



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА — ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ



Выпуск
47

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА — ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2023 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 47

Санкт-Петербург
2023

ББК 65.245

С56

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,
Е. С. Кутузова, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Триодин**

Рецензенты:

О. В. Соколов, секретарь Федерации независимых профсоюзов России —
руководитель департамента социально-трудовых отношений
и социального партнерства, кандидат экономических наук;

Г. Ф. Фейгин, профессор кафедры экономики и управления СПбГУП,
доктор экономических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Совершенствование оплаты труда — важнейшее направ-
C56 ление социальной политики / **Д. В. Лобок** [и др.]. — Санкт-
Петербург : СПбГУП, 2023. — 288 с. — (Социально-трудовые
конфликты ; Вып. 47). — ISBN 978-5-7621-1264-2. — Текст :
непосредственный.

Монография посвящена изучению истории и современных проблем оплаты труда как важнейшего направления социальной политики. В книге представлен комплексный анализ эволюции деятельности, связанной с оплатой труда, исследуются становление и развитие российского и зарубежного законодательства в этой сфере, проведен сравнительный анализ различных систем оплаты труда и обобщен опыт профсоюзов по защите интересов наемных работников.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей и современным состоянием социально-трудовых отношений.

ББК 65.245

ISBN 978-5-7621-1264-2

© СПбГУП, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
-----------------------	---

Глава 1. ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПЕРИОД ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

КАПИТАЛИЗМА (XIX–XX вв.)	7
1.1. Политика государства и предпринимателей в вопросах оплаты труда в период становления рыночной экономики	7
1.2. Влияние профсоюзов на формирование политики в сфере оплаты труда.....	25
1.3. Особенности регулирования оплаты труда в условиях развития социального партнерства во второй половине XX века	30
Выводы	36

Глава 2. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ	38
2.1. От произвола работодателей к первым тарифным соглашениям: политика заработной платы в дореволюционной России	38
2.2. Правовое регулирование оплаты труда в период становления и развития Советского государства в 1918–1971 годах	52
2.3. От социальной стабильности до либеральных реформ: законодательство об оплате труда в 1970–1990-х годах.....	75
2.4. Эволюция политики в сфере заработной платы после принятия нового Трудового кодекса РФ	93
2.5. Проблемы оплаты труда в условиях глобального мирового кризиса: позиция Федерации независимых профсоюзов России.....	107
Выводы	114

Глава 3. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

В ПОЛИТИКЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА РУБЕЖОМ	116
3.1. Развитие законодательства о преодолении неравенства в оплате труда.	116
3.2. Международные правовые акты о минимальной заработной плате	138
3.3. Практика установления минимальной заработной платы в условиях глобального кризиса (на примере стран ЕС).....	149
Выводы	169

Глава 4. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ФРГ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА	171
4.1. Особенности правового и налогового регулирования заработной платы наемных работников в современной Германии	171
4.2. Отдельные специфические формы вознаграждения наемных работников и компенсационные выплаты в связи с COVID-19 в свете споров о налоговой реформе	188
4.3. Дискуссии о минимальном размере оплаты труда в Германии в общеевропейском контексте	200
4.4. Тарифные соглашения как механизм эффективного регулирования проблем, связанных с заработной платой наемных работников в современной Германии	219
Выводы	241
Заключение	242
Литература	246
Глоссарий	272

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время существует множество определений и понятий, которые используются для объяснения выплат сотрудникам, работающим в различных типах компаний. В то время как одни исследователи включают финансовые и нефинансовые доходы в понятие общего вознаграждения, другие приводят обоснованные аргументы в пользу того, что общее вознаграждение — это «все, что сотрудник получает от компании». Официальная статистика по европейской заработной плате охватывает финансовые доходы работников в различных областях деятельности, включая те, что регулярно выплачиваются согласно условиям трудовых договоров один или два раза в месяц.

Заработная плата является основным источником дохода для многих работников, а прирост заработной платы — основным рычагом повышения уровня жизни. Рабочие могут столкнуться с повышением или понижением заработной платы, но общая компенсация может не учитывать эти изменения из-за затрат на компенсацию, не связанную с заработной платой.

В современных странах практика установления заработной платы разнообразна. Национальное законодательство, основные виды деятельности, приносящие прибыль национальной экономике, и наличие квалифицированных кадров — все это влияет на уровень оплаты труда. Кроме того, существует множество других факторов, воздействующих на формирование заработной платы, в частности:

- совместное применение нескольких видов трудовых договоров;
- возможность заключения трудовых договоров на разных уровнях иерархии;
- различия в оплате труда на разных уровнях внутри организаций, филиалов или отраслей;
- длительность трудовых договоров;
- законодательство государств (в том числе наличие минимальной заработной платы, установленной правительством);
- механизмы индексации заработной платы;
- влияние ведущих отраслей на другие тарифные соглашения.

Изучение тенденций в сфере оплаты труда полезно для повышения производительности труда сотрудников. Работодатели заинтересованы в том, чтобы каждый сотрудник был максимально продуктивным, а для этого важно понять связь между заработной платой

и производительностью труда, а также найти стратегии для увеличения прибыли организаций.

По данным европейских исследований, существуют три вида связи между производительностью труда и вознаграждением сотрудников:

- 1) прямая зависимость между производительностью и результативностью труда отсутствует;
- 2) производительность труда является ключевым фактором при определении годовой или месячной заработной платы;
- 3) производительность труда сотрудников может быть повышена под влиянием различных факторов, таких как увеличение рабочего времени, повышение эффективности использования ресурсов или технологические изменения.

В настоящее время перед исследователями стоят актуальные вопросы о различиях, связанных с оплатой труда в европейских странах, и тенденциях развития в этой сфере.

Глава 1

ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПЕРИОД ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КАПИТАЛИЗМА (XIX–XX вв.)

1.1. ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В ВОПРОСАХ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

С упразднением рабства заработная плата (в различных видах) всегда была источником существования человека. В зависимости от того, как видоизменялась жизнь народов (плотность населения, занятия, образование, технические умения), заработная плата принимала ту или иную форму.

Начиная с XIII столетия в Западной Европе широко распространилось городское ремесленное производство, хотя по-прежнему изделия продавались в ближайших окрестностях и международная торговля не имела значения. Ремесло в то время считалось не частной, а общественной деятельностью, а ремесленники составляли союзы или цехи и подчинялись строгим установлениям.

Сами ремесленники были самостоятельными предпринимателями, имевшими собственный капитал и производившими продукты, но их ученики и подмастерья, которые делали всю работу, являлись в полном смысле зависимыми от них наемными рабочими. И те и другие жили в семье своего хозяина, ели с ним за одним столом, получали от него одежду; когда ученик становился подмастерьем, ему назначалась небольшая денежная плата.

Предприниматели способствовали распространению промыслов среди населения, при этом государству была выгодна низкая заработная плата как удешевляющая цены на товары, позволяющая снабжать население недорогими продуктами и тем самым способствующая развитию производства.

Государство предоставляло цехам право устанавливать заработную плату, выше которой никто не имел права платить, дабы издержки производства были одинаковы для всех мастеров и они не могли переманивать друг у друга более искусных работников. Так как изделия продавались местным жителям, ремесленный средневековый порядок не ограничивался регулированием размера заработной платы, а устанавливал для каждого мастера район сбыта его изделий, число

учеников, как и что следовало изготавливать и качество товаров, дабы не наводнить рынок дешевой продукцией.

По мере уменьшения значимости цехов право устанавливать заработную плату перешло к государству. Плата определялась либо правительственной властью, как, например, во Франции, Германии и Австрии, либо городскими выборными судьями, как в Англии. В том и другом случае назначался фиксированный размер заработной платы. При назначении более высокой платы, чем было установлено, рабочий и хозяин подвергались наказанию. В XVI столетии в Англии тот, кто платил больше, чем установлено законом, заключался в тюрьму на 10 дней, а рабочий, требовавший повышения оплаты своего труда, — на 21 день.

Таким образом, если ранее заработную плату устанавливали цехи, которые старались платить немного, то теперь государство стремилось к тому же, чтобы завладеть иностранными рынками.

Предприниматели, в свою очередь, прибегали ко всевозможным средствам в погоне за дешевым трудом, все больше привлекая к работе на своих мануфактурах детей, женщин и стариков.

О том, насколько дешевым мог быть труд, свидетельствует тот факт, что в конце XVIII столетия в Англии, несмотря на то что крепостное право было отменено еще в 1574 году, на фабрики с водяными двигателями «покупали» малолетних детей.

С XVIII века наступила свобода промышленности, когда каждый мог открыть мастерскую, но изменились условия: теперь для производства требовались сложные машины, ремесленник превратился в фабричного рабочего, который предлагал свой труд предпринимателю-фабриканту; промышленность стала капиталистической.

Заработная плата устанавливалась свободным договором, то есть правом рабочего определять условия найма. Приобрел значение спрос на труд и его предложение, то есть свободная конкуренция. Когда заработная плата стала зависеть только от того, как рабочий договорится с хозяином, возник важный вопрос: что влияет на ее размер?

В первой половине XIX века предприниматель представлялся простым скупщиком, который только урезанием зарплаты рабочего обеспечивал свое благополучие. Вторая половина XIX столетия доказала ошибочность этого взгляда.

Главной статьей издержек на производстве была стоимость сырья, сооружений, машин и технических улучшений, заработная же плата составляла ничтожный процент от общих расходов фабриканта, а продажная цена изделий зависела от ситуации на рынке.

Развитие техники шло быстрыми темпами, создавая возможности для существенного повышения трудовой энергии, а вместе с тем снижая значение заработной платы в расходах производства.

В 1817 году английский экономист Д. Рикардо (1772–1823) впервые изложил свою теорию о заработной плате, которая оказала сильное влияние на развитие политической экономии. Она состояла в том, что заработная плата не может значительно уклониться от величины (уровня), достаточной только для поддержания жизни рабочего. Эту величину Д. Рикардо называл естественной платой. Он считал, что, если плата поднимется, рабочие станут чаще вступать в брак, их количество возрастет, а вместе с этим увеличится и предложение труда — и заработная плата вновь снизится. Если же, наоборот, плата будет ниже указанной, то рабочие, лишившись привычных условий существования, станут больше болеть и умирать, будут терять детей, вследствие чего их число уменьшится, что будет способствовать повышению заработной платы.

Ф. Лассаль (1825–1864) изложил похожую идею в следующем виде: «Средняя заработная плата остается всегда на уровне необходимых средств к существованию, требующихся в данном народе для поддержания согласно обычаю существования и продолжения рода»¹. То обстоятельство, что рабочий вынужден довольствоваться ничтожной платой, он назвал железным законом.

Если вышеперечисленные теории получили широкое распространение в Германии, то в Англии имела значение другая идея, развитая учеником Рикардо Мак-Келлоком (1789–1864), — так называемая теория фонда заработной платы. Согласно этой теории в каждой стране заработная плата зависит от той суммы (фонда), которая перечисляется на оплату труда рабочих, и от числа рабочих, получающих ее.

Значит, заработок может повыситься или при увеличении капитала в промышленности, идущего на уплату рабочим, или же при уменьшении количества рабочих рук. Чтобы капитал увеличился, необходима высокая прибыль капиталистов, а для сокращения числа рабочих — воздержание рабочих от вступления в брак.

Доктрина фонда заработной платы сыграла важную роль в социальной истории европейских стран благодаря тому, что она явилась политическим оружием предпринимателей в их борьбе с рабочими союзами. Делался вывод, что профессиональные союзы не могут улучшить положение работников, так как они бессильны увеличить

¹ Цит. по: *Туган-Барановский М. И.* Основы политической экономии. СПб., 1911. С. 360.

национальный капитал или уменьшить предложение рабочих рук в стране.

Во второй половине XIX века экономисты отказались от теории фонда и железного закона заработной платы. В результате в науке утвердилась социальная теория заработной платы, которая получила самое широкое распространение и в России.

С точки зрения социальной теории распределения величина заработной платы в обществе определялась с помощью двух факторов — производительности общественного труда, позволяющей выявить, насколько велик общественный продукт, подлежащий разделу между общественными классами, и социальной силы рабочего класса, от которой зависит доля общественного продукта, поступающая в распоряжение работника.

Действуя в одиночку, работник не может ждать благоприятного времени, а должен во что бы то ни стало продать свою рабочую силу, то есть наняться к капиталисту, довольствуясь той платой, какая будет ему предложена.

Если же у него будут накоплены средства, чтобы воздержаться от невыгодного найма, он тем самым добьется более высокой заработной платы. Это возможно только при создании профессиональных союзов, которые, оказывая поддержку рабочему, дают ему возможность не торопясь предложить свой труд на выгодных для себя условиях.

Еще А. Смит (1723–1790), основатель политической экономии, указывал, что предприниматели всегда придерживаются хотя и негласного, но тем не менее постоянного положения не повышать существующий уровень заработной платы.

В конце XIX столетия, когда в Англии профессиональные союзы приобрели большое значение и были признаны законным средством борьбы с капиталом (1871), предприниматели образовали такие же сильные товарищества капиталистов (синдикаты) в каждой отрасли производства. Синдикаты боролись с союзами рабочих; кроме того, они устанавливали цены на рынке путем повышения стоимости продуктов, перекладывая таким образом требования рабочих и сделанные им уступки на потребителя.

В период первоначального накопления капитала вопрос об отношении государства и права к заработной плате рабочих являлся прежде всего вопросом о роли государства и права в борьбе предпринимателей и рабочих за уровень заработной платы. В этой борьбе государственный аппарат и право выступали на стороне предпри-

нимателей, сдерживая заработную плату на низком уровне, который определялся соотношением противоборствующих сил, а оно, в свою очередь, — способностью эксплуатируемых классов сопротивляться давлению со стороны собственников производства. Это зависело от многих условий, в числе которых главное место принадлежало:

- 1) отношению спроса на труд со стороны капитала к предложению труда со стороны рабочих;
- 2) степени организованности рабочего класса и класса капиталистов.

Противодействие рабочих давлению капитала могло принимать разные формы в зависимости, с одной стороны, от специфической экономической и политической структуры страны в тот или иной момент ее развития, с другой — от специфической формы государства.

Успешность борьбы рабочих с предпринимателями (даже в экономической форме) во многом зависела от возможности рабочих оказывать политическое давление на работодателей, а также влияние на работу государственного аппарата. Представители капитала даже в экономической деятельности являлись могущественной партией и опирались на внеэкономическое принуждение.

Это внеэкономическое принуждение исторически проявлялось в форме 1) непосредственного вмешательства в отношения производства, обмена и распределения и 2) защиты собственности, исполнения договорных соглашений. Обе формы внеэкономического принуждения имели значение и в вопросе заработной платы.

Можно сказать, что государство прибегало к непосредственному вмешательству в производственные отношения (в широком смысле этого слова), когда:

- 1) отсутствовали развитые предпосылки системы наемного труда (то есть у товаропроизводителей не было значительной массы капитала и достаточного количества рабочей силы);
- 2) политическое давление рабочего класса вынуждало предпринимателей вмешиваться в экономические отношения в пользу рабочих;
- 3) интересы отдельного работодателя, то есть стремление выжать из рабочего наибольшее количество прибавочного труда, сталкивались с интересами предпринимательского сообщества. Поскольку внеэкономическое принуждение в условиях развитого капиталистического производства приобрело характер узаконенного насилия, постольку это принуждение выражалось в создании правовых норм и применении их на практике через судебный аппарат и органы государственного управления.

Что касается заработной платы, то при либеральной рыночной экономике государство всегда занимало принципиальную позицию невмешательства в борьбу предпринимателей и рабочих за уровень заработной платы. Эта принципиальная позиция государства объяснялась тем, что предприниматели в таком вмешательстве государства не нуждались, так как обладали всеми необходимыми ресурсами, чтобы добиться выгодного для себя приобретения рабочей силы, используя экономическое принуждение.

В основном это касалось тех отраслей хозяйства, где применялся главным образом женский труд или неквалифицированная рабочая сила. В этих отраслях благодаря избыточному предложению рабочей силы и неспособности занятых в них категорий рабочих к организованному давлению на капитал предпринимателям удавалось снизить уровень заработной платы даже ниже минимума.

Только усилия нарождавшегося профсоюзного движения заставили государство отступить от этой принципиальной позиции, что выразилось в установлении минимальной заработной платы в отдельных отраслях промышленности и сельском хозяйстве.

Общее политическое давление, оказываемое рабочим движением на государственную власть в Соединенных Штатах Америки, Австралии, Канаде, Англии, Франции и других странах, вынуждало правительства устанавливать границы, ниже которых не могла опускаться заработная плата, главным образом женщин и неквалифицированных рабочих-мужчин, в тех отраслях промышленности, где господствовала система «выжимания пота» (*sweating system*), то есть отмечалась особенно высокая степень эксплуатации.

Первой страной, где были предприняты попытки законодательного регулирования заработной платы, стала Новая Зеландия. В 1894 году здесь был издан закон о принудительном арбитраже при трудовых конфликтах, позволивший устанавливать минимальные ставки для тех категорий рабочих, которые являлись жертвами *sweating system*. Два года спустя правительством штата Виктория в Австралии был издан закон об установлении минимальной заработной платы особыми комиссиями по заработной плате, причем действие этого закона сначала было распространено только на шесть отраслей промышленности, в которых была сильна эксплуатация неквалифицированного женского и мужского труда. Так как опыт оказался удачным, то начиная с 1906 года действие этого закона было распространено и на некоторые другие отрасли промышленности.

Примеру Новой Зеландии и Австралии вскоре последовали и правительства Южной Австралии, Квинсленда, Нового Южного Уэльса и Тасмании, причем они связали свое законодательство о минимальной зарплате с системой принудительного арбитража (кроме Тасмании).

В Англии регулирование заработной платы началось с 1909 года под влиянием агитации Лиги по борьбе с потогонной системой, которой вместе с Лейбористской партией и профессиональными союзами удалось заставить английское правительство сначала назначить парламентскую комиссию для исследования вопроса, а затем провести в парламенте Закон о торговых советах (Trade Boards Act).

Эти торговые советы по закону должны были создаваться Министерством торговли (позднее — Министерством труда) с согласия рабочих, занятых в отраслях, в которых «преобладающий уровень заработной платы является исключительно низким по сравнению с другими». Такими производствами были признаны сначала четыре (портняжное, коробочное, кружевное, цепочное) с количеством занятых 250 тыс. человек, а затем (в 1913 г.) еще четыре (консервное, изготовление одежды, железной посуды, вышивание) с количеством занятых 150 тыс. человек¹.

После Первой мировой войны в 1918 году английское законодательство распространило действие Закона о торговых советах на более широкую сферу, допустив создание новых советов при условии, что «в данной профессии не имеется подходящего механизма для действительного регулирования заработной платы». Фактически это сводилось к регулированию зарплаты в тех отраслях, где ее уровень опустился ниже минимума. Еще более узкий характер законодательство о минимальной заработной плате носило во Франции и США.

Следует отметить, что законодательство капиталистических стран не считало возможным, за редким исключением, стеснять свободы сторон при установлении размера заработной платы, но оно все-таки было вынуждено благодаря росту профессионального движения допустить и узаконить существование таких институтов, которые косвенно влияли на установление размера заработной платы.

К числу таких институтов относилось прежде всего законодательное регламентирование отношений, вытекающих из коллективного договора, называемого также тарифным договором или коллективным соглашением относительно условий труда.

¹ Энциклопедия государства и права. М., 1925. Т. 1, вып. 1. Ст. 1173.

Существовали и другие формы косвенного воздействия государства на размер заработной платы. Трудовой договор всегда рассматривался как возмездная сделка. Поэтому рабочий по законодательству всех стран имел право на вознаграждение, размер которого определяется судом, или сообразно с обычной на данном предприятии или в данной местности платой (по общему принципу обязательственного права), или в соответствии со специальными указаниями законодательства.

Такие указания в некоторых странах давали следующие институты:

а) признание за так называемым обычаем оборота (обычаем данной местности и конкретной профессии) значения источника, дополняющего содержание индивидуального рабочего договора для всех условий труда, которые в договоре прямо не предусмотрены (например, женеvский закон от 26 марта 1904 г.);

б) предоставление известным административным органам права устанавливать для отдельных видов наемного труда так называемые нормальные договоры (термин швейцарского законодательства) или тарифы и общие условия найма (женеvский закон 26 марта 1904 г.), содержание которых принималось за волю сторон, поскольку в индивидуальных договорах не были установлены отступления от этих норм (то есть, выражаясь юридическим языком, установление диспозитивных или субсидиарных норм о договоре найма труда).

Среди форм косвенного воздействия государства на размер заработной платы можно отметить также признание за государственными и коммунальными органами права или даже обязанности включать в договоры с частными предпринимателями о казенных подрядах и поставках и исполнении ими общественных работ условия, обеспечивающие лицам, занятым этими работами, надлежащий минимальный размер вознаграждения. Субмиссионными договорами устанавливалась также продолжительность рабочего времени и воскресный отдых, возможность предоставления работы через посредников, ограничивая количество иностранных рабочих. В некоторых странах эти минимальные условия труда при сдаче казенных заказов были зафиксированы в самом законе (например, в некоторых штатах США).

К законодательным мерам против удешевления рабочей силы относились:

1) меры предупредительного характера, имеющие задачей ограждение от опасностей на производстве, грозящих жизни и здоровью наемных рабочих (меры охраны труда);

2) меры, которые экономисты и юристы называли мерами охраны трудового дохода рабочего. Под этим понимались: а) меры, запрещающие включение в трудовой договор некоторых условий, допускающих замаскированное уменьшение заработной платы, установленной в договоре; б) меры, обеспечивающие правильное исполнение заключенного трудового договора.

Из мер, направленных против замаскированного уменьшения заработной платы, наиболее важными являлись постановления закона, имеющие своей целью оградить рабочего от таких форм выдачи зарплаты, которые были направлены на эксплуатацию работника не только как продавца рабочей силы, но и как покупателя средств существования.

Чисто денежная оплата рабочей силы возникает лишь на очень высокой ступени существования промышленного капитализма. Эволюция капитализма была в то же время и эволюцией от натуральной заработной платы к денежной. Наличие натуральной зарплаты рассматривалось как показатель отсталости той или иной промышленной отрасли или даже страны в целом.

Несмотря на то что, по общему признанию всех исследователей конца XIX — начала XX века о положении рабочего класса, система расплаты натурой являлась в капиталистическом обществе надежным средством постоянного урезания и систематического понижения и без того скудных заработков рабочего, не существовало ни одного законодательства, которое безусловно воспрещало бы предоставление нанимателем рабочему продовольствия и жилья (*living in*) в счет заработной платы.

Чрезвычайно показательным является тот факт, что, когда в 1908 году в Комитет по системе оплаты продуктами, организованный британским парламентом, было внесено предложение об отмене системы *living in*, то оно было отклонено.

Большинство законодательств знало только некоторые ограничения системы выдачи зарплаты натурой, которые сводились к следующему: 1) административным органам предоставлялось право издавать распоряжения, которыми можно было запретить предпринимателям в некоторых отраслях промышленности снабжать рабочих продовольствием и жильем в счет заработной платы (Австрия и Южная Австралия), или 2) выдача рабочим в качестве части заработной платы продовольствия или снабжение их жильем в форме организации рабочих поселков (*labor camps*), усовершенствованных квартир (*company houses*) подчинялось контролю государственных или коммунальных

органов (например, штаты Калифорния, Пенсильвания и Нью-Йорк в США).

В русском дореволюционном законодательстве зачет в счет заработной платы стоимости предметов, доставляемых рабочему нанимателем, например квартиры, продовольствия или товаров из фабричной лавки, допускался только с разрешения фабричной инспекции и по утвержденным фабричной инспекцией таксам¹, причем принуждение рабочих вне указанных случаев принимать вместо денег товары или другие предметы составляло уголовно-наказуемый проступок², а совершение такой расплаты с согласия рабочего каралось в административном порядке³.

Среди законных ограничений системы натурального вознаграждения рабочих следует особенно отметить законодательные нормы, которые устанавливали рамки для права нанимателей производить расплату с рабочими путем выдачи квитанций в фабричные лавки (ограничения truck system).

Относящиеся сюда нормы разделялись на три вида:

1) нормы, запрещающие truck system для некоторых отраслей промышленности, например мануфактурной, горной, железнодорожного транспорта и т. д. (Франция, штаты Мэриленд, Нью-Джерси, Нью-Йорк и Пенсильвания в США);

2) нормы, разрешающие truck system, но регулирующие цены и качество продуктов (штаты Коннектикут, Индиана и Вирджиния в США);

3) нормы, допускающие существование truck system, но запрещающие принуждение рабочих принимать в счет заработной платы товары или предметы из фабричных лавок (почти все европейские страны, кроме Нидерландов и Италии).

Огромная прибыль фабрикантов от торговых операций со своими рабочими почти всюду побуждала их всячески обходить ограничительные законы. Способы, при помощи которых замаскировывался такой обход, были чрезвычайно разнообразны.

Что касается снабжения рабочих жильем, то существовавшее в некоторых законодательствах запрещение принуждать рабочих к найму

¹ Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями. Пг., 1915. Ст. 101, 102. URL: <https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm>.

² Свод законов Российской империи, повелением государя императора Николая I составленный // Россия. Законы и постановления. Пг., 1916. Т. 15, ч. 1 : Уложение о наказаниях уголовных и исправительных ; Ч. 2 : Уголовное уложение: (статьи, введенные в действие). Ст. 1359.

³ Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями.

принадлежащих фабрикантам квартир обходилось следующим образом: наиболее крупные предприятия организовывали их в городах или поселках, создавая ситуацию, при которой все жилые помещения принадлежали собственникам предприятий.

Запрещение принудительного снабжения рабочих товарами из фабричных лавок обходилось путем организации кооперативных по названию организаций — фабричных потребительских обществ, в действительности являвшихся замаскированными фабричными лавками, и т. д.

И наконец, в связи со слабостью, снисходительностью и порой даже продажностью органов фабричной инспекции, а также из-за ничтожности наказаний за невыполнение закона фабриканты беззастенчиво нарушали правила.

Более весомое значение имели постановления законодательства, которые были направлены на обеспечение правильного исполнения трудового договора. Сюда относились следующие категории законодательных норм:

1) почти во всех законодательствах существовал запрет на одностороннее изменение договорных условий до истечения срока, в частности запрет на одностороннее изменение договорного размера заработной платы (ее понижения путем установления новых оснований для исчисления), следует отметить, что речь шла о трудовых договорах, заключенных на определенный срок;

2) почти во всех законодательствах имелись правила, ограничивающие право нанимателей задерживать оплату труда и устанавливающие определенные сроки расчета (обычно не реже одного, двух или четырех раз в месяц в зависимости от характера работы и сроков найма). Исключение допускалось только для лиц, нанятых на время исполнения какой-либо работы. Точно так же почти все законодательства включали постановления, запрещающие производить расчет с работниками вне рабочих часов. Все эти правила, регулирующие время выплаты заработной платы, были приняты в законодательном порядке в результате длительной борьбы профсоюзов.

Реальное значение нормирования сроков расчета очевидно, так как неравенство экономического положения сторон, заключающих трудовой договор, являлось причиной того, что работник был вынужден кредитовать фабриканта и предоставлять ему эквивалент стоимости рабочей силы до получения заработной платы. Если рабочий кредитовал фабриканта, то он был заинтересован в том, чтобы срок кредитования был коротким, так как ожидание выплаты заработной

платы приводило к тому, что он сам нуждался в кредите для приобретения необходимых средств существования. Кредит работника был ограничен и стоил дополнительных расходов, поэтому всякая задержка оплаты труда понижала реальную зарплату рабочего;

3) почти во всех законодательствах имелись постановления, прямо обязывающие нанимателя производить расчет с рабочими на предприятии и вообще в том месте, где производилась работа, или запрещающие производить расчет в кабаках, лавках и т. п.;

4) следующая группа норм, регулирующих исполнение трудового договора, была тесно связана с вопросом о том, что следует понимать под исполнением договора со стороны рабочего, или, иначе говоря, к совершению каких действий договор его обязывает. Заключается ли основная обязанность, возлагаемая трудовым договором на рабочего, только в предоставлении им своей рабочей силы в распоряжение нанимателя? Или обязанность рабочего заключается не только в предоставлении своей силы на известное время, но и в выполнении ее функций — совершении полезной работы? От решения этой теоретической задачи зависело и разрешение практического вопроса, имеет ли рабочий право на получение заработной платы и в тех случаях, когда по каким-либо не зависящим от него причинам фактическое использование нанимателем рабочей силы окажется невозможным. Если работник обязан только предоставить свою рабочую силу, то такая невозможность выполнения работы не могла лишить его права на получение зарплаты; если же считать, что эквивалент, который рабочий по договору с нанимателем должен был предоставить последнему, есть фактическое выполнение работы, то право рабочего на вознаграждение возникало только при условии действительно выполнения им работы.

Большинство законодательств придерживались точки зрения, что исполнение трудового договора заключалось не только в предоставлении работником рабочей силы, но и в совершении работы. В силу этого соответствующие законодательства исходили из общего принципа обязательственного права: если одна из сторон по двухстороннему договору в силу обстоятельств, за которые не отвечает ни она, ни противная сторона, не имела возможности выполнить свои обязательства, то она лишалась права требовать оплаты труда.

Применительно к трудовому договору это означало, что рабочий в виде общего правила мог требовать от нанимателя заработную плату только в соответствии с выполненной им работой. Но в отдельных случаях под давлением профессиональных союзов допускалось со-

хранение оплаты труда при определенных обстоятельствах за рабочим, предоставившим нанимателю свою рабочую силу, но не имевшим возможности выполнять работу.

При этом круг обстоятельств, при наличии которых допускались такие отступления, определялся различными законодательствами по-разному. Такими обстоятельствами, кроме вины нанимателя, являлись стихийное бедствие, болезнь рабочего, постигший его несчастный случай, исполнение им гражданской обязанности (например, осуществление им избирательного права), особые обстоятельства, касающиеся рабочего, но возникшие не по его вине (роды жены, смерть и погребение его домашних и т. п.). Но, допуская эти отступления, законодательство, как правило, обуславливало сохранение заработной платы известным отношением длительности перерыва в работе к продолжительности срока найма.

Сюда же по своему характеру нужно отнести и имевшиеся в некоторых законодательствах нормы, возлагавшие на нанимателя ответственность за недостаточное использование рабочей силы тех работников, для которых заработная плата исчислялась не по времени работы (повременная зарплата), а в зависимости от результата работы (плата поштучно или за выполнение определенной работы, так называемый сдельный наряд). Совершенно ясно, что при сдельной оплате ее размер в большей мере, чем при повременной, зависел от действий нанимателя, в частности от снабжения нанимателем рабочего всем необходимым для непрерывной работы в течение рабочего времени. Поэтому некоторые законодательства содержали постановления, предусматривающие недостаточное использование рабочей силы сдельного рабочего по вине нанимателя (необеспечение нанимателем такому рабочему фронта работы или неоказание ему необходимого содействия). Рабочему в этих случаях предоставлялось право на возмещение убытка, проистекавшего из-за недостатка работы (например, в Швейцарии), или право немедленного одностороннего расторжения договора (например, в Голландии).

Наниматель обязан был платить рабочему заработную плату даже при умолчании об этом в трудовом договоре, и договорной размер заработной платы не мог быть изменен до истечения срока договора в одностороннем порядке. Но, как показывала практика, у предпринимателей имелся весьма удобный способ обойти действие указанных правил, который заключался во всякого рода вычетах из заработной платы.

Под вычетами понималось уменьшение суммы заработной платы, причитавшейся рабочему по договору, под предлогом тех или иных требований нанимателя к рабочему, возникавших на основе трудового договора, или в силу принадлежавшей нанимателю дисциплинарной власти над рабочими, занятыми на его предприятии, или на основе иных правоотношений. Наиболее частым источником вычетов являлось право предпринимателя на наложение штрафов в виде наказания за нарушение рабочими фабричной дисциплины и на возмещение убытков, причиненных рабочими предпринимателю в процессе работы.

Штрафы первоначально были средством не только подчинения рабочего хозяйской власти, но и понижения заработной платы рабочих, дополнительного к понижению договорного размера расценок. Это подтверждено историей первоначального накопления капитала во всех странах. В этот период фабриканты «могли брать штрафы, за что хотели и в каком угодно количестве. Фабриканты брали тогда штрафы в безобразных размерах и наживали на штрафах громадные доходы. Штрафы назначались иногда просто „по усмотрению хозяина“, без указания причины штрафа. Штрафы доходили иногда до половины заработка, так что рабочий из заработанного рубля отдавал хозяину пятьдесят копеек в виде штрафов»¹.

В связи с ростом сознательности и организованности рабочего движения штрафы вызывали сопротивление рабочих и заставляли правительства развитых промышленных стран уступать требованиям рабочих в этом вопросе. Не решаясь на последовательное устранение системы штрафов, правительства ограничивались лишь введением института штрафов в законные рамки. Они оставляли лазейки для фабрикантов, желавших нарушить закон, не обеспечивая достаточного контроля за исполнением закона. Гораздо большую роль в деле ограничения аппетитов фабрикантов в отношении взыскания штрафов сыграли профессиональные объединения работников.

В Соединенных Штатах Америки начала XX века в федеральном законодательстве не было никаких постановлений о штрафах, а что касается законодательства отдельных штатов, то только 12 из общего числа регулировали на законодательном уровне наложение штрафов на рабочих, причем только восемь из них обуславливали установление штрафов согласием рабочих.

В ряде стран штрафы могли налагаться только в тех случаях, когда были предусмотрены трудовыми договорами, правилами внутреннего

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. : в 55 т. Т. 2. С. 21.

распорядка или административными распоряжениями. Французское законодательство требовало, чтобы штрафы не превышали одной четверти, а законодательства некоторых швейцарских кантонов — половины дневного заработка работника при условии поступления их в фонд обеспечения работников.

В Англии первая попытка законодательного ограждения рабочих от чрезмерных и несправедливых штрафов была предпринята в законе 1896 года. Этот закон разрешал налагать штрафы при наличии следующих условий:

- 1) формально должно было иметься соглашение о штрафах между фабрикантами и рабочими;
- 2) штрафы могли налагаться лишь в случае наличного или грозящего фабриканту убытка, связанного с действиями рабочего, или остановки либо замедления в работе предприятия, обусловленных действиями рабочего;
- 3) размер штрафа должен был соответствовать характеру нарушения рабочим правил внутреннего распорядка;
- 4) о наложении штрафа рабочему должно было выдаваться особое удостоверение;
- 5) штрафы необходимо было заносить в особый реестр, ведение которого было обязательно для каждого предприятия.

Что касается других оснований для вычета из заработной платы (возмещение убытков, причиненных работником нанимателю в процессе работы; покрытие взносов, которые наниматель сделал в счет заработной платы на имя рабочего в ту или иную кассу; уплата за жилье, участок земли, орудия и приборы, материалы и продовольствие, доставленные нанимателем рабочему; авансы в счет заработной платы; уплата долгов работника нанимателю), то законодательства разных стран, не запрещая самих вычетов, ограничивало их. Ограничения заключались в следующем:

- 1) поглощение заработной платы вычетами допускалось лишь в тех пределах, в каких на требование рабочего об уплате вознаграждения могло быть обращено взыскание со стороны других его кредиторов;
- 2) иным образом определялась часть вознаграждения, которая могла быть поглощена вычетами, причем неограниченное осуществление нанимателем права вычетов допускалось только при прекращении трудового договора.

Наконец, во всех законодательствах имелись нормы, ограничивавшие право обращения взыскания на заработную плату за долги работ-

ника со стороны третьих лиц, а также право работника на распоряжение заработной платой посредством передачи права на нее, заклада и других сделок.

В этом отношении законодательства, в отличие от других случаев, заходили довольно далеко в защите интересов работника по той причине, что в этом случае интересы работника и предпринимателя совпадали или по крайней мере не противоречили друг другу.

В силу законодательных норм заработная плата освобождалась от судебного ареста и взыскания за долги целиком, если она не превышала определенного размера (одна треть или одна четверть по дореволюционному закону в России). Теми же причинами объяснялись и меры по защите неприкосновенности заработной платы, которые заключались в приоритете ее выплаты при несостоятельности нанимателя.

По мере развития промышленности предприниматели стремились разработать более эффективные системы оплаты труда, позволявшие воздействовать на рост производительности труда.

Возникавшие тогда системы научной организации труда представляли собой видоизменения или обновления системы Ф. У. Тейлора, призванной регулировать каждое движение рабочего. Там, где ход машины не регулировал темп работы и механизация еще недостаточно проникла в производство, происходила механизация рабочего через нормализацию трудовых приемов.

Экономисты описывали несколько традиционных видов заработной платы, выделяя повременную, сдельную, поурочную, прогрессивную и систему скользящей шкалы.

По участникам договора заработная плата разделялась на индивидуальную, коллективную, подрядную и кооперативную.

В начале XX века предприниматели стремились к увеличению прибыли своих предприятий, разрабатывая новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда по Хэлси состояла в том, что рабочему, перевыполнившему вдвое обычную норму, выплачивалось от 1/3 до 1/2 приработка.

Система Тейлора была основана на установлении такой нормы выработки, перевыполнение которой в большинстве случаев невозможно, поэтому в качестве стимула назначались высокие премии за ее перевыполнение. Система «участия в прибылях» поощряла рабочих к интенсификации труда обещанием им прибавки к заработной плате при хорошей прибыли предприятия. Эта система послужила

основой для разработки теорий единства интересов труда и капитала. До мирового кризиса 1929–1933 годов она была широко распространена на американских автозаводах под названием артельной и бонусной оплаты.

Система Ш. Бедо, названная в честь французско-американского инженера, касалась организации и измерения труда, построенных на принципах интенсификации труда и его оплаты. Бедо устроил интернациональное общество под названием «Ш. Бедо», которое направляло своих инженеров для рационализации предприятий.

Впервые система грейдерной оплаты Ш. Бедо была внедрена в 1916 году на одном из производственных предприятий в США, занимавшихся обработкой древесины. Эта система выгодно отличалась от других подходов к оплате труда своими особенностями, включавшими техническое нормирование и учет нормативной и фактической трудоемкости в специальных грейдер-единицах. Это метод определения тарифных ставок на основе аналитической оценки работ; способ начисления технологических доплат при оплате работ, связанных с выполнением режимной части производственного цикла.

Если основная тарифная ставка работника, выполнявшего почасовую работу, для нормальной производительности вручную составляла не менее 60 грейдер-единиц в час, то тарифная ставка работника, получавшего заработок по сдельной системе, как правило, была на 5–10 % выше. Она устанавливалась для работников, чья производительность превышала норму для данной работы. Группировка работ по сложности в системе грейдерной оплаты выполнялась с помощью аналитической оценки работ. В рамках такой оценки учитывались 26 факторов сложности, объединенных в 6 основных групп: знания, опыт, мастерство; ответственность; психофизическое напряжение; риск производства; интеллектуальные качества исполнителя; моральные качества исполнителя. Каждому фактору соответствовало определенное количество баллов. Сумма баллов по всем факторам служила основой для группировки работ по разрядам, которым соответствовали определенные тарифные ставки.

Система Ш. Бедо была сложной и запутанной. Она строилась на произвольных калькуляциях норм выработки и премий. Так, по системе Ш. Бедо, то, что рабочий вырабатывал сверх нормы, оплачивалось премиальными, но не по нормальной ставке, а только в размере 75 % от установленных расценок. Выработка сверх нормы для рабочего, однако, являлась обязательной, если он не хотел быть уволенным, так как мастера и начальники цехов получали, в свою очередь,

премии от этих премий и были заинтересованы в превышении норм. Секрет успеха системы Ш. Бедо заключался в оштрафовывании начальников и мастеров, если рабочие не успевали за темпом.

Более скромной являлась система оплаты труда РЕФА¹. Она бережнее подходила к работнику. По сути, это система Тейлора в немецком исполнении. В ее основе лежали наблюдения с помощью хронометра, когда каждое движение работника разделяется на простейшие приемы путем фотографирования и фиксирования на киноплёнку. Затем наблюдатели создавали циклограммы, сравнивая работу отдельных рабочих между собой, вводя изменения в производство, способствующие интенсификации труда, и в результате этой работы издавались «предписания нормализованных приемов».

Введение технических усовершенствований, интенсификация труда и уплотнение рабочего дня до предела, усиленное сокращение кадров — все это вело к безработице, позволяя предпринимателям добиваться рекордного увеличения производительности труда, которое, однако, не сопровождалось соответствующим ростом заработной платы, но шло рука об руку с прямым снижением уровня номинальной и даже реальной зарплаты.

В США производительность труда в железнорудной и сталелитейной промышленности достигла в 1927 году 155 % (в 1914 г. — 100 %), в нефтяной — 182 %, в автомобильной — 278 %, в производстве шин — 392 % и т. д. Между тем реальная зарплата если и повысилась за тот же период, то крайне ничтожно по сравнению с ростом производительности труда (в автомобильной промышленности рост с 1914 по 1918 г. составил 20 %)².

О подобном явлении говорил К. Маркс, подчеркивая, что «капиталист может... уплачивать повышенную заработную плату, и все-таки ценность труда упадет, если только повышение зарплаты не будет соответствовать увеличению труда и вызванному этим скорейшему истощению рабочей силы... Вследствие повышения интенсивности труда рабочий может оказаться в таком положении, что должен будет в течение одного часа истрачивать столько живой силы, сколько он раньше истрачивал в течение двух часов»³.

¹ REFA — Федеральный союз по организации рабочих процессов, производства и развития предприятий (Германия).

² Мировой кризис: Положение и стачечная борьба международного пролетариата: материалы к отчету исполбюро V конгресса Профинтерна. М., 1930. Вып. 2. С. 51.

³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 16. С. 154.

Таким образом, рост суммы производимых рабочими ценностей увеличивал прибыль предпринимателей, при этом доля рабочего класса в национальном доходе неизменно уменьшалась. Рабочий, обремененный всем ходом рационализации на изнурительный труд в условиях все ускоряющихся темпов производственного процесса, обусловивших истощение нервной системы и всего организма, не имел даже того минимума средств к существованию, который дал бы ему нормальную затрату энергии. Ранняя изнашиваемость организма и преждевременная старость, участвовавшие под влиянием рационализации несчастные случаи и профессиональные болезни, рост безработицы — таковы итоги рационализации производства для работников начала XX века.

1.2. ВЛИЯНИЕ ПРОФСОЮЗОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

С первых шагов профсоюзного движения одним из основных требований становилось достижение одинаково приемлемой формы заработной платы для всех своих членов. При этом разговор всегда шел о минимуме заработной платы, а не о максимуме.

Например, в соглашении, заключенном в 1897 году между Обществом взаимопомощи каменотесов и Лондонской центральной ассоциацией хозяев строительных компаний, было записано, что все способные к труду работники должны получать не менее 10,5 пенса в час. При этом общество ничего не имело против того, чтобы отдельные квалифицированные каменотесы получали более высокую плату¹.

Профсоюзы понимали, что установление коллективных договоренностей о размере заработной платы могло повлиять на снижение заработной платы тех работников, которые до заключения соглашения получали больше, чем трудящиеся на других предприятиях отрасли. Заключение коллективного соглашения требовало установления какого-либо удовлетворяющего обе стороны среднего уровня заработной платы.

Важно отметить, что позиция профсоюзов вызывала острую критику со стороны работодателей, которые не желали платить неквали-

¹ Вебб С., Вебб Б. Теория и практика английского тред-юнионизма. М., 1925. Т. 1. С. 297.

фицированным и ленивым рабочим одинаковую с хорошими работниками заработную плату.

Один из критиков политики английских тред-юнионов при заключении коллективных соглашений писал: «Мы увидим, — не теперь, а со временем, когда экономические принципы будут всеми поняты, — что тред-юнионы освободятся от их наиболее ошибочного и вредного намерения добиваться одинаковой нормы заработной платы, не принимая во внимание различие в искусстве, познании, прилежании и характере. Нет социалистической догмы, более фатальной по своим последствиям, чем та коварная и кажущаяся столь приемлемой доктрина — доктрина, которая остановила бы всякий прогресс, если бы была строго применена в течение сколько-нибудь продолжительного времени к значительным разрядам рабочих. Попросту эта доктрина значит, что на свете не должно быть таких вещей, как талант или образованность; что всякое искусство или мастерство должны быть низведены на уровень самого дюжинного, самого невежественного и самого тупого лица из занимающихся этим мастерством»¹.

Однако следует отметить, что тред-юнионы настаивали на необходимом условии самого существования коллективных договоров, на одинаковом нормальном уровне заработной платы за действительно произведенную работу.

Следует отметить, что при заключении тарифных соглашений некоторые крупные тред-юнионы настаивали на повременной плате, но значительное большинство либо отстаивало сдельную оплату труда, либо охотно допускало ее, считая, что их вознаграждение должно зависеть от быстрой и интенсивной работы.

В свою очередь, протесты против сдельной работы основывались на доказанной невозможности сохранить единую норму заработной платы при отдельном назначении стоимости каждого вида работы.

Необходимым условием коллективных тарифных соглашений являлось то, что рабочие должны были перебивать цену на труд друг у друга.

Тарифные соглашения были направлены против более хитрых подвохов. Многие мастера в строительной промышленности, стремясь выжать все соки из своих работников, имели обыкновение подкупать отдельных из них обещанием более высокой платы, чтобы они работали с повышенной скоростью и таким образом побуждали бы (pullline on) остальных работать так же быстро. Эти «лошади с бу-

¹ Вебб С., Вебб Б. Указ. соч. С. 300–301.

бенчиками» (bell-hoises), как их прозвали рабочие, использовались, в сущности, для того, чтобы повысить напряженность работы сверх той нормы, которая по умолчанию подразумевалась тарифным соглашением.

В сущности, такая практика являлась способом получения дополнительной работы от всех работников при выплате дополнительной заработной платы лишь нескольким избранным рабочим. Данная практика позволяла обойти существующее тарифное соглашение. Все это вело к росту требований у части профсоюзов о переходе к сдельной оплате труда.

В свою очередь, повременная оплата труда создавала условия для давления на работодателей со стороны работников. Нанимая работников за среднюю плату, предприниматель рассчитывал получить среднее количество и качество работы. Так как рабочие отличаются темпами работы и ее качеством, то установление усредненной нормы труда могло повлиять на ту часть работников, которые исполняли свою работу быстрее и лучше.

Практика уменьшения количества работы до более низкого уровня (levelling down) могла использоваться работниками как оружие давления на работодателя. Тред-юнионы, не будучи в состоянии повысить заработную плату работникам, рекомендовали своим членам делать только установленную норму выработки, не предупреждая предпринимателя о возможности повысить производительность, что являлось, по сути, итальянской забастовкой.

Такая позиция работников отражалась в решениях профсоюзов. Объясняя свою позицию, исполнительный комитет профсоюза dockers Ливерпуля отмечал в своей резолюции, принятой в 1891 году: «Нельзя сомневаться в том, что сущность отношения предпринимателя к рабочему состоит в следующем: получить возможно большее количество как можно лучшей работы за самую низкую цену. Как бы ни было нежелательно такое отношение для рабочего, он не может избежать его иначе, как приспособляясь к своему положению и применяя к нему всеобщепотребительное коммерческое правило, которое определяет качество товара, смотря по цене... Предприниматель настаивает на том, что желает платить назначенную им сумму за рабочий час, не обращая ни малейшего внимания на требования рабочего. Поэтому не будет, наверное, ничего дурного в том, если рабочий со своей стороны установит определенное количество и качество труда, которое он желает отдать в час за цену, назначенную предпринимателем. Если наниматели труда или покупатели продукта отказываются

платить цену за настоящий продукт, то пусть они довольствуются дрянным товаром. Это — их собственная ортодоксальная доктрина, которую они заставляют нас изучать»¹.

В случае сдельной работы существовала другая проблема при заключении тарифных соглашений, которая была связана с точностью измерения выполненной работы. Предприниматели всегда считали, что имеют право самостоятельно или через своих представителей производить все вычисления, необходимые для составления расценокных табелей, и требовали от работников согласия с их показателями. Тред-юнионы настойчиво и успешно боролись против этой политики. Во всех случаях, когда рабочие не имели возможности проверить представленные работодателями показания, такой порок ставил размер заработной платы в зависимость от полного произвола хозяев.

Профсоюзы требовали, чтобы представители работников имели право проверять предоставляемые предпринимателями данные выработки. С их помощью работники добились не только того, чтобы предприниматель предварительно публиковал подробные данные, на основании которых он будет начислять заработок при сдельной работе, но и того, чтобы правительство назначило специальных агентов для наблюдения за их достоверностью.

Желание добиться одинаковой платы за равные усилия вызвало требования тред-юнионов об особых, точно описанных прибавках к заработной плате в случае экстраординарных условий работы. Так, в Англии «Рабочие правила» (Working Rules), которые составлялись в каждом городе между хозяевами строительных компаний и различными разрядами строительных рабочих, определяли не только норму заработной платы за день и обычную работу, но и особую плату за *wilking time* (время на ходьбу) далее известного расстояния и квартирные деньги (*longing-money*), если рабочего посылали работать в другое место. В тех отраслях промышленности, в которых рабочие использовали свои инструменты, им выплачивались добавочные «точильные деньги» (*grinding money*). Когда какой-либо вид работ отличался неприятными условиями или порчей одежды, стороны договаривались о выплате «черных денег» (*black money*) или «грязных денег» (*dirty money*).

Расширяя свои требования, профсоюзы стремились установить перечень добавочных работ, подлежащих дополнительной оплате. На-

¹ Вебб С., Вебб Б. Указ. соч. С. 328.

пример, наборщики в типографиях настаивали на точно определенных добавочных вознаграждениях за всякий вид набора, требующий больше труда, чем обыкновенный набор. Невозможно составить точное представление о количестве и разнообразии таких добавочных выплат, установленных хозяевами и рабочими: «подстрочные примечания», «заметки на полях», «число строк», «широкие страницы», «каталоги», «таблицы», «параллельный набор», «дробь», «высокие буквы», «низкие буквы», «гранки», «предисловия», «оглавление», «приложение» и т. п.

Особое место в деятельности профсоюзов занимала борьба с чрезмерными штрафами, которые произвольно налагались предпринимателями. Система штрафов позволяла работодателю дешевле покупать труд работников строго пропорционально размеру налагаемых вычетов. К штрафным санкциям относились и вычеты за несущественные поломки или использование хозяйских технических средств, как, например, плата за наем станка.

Единственным эффективным средством, защищавшим интересы работников перед предпринимателем, являлись коллективные соглашения. Они были выгодны и предпринимателям, которые при существовавшей конкуренции не хотели платить за нанимаемый труд больше, чем их соперники, если уж им пришлось отказаться от выгод индивидуальных трудовых договоров.

Таким образом, основой коллективных соглашений признавался принцип равной платы за равные усилия, или принцип нормального уровня заработной платы. Очевидно, что это выступало прямой противоположностью принципу равенства оплаты труда.

При этом профессиональным союзам постоянно приходилось бороться с попытками предпринимателей «выровнять» оплату труда посредством понижения ее уровня в регионах, имеющих более высокую плату, причем работодатели ссылались на конкуренцию регионов с низкой заработной платой.

Профессиональные союзы различных стран стремились к разработке собственных теорий, которые позволили бы совместить интересы бизнеса и работников.

В 1925 году на конгрессе Американской федерации труда (АФТ) один из лидеров профсоюзного движения, Джон Фрей, предложил резолюцию, о том, что для соблюдения социальной справедливости реальная заработная плата работников и их покупательная способность должны расти соответственно росту производительности рабочего. Исходя из этого, председатель АФТ Вильям Грин выдвинул теорию

социальной заработной платы, которая заключалась в установлении соответствия между уровнем заработной платы и уровнем производительности труда¹.

В основе данной теории лежало представление о гармонии интересов между рабочими и всем обществом. В поддержку данной теории высказались и немецкие социал-демократы, назвавшие ее политической заработной платой. Это прозвучало на Кильском съезде германской Социал-демократической партии в 1927 году.

Один из идеологов германской социал-демократии Фриц Тарнов писал в своей книге «Warum arm sein?» («Зачем быть бедным?»): «Мы не придерживаемся догматического фатализма, который рассматривает бедность и растущее обнищание рабочей массы как непреодолимый экономический естественный закон капитализма... Бедность является не экономической необходимостью, а социальной болезнью, излечимость которой в рамках капиталистической экономики является несомненной»². (Здесь и далее цитаты из иностранных источников даны в переводе авторов.)

В дальнейшем, после окончания Второй мировой войны, эффективное влияние профессиональных союзов на вопросы, связанные с заработной платой, было обусловлено созданием и развитием многоуровневой системы социального партнерства, которая могла бы учитывать профессиональные, отраслевые, региональные и общенациональные интересы наемных работников.

1.3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX ВЕКА

Перед Второй мировой войной правительства не имели четкой политики в сфере заработной платы. В соответствии с принципами либеральной экономики XIX века заработная плата и цены формировались по принципу гибкости. Роль правительства заключалась в защите рыночных механизмов, которые обеспечивали адаптацию рынка труда к требованиям золотого стандарта³.

¹ См.: Положение рабочего класса в капиталистических странах за 20 лет (1917–1937 гг.). М., 1938. С. 130.

² Tarnow F. Warum arm sein? Berlin : Allg. Dt. Gewerkschaftsbund, 1928. S. 77.

³ Simmons B. A. Who Adjusts? Domestic Sources of Foreign Economic Policy During the Interwar Years. Princeton : Princeton Univ. Press, 1994. URL: [https://books.google.ru/books?id=n_3RDwAAQBAJ&pg=PP4&lpg=PP4&dq=Simmons,+Beth+A.+\(1994\).+Who+Adjusts?+Domestic+Sources+of+Foreign+Economic+Policy+During+the+Interwar+Years.+Princeton,+New+Jersey,+Princeton+University+Press.&source=bl&ots=fv_pX-](https://books.google.ru/books?id=n_3RDwAAQBAJ&pg=PP4&lpg=PP4&dq=Simmons,+Beth+A.+(1994).+Who+Adjusts?+Domestic+Sources+of+Foreign+Economic+Policy+During+the+Interwar+Years.+Princeton,+New+Jersey,+Princeton+University+Press.&source=bl&ots=fv_pX-)

Ограничительные меры по установлению заработной платы и цен использовались правительствами лишь в особых ситуациях, например в период военной экономики. Только в 1950-х годах они начали играть более важную роль в переговорах по заработной плате. Основной причиной стали радикальные изменения в экономических, социальных и политических основах многих развитых стран. Сокращение спроса не помогло достичь желаемого уровня стабильности цен ввиду потенциальных издержек, таких как безработица и убытки, которые не были одобрены обществом и избирателями.

Социальные и политические основы экономической политики также претерпели существенные изменения. Во время Второй мировой войны профсоюзные лидеры должны были сотрудничать с властями для обеспечения экономической мобилизации и управления военной экономикой. Некоторые из них занимали должности, близкие к государственным. По возвращении с войны солдаты надеялись на лучшую жизнь и справедливое общество.

В результате во многих странах традиционные элиты были смещены радикальными либеральными или социалистическими правительствами. Послевоенный «золотой век» демократического капитализма принес с собой легальное признание профсоюзов, увеличение социальных пособий и обещание проводить экономическую политику, способствующую благополучию трудящихся людей. Для всех правительств полная занятость стала главным приоритетом.

Западные правительства в послевоенный период столкнулись с трилеммой внутренних целей: полная занятость, ценовая стабильность и свободные коллективные переговоры. Компромисс между занятостью и ценовой стабильностью зависел от проводимых коллективных переговоров.

У европейских правительств отсутствовала система дисциплинарного контроля в переговорах о заработной плате с профсоюзами. Вместо этого они полагались на использование аргументации и законодательного регулирования заработной платы, а также замораживание цен.

При этом правительствам было сложно установить законодательные нормы по заработной плате и ценам, поскольку такая политика не имела легитимности. Профсоюзы активно боролись за свободу проведения коллективных переговоров и не были готовы согласиться на предлагаемую государством политику доходов. Более того,

законодательно установленная политика доходов вызывала вопросы о социальной справедливости и провоцировала политические споры.

В 1960-е годы, в отличие от прямого контроля заработной платы во время войны, страны Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) определяли политику доходов следующим образом: «Власти должны прогнозировать изменение доходов, совместимое с их экономическими целями, прежде всего со стабильностью цен; они должны стремиться к общественному согласию по принципам увеличения доходов и должны побуждать людей добровольно следовать этим принципам»¹.

Правительства многих стран надеялись, что коллективные переговоры обеспечат защиту рабочих от реального снижения заработной платы. Повышение цен автоматически вело к росту заработной платы, игнорируя предыдущий подход к уровню доходов. Протесты рабочих в 1968 году включали беспорядки на предприятиях, бунты против централизованных переговоров о заработной плате и перенос переговоров на местный уровень. Во многих случаях представители национальных профсоюзов не могли выполнять заключенные ими соглашения².

Начиная с 1970-х годов правительства использовали различные подходы для регулирования оплаты труда, которые включали:

1) налоговую политику доходов. В рамках этого подхода экономисты разработали политику, основанную на налогообложении, которая предоставляла налоговые льготы для ограничения заработной платы и стимулирования низкооплачиваемых работ;

2) установление минимальной заработной платы. Если правительства контролировали установление минимальной заработной платы, то это могло послужить ориентиром для переговоров. Прежде всего это касалось случаев, когда институты профсоюзных переговоров были слабыми;

3) общие переговоры с профсоюзами по заработной плате. Правительства могли оказывать давление на профсоюзы и вести с ними переговоры, в том числе о вознаграждении за ограничение заработной платы, таком как налоговые льготы или стимулы к рабочему времени;

¹ *Hassel A.* Wage Setting, Social Pacts and the Euro: A New Role for the State. Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 2006. URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/35184/1/340151.pdf>.

² *Braun A. R.* Indexation of Wages and Salaries in Developed Economies // Staff Papers. 1976. Vol. 23 (2). P. 226–271. URL: <https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/journals/024/1976/001/article-A008-en.pdf>.

4) нормирование заработной платы для частного сектора. В некоторых случаях правительства непосредственно или законодательно устанавливали заработную плату, замораживая или увеличивая ее. Законодательная политика имела приоритет по отношению к расчетам заработной платы.

Одним из ключевых в регулировании оплаты труда был вопрос об индексации заработной платы. Индексация заработной платы становилась основой для конфликтов между правительствами и профсоюзами. Во многих случаях правительствам приходилось вмешиваться для согласования ожиданий профсоюзов по заработной плате с экономическими ограничениями. Проводились длительные переговоры о прекращении индексации и замене ее новыми нормами оплаты труда.

В 1960-е годы, в период стремительного экономического роста, правительства стран ОЭСР вели поиск способов предотвращения трудовых конфликтов путем ужесточения контроля над заработной платой и ценами. После Корейской войны мировые цены начали расти, что стало первым испытанием для политики управления заработной платой в послевоенный период. Например, Великобритания зависела от инфляционного уровня при заключении соглашений о заработной плате, в то время как Ирландия начала использовать индексацию в рамках национальных соглашений о заработной плате¹.

Различные страны применяли разные подходы к взаимосвязи индексации заработной платы и коллективных переговоров. В одних странах профсоюзы входили в состав централизованных организаций или трехсторонних институтов вместе с правительством, которые несли ответственность за экономические результаты. В других странах процесс формирования институтов и переговоров о заработной плате контролировался государством. В Германии, например, была запрещена индексация заработной платы, в то время как профсоюзы в Швеции, обладавшие значительной властью, были не готовы отказаться от своей автономии в обмен на законодательные гарантии повышения заработной платы. Именно этот фактор неизбежно вызывал изменение цен, которые, в свою очередь, влияли на реальный уровень заработной платы и ее рост, основанный на защите покупательной способности.

В странах, где отсутствовал институциональный контроль за заработной платой со стороны профсоюзов или социально-партнерских

¹ Hassel A. Op. cit.

организаций, были применены прямые правила индексации заработной платы. В Бельгии, Дании, Финляндии и Нидерландах, традиционно корпоративистских странах, индексация заработной платы сыграла важную роль, так как была введена после войны в целях контроля над ценами и оплатой труда.

Профсоюзы Нидерландов демонстрировали, насколько эффективным инструментом для защиты уровня доходов могла стать индексация заработной платы. В период восстановления после войны профсоюзы оказались ограничены в действиях государственным управлением. Затем представители профсоюзов и работодателей провели конфиденциальные переговоры и учредили Фонд оплаты труда, обеспечивавший устойчивое функционирование рынка труда. Благодаря совместным усилиям профсоюзов и правительства к 1954 году Нидерланды стали первой среди западноевропейских стран, где часовая заработная плата не повышалась с 1948 года¹. В профсоюзах были недовольны таким положением дел, однако правительство игнорировало их просьбы. В 1959 году правительство начало внедрять новую систему, которая связывала заработную плату с ожидаемым повышением производительности. Недовольство профсоюзов привело к резкому росту заработной платы в 1960-е годы. В коллективные договоры, начиная с Philips, также включили статьи об индексации заработной платы в условиях нефтяного кризиса². Влияние возросших мировых цен оказало отрицательное воздействие на уровень цен и зарплату в странах, где заработная плата индексируется. Международные цены были включены в индекс потребительских цен, что прямо отразилось на индексации заработной платы. Таким образом, рост мировых цен существенно повлиял на структуру затрат³.

В 1970-е годы правительства начали пересматривать политику индексации заработной платы. Хотя пересмотр существовавших механизмов не решил проблемы, индексация оставалась предметом переговоров. Уровень безработицы в индексируемых странах, таких как

¹ *Incomes in Postwar Europe: A Study of Policies, Growth and Distribution*. Economic Survey of Europe in 1965. Geneva : Secretariat of the Economic Commission for Europe, 1967. Part 2 // United Nations : [сайт]. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/1967wess_part2.pdf.

² *Visser J., Hemerijck A. A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands* // Journal for the Study of the Pseudepigrapha. 2000. Vol. 77 (6). URL: https://www.researchgate.net/publication/254780683_A_Dutch_Miracle_Job_Growth_Welfare_Reform_and_Corporatism_in_the_Netherlands.

³ *Hassel A.* Op. cit.

Италия, Бельгия, Дания и Нидерланды, в 1980-е годы превышал средние значения в Европе.

Рост безработицы не привел к изменению стратегии профсоюзов в переговорах о заработной плате, а только усилил конфликты. Профсоюзы вместо того, чтобы пойти на уступки, требовали большей компенсации в ответ на ухудшение условий рынка труда. Они блокировали любые реформы и рассматривали переговоры об индексации как наступление на их легитимность.

В более децентрализованных и слабо регулируемых системах переговоров, например в Великобритании и Ирландии, правила индексации быстро исчезли. Но в обеих странах, где процедуры переговоров о заработной плате не были институционализированы, защита реальной заработной платы оставалась главной стратегией профсоюзов. Неофициально изменение стоимости жизни являлось основным ориентиром в переговорах о заработной плате на протяжении всего кризиса.

В других странах, где системы переговоров по заработной плате были более формализованными, правила индексации заработной платы укоренились в процессах переговоров о заработной плате, а иногда и в трудовом законодательстве. Изначально профсоюзы сопротивлялись этим правилам, так как они ограничивали возможности для переговоров. Однако в трудные времена профсоюзы начали полагаться на индексацию, считая ее гарантом защиты реальной заработной платы.

В середине 1970-х годов политические деятели и представители трудовых профсоюзов придерживались мнения, что в контексте корпоративного общества, где акцент ставится на достижение консенсуса и обеспечение социальной справедливости, необходимо обратить внимание на защиту уже достигнутых экономических результатов. Поэтому на переговорах по политике доходов профсоюзы ставили высокую цену в качестве компенсации за согласие на ограничение заработной платы. Кроме того, индексация заработной платы стала инструментом перераспределения средств в пользу низкооплачиваемых работников. Индексация эффективно защищала реальную заработную плату работников с низкими доходами, поэтому также была использована как инструмент перераспределения внутри рабочего класса.

В результате сложившаяся система социального диалога начала разрушаться. Политическое давление было направлено на существовавший механизм индексации. Сначала это давление исходило от

работодателей, осознавших жесткость этой системы. Правительствам было сложнее менять механизм индексации, так как они считали его оправданным для обеспечения покупательной способности рабочих.

Изменение ожиданий в отношении заработной платы в условиях новых экономических ограничений привело к необходимости поиска новых ориентиров в оплате труда.

ВЫВОДЫ

Ожидания профсоюзов и рабочих относительно заработной платы в значительной степени определяются институтами, проводящими переговоры. В странах Западной Европы в послевоенный период эти институты были сформированы на основе четырех факторов: степени координации переговоров в масштабах всей экономики, наличия конкурирующих фракций внутри и вне профсоюзов, уровня воздействия рынка на ведущие профсоюзы и уровня индексации заработной платы. Координация и международная экспозиция повышали способность реагирования на изменение внешних условий при переговорах, в то время как механизмы индексации заработной платы и наличие сильных несогласных группировок препятствовали этому реагированию. В зависимости от институциональных особенностей результаты переговоров о заработной плате демонстрировали разную степень реагирования.

Исследование данных факторов позволяет выявить различные варианты организации институтов, в рамках которых проходят переговоры о заработной плате, в зависимости от степени их реакции на изменения. Например, Германия и Австрия отличаются своими институтами, которые способствуют более активной реакции на переговоры о заработной плате. В этих странах не существует конкурирующих фракций внутри и вне профсоюзов, которые активно участвуют в незащищенных секторах, а индексация заработной платы исключена как законодательно, так и практически. Вместе с тем в Соединенном Королевстве институты переговоров не обеспечивают реакции: отсутствует координация, а конкуренция между профсоюзами даже поощряется. Хотя в Великобритании индексация заработной платы уже не играет важной роли в переговорах начиная с 1970-х годов, основной целью местных переговоров заключается в сохранении реальной заработной платы.

В связи с более нейтральным отношением к профсоюзной деятельности на переговорах о заработной плате правительства вынуж-

денежные вмешательства в процесс ее формирования. В странах, где реакция на переговоры о заработной плате была активной, к примеру в Австрии и Германии, вмешательство государства было минимальным. Однако в странах со смешанной реакцией на такие переговоры государственное вмешательство довольно ощутимо. Чем сильнее профсоюзы настаивают на сохранении уровня реальной заработной платы, игнорируя высокий уровень безработицы, тем сильнее соблазн для правительств использовать свою власть для изменения ожиданий профсоюзов относительно заработной платы. В частности, правительства стали отменять системы индексации заработной платы во всех странах, где такие правила были установлены.

Во многих ситуациях требовалось внедрение новых методов в регулирование ожиданий относительно заработной платы, что стало основой для проведения переговоров. Когда отказывали в возможности индексации, возникала потребность в сокращении конфликтов между различными группами интересов и усилении внешнего давления с целью сохранить существующие стандарты по заработной плате в защищенных секторах. В связи с этим правительства и участники переговоров о заработной плате искали новые компромиссы в распределении. Решение, которое было принято в отдельных странах, заключалось в установке руководящих принципов оплаты труда.

Реформа руководящих принципов оплаты труда была основана на стремлении повысить конкурентоспособность незащищенного сектора, особенно в странах, где его представительство в профсоюзах ограничено. Однако отход от сохранения реальной заработной платы и равенства в оплате труда привел к смещению акцента в переговорах о заработной плате в сторону макроэкономических требований, причиняя вред другим приоритетам, что усилило стремление к национальной конкурентоспособности, оказав влияние на справедливость.

Глава 2

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ

2.1. ОТ ПРОИЗВОЛА РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПЕРВЫМ ТАРИФНЫМ СОГЛАШЕНИЯМ: ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ

Одновременно с развитием крупной промышленности в России появляется законодательство о промышленном труде. Однако российское законодательство XVIII века, как и английское, являлось принудительным, то есть преследовало цель принудительного закрепления рабочей силы в промышленности, увеличения рабочего дня и установления максимального размера заработной платы. Правительство Петра I стремилось разработать максимальный размер заработной платы, так как недостаток рабочей силы вел к тому, что ее цена формировалась на достаточно высоком уровне.

Первым актом в этой области стал принятый 20 января 1724 года Указ Петра I, который вводил равную оплату для работников: «в летнее время — мужику с лошадыю по 10, а без лошади по 5 копеек, в зимнее — с лошадыю по 6, а без лошади по 4 копейки в день»¹.

Первые протесты рабочих по поводу размера заработной платы имели место в России уже в начале XVIII века. В 1722 году произошло восстание работников, строивших Екатеринбург. В 1737 году из-за снижения заработной платы началось восстание рабочих Большого суконного двора в Москве.

С начала 1740-х годов Россия готовилась к войне в Прибалтике и в целях обеспечения армии достаточным количеством сукна, причем хорошего качества, правительство Анны Леопольдовны 2 сентября 1741 года издало Регламент суконным и каразейным фабрикам².

В Регламенте 1741 года Анна Леопольдовна признавала, что «большее число мастеровых и работных людей» так плохо одеты, что некоторые из них «насилу и целую рубаху на плечах имеют»³. Регламент предписывал хозяевам исправно производить расчет, не обижать и не оскорблять хорошо работающих и выдавать всем рабочим «равную одежду на известное число годов» в рассрочку.

¹ Полное собрание законов Российской империи. СПб., 1830. Т. VII. № 4425.

² Там же. Т. IX. № 8440.

³ Там же.

Регламенты устанавливали и максимум заработной платы: шерстомаларам — по 8 копеек за каждый вымытый и высушенный пуд шерсти, а шерсторазбирателям и верхостригателям — по 15 копеек за пуд разобранный и снятой с верхов шерсти, прядильщикам — от 13/8 до 31/3 копеек за выпряденный пуд шерсти, сновальщикам — 18 рублей в год, ткачам — по 4 копейки за вытканый аршин, красильщикам — от 6 до 71/2 копеек с каждой половинки, а прессовщикам — 2 рубля в месяц и т. д.

Одновременно были определены и сроки расплаты. Рабочему, «который ни в какую вину не впал», следовало выдавать 75 % его недельной зарплаты исправно, а в конце месяца производить полный расчет за весь месяц. Провинившихся в чем-либо предлагалось штрафовать без «всякого послабления» и выдавать зарплату им только в конце месяца¹.

Однако после очередного дворцового переворота эти регулы были позабыты.

В 1761 году из-за снижения заработной платы с 5 до 2 копеек в день подняли восстание крестьяне, приписанные к Липецкому, Козьминскому и Боренскому заводам Репнина. Эти же события повторились и на Липецком заводе в 1762 году.

Екатерина II признавала, что «по многим дошедшим до нас известиям» крестьяне, главным образом рудных заводов, выражали свое явное «возмущение», приведшее к «некоторым столкновениям»². В целях разыскания «прямых причин, отчего сие учинилось», а главное — «приведения тех крестьян к надлежащему подобострастию» на места был послан князь Вяземский, который пришел к выводу, что «налог работ усмотрен столь велик, что работник того в день выработать отнюдь не может, ни пеший, ни конный». «Отягощение крестьянам столь было безвременно и велико, что уравниение между работаю и их зарплатою совсем потеряно... Такие обстоятельства не могли иного произвести в крестьянах, как крайнее огорчение»³.

Екатерина II, опасавшаяся расширения протестов «рабочих людей», в Манифесте от 9 апреля 1763 года рекомендовала хозяевам «самим с крестьянами на некоторый договор примирительный пойти». «Каждым сотням работать на том токмо заводе, к которому определены» и на другой «без крайней необходимости» не посылать, а если и придется это сделать, то «за каждый день прохода от одного завода

¹ Полное собрание законов Российской империи. Т. XI. № 8440.

² Там же. Т. XVI. № 11790.

³ Цит. по: Шельмагин И. И. Фабрично-заводское законодательство в России (вторая половина XIX века). М., 1947. С. 18.

к другому платить по плакатному», то есть как за рабочий день: пешему летом по 5 копеек, конному — по 10 копеек, а зимой — соответственно 4 и 6 копеек в день, и «ни для чего на крестьян более работ не накладывать, сколько по числу подушного оклада им заработать следует»¹.

В Манифесте от 21 мая 1779 года императрица в целях лучшего «устроения государственного хозяйства» предписала своим «верным подданным» заставлять приписных крестьян выполнять только подсобные работы, то есть рубить дрова, подвозить на заводы уголь, руду, чинить плотины в том случае, когда они «от наводнения или пожара повреждены будут». Требовать иных работ в порядке принуждений Манифест запрещал «под опасением пени» в пользу обиженного. К работе на заводах крестьяне должны приступать не ранее 15 февраля и заканчивать не позднее 20 апреля.

Для облегчения «способов к пропитанию» Манифест предусматривал повышение заработной платы вдвое, а именно: плата конному летом должна составлять 20, а зимой 12 копеек, пешему — летом 10, а зимой 8 копеек в день².

Особый интерес вызывают требования посессионных рабочих, которые знали, что по закону они не принадлежат владельцу предприятия и что он обязан выплачивать им «достаточную плату».

Определение термина «посессия» было дано в России в 1825 году. В сенатском Указе от 31 октября 1825 года сказано: «Посессии суть те заведения, к коим отведены были от казны земли и строения, приписаны мастеровые люди или дано дозволение на покупку; к оным крестьян»³.

В записке оренбургского вице-губернатора П. В. Безобразова начальнику Третьего отделения А. Х. Бенкендорфу от 22 апреля 1830 года «О причинах волнения крестьян на заводах князей Белосельских-Белозерских и о подавлении волнения с помощью воинской силы» отмечалось, что крестьяне жаловались:

«1. На малую против других заводов плату, производимую им за заводские работы, и что из платы сей делается неумеренный и отягчительный вычет за долги господ их.

2. На дороговизну хлеба, который отпускается им в 70 копеек пуд, тогда как конторе заводской обходится и покупается по вольной цене от 40 до 50 копеек.

¹ Полное собрание законов Российской империи. СПб., 1830. Т. XVI. № 11790.

² Там же. Т. XX. № 14878.

³ Там же. Т. XL. № 30574.

3. На то, что контора не делает с ними надлежащего расчета в долгах их и несвоевременно выдаются им заработанные деньги...»¹

Протесты рабочих приводили к расследованиям и принятию чиновниками положений, в которых определялся максимальный размер заработной платы. Так, по итогам выступлений на Кунавинской шелковой фабрике в 1834 году московский генерал-губернатор, князь Голицын указал на необходимость увеличить заработную плату посессионным рабочим, которым фабрика платила вдвое ниже, чем вольнонаемным. Однако Министерство финансов отвергло данное предложение, объясняя выступление рабочих их склонностью к «безначалию».

В конце 1830-х годов в русскую фабрично-заводскую промышленность стали проникать английские паровые машины, требующие небольших затрат и более интенсивного вольнонаемного труда.

18 июня 1840 года правительство решило предоставить фабрикантам право увольнять посессионных рабочих по своему усмотрению с вознаграждением от казны в размере 36 рублей за каждую мужскую душу.

Освобождение посессионных рабочих привело к стихийному пересмотру условий оплаты труда. По словам чиновника Министерства финансов Серова, рабочие «совершенно обезумели при слове „свобода“ и, не имея ни куска хлеба, сделали заговор, чтобы не работать на мануфактурах и тем заставить управляющего платить им, что они потребуют»².

В 1847 году московский генерал-губернатор князь Щербатов предложил ввести для фабричных рабочих «расчетную книжку», куда бы вносились заработки рабочих и вычеты, взимаемые с них. Однако Министерство финансов не одобрило данную идею как неудобную для фабрикантов.

Развитие капитализма в России поставило на повестку дня «рабочий вопрос», обострив ситуацию с положением работников.

Первые годы после отмены крепостного права в связи с оттоком рабочих из промышленности в сельское хозяйство и ликвидацией «дарового пайка», выдававшегося до реформы постоянным рабочим на многих предприятиях, цена на рабочую силу несколько повысилась, хотя выросли и цены на продукты питания. Чтобы сдерживать отток квалифицированной силы в деревню, фабриканты были

¹ Рабочее движение в России в XIX веке. М., 1955. Т. 1 : 1800–1860. С. 55.

² *Туган-Барановский М. И.* Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке. М. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1938. С. 115.

вынуждены платить повышенную заработную плату. По данным академика В. П. Безобразова, заработная плата высших мастеровых в Богословском округе с 1862 по 1866 год увеличилась в 2 раза, а рабочих низшего разряда — в 7–8 раз, поднявшись с 5–8 до 25–60 копеек в день¹.

Однако в скором времени начался отток рабочих из деревни, что привело к росту конкуренции на рынке труда, а следовательно, к снижению заработной платы. Следует отметить, что наряду с повышением номинальной заработной платы реальная стала снижаться, так как цены на предметы первой необходимости неуклонно росли в пропорции большей, чем повышалась денежная оплата труда.

Но и эта низкая зарплата выдавалась в России крайне нерегулярно. Если в Западной Европе (в Англии, Франции и других странах) давно была установлена еженедельная оплата, то в России, даже в центральной Московской губернии, нередко можно было встретить фабрики, в которых зарплата выдавалась два-три раза в год, по большим праздникам.

Рабочие не были защищены от произвола фабрикантов никакими правовыми нормами. Хозяин по своему желанию мог установить любой срок расплаты и произвольно понизить размер заработка. В правилах некоторых фабрик особым пунктом было записано: «Хозяин имеет право во всякое время заработную цену повысить или понизить» без ведома и согласия рабочих.

В отличие от предпринимателей, власти понимали всю сложность ситуации.

В 1859 году под председательством члена Совета министра внутренних дел А. Ф. Штакельберга началась разработка проекта Устава о промышленности.

Ознакомившись с условиями труда рабочих, комиссия пришла к выводу: рабочие «находятся в жалком положении», и отношения между хозяевами и рабочими возникают «не на свободном договоре, а на полной зависимости рабочего от капиталиста». Отсюда, по мнению комиссии, единственным выходом для устранения некоторых злоупотреблений хозяев стало бы введение расчетных книжек².

¹ См.: *Безобразов В. П.* Статистические таблицы о количестве производства, о ценах на заводские материалы, работу и провиант и о стоимости изделий Уральских горных заводов / сост. В. П. Безобразовым. СПб. : Тип. В. Безобразова и комп., 1869.

² Труды комиссии, утвержденной для пересмотра уставов фабричного и ремесленного. СПб., 1863. Ч. 1. С. 288.

Проект Устава о промышленности требовал обязательного заключения словесного или письменного договора сторон. Письменные договоры в форме расчетных тетрадей должны храниться на руках у рабочих. В них отмечались сумма причитающегося заработка и разные вычеты из нее с точным указанием, за что и когда произведен вычет и в каком размере. Хозяин не имел права отказывать рабочим в выдаче расчетных тетрадей. В целях запрещения расплаты с рабочими товаром вместо денег и самовольного понижения заработной платы до окончания срока договора комиссия настаивала на безоговорочном применении ст. 1868 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных, карающей за эти проступки¹.

После долгих дискуссий под давлением фабрикантов проект был отклонен.

Еще одна попытка урегулировать отношения между работниками и предпринимателями была предпринята комиссией Игнатьева, учрежденной 23 октября 1870 года. Ровно через год, после проведения 42 заседаний, комиссия представила проект, состоящий из четырех частей: 1) «Общие и особые правила о личном найме»; 2) «Правила для определения условий найма в случае неполноты или неясности договора»; 3) «О взысканиях за нарушение правил о найме рабочих и прислуги»; 4) «О порядке производства дел по нарушению договоров и правил о личном найме рабочих и прислуги»².

Согласно проекту между нанимателем и работником должны заключаться срочные и бессрочные, словесные и письменные договоры не более чем на пять лет. Наниматель до истечения срока договора был не вправе снижать заработную плату, расплачиваться товарами вместо денег «и вообще делать какие-либо притеснения» рабочим. Неявка на работу более трех дней и отказ от нее влекли за собой уголовное наказание или выплату денег за причиненные убытки, а прогул — штраф в размере от одного до двухдневного заработка. В случае повреждения здоровья при исполнении порученной работы и «вследствие неисполнения хозяином мер предосторожности» пострадавший имел право на вознаграждение в размере, определенном «добровольным соглашением сторон» или решением суда, но «достаточным» для содержания пострадавшего и нетрудоспособных членов его семьи. Вознаграждение не выдавалось только при увечье «от собственного нерадения».

¹ Труды комиссии, утвержденной для пересмотра уставов фабричного и ремесленного. С. 481–482.

² См.: Шельмагин И. И. Указ. соч. С. 45.

Проект обязывал лечить заболевших рабочих за счет нанимателя в течение всего срока найма¹.

В контексте оценки забастовочного движения и с целью повышения заработной платы комиссия пришла к выводу, что подобные действия являются вымогательством со стороны работников и подлежат уголовной ответственности.

Судьба данного проекта также была незавидна. Он был похоронен в недрах министерств.

Здравые мысли о политике в сфере заработной платы высказывались и на совещаниях предпринимателей, но не имели последствий.

В материалах Первого съезда промышленников, который состоялся в 1871 году, теме положения рабочих было посвящено специальное заседание. На проходившем 3 июня 1871 года заседании секции по рабочему вопросу В. И. Губин отметил, что отсутствие письменных договоров позволяет работодателям не выплачивать работникам заработную плату при увольнении. Докладчик считал необходимым письменно заключать трудовой договор, фиксируя в нем обязательство работодателя выплачивать заработную плату².

Интересно, что большинство выступлений участников секции, состоявшей из предпринимателей и правоведов, касалось социально-культурных проблем рабочих и не затрагивало вопросы заработной платы.

Отсутствие четко прописанных правил позволяло работодателям устанавливать собственные правила, связанные с порядком выплаты заработной платы.

В отчете фабричного инспектора Владимирской губернии за 1883 год указывалось, что «с каждого рабочего в виде залога удерживается конторой известная часть заработка, которая выдается только при окончательном расчете»³. Данный залог составлял до 20 % от заработной платы и удерживался, если работник увольнялся до указанного в трудовом договоре срока.

На фабриках действовала крайне строгая система штрафов. Как отмечалось в указанном отчете, «трудно даже представить себе ткача, который был бы в состоянии выполнить все предъявляемые ему требования»⁴.

¹ Шельмагин И. И. Указ. соч. С. 45.

² Записки Русского технического общества и свод привилегий, выдаваемых по департаменту торговли и мануфактур. СПб., 1871. С. 89.

³ Цит. по: Быков А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. С. 172.

⁴ Там же.

Одной из самых неопределенных сторон взаимоотношений работодателей и работников являлось установление сроков выплаты заработной платы. Согласно данным Московского округа, расчет с работниками производился 2–3 раза в год, в то время как в Англии, например, преобладал полный еженедельный расчет. Это вынуждало русского рабочего приобретать товары в кредит в лавке хозяина, где они отпускались по завышенной цене.

Все это порождало недовольство рабочих, которое выражалось в бунтах, сопровождавшихся погромами, поджогами фабрик и даже убийством директоров. Стремясь устранить причины для массовых волнений рабочих, правительство сочло необходимым разработать законодательство об условиях найма работников. Вопросы взаимоотношений работников и работодателей были отражены в Законе от 3 июля 1886 года. Регламентируя условия найма, законодатели устанавливали возможность заключения трудового договора посредством расчетной книжки.

Размеры заработной платы определялись исключительно «свободным договором сторон». Новые правила не устанавливали даже минимума заработка, а ст. 26 гласила: «Если условия договора, заключенного с рабочим, недостаточны для точного исчисления следующей ему заработной платы, то основанием к исчислению ее принимаются общие расценочные таблицы и ведомости, урочные правила и тарифы, выставляемые в мастерских за подписью заведывающего фабрикой».

Сроки найма обуславливали и сроки выплаты заработной платы. При договоре на срок более месяца рабочему полагалась выплата денег один раз в месяц, при найме же на неопределенный срок или срок короче месяца — два раза в месяц. При найме же до окончания работы срок платежа определялся по договору, но не позже сдачи работы¹. По сравнению с европейскими странами это были более длительные сроки, так как при поступлении на предприятие рабочий долгое время не мог свободно покупать необходимые ему товары, попадая в долговую кабалу перед хозяином.

В то же время ст. 97 устанавливала фиксированные сроки выплаты заработной платы, позволяя рабочему обращаться в суд в случае ее задержки.

Статьи 99–101 регламентировали право рабочего получать заработную плату деньгами, а не товарами или купонами. Это имело положительные последствия, так как на многих фабриках Центральной

¹ Быков А. Н. Указ. соч. С. 97.

России оплата труда производилась купонами или условными знаками, которые не приносили рабочим процентов. На предприятиях даже существовала специальная профессия дисконтеров, которые занимались учетом купонов и условных знаков на невыгодных для рабочих условиях.

Статья 100 устанавливала максимум штрафных вычетов из заработка работников: 1/3 — для холостых и 1/4 — для семейных. Статья 101 запрещала работодателям взыскивать проценты за выданные рабочим в кредит деньги¹. Особо следует отметить запрет взимать плату за врачебную помощь, освещение мастерских и пользование инструментами.

Конфликты, связанные с произвольным понижением заработной платы до окончания срока найма, сохранились и после его принятия. Работодатель должен был оплачивать труд работника «точно» и «сохранять его исправно».

Несмотря на запрет понижать заработную плату до окончания срока найма, хозяева вопреки закону вносили в условия найма такие пункты, которые давали им право изменять сдельные расценки, если новые расценочные таблицы вывешивались в мастерских за две недели до вступления их в действие.

Фабриканты категорически отказывались выполнять пункт о регулярной выдаче заработной платы. Аргументировалось это обычно двумя причинами: трудностью каждый раз подсчитывать расчетные книжки, так как это отнимало много времени, и тем, что «частые расплаты усилят среди рабочих пьянство».

Следует отметить, что закон позволял работникам обращаться в суд, но не давал им права на объединение в профессиональные союзы для заключения тарифных соглашений. Таким образом, работники по-прежнему оставались один на один с работодателем, не имея возможности повлиять на размер заработной платы.

Статья 1 Постановления Государственного совета гласила: «Рабочий, не получивший в срок причитающейся ему платы, имеет право требовать судебным порядком расторжения заключенного с ним договора», и если просьба его будет признана уважительной, то «в его пользу присуждается сверх должной ему фабрикантом суммы особое вознаграждение в размере, не превышающем при срочном договоре двухмесячного его заработка, а при договоре на срок неопределенный — двухнедельного заработка»². Однако работники редко пользо-

¹ Быков А. Н. Указ. соч. С. 101.

² Цит. по: Шельмагин И. И. Указ. соч. С. 96.

вались данным правом, так как, уволившись, они не имели гарантии быстрого трудоустройства.

За нарушение закона работнику грозила ответственность в уголовном порядке. В целях борьбы с забастовками значительно усилились наказания за стачки и «беспорядки скопом». Статья 1358 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных была дополнена тремя новыми статьями: 1358(2), 1358(3) и 1359.

При прекращении работы с целью принудить владельцев предприятий к повышению заработной платы до истечения срока найма подстрекатели приговаривались к заключению в тюрьме на срок от четырех до восьми месяцев, а рядовые участники — от двух до четырех месяцев.

Используя недостатки принятого закона, фабриканты начали его ревизию, стремясь сохранить сложившуюся практику оплаты труда. Они предлагали изменить сроки оплаты труда и узаконить ее нерегулярную выдачу. Нанятые на срок исполнения какой-либо работы, по их мнению, должны получать зарплату в срок, установленный соглашением сторон, а окончательный расчет — при сдаче всего заказа. Расчет через каждые две недели, по мнению правления товарищества Нарвских суконных и льнопрядильных мануфактур, а также дирекции машиностроительного завода Зиновьева в Нарве, «имеет прежде всего невыгодные последствия для самих рабочих», так как отнимает у них «лишний рабочий день в течение месяца» и побуждает к расточительству, пьянству и картежной игре.

Московские фабриканты настаивали на предоставлении им права брать с рабочих подписку о нежелании получать заработанное в срок. Такие подписки были, по их мнению, необходимы, так как многие рабочие, чтобы сохранить деньги, якобы не желали получать зарплату в назначенный день.

В ноябре 1887 года царь дал согласие на пересмотр закона. 5 февраля 1888 года в Министерстве внутренних дел состоялось первое заседание, посвященное этому вопросу. В результате Закон от 3 июня 1886 года был сглажен настолько, что против него не возражали даже наиболее недовольные московские фабриканты, а институт фабричной инспекции потерял свое прежнее значение, превратившись в чисто технический аппарат полицейского надзора.

Законодательная реакция начала 1890-х годов усугубила и до того плохое правовое положение рабочих: снизилась заработная плата, увеличился рабочий день и ухудшились общие условия труда.

Стачки 1890-х годов преследовали цель — заставить правительство улучшить общие условия труда, повысить заработную плату, а главное, сократить рабочий день. Во время весенне-летней петербургской стачки 1896 года сокращения рабочего дня требовали 19 бумагопрядилен.

Из табл. 1 видно, что часто требования касались размера заработной платы.

Таблица 1

**Основные требования работников петербургских бумагопрядилен
в период забастовки 1896 года**

Требование	Количество фабрик, выдвинувших его
Увеличение заработной платы	11
Устранение грубого обращения	7
Улучшение жилищных условий	3
Прекращение взяточничества	3
Обсчет и перевод часов	1
Организация врачебной помощи	2
Сокращение штрафов	3
Прекращение ночной работы перед праздниками	1

Источник: Озеров И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы (по неизданным документам). М. : Т-во И. Д. Сытина, 1906. С. 60–61.

Следует отметить, что рабочие пытались использовать для давления на работодателей созданные С. Зубатовым «полицейские профсоюзы». Организованное под контролем полиции Московское общество взаимопомощи текстильщиков призывало своих членов:

«1. После Пасхи сразу на работу не определяться, чтобы дать возможность организации ткачей вести переговоры с каждой фабрикой для упорядочения условий труда.

2. Не поступать на работу на те фабрики, которые не примут устава организации.

3. Обязать всех ткачей не представлять таких, которые не примкнут к организации, все остальные рабочие, принадлежащие к организации, обязаны заявить свой расчет и отказаться от продолжения работ через 14 дней.

4. Обязать в лице организованных поддержкой денежными взносами тех ткачей, которые будут без работы»¹.

¹ Озеров И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы (по неизданным документам). М. : Т-во И. Д. Сытина, 1906. С. 235.

Только под влиянием новой волны стачек начала XX века Министерство финансов пришло к выводу, что «забастовка есть совершенно естественное явление, органически связанное с современными экономическими условиями промышленной жизни» и что она «не может почитаться актом непосредственного принуждения, заключающим в себе элемент насилия». Тем более что стачки нередко вызывались самими хозяевами в целях поправления своих коммерческих дел или в целях производства ремонта и переустройства заведения.

Революция 1905 года сделала практически невозможным применение статей, карающих забастовки. В царском указе Правительствующему сенату от 2 декабря 1905 года с оговорками признавалась свобода коалиций и стачек и отменялась ст. 1358. Это позволило работникам усилить свои позиции в переговорном процессе по поводу размера оплаты труда.

Однако достижения первых профессиональных союзов в области повышения заработной платы были недолговечны. Последовавший после Первой русской революции экономический кризис не позволил работникам закрепить достигнутые завоевания.

Средняя поденная плата петербургских металлистов с 1908 по 1909 год снизилась с 1 рубля 90 копеек до 1 рубля 55 копеек; месячный заработок ткача Середеевской фабрики упал с 16 рублей 14 копеек в 1907 году до 15 рублей 4 копеек в 1909-м и т. д. Средний заработок русских рабочих в целом с 1907 по 1909 год понизился с 257 рублей 70 копеек до 238 рублей 60 копеек¹.

Сокращение повременной заработной платы вело к тому, что рабочий был вынужден работать сверх нормы (как правило, сверхурочные работы оплачивались не в полуторном, а в одинарном размере). Кроме того, при сдельной или поштучной оплате предприниматели настолько понижали расценки, что рабочий мог заработать необходимые для существования средства лишь при интенсификации своего труда.

В этот период российские предприниматели вводили на своих предприятиях зарубежные системы оплаты труда, например Тейлора или премиальную систему.

По словам О. А. Ерманского, описавшего данные системы в своем исследовании «Научная организация труда и производства и система

¹ Лаврентьев В. Зарплата в России прежде и теперь. Харьков, 1926. С. 21.

Тейлора», «все эти системы премий построены на несложной, грубой хитрости: чем интенсивнее труд рабочего, тем меньше повышается его почасовая оплата; чем больше он „старается“, тем больше он, конечно, вырабатывает за день, но тем меньше становится его добавочная почасовая оплата по сравнению с часовой оплатой его прежнего основного труда, тем меньше его „старание“ дает ему выгоды, зато тем больше барыша достается хозяину»¹.

Ежегодный средний заработок русского рабочего до войны 1914 года был неодинаковый. В целом средняя заработная плата постепенно увеличивалась, по крайней мере номинальная, что было связано с необходимостью привлечения на военные предприятия квалифицированной рабочей силы. С 1908 по 1913 год средняя заработная плата по всей России возросла на 12,3 %, с 260 до 292 рублей². Однако это увеличение происходило неравномерно: зарплаты то повышались, то падали.

Первая мировая война 1914–1918 годов отразилась на состоянии заработной платы. С 1914 по 1916 год средняя заработная плата оставалась примерно на одном уровне, а в 1917-м началось ее стремительное падение. Средний годовой реальный заработок русского рабочего (в товарных рублях) за 1913–1917 годы приводится в табл. 2.

Таблица 2

Средняя заработная плата российских рабочих в период с 1914 по 1917 год

Год	Заработная плата в рублях
1913	292
1914	283
1915	274
1916	268
1917	214

Источник: Лаврентьев В. Зарплата в России прежде и теперь. Харьков, 1926.

Понижение заработной платы до уровня 1916 года объяснялось усиленной нагрузкой рабочих, работавших на военных заводах. Повышение заработной платы могло происходить за счет увеличения объема сверхурочных работ, то есть удлинения рабочего дня. В основном заработная плата росла только на военных предприятиях.

¹ Ерманский О. А. Научная организация труда и производства и система Тейлора. М., 1925. С. 35.

² Лаврентьев В. Указ. соч. С. 37.

На предприятиях, выпускавших «мирную» продукцию, зарплата практически не повышалась, оставаясь на уровне 1913 года.

Если сравнить динамику заработной платы русских рабочих в промышленности в целом и рабочих на оборонных предприятиях, то можно отметить, что в 1913 году и те и другие получали 100 % зарплаты. В 1915 году «мирные» рабочие получили 94 % заработка, а «военные» — 116,5 %. В 1916 году первые имели 92 %, а работники военных предприятий — 112,2 % заработка¹.

Таким образом, от войны не пострадала только квалифицированная верхушка рабочих, в то время как большая их часть в лице низкоквалифицированных рабочих и квалифицированных рабочих, занятых в «мирной» промышленности, несла на себе все тяготы войны.

С первых же дней после Февральской революции 1917 года по всей России поднялась широкая волна экономической борьбы работников за повышение заработной платы, сокращение рабочего дня, улучшение условий труда и т. д. Необходимость такой борьбы способствовала росту числа профессиональных союзов.

О быстром росте экономических рабочих организаций свидетельствует увеличение численности Московского союза металлистов. До революции он работал подпольно и насчитывал несколько десятков членов. 29 марта (через месяц после революции) в союзе состояло уже свыше 16 тыс. рабочих, а еще через пять месяцев — уже 50 тыс. По России за март-апрель союзы были организованы на 74 производствах и профессиях, за май-июнь — в 35, а до конца 1917 года — только в 12. К июню насчитывалось 967 союзов с общим числом около 1,5 млн членов.

До Февральской революции 1917 года предприниматели не хотели и думать о заключении коллективных тарифных соглашений и договоров с рабочими. После нее под давлением профсоюзного движения наниматели пошли на заключение коллективных договоров, что вошло в практику с апреля 1917 года.

Российские предприниматели, сопротивляясь повышению заработной платы, широко применяли скрытый локаут, саботируя производство, закрывая фабрики и заводы. Банки специально прекращали снабжение предприятий деньгами, хотя в кассах были необходимые средства. Искусственно усугубля хозяйственный развал, капиталисты не только хотели ослабить профсоюзное движение посредством лишения заработка значительной массы рабочих, но и надеялись

¹ Лаврентьев В. Указ. соч. С. 48.

возложить ответственность за промышленную разруху на рабочих и их организации.

Все это вело к установлению рабочего контроля на предприятиях, посредством которого работники стремились контролировать финансы и запасы сырья. Так, в крупной петроградской литографии Ф. Киббеля рабочие объявили забастовку, требуя повышения заработной платы. Владелец пытался закрыть фабрику. Рабочие продолжили забастовку, сопротивляясь попыткам хозяина, и после двухмесячной борьбы захватили фабрику и стали вести производство своими силами.

Экономическая ситуация привела к гиперинфляции, которая обесценивала заработную плату. Если за весь 1916 год царское правительство выпустило в обращение около 3,5 млрд бумажных денег, то Временное правительство — около 16,5 млрд, то есть выпуск денег в обращение увеличился приблизительно в пять раз, цены быстро взлетели, а реальная заработная плата упала.

Всю первую половину 1917 года, несмотря на значительное подорожание, реальная заработная плата оставалась на прежнем уровне — 19 рублей 30 копеек. Это произошло из-за того, что работникам удалось сохранить реальную заработную плату от сокращения за счет увеличения денежной заработной платы — до 70 рублей 45 копеек, то есть на 51,7 %.

Во второй половине 1917 года положение изменилось, цены на продукты стремительно возросли, а реальная заработная плата составила 91,4 % по сравнению с первой половиной 1917 года.

В сентябре 1917 года Московский союз металлистов отказался от забастовочной борьбы за повышение заработной платы, считая единственным средством ее действительного повышения захват экономической и политической власти пролетариатом. Его примеру последовали и другие крупные промышленные профсоюзы.

Наступал новый период в истории оплаты труда.

2.2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОВЕТСКОГО ГОСУДАРСТВА В 1918–1971 ГОДАХ

Первым в период советской эпохи нормативно-правовым документом, регламентировавшим вознаграждение за труд, стал Кодекс законов о труде 1918 года¹ (далее — КЗоТ 1918 г.), в котором были

¹ *Варшавский К. М.* Трудовое право СССР. Л. : Akademia, 1924. URL: <https://djvu.online/file/541Cm3rHqE8bz>. С. 116.

объединены законодательный и практический опыт регулирования трудовых отношений, накопленный за первый год советской власти. Этот кодекс был разработан в период военного коммунизма и пропагандировал принцип «Кто не работает, тот не ест», а также активно распространял практику привлечения бездеятельных элементов к общественно полезному труду путем объявления трудовой повинности. Понятие «заработная плата» в этом документе не упоминалось, вместо него использовался термин «вознаграждение за труд».

Согласно разделу VI «О вознаграждении за труд» КЗоТ 1918 года оплата труда работников осуществлялась в соответствии с установленными тарифными положениями. Эти положения разрабатывались профсоюзами и утверждались Народным комиссариатом труда РСФСР. Учреждения, вырабатывавшие тариф (специальные расценочные комиссии, местные и центральные, образуемые при соответствующих профессиональных организациях), при установлении норм вознаграждения распределяли всех трудящихся определенной профессии по группам и категориям, устанавливая для каждой соответствующий размер. Помимо этого, ст. 58 КЗоТ 1918 года освещала еще один важный аспект, запрещающий утверждать заработную плату ниже прожиточного минимума, установленного Народным комиссариатом труда для различных регионов РСФСР.

При классификации работников учитывались следующие факторы: степень опасности и трудности работы; сложность выполняемых задач; уровень ответственности за порученную работу; степень ответственности при выполнении задач; образование и опыт работника. Важно отметить, что законодательство запрещало выдачу любых дополнительных вознаграждений для работника (за исключением оплаты сверхурочных работ) независимо от формы оплаты труда и места работы. «Кроме вознаграждения за сверхурочные работы в той же или иной отрасли труда не допускается никакое дополнительное (сверх норм, установленных для данной группы и категории) вознаграждение трудящихся, под каким бы предлогом и в какой бы форме оно ни производилось и независимо от того, производится ли выдача его в одном и том же или в разных местах применения труда» (ст. 65 КЗоТ 1918 г.).

Лица, уличенные в получении подобного дополнительного вознаграждения, подлежали уголовной ответственности (как за обман), а сумма, «полученная сверх нормы вознаграждения», вычиталась из будущей заработной платы работника. Более того, такому вычету подлежали деньги, заработанные работником во время его отпуска.

Кодекс содержал правило, согласно которому выплата вознаграждения была возможна только после выполнения работы. Если работа выполнялась на постоянной основе, вознаграждение выплачивалось периодически, не реже чем каждые две недели. Однако, если работа являлась временной и продолжалась менее двух недель, вознаграждение выплачивалось сразу по окончании работы. Вознаграждение могло быть выплачено как денежными средствами, так и в натуральной форме (предоставлением жилого помещения, продовольствия или продуктов питания). Однако в случае выплаты вознаграждения в натуральной форме необходимо было получить разрешение от местного отдела труда, устанавливавшего тарифы при участии соответствующего профессионального союза.

Уплата вознаграждения осуществлялась в рамках рабочего времени и на месте выполнения работы. Трудящийся получал вознаграждение только за фактически выполненную работу. Если неисполнение работы в течение рабочего дня было обусловлено причинами, на которые трудящийся не мог повлиять (например, случайность или вина администрации), ему выплачивалось вознаграждение за предоставление труда для выполнения своих обязанностей. Размер вознаграждения должен был соответствовать при поденной работе поденным тарифным ставкам, а при сдельной работе — среднему дневному заработку конкретного трудящегося.

Согласно ст. 106 и 107 КЗоТ 1918 года за трудящимся вознаграждение сохранялось и во время отпуска. В случае болезни выплата вознаграждения осуществлялась в виде пособия, которое предоставлялось больничными кассами.

Следует отметить, что в этот период бытовало мнение о полной отмене денег. По мнению Н. И. Бухарина, отмена денег должна была пройти в несколько стадий. Предполагалось, что сначала деньги исчезнут из товарообмена внутри национализированных предприятий, к которым относились фабрики, железные дороги, советское хозяйство и т. д. После этого деньги должны были исчезнуть из расчетов между государством и работниками социалистического государства, то есть советской властью, государственными служащими и рабочими советских предприятий. Затем деньги должны были исчезнуть совсем, заменяясь товарообменом во взаимодействии между государством и мелким производством (крестьян, ремесленников).

Однако этим прогнозам не суждено было сбыться. В Кодексе законов о труде РСФСР, который был введен в действие 9 ноября 1922 года Постановлением ВЦИК Совета народных комиссаров РСФСР

и вступил в силу с 15 ноября 1922 года, по-прежнему была предусмотрена глава, регулирующая порядок оплаты труда, в том числе в денежной форме (гл. VIII «Вознаграждение за труд») (далее — КЗоТ 1922 г.)¹.

В свое время П. Д. Каминская писала о новом кодексе: «С точки зрения системы изложения кодекс отличается сжатостью, краткостью и благодаря обобщенной редакции содержащихся в нем статей представляет собой комплекс норм, регулирующих в общей форме все основные моменты правоотношений, возникающих и связанных с применением наемного труда»².

Это замечание относилось и к регулированию оплаты труда. В отличие от действовавшего ранее КЗоТ 1918 года, размер вознаграждения за труд стал определяться коллективными и трудовыми договорами. По-прежнему действовало требование, запрещающее устанавливать размер вознаграждения ниже обязательного минимума оплаты, определяемого государственным органом на каждый период для соответствующих категорий труда. Размер вознаграждения устанавливался в договорах, в случае повременной системы — исходя из нормального рабочего дня либо сдельно (ст. 59 КЗоТ 1922 г.). При этом размер оплаты за сверхурочную работу указывался в договоре отдельно и не мог быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие часы, а также за работу в выходные или праздничные дни.

Отдельно учитывалась оплата работы подростков, для которых изначально трудовым законодательством был установлен сокращенный рабочий день. Но при этом работодатель оплату их труда должен был производить как за полный рабочий день соответствующих категорий. Право устанавливать порядок исчисления норм оплаты труда подростков в зависимости от характера и условий соответствующих отраслей хозяйства принадлежало Народному комиссариату труда СССР (ст. 61 КЗоТ 1922 г.).

Договорной порядок был предусмотрен и для конкретизации формы оплаты труда. Как правило, уплата вознаграждения производилась деньгами. Однако в коллективном или трудовом договоре могла быть предусмотрена оплата и в натуральной форме путем предоставления

¹ Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 года «О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом законов о труде РСФСР) // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

² Каминская П. Д. Очерки трудового права. М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. С. 32.

помещения для жилья, продовольствия и предметов личного потребления (ст. 66 КЗоТ 1922 г.). К. М. Варшавский, анализируя такую форму заработной платы, как вознаграждение в натуре, высказал крайне негативное отношение: «Вознаграждение в натуре, в какой бы форме оно ни производилось, представляет отрицательное явление; оно вносит неопределенность в расчеты, создает возможность уменьшения заработной платы путем выдачи товара низшего качества и установления высоких цен». Предоставление жилья в качестве формы оплаты труда ставило работника в зависимость от нанимателя¹.

Следует отметить роль профессиональных союзов, которые в этот период своей деятельностью в полной мере отражали прогресс социалистического общества. Основной задачей профсоюзов самого раннего периода советской власти стало участие в ликвидации неграмотности и безработицы, а также в обеспечении рабочих и их семей продовольствием и топливом. Впоследствии профсоюзы, как и другие общественные организации, стали активным рупором партии, и, как правило, им навязывали совершенно не свойственные функции.

С принятием Постановления ЦИК СССР, СНК СССР, ВЦСПС от 23 июня 1933 года «Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов» роль последних существенно изменилась, поскольку на ВЦСПС было возложено выполнение обязанностей Народного комиссариата труда и его органов, включая органы социального страхования². По сути, профсоюзы превратились в небольшую часть государственно-бюрократического аппарата и взяли на себя функции социального обеспечения.

В этот период государство и профсоюзы уделяли серьезное внимание вопросам политики заработной платы, ставя при этом основной задачей защиту экономических интересов рабочих и служащих, согласовывая свои решения с действительным экономическим положением Советского государства, его ресурсами и ростом производительных сил. Отмечалось, что существенный рост заработной платы характерен для восстановительного периода, поскольку определяется быстрыми темпами развертывания промышленности и необходимостью обеспечения минимальных материальных потребностей рабочего класса. Окончание восстановительного периода ожидаемо за-

¹ Варшавский К. М. Указ. соч.

² Постановление ЦИК СССР, СНК СССР, ВЦСПС от 23 июня 1933 года «Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов» // Собрание законов СССР. 1933. № 40. Ст. 238.

медлило рост заработной платы. Все это требовало от профсоюзов согласования их политики в области оплаты труда с общим хозяйственным планом, включая изменение методов их работы в сторону планирования и централизации.

На VII Съезде профсоюзов СССР подчеркивалось, что плановое и централизованное регулирование повышения заработной платы с активным участием профсоюзных организаций значительно отличается от ее государственного нормирования. Одним из важных аспектов является предоставление профсоюзам на местах достаточной возможности регулирования заработной платы внутри конкретной экономической структуры в договорном порядке.

И далее в резолюции съезда указывалось, что основным направлением регулирования заработной платы должно стать усиление роста оплаты труда в основных отраслях экономики, а также в тех сферах, где уровень заработной платы недостаточно высок. При этом следовало учитывать важность этих отраслей для общей экономической системы и необходимость привлечения рабочей силы к ним. Кроме того, регулирование заработной платы также должно способствовать повышению уровня оплаты труда для низших категорий рабочих и служащих¹.

В период между съездами (с IV квартала 1925/26 г. по IV квартал 1927/28 г.) средняя заработная плата в крупной промышленности выросла на 21 %, достигнув отметки в 70 рублей 50 копеек. Реальная заработная плата также повысилась на 20 % за тот же период и достигла в среднем по всей промышленности уровня, превышающего довоенные показатели на 127 %. Данные исследования рабочих бюджетов подтверждают улучшение жизненного уровня и благосостояния работников. Кроме абсолютного роста бюджетных расходов, наблюдается увеличение потребления более качественных и питательных товаров, а также увеличение расходов на одежду, жилье и другие предметы, что указывает на повышение уровня жизни.

Однако отмечалось, что вместе с заметными успехами в экономике и повышением материального и культурного уровня жизни рабочего класса в этот период стали очевидны серьезные общехозяйственные проблемы, возникшие из-за отсталости технического и культурного развития страны.

¹ Из резолюции VII Съезда профсоюзов СССР // Справочник профработника : сб. руководящих материалов по проф. движению. Тарифно-экономические вопросы / сост.: Г. Павлюченко, В. Птенцов, Д. Ратушкевич. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Изд-во ВЦСПС, 1930.

Эти трудности, возникающие прежде всего из-за технической отсталости страны и недостаточного развития сельского хозяйства, особенно в зерновом секторе, выразились в общей нестабильности хозяйственного плана, острой нехватке снабжения рабочих районов и промышленности сельскохозяйственным сырьем и сокращении товарного ассортимента, а также дефиците необходимых для индустриализации чугуна и других металлов, строительных материалов. Эти хозяйственные проблемы создавали препятствие для дальнейшего повышения реальной заработной платы рабочих и служащих¹.

Следует отметить, что рост заработной платы в различных отраслях промышленности происходил неравномерно. В период с 1926 по 1927 год зарплата в основных отраслях промышленности повышалась, а в 1927/28 году, напротив, произошло замедление роста заработной платы в важнейших отраслях промышленности по сравнению с ростом в промышленности в целом. Но при этом в отдельных отраслях легкой индустрии, таких как пищевая и кожевенная, зарплата продолжала расти быстрее. Такая динамика заработной платы имела место, несмотря на плановое регулирование. Более того, уровень заработной платы сильно варьировался по отдельным районам, особенно отсталость была заметна на Урале. В связи с этим основной задачей регулирования заработной платы являлось правильное распределение ее повышения как между отраслями промышленности, так и по отдельным районам.

Основу этого регулирования параллельно с принципом равной оплаты за равный труд должен был составлять учет:

- а) повышения производительности труда, совершаемого путем рационализации производственных процессов или увеличения интенсивности работы в данной отрасли промышленности;
- б) состава рабочей силы по уровню квалификации;
- в) степени тяжести, опасности и неблагоприятных условий, сопутствующих выполнению трудовых обязанностей;
- г) значимости данной отрасли в экономической системе и необходимости привлечения к ней рабочей силы;
- д) особенностей быта и экономики определенного района.

Эти аспекты впоследствии определяли соотношение заработной платы между разными отраслями промышленности и различными

¹ Из резолюции VIII Всесоюзного съезда профсоюзов // Справочник профработника : сб. руководящих материалов по проф. движению. Тарифно-экономические вопросы / сост.: Г. Павлюченко, В. Птенцов, Д. Ратушкевич. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Изд-во ВЦСПС, 1930.

районами вместо необоснованных довоенных норм, а также случайно сложившихся условий оплаты, обусловленных экономическими факторами.

На VII Съезде профсоюзов СССР был представлен перечень негативных явлений, оказывавших влияние на работников и их заработок:

- низкие тарифные ставки и высокие сдельные приработки, получаемые благодаря системе гарантированных приработков, которые вели к замедлению роста производительности труда. При этом заработки работников одинаковой квалификации при равных условиях труда значительно отличались;

- доля тарифной ставки в общей заработной плате работника сокращалась, а ее значение как основы заработной платы снижалось;

- система премирования и приработков усложнялась и перегружалась как для почасовых работников, так и для работников по аккорду и сдельной оплате;

- на некоторых предприятиях и в определенных отраслях промышленности практиковалась автоматическая приписка повременно работающим подсобным и обслуживающим группам рабочих к их тарифной ставке гарантируемых коллективным договором приработков, без учета конкретного объема выполняемых ими работ и вне связи с общим объемом производства. Это приводило к сложностям и непредсказуемости системы оплаты труда.

Данные явления привели к ослаблению роли профсоюзов в регулировании заработной платы и нарушению справедливого соотношения между заработками различных рабочих групп. В результате произошел разрыв в заработной плате между высоко- и неквалифицированными работниками. Из этого следовало, что политика оплаты труда на предприятиях должна быть направлена на устранение этого разрыва и сближение заработной платы разных категорий работников.

Основные меры регулирования заработной платы на предприятиях включали:

- увеличение роли тарифных ставок в зарплате рабочего и установлении нормальных сдельных приработков;

- ограничение применения и сокращения размера расчетных коэффициентов гарантированного приработка;

- ограничение круга лиц, премии которых зависят от заработка сдельщика, рабочими, имеющими непосредственное отношение к сдельным работам;

- перевод порозрядных месячных ставок рабочих в поденные или часовые.

Реализация всех указанных мероприятий по регулированию заработной платы на предприятии должна была привести к повышению значимости тарифных ставок, снижению разрыва между заработками высоко- и низкоквалифицированных работников до нормальных пределов, установленных Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов (ВЦСПС). Также речь шла об упрощении системы и форм оплаты труда и усилении регулирующей роли профсоюзов¹.

Соответствуя требованиям VII Съезда профсоюзов, в период с 1926 по 1928 год была проведена работа по тарифной реформе. В результате были проанализированы и оценены ошибочные действия в этой сфере. Основными достижениями были признаны увеличение роли тарифной ставки в заработной плате рабочих, устранение гарантированных приработков и сложностей в оплате труда работников, а также упрощение самой системы оплаты. В результате тарифной реформы коллективный договор получил значительную регулирующую роль в определении размеров заработной платы. Кроме того, удалось добиться сокращения разрыва между зарплатами квалифицированных и необученных рабочих, что полностью соответствовало политике профсоюзов.

Несмотря на некоторые достижения, работа по совершенствованию тарифной реформы продолжалась. Для ряда отраслей промышленности важной задачей оставалось уравнивание заработков квалифицированных и необученных рабочих, а также объединение совместных усилий профсоюзов, хозорганов и Центрального института труда (ЦИТ) для дальнейшего изучения вопросов квалификации и тарифных справочников в связи с организационными изменениями труда в промышленности.

Помимо этого, в качестве ближайшей задачи рассматривалось упорядочение применения сдельной и премиальной систем оплаты труда. С сохранением системы сдельной оплаты, стимулирующей личную производительность, при механизации процессов производства рекомендовалось перейти от сдельной системы к коллективному премированию. При заключении коллективных договоров должны были приниматься меры для обеспечения соответствия заработной платы рабочих, оплачиваемых повременно, росту заработной платы сдельщиков, учитывая при этом рост заработной платы последних.

Предполагалось повысить уровень нормировочной работы. В частности, работе по составлению материалов и пособий по нор-

¹ Из резолюции VII Всесоюзного съезда профсоюзов.

мированию труда следовало уделять больше внимания в отраслях промышленности с более детально разработанными нормами. Признавалось, что отделение работы по нормированию труда, требующей постоянного и систематического внимания, от перезаключения коллективных договоров являлось правильной предпосылкой для научной организации труда. Для успешного нормирования труда на предприятии организовывалось обсуждение новых норм и расценок с трудовым коллективом¹.

По итогам VII Всесоюзного съезда профсоюзов появилась необходимость дальнейшего совершенствования методов разработки тарифных сеток, то есть расписания разрядов должностей, устанавливавших определенное соотношение между заработком трудящихся, отнесенных к этим разрядам. Для реализации этой задачи Президиум ВЦСПС принял решение обязать центральные комитеты союзов в каждой отрасли промышленности разрабатывать сетку, определять число разрядов и устанавливать соотношение (коэффициент) между разрядами на основе собственного опыта.

Подтверждение сроков и порядка внедрения новых тарифных сеток и квалификационных справочников в каждом Центральном комитете союза было поручено ВЦСПС.

Для упрощения согласования тарифных сеток и квалификационных разбивок, представленных ЦК союзов, тарифно-экономическому отделу ВЦСПС было предоставлено право создания специальной комиссии.

VII Съезд профсоюзов СССР подчеркнул важность тарифной сетки и разбивки должностей и профессий по разрядам в регулировании заработной платы на предприятиях и между отдельными профессиями и группами рабочих. Съезд посчитал необходимым пересмотреть существующую тарифную сетку с учетом гибкости и адаптации к каждой отрасли промышленности, которая должна была служить инструментом регулирования зарплаток на предприятиях.

В свою очередь, VIII Съезд профсоюзов СССР поручил разработать основные принципы технического нормирования и дать руководящие указания для местных организаций по данному вопросу. С этой целью было предложено ввести отдельные сетки для инженерно-технических специалистов, служащих и рабочих, а также рассмотреть вопрос о необходимости введения специальной сетки для учеников.

¹ Из резолюции VIII Всесоюзного съезда профсоюзов.

Каждое производство должно было разработать собственные сетки в рамках установленных ВЦСПС параметров, учитывающих количество разрядов и их соотношение.

В переходный период, который был необходим для разработки и внедрения новых тарифных сеток и квалификационных справочников, применялись действующие на предприятии тарифные сетки и фактическая разбивка рабочих и служащих по разрядам.

Помимо этого, была предусмотрена форма контроля за действиями профорганов, которые не должны были повышать заработную плату путем изменения разрядов и других неправильных тарификаций, то есть пересмотр и внедрение новых сеток не должны были являться скрытым способом повышения заработной платы¹.

Как следовало из ст. 63 КЗоТ 1922 года, при выполнении работы, требующей специальных знаний или особой подготовки, вознаграждение определялось в соответствии с установленным для данной категории работ размером даже в тех случаях, если нанятый не обладает ученым званием (дипломом) или удостоверением о специальной выучке.

Переход на 17-разрядную тарифную сетку начался в сентябре 1921 года, заменив 35-разрядную сетку, которая действовала в период Гражданской войны. В соответствии с новой сеткой высший административно-технический персонал получал оплату в диапазоне от 14-го до 17-го разряда, средний — от 10-го до 13-го, низший — от 7-го до 12-го, а рабочие — от 1 до 9-го разряда. Следует отметить, что ставка 9-го разряда превышала ставку 1-го разряда в 2,5 раза.

Для высококвалифицированных специалистов ставка оплаты труда в 3–5 раз превышала ставку 1-го разряда. В сентябре 1922 года соотношение оплаты труда между работниками 1-го разряда и высококвалифицированными специалистами составляло 1 к 5,2. Впрочем, при переходе на 17-разрядную тарифную сетку возникли определенные сложности с тарификацией технического персонала.

Установленные сеткой нормы не предусматривали систему градаций в заработной плате для различных квалификаций и недостаточно учитывали труд специалистов 9–12-го разрядов. Более того, тарифная сетка учитывала только административное положение инженеров без их стажа и образования².

¹ Постановление Президиума ВЦСПС от 4 марта 1927 года. Протокол № 9 // Справочник профработника : сб. руководящих материалов по проф. движению. Тарифно-экономические вопросы / сост.: Г. Павлюченко, В. Птенцов, Д. Ратушкевич. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Изд-во ВЦСПС, 1930.

² Ермушин М. В. Государственная тарифная политика оплаты инженерного труда в СССР в 1920-е годы // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. 2012. № 2. С. 170–173.

Семнадцатиразрядная сетка охватывала большинство трудящихся, за исключением транспортников, для которых была сохранена 24-разрядная сетка в силу многообразия имеющихся должностей.

В целях определения заработной платы конкретного работника в коллективном договоре устанавливалась ставка 1-го разряда, размер которой умножался на соответствующий коэффициент. Таким образом, расчет зарплаты каждого работника осуществлялся при соблюдении следующего алгоритма, предусматривающего:

- тарифную сетку;
- ставку 1-го разряда;
- разряд, к которому отнесен работник (его квалификацию).

В КЗоТ 1922 года, как ранее в КЗоТ 1918-го, было установлено положение о сдельной или поштучной оплате труда, которая определялась путем деления установленной дневной ставки данной категории на норму выработки. В случаях, предусмотренных в договоре, допускался иной способ установления сдельных расценок (ст. 70 КЗоТ 1922 г.). Нормы выработки устанавливались по соглашению между администрацией предприятия или учреждения и союзом или соответствующим союзным органом (ст. 56 КЗоТ 1922 г.).

Если нанявшийся по своей вине не вырабатывал установленную норму в нормальных условиях работы, то он все равно получал заработную плату, соответствующую количеству исполненной им работы, но не менее двух третей его тарифной ставки. Выполнением работы в нормальных условиях считалось: наличие машин, станков и приспособлений в исправном состоянии; своевременная подача материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы; надлежащее качество материалов и инструментов; надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (должное освещение, отопление и т. п.). Если недовыработка имела систематический характер, то такой работник мог быть уволен. «Для несовершеннолетних рабочих, работающих неполный день, при повременной оплате нормы выработки устанавливаются в соответствии с нормами выработки для взрослых рабочих пропорционально установленному для них рабочему дню» (ст. 57 КЗоТ 1922 г.).

Вопрос о порядке пересмотра норм выработки и сдельных расценок довольно часто возникал как на уровне съездов профсоюзов СССР, так и в соответствующих циркулярах ВЦСПС и ВСНХ СССР, в которых обращалось внимание на выявленные случаи, когда стороны при заключении дополнительных соглашений неправильно толковали положения совместных директив ВЦСПС и ВСНХ о пересмотре

норм выработки и сдельных расценок. Некоторые союзы пытались отказаться от пересмотра норм выработки в бесспорных случаях, а отдельные хозяйственные органы предлагали решить этот вопрос путем механической урезки приработков без проведения технического нормирования.

Такой подход к пересмотру норм приводил к невыполнению плановых заданий по труду и необоснованному снижению заработной платы. ВЦСПС и ВСНХ СССР считали необходимым пересмотреть нормы прежде всего на тех работах, где они были установлены неправильно, с расчетом на обеспечение контрольных цифр по зарплате и производительности труда. При этом они считали недопустимым механическое сокращение сдельных приработков.

ВЦСПС и ВСНХ СССР также считали неправильным заранее устанавливать в дополнительных соглашениях к коллективным договорам между трестом и союзом суммы экономии от предполагаемого пересмотра норм и расценок. Однако союзные органы должны были оказывать полноценную поддержку в пересмотре норм на указанных в их директиве основаниях, чтобы выполнить плановые задания по труду.

ВЦСПС и ВСНХ СССР подтвердили, что пересмотр норм и расценок должен был производиться по плану, цех за цехом и работа за работой, только после проведения рационализации, организационно-технических улучшений, которые влияют на рост выработки, и лишь в том случае, когда техническое нормирование в действующих нормах покажет ошибки, такие как недогрузка рабочего дня и др.

При пересмотре норм выработки следовало учитывать существующую закрепленную заработную плату за повышенную производительность труда. Для определения сдельных расценок следовало разделить фактический средний заработок на данной работе (приблизительно за последние три месяца) на вновь установленную повышенную норму, которая должна быть не ниже фактической производительности трудящегося на данной должности до обновления норм.

Пересмотренные нормы выработки закреплялись на один год, их досрочный пересмотр был возможен только в случае внедрения новых организационно-технических улучшений, способных повлиять на увеличение выработки рабочих.

Президиум ВЦСПС и ВСНХ СССР особо подчеркивал необходимость усиления технико-нормировочной работы и более точного

определения норм выработки в промышленных отраслях, где производительность труда значительно отставала от плановых заданий¹.

В связи с возникшими вопросами о порядке проведения директивного письма ВСНХ СССР и ВЦСПС «О пересмотре норм и расценок», опубликованного 3 апреля 1929 года, ВСНХ СССР и ВЦСПС разъяснили, что основными целями совместной директивы являются обеспечение выполнения плановых заданий по труду, ускорение заключения соглашений и организация работы по пересмотру норм выработки и сдельных расценок. Более того, она направлена на предотвращение ошибок, которые могут привести к механическому сокращению заработной платы значительной группы сдельных рабочих.

Эта директива не предполагала и не предоставляла оснований для пересмотра уже заключенных коллективных договоров, дополнительных соглашений и установленного в них порядка нормирования и расценок.

При применении указаний, изложенных в директивном письме, по поводу исчисления сдельных расценок для новых дополнительных соглашений (с сохранением средней заработной платы рабочих в соответствии с новыми повышенными нормами выработки, которые не должны быть ниже фактического объема работ) следовало опираться на среднюю заработную плату работников одинаковой квалификации, занятых в данной группе однородных работ².

Во избежание ошибок ВЦСПС была подготовлена инструкция о проведении прямой неограниченной сдельщины, где предлагались некоторые мероприятия, проведение которых было признано необходимым в переходный период. Помимо идеологических мероприятий, предполагавших проведение разъяснительной работы, следовало проверить нормы выработки и сопоставить их с технически возможной нормой, построенной на теоретической производительности машин, оценить состояние оборудования на предприятии, качество сырья и других ресурсов, влияющих на условия работы, пересмотреть квалификации работ и правильное распределение их по соответствующим тарифным разрядам³.

Из документов ВЦСПС следует, что в результате перехода на прямую сдельную оплату увеличилась производительность труда, что обусловило необходимость и в дальнейшем реализовывать именно эту систему оплаты.

¹ Циркуляр ВЦСПС и ВСНХ СССР // Труд. 1929. 3 апр. № 76.

² То же // Труд. 1929. 1 июля. № 88.

³ Циркуляр ВЦСПС // Труд. 1935. 4 нояб. № 28.

Вместе с тем на некоторых предприятиях пересмотр действующих расценок и норм происходил без предварительной проверки. Не учитывались возможные негативные последствия такого перехода. В ряде случаев нормы приводили к снижению заработной платы, что вносило нестабильность и вызывало конфликты на предприятии. Чтобы избежать подобных ситуаций, следовало проводить систему оплаты труда постепенно, с учетом всех факторов и с обсуждением на рабочих собраниях. Также требовалось проводить тщательную проверку и анализ возможных последствий введения новых норм и расценок, чтобы избежать негативных последствий и недовольства сотрудников.

При оплате работы сдельщиков в сверхурочные часы исходили из основного вознаграждения, которое подразумевало повременный заработок рабочего, установленный в коллективном договоре, то есть тарифную ставку. А также гарантированный приработок в тех случаях, если это было предусмотрено коллективным договором.

До упорядочения заработной платы сдельная оплата на машиностроительных предприятиях составляла около 80 %, после проведения соответствующих мероприятий в 1952 году этот показатель составил 52 %. Отмечаются два условия применения сдельной оплаты труда: во-первых, наличие прямой пропорциональной зависимости между затратами живого труда и полученными результатами; во-вторых, снижение себестоимости продукции в результате роста производительности труда. Сдельная форма оплаты труда была неприменима на работах, связанных с творческим поиском либо когда она не являлась регулярной.

Но и в этих условиях старались использовать преимущества сдельной оплаты труда перед повременной. Для этого применяли так называемую косвенную оплату, при которой величина заработка рабочего изменялась пропорционально росту выработки продукта теми, кого он обслуживал. Это позволяло увеличить количество сдельно оплачиваемых работников и способствовало росту производительности труда основных работников¹.

Частые удержания из заработной платы по различным поводам, недостаточная ответственность со стороны органов, осуществляющих кредитование работников без учета размера будущих удержаний, нередко приводили к тому, что работники получали на руки лишь незначительную часть своих доходов. Это обстоятельство вызывало

¹ Общественный труд и его производительность. Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 1965. С. 215–216. URL: <https://djvu.online/file/tFiGZQkXMHd7N>.

их недовольство. Поэтому серьезно стоял вопрос охраны заработной платы работников.

Действующее на тот момент законодательство, направленное на защиту заработной платы работников, не было согласовано с нормативными правовыми актами, позволяющими производить удержания из их доходов. Это предоставило возможность осуществлять значительные удержания из заработной платы, достигающие в некоторых случаях 70–80 %. Такое положение сказывалось на материальном благополучии трудящихся и поэтому требовало решительных мер, направленных на ее охрану. В связи с этим Президиум ВЦСПС представил на утверждение законодательным органам проект закона, в котором основные положения сводились к следующему: «Всякого рода удержания из заработной платы по всем без исключения видам претензий — судебные взыскания, административные штрафы, вычеты за порчу материалов, на уплату налогов, по рабочему и мелколазовочному кредитованию, на содержание иждивенцев и т. д. — в общей сложности не должны превышать 25 % причитающейся месячной заработной платы за вычетом из нее государственного минимума.

Лишь при наличии необходимости удовлетворения претензий иждивенцев удержания могут быть увеличены до 33 % (одна треть) месячного заработка, с тем чтобы эти удержания охватывали все в совокупности налагаемые на зарплату взыскания»¹.

Таким образом, при соблюдении указанного закона рабочим и служащим гарантировалось получение на руки не менее 66 % от своей заработной платы в любой ситуации.

Кредитование рабочих приобрело такие формы и масштабы, что перешло от мероприятия, направленного на улучшение экономической ситуации рабочих, к явлению, нарушающему систему заработной платы и негативно влияющему на их хозяйство.

Президиум ВЦСПС посчитал необходимым взять курс на сокращение кредитования, допуская удержание с заработной платы работников по всем видам кредитования не более 15 %. Одновременно предлагалось принять меры, направленные на кредитование рабочих в индивидуальном порядке самими организациями-кредиторами с возвратом предоставленных сумм кредита непосредственно рабочим без удержаний через заводоуправление.

Относительно страхования жизни и смешанного страхования, осуществляемого Госстрахом, ВЦСПС признал тот факт, что страхование

¹ Информационное письмо ВЦСПС // Труд. 1925. 18 июля. № 162.

является личным и частным делом индивидуальных рабочих и служащих. В связи с этим страхование жизни рабочих и служащих, а также взимание взносов следовало осуществлять исключительно органами Госстраха на индивидуальной и добровольной основе, в обычном частном порядке¹.

Обоснованным и продуманным шагом признавался перевод служащих учреждений, состоящих на государственном бюджете, на систему твердых окладов заработной платы, устанавливаемых в порядке государственного нормирования по твердым ставкам. Поэтому считалось необходимым последовательно расширять применение этой системы, начиная с государственных учреждений, а затем охватить и учреждения местного бюджета, планируя в долгосрочной перспективе распространить этот подход на хозяйственные учреждения и аппарат государственной торговли, которые основывались на регулировании заработной платы через коллективные договоры.

Вопросы определения штата и окладов соответственно установленному штату, распределения работников по должностям решались при участии профсоюзов и полном согласовании с соответствующими госучреждениями.

Ученые отмечают, что «КЗоТ 1922 года, устанавливая сроки выплаты заработной платы, не обеспечил их соблюдение особыми мерами. Из Устава промышленного труда (УПТ) было заимствовано положение о праве трудящегося расторгнуть договор в случае неполучения в срок установленного вознаграждения (ст. 48)»².

К. М. Варшавский в свое время писал о пробелах в трудовом законодательстве, не обеспечивающем получение в срок обещанного вознаграждения. И далее он обратился к Гражданскому кодексу, нормы которого предусматривали ответственность должника уплатить «узаконенные проценты» либо проценты в большем размере, если это предусмотрено договором, в случае просрочки исполнения обязательств. Узаконенный процент, согласно ст. 110 Гражданского кодекса, составлял 6 % годовых от суммы долга, выраженной в золотых рублях по официальному курсу. Однако эти меры, по мнению автора, были недостаточными, так как не обеспечивали даже выплаты просроченного вознаграждения в твердой валюте. Вопрос оставался острым, поскольку установленный процент в условиях

¹ Информационное письмо ВЦСПС.

² Лушикова М. В., Поваренков А. Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы // Трудовое право. 2009. № 6.

денежного голода и высокого учетного процента не был способен обеспечить выплату вознаграждения в срок. Нанимателю было выгоднее просрочить выплату вознаграждения, а вместо этого уплатить проценты. Отсутствие соответствующей нормы, по мнению ученого, было явным пробелом в трудовом законодательстве в связи с тем, что отсутствие коллективного договора, предусматривающего больший процент в случае просрочки выплаты вознаграждения, чем содержащийся в законе, делало работников беззащитными перед должником¹.

В июне 1931 года ЦИК СССР и СНК СССР приняли постановление, направленное на стимулирование подъема трудовой дисциплины и производительности труда. В постановлении было запланировано доплачивать одну седьмую почасовой ставки разряда, к которому отнесен конкретный работник на предприятиях, переведенных на семичасовой рабочий день, при сменных работах за каждый из семи часов ночной работы.

Изменения коснулись и времени выплаты заработной платы, которая должна была осуществляться в нерабочее время. Обязанностью администрации являлось обеспечение такого порядка выплаты, при котором каждый работник получал бы заработную плату без задержки непосредственно перед началом работы или после ее окончания². То есть фактически работники могли получить свою зарплату в период отдыха, предусмотренного законодательством.

Вопросы своевременной оплаты труда нередко являлись предметом рассмотрения ВЦСПС. В частности, озабоченность ростом задолженности по заработной плате была отражена в его циркуляре, в котором говорилось, что рост задолженности по заработной плате является следствием не только общих финансовых и производственных трудностей, но главным образом неправильного использования средств, предназначенных для выплаты заработной платы. Такие явления, как избыточные расходы на закупку материалов и сырья, не обусловленные необходимостью, излишние затраты на капитальные работы по переоборудованию и прочие, относятся за счет оборотных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, в результате чего накапливается задолженность перед рабочими. В связи с этим ВЦСПС предложил всем профсоюзным организациям

¹ Варшавский К. М. Указ. соч.

² Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 3 июня 1931 года № 371 «О некоторых изменениях трудового законодательства» (ред. от 13 июля 1976 г.) // Собрание законов СССР. 1931. № 35. Ст. 257.

активизировать контроль за своевременной выплатой заработной платы, обратившись за поддержкой в органы Наркомтруда и приняв энергичные меры воздействия на руководство предприятий, и при необходимости привлекать виновных в задержке к ответственности перед судом¹.

В декабре 1932 года Совет народных комиссаров СССР своим постановлением запретил повышение заработной платы городским рабочим и служащим, а также работникам сельского хозяйства под страхом уголовной ответственности. Одновременно обязал народные комиссариаты, учреждения и организации установить по всем подведомственным им учреждениям и предприятиям фонд заработной платы. В случае нарушения виновные лица привлекались к уголовной ответственности².

В 1950-х годах отсутствовала норма о едином государственном минимуме заработной платы. Законодательство устанавливало минимальный размер оплаты труда лишь для рабочих и служащих, занятых на промышленных предприятиях и в сфере транспорта. Согласно указанию Совета народных комиссаров СССР от 1 ноября 1937 года рабочие и служащие всех фабрично-заводских предприятий, а также работники железнодорожного и водного транспорта не могли получать зарплату ниже следующих размеров: а) для работников, получающих почасовую оплату, тарифная ставка плюс надбавка не должны были быть меньше 115 рублей в месяц, не включая премии и другие доплаты; б) для работников, получающих оплату за сдельную работу, расчетная ставка плюс надбавка составляли не менее 110 рублей в месяц, без учета премий и других доплат.

С 16 сентября 1946 года рабочим и служащим, получающим ставки и оклады в пределах 900 рублей в месяц, было увеличено вознаграждение. Так, те, кто ранее зарабатывал не более 300 рублей в месяц, теперь получали дополнительно 110 рублей каждый месяц³.

Совет Министров СССР в Постановлении от 4 февраля 1947 года «О заключении коллективных договоров на предприятиях» возложил на министерства и ВЦСПС ответственность за то, чтобы в коллективные договоры не включались системы оплаты труда рабочих, инже-

¹ Циркуляр ВЦСПС от 17 августа 1926 года № 139/689 // Труд. 1926. 18 авг. № 88.

² Постановление Совета народных комиссаров СССР от 3 декабря 1932 года № 1788 «Об ответственности за перерасход фондов заработной платы» // Собрание законов СССР. 1932. № 81. Ст. 493.

³ Инструкция Министерства финансов СССР и ВЦСПС от 18 сентября 1946 года // Сборник постановлений, приказов и инструкций по финансово-хозяйственным вопросам. 1946. № 12.

нерно-технических работников и служащих, не утвержденные правительством (п. 6)¹.

КЗоТ РСФСР с 1938 по 1952 год не подвергался переизданию. Однако в 1952 году было принято решение выпустить его в виде нумерованного издания, которое распространялось в соответствии со списком. Аннотация к КЗоТ ясно указывала, что данное издание предназначается исключительно для использования работниками судебных учреждений и прокуратуры.

Заработная плата работников и служащих разных отраслей народного хозяйства регулировалась постановлениями Правительства СССР в рамках государственного нормирования систем и размеров оплаты труда.

Работники, заключая трудовой договор, согласовывали с руководством предприятия размер вознаграждения за выполняемую работу. При этом соглашение между сторонами о заработной плате не должно было противоречить действующему законодательству и должно было осуществляться в пределах, четко предусмотренных законом.

Ранее на некоторых предприятиях практиковались доплаты и надбавки к заработной плате для покрытия расходов на проезд к месту работы. Но такая инициатива была признана недопустимой в связи с тем, что рассматривалась как скрытая форма необоснованного повышения зарплаты. Вероятно, эти доплаты и премии не были зафиксированы в официальных документах или трудовых договорах. Такое решение было принято с целью обеспечить большую прозрачность в системе оплаты труда и предотвратить возможные злоупотребления со стороны работников или работодателей.

Очевидно, что в рассматриваемый период судить об изменениях, происходящих в исчислении заработной платы, можно в основном на основании нормативных документов, поскольку серьезные научные исследования отсутствовали. Об этом пишет В. Н. Мамяченков: «В исследуемый нами временной период и почти до начала 1960-х годов появлялось очень мало работ, в которых проблемные аспекты заработной платы рассматривались бы с научной точки зрения. Вместо этого о „неуклонном росте зарплат“ и „благополучия“ советских людей рассуждали авторы различных брошюр агитационного толка...»²

¹ Постановление Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 года № 226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» // Общественный труд и его производительность. URL: <https://djvu.online/file/tFtGZQkXMHD7N>.

² Мамяченков В. Н. Заработная плата граждан СССР и ее покупательная способность в 1940–1955 годах (на материалах Свердловской области) // Вестник Северного (Арктического) федер. ун-та. Сер. «Гуманит. и соц. науки». 2020. № 5. С. 17.

И только в 1960-х — начале 1970-х годов появились работы, в которых анализировалась проблематика заработной платы за период 1940–1965 годов. Анализ статистического и фактологического материала позволил авторам сделать вывод о том, что со второй половины 1950-х годов повышение материального состояния трудящихся зависело от увеличения удельного веса оплаты труда в общем объеме реальных доходов населения. Для этого предпринимались попытки ликвидировать разрыв в оплате труда различных категорий населения и унифицировать оплату в зависимости от степени сложности, качества, экономической эффективности и значения трудового процесса в народном хозяйстве. Также в этот период отмечаются улучшение всей тарифной системы окладов городских рабочих и служащих, сокращение разрыва в уровнях оплаты труда рабочих и инженерно-технических работников, дальнейшее увеличение заработной платы, в том числе рабочих и служащих совхозов.

Система оплаты труда в 1950–1965 годах совершенствовалась не только для городских трудящихся, но и для колхозников. «Так как в основе различий в оплате труда колхозников и рабочих лежит разный уровень развития производительных сил города и деревни, для достижения поставленной цели прежде всего необходимо было устранить ошибки, допущенные в руководстве сельским хозяйством, и восстановить принцип материальной заинтересованности колхозников в развитии общественного хозяйства». С этой целью центральные власти провели ряд мероприятий. Например, в марте 1956 года ЦК КПСС и Совет Министров приняли резолюцию «О введении ежемесячных авансов и дополнительной оплате труда в колхозах». Несколько передовых колхозов уже ранее применяли эту прогрессивную систему материального поощрения. Чтобы максимально быстро внедрить данную систему во всех колхозах, государство предоставило им денежные кредиты в размере 30 % стоимости всех сельскохозяйственных продуктов, реализованных колхозами за год. В 1956 году уже более 70 % колхозов страны применили авансирование в различных формах. Однако наиболее широкое распространение получили денежные авансы, вследствие чего повысилась и частота проведения авансирования.

Вместе с тем при введении новых систем оплаты труда в колхозах государство столкнулось с противоречивыми тенденциями. С одной стороны, отсутствие гарантированного авансирования создавало для колхозников неравные условия по сравнению с рабочими и служащими. С другой — слишком большое количество гарантирован-

ных авансов снижало мотивацию колхозников к достижению хороших результатов в труде.

Помимо предоставления авансов, важное место отводилось выплатам дополнительного вознаграждения колхозникам по завершении плановых задач.

В связи с тем что гарантированная оплата обеспечивалась исключительно колхозами, а не государством, по всей стране имелись значительные различия в уровнях оплаты, которые зависели от экономического положения конкретных хозяйств.

Что касается дополнительной оплаты, выдаваемой с учетом плановых показателей только за текущий год, без учета среднего показателя результатов предыдущих лет (что стимулировало бы к увеличению объема продукции), в некоторых колхозах отмечалось стремление занижать показатели плановых заданий. Для искоренения данной тенденции было принято решение незначительно снизить долю дополнительной оплаты в общем объеме оплаты труда колхозников. Однако, поскольку общий фонд заработной платы колхозников продолжал расти, сумма дополнительных выплат не сокращалась, а, напротив, увеличивалась¹.

Несмотря на противоречивые тенденции, связанные с дополнительной оплатой труда колхозников, в 1960-е годы ЦК КПСС и Совет Министров СССР продолжили стимулировать увеличение производства продукции за счет премирования работников в отдельных отраслях сельского хозяйства. Например, в апреле 1965 года Постановлением «О дополнительных мерах материального поощрения колхозников и работников совхозов за увеличение производства и продажи государству сахарной свеклы» было установлено денежное премирование руководства колхозов и совхозов и других специалистов за счет сахарных заводов².

Но при этом размер денежной премии ограничивался и не мог превышать при выполнении определенных условий соответствующей суммы месячных должностных окладов.

Еще одним беспспорным достижением явилось принятие Закона СССР от 7 мая 1960 года «Об отмене налогов с заработной платы

¹ Бромлей Н. Я. Уровень жизни в СССР (1950–1965 гг.) // Вопросы истории. 1966. № 7. С. 3–17. URL: https://library.by/portalus/modules/beleconomics/readme.php?subaction=showfull&id=1474107127&archive=&start_from=&ucat=&

² Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 1 апреля 1965 г. № 255 «О дополнительных мерах материального поощрения колхозников и работников совхозов за увеличение производства и продажи государству сахарной свеклы» // Собрание постановлений Правительства СССР. 1965. № 8–9. Ст. 53.

рабочих и служащих»¹. В законе были предусмотрены условия для освобождения определенных категорий населения от уплаты подоходного налога. Взимание подоходного налога и налога на холостяков, одиноких и малосемейных граждан СССР с рабочих и служащих, получающих по месту основной работы заработную плату, происходило поэтапно в период с 1 октября 1960 года до 1 октября 1962-го. Сначала освободили от уплаты указанного налога работников, получавших заработную плату до 500 рублей в месяц на основной работе; затем, с 1 октября 1961 года, — до 600 рублей, и последними, с 1 октября 1962 года, освободили трудящихся, получающих до 700 рублей в месяц по основному месту работы.

Кроме того, с 1 октября 1960 года снизили действовавшие на тот момент размеры подоходного налога и налога на холостяков, одиноких и малосемейных граждан СССР с заработной платы рабочих и служащих по месту основной работы в среднем на 40 % для работников, получавших заработную плату от 501 до 600 рублей в месяц на основной работе; с 1 октября 1961 года — от 601 до 700 рублей. В последующем поэтапно освободили от уплаты налогов частично работников с более высокими доходами: с 1 октября 1962 года — при заработной плате от 701 до 800 рублей в месяц; с 1 октября 1963 года — при заработной плате от 701 до 900 рублей в месяц; с 1 октября 1964 года — при заработной плате от 701 до 1000 рублей в месяц.

Далее в Законе СССР «Об отмене налогов с заработной платы рабочих и служащих» была предусмотрена полная отмена налогового бремени для рабочих и служащих с окладами до 1 тыс. рублей в месяц начиная с 1 октября 1965 года. Тарифные ставки и оклады этих трудящихся оставались неизменными, несмотря на ликвидацию данного налога. Касательно работников и служащих с заработками от 1001 до 2 тыс. рублей в месяц, при отмене налога их ставка уменьшалась на долю суммы именно этого налога. Следовательно, заработная плата, получаемая на руки, у них увеличивалась.

Одновременно с отменой подоходного налога, говорилось на IV Пленуме ВЦСПС, состоявшемся 20 апреля 1960 года, будет отменен полностью за счет государства налог на холостяков, одиноких и малосемейных граждан, который в расчете на 1965 год составит 6,4 млрд рублей. На эту сумму возрастет получаемая на руки заработная плата плательщиков этого налога.

¹ Закон СССР от 7 мая 1960 года «Об отмене налогов с заработной платы рабочих и служащих» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1960. № 18. Ст. 135.

В результате осуществления Закона «Об отмене налогов с заработной платы рабочих и служащих» их доходы возрастут примерно на 74 млрд рублей в год. Особенно большую выгоду получают низкооплачиваемые и среднеоплачиваемые группы рабочих и служащих. Это будет содействовать дальнейшему сокращению разрыва в оплате их труда в сравнении с высокооплачиваемыми работниками¹.

То есть фактически в мае 1960 года Н. С. Хрущев отменил налог с заработной платы трудящихся. В период 1970–1980-х годов порядка 90 % общих доходов государственного бюджета формировалось благодаря платежам, поступающим от различных отраслей народного хозяйства. Превалирующую роль в бюджете играли доходы, поступавшие от государственных предприятий и организаций. Налоги с населения составляли лишь около 7–9 % от общего объема поступлений в государственный бюджет².

2.3. ОТ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ДО ЛИБЕРАЛЬНЫХ РЕФОРМ: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В 1970–1990-х ГОДАХ

15 июля 1970 года были утверждены Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (далее — Основы)³. Заработной плате, гарантиям и компенсациям была посвящена гл. V. 9 декабря 1971 года был принят третий КЗоТ РСФСР (далее — КЗоТ 1971 г.)⁴.

Это событие представляло собой значительное продвижение вперед. Было закреплено право не только на гарантированную оплату труда, основанную на его количестве и качестве, но и на заработную плату не ниже установленного государством минимального размера.

По-прежнему существенная роль в нормировании оплаты труда отводилась профессиональным союзам. В соответствии с установленным порядком заработная плата рабочих определялась на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном

¹ Четвертый пленум ВЦСПС (20 апреля 1960 г.) : стенограф. отчет. М. : Профиздат, 1960. С. 8.

² Клейменова М. О. Налоговое право : учеб. пособие. М. : Моск. фин.-пром. ун-т «Синергия», 2013.

³ Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (ред. от 22 мая 1990 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

⁴ Кодекс законов о труде Российской Федерации : утв. ВС РСФСР 9 декабря 1971 года (ред. от 10 июля 2001 г., с изм. от 24 января 2002 г.) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

порядке. Администрация предприятия или организации по согласованию с профсоюзным комитетом принимала решение об отнесении выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоении квалификационных разрядов рабочим в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Оплата труда рабочих и служащих осуществлялась по нескольким системам: почасовая, сдельная или с использованием других методов. Оплата, согласно законодательству, производилась как за индивидуальные достижения, так и за коллективные результаты работы.

«Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работы. Она включает следующие элементы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку.

Традиционно к тарифной системе относили также тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки, имеющие компенсационный характер»¹.

Тарифная система основана на использовании тарифных ставок, которые определяют оплату труда работников в зависимости от их квалификации и затраченного времени (часы, дни, месяцы).

Тарифная ставка 1-го разряда представляет собой оплату простого труда, который выполняется работником с низким уровнем квалификации в единицу времени (например, день, час или месяц). Закон не позволяет устанавливать размер тарифной ставки 1-го разряда ниже минимального уровня заработной платы.

В практической деятельности тарифные ставки 1-го разряда обычно дифференцируются по формам оплаты (сдельная и повременная) и профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки 2-го и последующих разрядов устанавливаются путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

Кроме тарифных ставок, тарифная система также включает оклады и должностные оклады для руководителей, специалистов и слу-

¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). 8-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Контракт, 2019.

жащих. Оклады также могут быть установлены для рабочих. Должностные оклады определяются в штатном расписании и являются ежемесячной оплатой труда работника, зависящей от его должности и квалификации.

Главная составляющая тарифной системы — тарифная сетка, которая включает различные квалификационные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты. Это сочетание позволяет непосредственно связывать заработную плату работника с уровнем его квалификации.

Тарифные сетки имеют определенные параметры, включающие число разрядов, диапазон сетки (отношение тарифных коэффициентов крайних разрядов) и межразрядные соотношения (прирост тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

Тарифный разряд отражает сложность работы и требуемый уровень квалификации, в то время как квалификационный разряд — уровень профессиональной подготовки работника. Иногда эти разряды могут не совпадать, если профессиональная подготовка работника ниже или выше требований, предъявляемых к выполняемой работе¹.

Для стимулирования интереса работников к выполнению плановых заданий и договорных обязательств, повышения производительности и качества работы внедрялись системы премирования, вознаграждение по итогам года и другие виды материальной поддержки.

Как следует из Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, оплата труда каждого трудящегося зависела от итогов его деятельности, индивидуального вклада и не имела верхней границы.

Впервые в трудовом законодательстве появился термин «аттестация рабочих мест» в ст. 39 Основ, предусматривающий характеристику норм труда: нормы выработки, времени, обслуживания, численности, которые устанавливались для рабочих и служащих в соответствии с достигнутым уровнем развития техники, технологий, организации производства и труда. Нормы труда подлежали обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологий и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда².

¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Ю. П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М. : Контракт : ИНФРА-М, 2014. С. 520–522.

² Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде».

После утверждения Основ и КЗоТ 1971 года последовало принятие ряда нормативных актов, послуживших началом для организации премирования рабочих и служащих. В июне 1977 года было принято Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС «Об утверждении Основных положений о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности» (далее — Основные положения о премировании), которые не были переведены на новую систему планирования и экономического стимулирования производства¹.

Согласно основным положениям премирование рабочих осуществлялось за результаты работы из фонда заработной платы и фонда материального поощрения; руководящих, инженерно-технических работников и служащих — за основные результаты хозяйственной деятельности только из фонда материального поощрения.

В целом в типовых положениях, применяемых для различных отраслей, были разработаны меры с целью усиления воздействия премий на повышение эффективности производства. Эти положения более конкретно определяли показатели, условия и размеры премирования для отдельных категорий работников, учитывая особенности и задачи каждой отрасли, а также опыт ведущих предприятий. Помимо этого, выделялись работники участков, цехов и производства, где применялись передовые методы организации труда и технически обоснованные нормы, получающие более высокую премию. Это способствовало повышению производительности и качества продукции, а также совмещению интересов общества, коллектива и индивидуальных работников. Кроме того, типовые положения устанавливали ответственность соответствующих категорий работников за соблюдение государственной, производственной и трудовой дисциплины.

Помимо Основных положений о премировании этим же постановлением был утвержден порядок их применения.

В середине 1980-х годов действовали более 150 нормативных актов, регулирующих процедуру и условия выплаты премий. Предприятия имели право самостоятельно разрабатывать положения о премировании за основные хозяйственные результаты. Данные положения

¹ Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 года № 207/П-9 «Об утверждении Основных положений о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=6922#FYBnwT9iz3NJMn9>.

утверждались администрацией после согласования с профсоюзной комиссией. В них включались как нормы, установленные в централизованном порядке, которые нельзя было изменять, так и нормы, разработанные непосредственно администрацией и профкомом. Предприятия не имели права самостоятельно менять правила об источнике премиальных выплат, их максимальных размерах, порядке начисления и выплаты премиальных сумм, лишения премий и др.

Законодательство о премировании было разработано с учетом экономического обоснования размеров премий, устранения уравниловки при распределении премиальных сумм.

Суммы премий, выплачиваемых работникам за хорошие результаты их работы, не должны были превышать максимальные пределы премий, установленные для данной отрасли экономики. В большинстве отраслей этот максимум составлял 40 % от сдельной оплаты труда или тарифной ставки (оклада) за месяц.

В этот же период времени принимается законодательство, которое вводит более строгую привязку премирования к соблюдению производственной и технологической дисциплины. Руководитель предприятия мог повысить или понизить назначенную работнику премию после согласования с профкомом, но не более чем на 25 %, учитывая качество работы и личный вклад работника в общие результаты¹.

Вместе с тем в октябре 1980 года Секретариатом ЦК КПСС обсуждался вопрос о некоторых негативных проявлениях, связанных с недостатками в организации и оплате труда рабочих и служащих. Отмечалось, что в последнее время на некоторых предприятиях промышленности, строительства и транспорта имели место факты прекращения работы и другие негативные явления со стороны отдельных рабочих и служащих, явившиеся следствием нарушений установленного порядка пересмотра норм выработки и оплаты труда, недостатков в его организации, плохих условий на производстве. ЦК КПСС обязало отделы ЦК совместно с соответствующими министерствами и ведомствами принять меры по устранению этих недостатков. Одновременно были усилены роль и ответственность профсоюзов в этих вопросах².

К середине 1983 года руководство страны осознало необходимость повышения самостоятельности предприятий и предоставления им более широких прав в ключевых сферах деятельности.

¹ Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С. 48–49.

² Выписка из протокола от 24 октября 1980 года № Ст 233/8с Секретариата ЦК. URL: <https://www.sovsekretno.ru/public/userfiles/images/dok2.jpg>.

Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 14 июля 1983 года № 659 положило начало так называемому широкомаштабному эксперименту, направленному на расширение прав производственных объединений и предприятий в планировании и хозяйственной деятельности, а также на усиление их ответственности за результаты работы. Этот эксперимент был проведен в 1984 году пятью министерствами — двумя союзными и тремя республиканскими. С 1 января 1985 года его условия были распространены на 20 дополнительных министерств, а с начала 1986 года практически все отрасли народного хозяйства приступили к работе в новых условиях хозяйствования.

Основная цель эксперимента заключалась в существенном расширении прав предприятий и объединений в области планирования, труда, заработной платы и технического перевооружения путем использования собственных ресурсов. Главными критериями эффективности работы предприятий были качественное выполнение договорных обязательств и успешная реализация производимой продукции.

В постановлении в том числе предусматривалось усиление материальной заинтересованности работников в расширении ассортимента и увеличении выпуска машин, оборудования и приборов на экспорт. В случае временного ухудшения показателей работы производственных объединений или предприятий в период массового освоения новой техники планировалось компенсировать уменьшение фонда заработной платы и материального поощрения за счет соответствующих централизованных фондов и резервов министерств. Предусматривалась выплата премий работникам, обеспечивающим разработку и выпуск продукции, соответствующей лучшим мировым и отечественным образцам или превышающей их, сверх премий, предусмотренных действующими положениями о премировании, но не более трех окладов в год. А также иные меры материального стимулирования¹.

Исследование, проведенное в 1984–1985 годах на 22 сибирских предприятиях под руководством профессора Р. Г. Карагедова, показало следующие результаты в сфере труда и заработной платы. Изначально в основе эксперимента лежала идея увязать объемы финан-

¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 14 июля 1983 года № 659 «О дополнительных мерах по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы» (ред. от 11 августа 1988 г.) // Собрание постановлений Правительства СССР. 1983. № 20. Ст. 109.

сирования зарплат, социального развития и инвестиций с конечными результатами деятельности предприятия. В связи с этим министерством были установлены стабильные нормативы формирования фонда заработной платы, которые не подлежали изменению в течение пятилетнего периода. Однако на практике этот принцип стабильности, включая нормативы отчислений от прибыли, был нарушен вездесущими действиями министерств.

По мнению экспертов, проводивших оценку результатов широкого эксперимента в начале 1987 года, сама идея была верной, но радикальных изменений не произошло, так как не удалось добиться переориентации хозяйственного механизма на «экономические методы управления»¹.

Вместе с тем 12 июля 1985 года ЦК КПСС и Советом Министров СССР было принято Постановление «О широком распространении новых методов хозяйствования и усилении их воздействия на ускорение научно-технического прогресса», в котором отмечалось, что экономический эксперимент по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и усилению их ответственности за результаты работы «показал свою жизненность, выявил большие возможности для повышения эффективности производства, качества продукции, улучшения результатов работы трудовых коллективов»². Однако были отмечены недостатки, поскольку меры по улучшению, заложенные в экономическом эксперименте, осуществлялись недостаточно эффективно.

Очевидно, что в рамках проведенного эксперимента были выявлены серьезные проблемы в системе государственного регулирования и это обстоятельство послужило толчком для поиска новых выходов из экономического тупика. Именно в этот момент внимание было обращено на кооперацию как возможность решения проблем.

Одним из документов, направленных на принятие мер по совершенствованию планирования, экономического стимулирования и управления в торговле и потребительской кооперации, — как выход из сложившейся экономической ситуации — явилось Постановление

¹ Черемисина Т. П. Истоки и формы современного бизнеса. От советского предприятия к легальной рыночной фирме // Мир России. 2001. № 3. С. 109.

² Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 12 июля 1985 года № 669 «О широком распространении новых методов хозяйствования и усилении их воздействия на ускорение научно-технического прогресса» (ред. от 18 ноября 1987 г.) // Свод законов СССР. 1990. Т. 5. С. 32.

ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О совершенствовании планирования, экономического стимулирования и управления в государственной торговле и потребительской кооперации» от 17 июля 1986 года. В постановлении прежде всего были отмечены недостатки в деятельности организаций и предприятий государственной торговли и потребительской кооперации. Для их устранения были предложены соответствующие меры:

- переход на экономические методы управления;
- расширение самостоятельности предприятий (организаций) государственной торговли и потребительской кооперации в планировании их деятельности;
- сокращение числа централизованно устанавливаемых показателей плана;
- повышение роли экономических нормативов;
- устранение излишней регламентации в работе;
- перестройка порядка разработки и доведения планов до предприятий (организаций);
- расширение хозяйственной самостоятельности предприятий и организаций;
- развитие хозяйственного расчета.

Очевидно, руководство страны усматривало в возможностях кооперации выход из экономического кризиса. В связи с этим немаловажная роль отводилась мерам, направленным на совершенствование оплаты труда. Так, ставились задачи увеличивать зависимость заработной платы сотрудников всех уровней в государственных торговых предприятиях и потребительских кооперативах от итоговых результатов их работы, фонд оплаты труда (взамен фондов оплаты труда и материального поощрения) расходовать на заработную плату работников по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам, на надбавки и доплаты, выплату премий, единовременных поощрений, вознаграждений по итогам года.

Направления использования средств оплаты труда предприятиям и организациям было разрешено устанавливать самостоятельно, согласовывая этот вопрос только с профсоюзной организацией.

Было определено, что основной формой организации труда в торговле является бригадная с оплатой труда по коллективным сдельным расценкам и распределением коллективного заработка с учетом трудового вклада каждого работника.

Были расширены возможности предприятий (организаций) государственной торговли и потребительской кооперации в использова-

нии средств фонда оплаты труда для материального стимулирования работников за достижение высоких результатов работы на основе повышения профессионального мастерства, а также за выполнение работы с меньшей численностью работников без ухудшения качества обслуживания.

Руководители предприятий и организаций имели право по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливать надбавки рабочим за профессиональное мастерство, особые оклады высококвалифицированным рабочим, доплаты бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, доплаты за совмещение профессий и др.

Вместе с тем была предусмотрена ответственность за ухудшение показателей работы и качества обслуживания населения в виде уменьшения или отмены надбавок, доплат, повышенных окладов. Система премирования также подлежала совершенствованию в зависимости от личного вклада каждого работника¹.

Согласно правилам, установленным в постановлении, оплата труда в потребительской кооперации финансировалась за счет доходов, которые оставались в распоряжении предприятий после платежей в бюджет и других обязательных отчислений. После уплаты налогового взноса государству фонд оплаты труда определялся членами кооператива. Это подчеркивало самостоятельность организаций при формировании заработной платы и в то же время определяло правовое положение кооперации как легального субъекта частной предпринимательской деятельности.

Несмотря на относительную внутреннюю самостоятельность, кооперативы были обязаны выполнять плановые задания, которые передавались через Центросоюз: «...установить, что основой разработки производственными объединениями (предприятиями) всех отраслей народного хозяйства планов производства непродовольственных товаров народного потребления являются заказ торговли и результаты оптовых ярмарок. При этом общий объем производства товаров в розничных ценах должен быть не ниже установленного государственным заказа» (п. 14 Постановления). Из этой нормы следует, что государство, признавая самостоятельность кооперативов, все же довольно подробно регламентировало их деятельность.

¹ Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 17 июля 1986 года № 842 «О совершенствовании планирования, экономического стимулирования и управления в государственной торговле и потребительской кооперации» (ред. от 3 августа 1988 г.) // Собрание постановлений Правительства СССР. 1986. № 29. Ст. 156.

В середине 1980-х годов руководство страны приняло решение о реформировании оплаты труда, основой которого послужило Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства»¹, в котором были указаны недостатки действующей системы заработной платы и предложен комплекс мер по ее перестройке.

В постановлении отмечалось, что существующая система оплаты труда во многих сферах экономики не отвечает потребностям научно-технического прогресса, перехода к более интенсивным методам хозяйствования и повышения качества продукции, а также уровню организации производства и труда, в связи с чем были отмечены следующие упущения:

- 1) недостаточное поощрение работников за выполнение сложных и ответственных задач;
- 2) неоправданное сокращение различий в оплате труда между рабочими и специалистами с различной квалификацией и эффективностью работы;
- 3) распространение выплат различных необоснованных вознаграждений и премий;
- 4) слабое стимулирование системой организации и оплаты труда производства высококачественной продукции;
- 5) применение устаревших тарифных ставок и должностных окладов;
- 6) отсутствие стимулирующего эффекта от использования системы премий, надбавок и доплат;
- 7) наличие серьезных проблем в нормировании труда, процесс улучшения которого проводился медленно и не приносил необходимых экономических результатов;
- 8) осуществление привлечения и удержания квалифицированных специалистов на производстве за счет завышения оплаты труда и предоставления необоснованных льгот и преимуществ;
- 9) наличие множества различных нормативных актов, инструкций и положений, регулирующих оплату труда, недостаточно уя-

¹ Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» (ред. от 1 июля 1991 г.) // Свод законов СССР. 1987. Т. 2. С. 264.

занных между собой и ограничивающих инициативу и самостоятельность предприятий;

10) недостаточная роль трудовых коллективов в решении вопросов труда и материального поощрения.

В результате для устранения перечисленных недостатков были разработаны основные принципы совершенствования организации заработной платы, основанные на ее зависимости от качества труда и конечного результата трудовой деятельности. Расширение самостоятельности объединений в использовании фонда заработной платы и в то же время усиление их ответственности. Осуществление перестройки тарифной системы, в том числе введение новых ставок и окладов, улучшение соотношения в оплате труда по отраслям, категориям и профессиональным группам с учетом сложности. Повышение доли тарифов в среднемесячной оплате труда до 70–75 %.

Мероприятия по совершенствованию заработной платы работников предусматривали повышение их тарифных ставок в среднем на 20–25 %. Обязывали руководителей объединений, предприятий и организаций одновременно с введением новых тарифных ставок и должностных окладов осуществлять перетарификацию работ и рабочих, устанавливать квалификационные разряды в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий для рабочих, занятых в народном хозяйстве. Все эти мероприятия следовало согласовывать с профсоюзными комитетами.

В целях стимулирования профессионального роста и качественного выполнения работы руководителям было предоставлено право вводить дифференцированные надбавки к тарифным ставкам для рабочих разных разрядов. Так, рабочим 3-го разряда предоставлялась возможность получить дополнительные 12 % от своей тарифной ставки, рабочим 4-го разряда — до 16 %, 5-го разряда — до 20 %, а тем, кто имеет 6-й и более высокие разряды, — до 24 % соответствующей тарифной ставки. При этом важно отметить, что эти надбавки были доступны только тем рабочим, которые постоянно демонстрировали высокое мастерство, неизменно достигали высокого качества в производстве продукции и исполнении своих профессиональных обязанностей. Кроме того, стимулировались те рабочие, которые осваивали новые профессии и показывали способность выполнять смежные функции. Планировалось, что финансовая составляющая нововведений будет обеспечиваться за счет экономии фонда заработной платы.

При планировании мероприятий, направленных на совершенствование заработной платы, стали применяться новые категории:

- самоокупаемость, предполагающая возмещение затрат на производство товаров, работ и услуг за счет выручки от их реализации;

- самофинансирование, то есть возможность хозяйствующего субъекта финансировать свои производственно-торговые операции с использованием собственных финансовых ресурсов, в том числе амортизационные отчисления и прибыль как основные источники для самофинансирования. Другими словами, самофинансирование представляет собой денежные средства, которые могут быть повторно инвестированы хозяйствующим субъектом без необходимости обращаться к кредитам или акционерам¹;

- полный хозяйственный расчет, который характеризуется тем, что предприятие полностью гарантирует себе удовлетворение собственных потребностей и дополнительно сверх этого переводит бюджету отчисления в виде части своих доходов.

Введению полного хозяйственного расчета предшествовал эксперимент, основанный на методике неполного хозяйственного расчета на примере Щекинского химкомбината, расположенного в Тульской области. Суть экономического эксперимента заключалась в том, что при сокращении численности работников был увеличен объем производства. Основная идея состояла в том, чтобы работники освоили несколько профессий и были стимулированы материально. За три года численность персонала уменьшилась приблизительно на тысячу человек, одновременно производительность и выпуск продукции выросли более чем в два раза.

Учитывая положительный эффект, правительство под руководством А. Н. Косыгина приняло решение провести экономическую реформу в 1965–1971 годах во всем народном хозяйстве СССР. В результате этой реформы страна получила самый высокий рост экономики, что позволило говорить о необходимости повсеместного внедрения хозрасчетных отношений. Однако эта инициатива была приостановлена Политбюро КПСС, члены которого увидели в этих нововведениях расширение демократических свобод в стране. «В связи с этим следует вспомнить представление объемистого научного доклада Правительству и Политбюро КПСС, подготовленного в Отделении экономики АН СССР под руководством академика А. Г. Аганбегяна, в котором указывались последствия отказа от совершенствования хо-

¹ Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента : учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 1998.

зяйственного механизма. Главный вывод этого доклада был таков: отказ от проведения экономической реформы приведет в 1982 году к нулевому экономическому росту, то есть к полной стагнации»¹.

В 1987 году был принят Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)», предусматривавший новые формы хозяйствования, основанные на принципах полного хозяйственного расчета и самоокупаемости, и явившийся важным инструментом для создания новых экономических условий путем значительного расширения возможностей производителей в различных отраслях деятельности.

Согласно ст. 14 Закона СССР «О государственном предприятии (объединении)» в области труда и заработной платы предприятие:

- устанавливало технически обоснованные формы его организации, режим рабочего времени и времени отдыха;
- проводило тарификацию, аттестацию и рационализацию рабочих мест, определяло их необходимое количество и упраздняло излишние рабочие места;
- использовало бригадный хозрасчет и подряд в качестве основных коллективных форм организации и стимулирования труда;
- переводило на подрядную форму участки, цеха и другие подразделения. Работа таких подразделений организовывалась по договору между коллективом и администрацией с закреплением необходимого имущества за соответствующим подразделением и оплатой труда по долговременным нормативам;
- формировало фонд заработной платы и фонд материального поощрения (фонд оплаты труда) в зависимости от конечных результатов работы. Рациональное соотношение доли средств хозрасчетного дохода коллектива, направляемой на воспроизводство, и доли средств на оплату труда регулировалось системой налогообложения;
- самостоятельно устанавливало фонд заработной платы по отдельным категориям работников — конструкторов, технологов, научных работников; работников служб технического контроля.

Согласно закону в обязанности предприятия входило:

- установление форм и системы оплаты труда работников, не допуская уравниловки;

¹ Гизатуллин Г. Т., Антонов Д. В. Модель полного хозрасчета предприятия — основа определения эффективной системы налогообложения // КиберЛенинка: [электрон. б-ка]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-polnogo-hozrashcheta-predpriyatiya-osnova-opredeleniya-effektivnoy-sistemy-nalogooblozheniya/viewer>.

— определение рабочих мест, на которых оплата должна была производиться по повышенным тарифным ставкам;

— введение доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения размеров этих доплат, за счет и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по тарифным ставкам (должностным окладам) высвобожденных работников;

— установление за счет экономии фонда заработной платы по каждой категории работников надбавки: рабочим — за профессиональное мастерство; руководителям, специалистам и служащим — за высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы на срок ее проведения;

— установление должностных окладов руководителям подразделений, специалистам и служащим без соблюдения средних окладов по штатному расписанию и без учета соотношений их численности;

— определение конкретных направлений использования фонда материального поощрения;

— разработка и утверждение порядка премирования рабочих, руководящих работников, конструкторов, технологов и служащих структурных единиц и подразделений;

— обеспечение преимущества в стимулировании работников, непосредственно связанных с разработкой и внедрением в производство новейшей техники и технологий, изобретений и рационализаторских предложений¹.

Однако «очередная попытка уравновесить права и ответственность между верхним и нижним звеньями управления к заметным результатам не привела: диктаторские полномочия министерств и ведомств практически не сократились, практика так называемого нормативного распределения прибыли предприятий (в пользу вышестоящих инстанций и плохо работающих предприятий) сохранилась, принцип стабильности и предсказуемости размера этих нормативов по-прежнему нарушался. Верхние уровни управления по-прежнему „владели“ промышленностью — имуществом государственных предприятий, — отводя самим предприятиям лишь распорядительские функции»².

¹ Закон СССР от 30 июня 1987 года № 7284-XI «О государственном предприятии (объединении)» (ред. от 3 августа 1989 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1987. № 26. Ст. 385.

² Черемисина Т. П. Указ. соч. С. 114.

В мае 1988 года был принят Закон СССР «О кооперации в СССР». Роль кооперативов, основанных на принципе кооперативной формы собственности, в народно-хозяйственном комплексе страны была довольно велика.

Членство в кооперативе основывалось на личном труде его участников. Сохраняя советскую риторику, новый закон провозглашал серьезные изменения, связанные с экономикой, основанной на производственной самостоятельности и конкуренции: «Кооперация в СССР предоставляет членам кооперативов реальные возможности и материально заинтересовывает их в повышении эффективности хозяйствования на основе самостоятельной разработки и реализации кооперативами своих планов производства, распределения и продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг и осуществления других видов деятельности, а также в улучшении социальных условий жизни коллектива. Деятельность кооперативов, высокая производительность труда и система его оплаты призваны стимулировать развитие экономического соревнования, конкуренцию на рынке товаров, работ и услуг как между кооперативами, так и кооперативов с государственными предприятиями и организациями, способствовать всемерному повышению эффективности хозяйствования» (ч. 5 ст. 1)¹.

Труд в кооперативе обладал такой же общественной значимостью, как и на государственных предприятиях и в организациях. Оплата труда признавалась важнейшим средством стимулирования роста его производительности, улучшения качества продукции, укрепления производственной и технологической дисциплины. Кооперативам было предоставлено право самостоятельно определять формы и системы оплаты труда как их членов, так и других работников. Решалось производить оплату и деньгами, и натурой. Организация и оплата труда, как правило, основывались на принципах коллективного, семейного или индивидуального подряда с учетом конечных результатов работы. Индивидуальные заработки членов кооператива определялись их трудовым вкладом и размером той части его валового дохода, которая направлялась на оплату труда (ст. 25 Закона СССР «О кооперации в СССР»).

С появлением Закона СССР «О кооперации в СССР» наступил совершенно новый этап развития экономических отношений в период перестройки, который дал возможность использовать методы

¹ Закон СССР от 26 мая 1988 года № 8998-XI «О кооперации в СССР» (ред. от 7 марта 1991 г., с изм. от 15 апреля 1998 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1988. № 22. Ст. 355.

хозяйствования в процессе производства товаров и оказания услуг, характерные для рыночной экономики.

Результаты не заставили себя долго ждать: за первый год количество действующих кооперативов выросло более чем в четыре раза, а объемы продаж стремительно нарастали. В 1990 году выручка от реализации товаров и услуг кооперативов составила 70 млрд рублей, что равнялось 8,7 % национального дохода страны. Однако такой стремительный успех и быстрый рост вызвали недовольство руководителей государственных структур (предприятий, министерств, местных и центральных органов управления), а также значительной части населения из-за роста цен. Все это стимулировало активное развитие законодательства, направленное на «уничтожение отрицательных явлений в хозяйственной практике, связанных с кооперацией»¹. В связи с этим последовали ограничения самостоятельности кооперативов до уровня государственных предприятий.

В июне 1990 года Законом СССР «О предприятиях в СССР» был утвержден правовой статус предприятий как самостоятельного хозяйствующего субъекта с правами юридического лица, который мог на основании использования трудовым коллективом имущества производить и реализовывать продукцию, выполнять работы и оказывать услуги.

Согласно этому закону предприятия СССР были разделены на три категории в зависимости от собственника, обладающего имуществом. В первую группу включались предприятия, которыми владели советские граждане, — индивидуальные и семейные предприятия. Вторую группу составляли предприятия, основанные на коллективной собственности: коллективные предприятия, производственные кооперативы, предприятия, принадлежащие кооперативам, предприятия, созданные в форме акционерного общества или иного хозяйственного общества или товарищества, а также предприятия общественных и религиозных организаций. Третью группу представляли государственные предприятия, основанные на государственной собственности: союзные, республиканские, автономные и коммунальные.

В декабре 1990 года был принят Закон РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности», в котором впервые появились понятия «предпринимательство» и «предпринимательская деятельность», а также были определены субъекты этой деятельности и организационно-правовые формы. Главные достижения этого зако-

¹ Черемисина Т. П. Указ. соч. С. 115.

на — то, что предприятия, расположенные на территории России, из союзного подчинения перешли в республиканское, и признание государством частной собственности.

В законе предусматривалось, что предприятия (организации) имеют право самостоятельно определять формы, системы и размер оплаты труда своих работников, а также другие источники их доходов. Однако в соответствии с этим законом предприятия (организации) были обязаны обеспечивать размер оплаты труда, условия работы и меры по социальной защите работников, установленные законодательством.

В декабре 1990 года большинство нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, утратили силу как противоречащие Закону СССР «О предприятиях в СССР». В этот период продолжала действовать тарифная система, альтернатива которой так и не была предложена.

В КЗоТ изменения были внесены лишь в сентябре 1992 года и коснулись вида, системы оплаты труда, размера тарифных ставок, окладов, премий, других поощрений, которые с этого момента определялись предприятием, организацией самостоятельно и фиксировались в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

В качестве радикальных изменений, произошедших в связи с внесением изменений в КЗоТ в 1992 году, Н. М. Саликова указывает следующее:

- практически полный отказ от нормирования (за исключением бюджетной сферы);

- полная самостоятельность предприятий в установлении видов, форм, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок и должностных окладов;

- обязанность работодателя, закрепленная государством в качестве гарантии, обеспечивать лишь минимальный размер оплаты труда;

- провозглашение на законодательном уровне отмены максимального ограничения размера оплаты труда;

- размеры надбавок и доплат, которые устанавливались в централизованном порядке, стали носить характер минимальных гарантий¹.

Либерализация цен, начавшаяся в январе 1992 года, стала приоритетным направлением начала рыночных реформ и подразумевала отказ от государственного контроля над ценами на товары и услуги.

¹ Саликова Н. М. Указ. соч. С. 55.

Это предоставило предпринимателям большую свободу для установления цен, но также привело и к определенным побочным эффектам.

С середины 1992 года обострилось положение, вызванное широкомасштабной приватизацией государственных предприятий. Перед приватизацией эти предприятия уже были лишены оборотных средств, то есть денежных ресурсов, необходимых для поддержания нормального бизнес-процесса. Эта ситуация связана с либерализацией цен и изменениями в системе ценообразования, что привело к нестабильности на рынке, неопределенности в получении кредитов и резкому спаду спроса на товары этих предприятий.

Таким образом, в России начала 1990-х годов либерализация цен значительно осложнила положение предприятий, особенно в условиях приватизации. Они были лишены оборотных средств и столкнулись с финансовыми трудностями, которые серьезно осложнили их дальнейшую деятельность.

Перспективная политика, ориентированная на гибкость в ценообразовании, позволила разрешить проблемы с товарным дефицитом, способствуя началу радикальных преобразований. Однако отсутствие институциональной основы способствовало наступлению неконтролируемых последствий в виде гиперинфляции, конфискации сбережений и резкого сокращения доходов населения. Весьма высокий рост цен, безусловно, не учитывал платежеспособность населения. Таким образом, последствия дефицита товаров сменились акцентом на денежных проблемах, к тому же в условиях прекращения финансирования государством многих отраслей, в частности науки, медицины, образования. Задержка заработной платы стала нормой не только в бюджетной сфере, но и в частном секторе экономики, где трудящиеся нередко сталкивались со злоупотреблениями руководителей.

Не изменилась ситуация и во второй половине десятилетия. Несмотря на увеличение номинальных доходов в период с 1995 по 1999 год, реальные доходы населения и его заработная плата продолжали снижаться. Резко сократились выплаты, связанные с социальной поддержкой. Главными причинами этого стали неактуальность перерасчетов заработной платы, пенсий и социальных пособий по отношению к росту цен, постоянная задержка зарплаты из-за отсутствия денежных средств у предприятий, а также многочисленные нарушения и злоупотребления работодателей.

В ходе рыночных реформ недовольство работников в системе социально-трудовых отношений зачастую было связано с нестабильностью в части оплаты труда, и поэтому государственное регулирование

доходов и заработной платы возникало лишь как мера реагирования на процессы, вызванные социальной напряженностью. Несмотря на то что в сентябре 1992 года в КЗоТ 1971 года были внесены радикальные изменения, в России продолжались поиски путей развития трудового права, которое должно было соответствовать требованиям рыночной экономики.

2.4. ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ

30 декабря 2001 года в России был принят Трудовой кодекс РФ, который вступил в силу с 1 февраля 2002 года¹. В кодексе были закреплены основные принципы труда, такие как равенство, свобода выбора профессии, запрет дискриминации, принудительного труда, обязанность компенсации ущерба и обеспечение справедливых условий труда.

Понятие заработной платы значительно расширилось благодаря включению различных видов компенсационных и стимулирующих выплат. Статьей 135 ТК РФ урегулированы условия определения заработной платы. Согласно этой норме заработная плата работника устанавливается на основе трудового договора и с учетом действующих систем оплаты труда в данной организации.

Системы оплаты труда, включая тарифные ставки, оклады (должностные оклады), компенсационные доплаты и надбавки, а также стимулирующие доплаты и надбавки и системы премирования, определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Организация имеет право самостоятельно устанавливать системы оплаты труда.

Таким образом, система оплаты труда применительно к ст. 135 ТК РФ включает:

- фиксированный размер оплаты труда (оклад, тарифные ставки) с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы (ст. 143 ТК РФ);
- доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 4 августа 2023 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

— доплаты и надбавки стимулирующего характера (ст. 191 ТК РФ «Поощрения за труд»).

При этом установленный в организации локальными нормативными актами фиксированный размер оплаты труда основан на нормах прямого действия, поскольку они служат непосредственным основанием для соответствующей выплаты работнику, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности в нормальных условиях труда. Издание работодателем дополнительного приказа в таком случае не требуется.

Окончательный переход на новую систему оплаты труда был закреплён в Постановлении Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Содержание новой системы оплаты труда работников этой категории составили размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений. Помимо этого, в положении предусмотрены критерии, учитывающиеся при установлении системы оплаты труда, которые включают Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственные гарантии по оплате труда; перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемый Министерством труда и социальной защиты РФ; перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях, утверждаемый Министерством труда и социальной защиты РФ; рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников¹.

Обычно права работников на получение заработной платы закрепляются в таких документах, как штатное расписание, положение об оплате труда, положение о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы органа.

В общепринятой научной и практической литературе выделены три основных подхода к системам оплаты: тарифная, бестарифная и смешанная, несмотря на то, что в действующем ТК РФ отсутствует упоминание о системах оплаты труда, не основанных на тарифах.

Тарифными являются такие системы оплаты труда, которые основаны на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

В бестарифных системах оплаты труда заработок работника привязан к общим результатам работы подразделений или всего предприятия. В таком случае каждому работнику назначается коэффициент участия в итоговом результате деятельности предприятия, а его заработная плата рассчитывается на основе этого коэффициента.

Некоторые работодатели предпочитают использовать смешанную систему оплаты труда, которая включает элементы тарифной и бестарифной систем. В данном случае работодатель не полностью отказывается от тарификации заработной платы, однако корректирует ее индивидуально для каждого работника в зависимости от его итоговой производительности.

Тарифная система является самой распространенной формой оплаты труда и применяется как государственными органами, так и коммерческими предприятиями.

Простой повременной является система оплаты труда, при которой оплата производится за фактически отработанное время, исходя из должностного оклада или часовой тарифной ставки. В случае повременно-премиальной системы к заработной плате, начисленной

¹ Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений) (ред. от 19 января 2019 г.) // Российская газета. 2008. 13 авг. № 170.

за отработанное время, добавляется премия за качество выполненной работы, которая рассчитывается как процент от оклада. Повременная система оплаты труда, основанная на окладе, предусматривает ежемесячную выплату заработной платы в размере, заранее установленном трудовым договором.

Как правило, сдельная система оплаты труда применяется на предприятиях и в организациях, предоставляющих услуги, выполняющих работы различных видов, осуществляющих производство товаров. Прибыль таких предприятий напрямую зависит от объема работы, выполненной сотрудниками, поэтому разумно оплачивать не их затраченное время, а количество продукции, выполненных работ или оказанных услуг.

Существуют следующие виды сдельной системы оплаты труда:

1) прямая — заработок начисляется исходя из количества изготовленной работником продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и установленных работодателем сдельных расценок;

2) сдельно-прогрессивная — продукция (работы или услуги), полученная работником сверх норм выработки, оплачивается по повышенным сдельным расценкам;

3) сдельно-премиальная — к заработку работника по прямым сдельным расценкам дополнительно выплачивается премия либо иные стимулирующие выплаты;

4) косвенно-сдельная — применяется для оплаты труда вспомогательного персонала, и их заработная плата составляет процент от заработка основных работников;

5) аккордная — рассчитывается по результатам выполнения определенного объема работ по аккордному заданию, между работниками распределяется, например, в зависимости от количества времени, отработанного каждым из них, с учетом коэффициента трудового участия;

6) комиссионная — оплата труда зависит от объема продаж либо выручки, которую организация получает, но не должна быть ниже установленного МРОТ.

Бестарифная система оплаты труда не предполагает фиксированные суммы выплат, а зависит от размера общего фонда заработной платы, который может быть увеличен при достижении высокого уровня доходности предприятия. Такая доля может различаться для разных сотрудников в зависимости от объема выполненной работы или быть одинаковой для всех на предприятии.

Смешанная система оплаты труда включает элементы тарифной и бестарифной систем. Сотрудник получает фиксированный оклад, однако размер зарплаты в конечном счете зависит от результатов его работы: качества произведенной продукции, уровня продаж, отработанного времени. Выделяются следующие виды комбинированной системы оплаты труда: плавающая, комиссионная, дилерская. В случае плавающей системы работнику устанавливается определенный диапазон зарплаты, а конкретная сумма зависит от эффективности работы в заданный период. При комиссионной системе оплаты труда работники получают определенный процент от выручки либо от чистой прибыли предприятия. В дилерской системе работники вместо заработной платы получают товары, которые они должны продать самостоятельно¹.

Важным элементом любой системы оплаты труда является квалификация как часть трудовой функции. Ученые подчеркивают связь квалификации с институтом заработной платы, «поскольку она является одним из оснований установления вознаграждения за труд (тарифных ставок, окладов, должностных окладов) (ст. 129 ТК РФ). Для рабочих уровни квалификации определяются тарифным и квалификационным разрядами (ч. 4 и 5 ст. 143 ТК РФ), для специалистов и служащих — специальным образованием, опытом работы и выражаются в категориях... ученых званиях»².

Оплата труда в Российской Федерации гарантирована системой мер, одной из которых является такой базовый параметр, как ее минимальная величина. Согласно Конвенции № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» факторами, которые должны учитываться при определении минимального размера оплаты труда (МРОТ), являются потребности работников и их семей, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости³.

¹ Клычова Г. С., Исхаков А. Т., Каримова К. Р. Порядок организации оплаты, стимулирования и мотивации труда на предприятии // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2022. № 15. С. 2–10.

² Косаковская Е. И., Хныкин Г. В. Национальная система квалификации и системы оплаты труда: правовая сущность и регулирование : моногр. М. : Проспект, 2021. С. 8.

³ Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (принята в Женеве 22 июня 1970 г.) // Конвенции

Важными для реализации положений законодательства об оплате труда являются государственные гарантии, закрепленные в ст. 130 ТК РФ. Прежде всего это касается минимального размера его оплаты.

Согласно Федеральному закону от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ в Российской Федерации минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается¹.

Минимальный размер оплаты труда представляет собой тот денежный минимум, который способен обеспечить гарантированное вознаграждение работнику за исполнение им трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Следующая гарантия относится к мерам, обеспечивающим повышение уровня реального содержания заработной платы. Согласно ст. 134 ТК РФ «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги».

На практике работодатели нередко уклоняются от индексации заработной платы, пользуясь несовершенством действующего трудового законодательства. В этой связи необходимо отметить следующее. Во-первых, определенные сложности связаны с отсутствием определения понятия «индексация». Не прояснило ситуацию и письмо, подготовленное Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Федеральной службой по труду и занятости «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем», в котором повторяются положения ТК РФ².

Во-вторых, ст. 134 ТК РФ устанавливает требование проводить индексацию заработной платы в случае роста потребительских цен на товары и услуги. При этом государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения

и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. Т. II. С. 1605–1608.

¹ Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 19 декабря 2022 г.) // Российская газета. 2000. 21 июня. № 118.

² Письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости от 19 апреля 2010 года № 1073-6-1 // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103445/.

производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Для негосударственного сектора предусмотрены иные условия. Работодатели должны осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Конституционный Суд РФ считает, что «такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации»¹.

В свою очередь Верховный Суд РФ выразил мнение, что такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. ТК РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые условия и порядок ее проведения (в том числе периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности².

Несмотря на заключение судебных органов о том, что отсутствие установленного порядка не может являться основанием для отказа в проведении индексации, привлечь работодателя к административной ответственности представляется возможным далеко не во всех случаях, поскольку установить объективную сторону состава правонарушения при отсутствии закреплённого на законодательном уровне механизма индексации довольно сложно.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 года № 1707-О // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=407147#H2I2nwTUtxSxruHO1>.

² Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации. 2017. № 4 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. нояб. № 11.

Размер индексации обычно определяется на основе официального индекса потребительских цен на товары и услуги, установленного по итогам конкретного периода. Кроме того, индексация может соответствовать показателю инфляции, который указывается в федеральном законе о федеральном бюджете на настоящий и следующие два года. Также размер индексации заработной платы может соответствовать росту прожиточного минимума трудоспособного населения.

Конституционный Суд РФ, проанализировав ст. 2, 130 и 134 ТК РФ, пришел к выводу, что индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Нормативные положения, предоставляющие работодателям, не получающим бюджетного финансирования, право самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, дает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя¹.

Буквальное толкование ст. 134 ТК РФ указывает на то, что рост заработной платы может осуществляться и за счет других мер, а не только индексации. Считается, что повышение окладов, выплата премий, установление доплат и тому подобное также служат инструментами повышения уровня заработной платы. Тем не менее необходимо четко разграничивать выплаты, предусмотренные в качестве индексации зарплаты либо входящие в систему оплаты труда.

Еще одной проблемой, связанной с применением ст. 134 ТК РФ, является то, что многие работодатели стремятся не столько увеличить фактическое содержание заработной платы, сколько просто проиндексировать оклады, то есть повысить их на процент, не превышающий роста потребительских цен, либо установить повышенный размер единовременных стимулирующих выплат. Порядок же реального повышения заработной платы должен учитывать не только возможное увеличение базовой ставки, но и в целом рост заработной платы работника в соответствии с ростом цен на товары и услуги, в связи с чем суды подчеркивают, что стимулирующие выплаты для работников не могут считаться методом увеличения реального содержания заработной платы, поскольку их целью является стимулирование трудовой активности работника.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 года № 913-О-О // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=156096#FPZ2nwTq81DttvHi>.

Выплата премии как способ повышения заработной платы вызывает сомнения, поскольку она в конечном счете является мерой поощрения и зависит от воли работодателя. Однако судебная практика признает, что выплата премий может также быть использована для индексации заработной платы. «Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности повышением должностных окладов, выплатой премий и т. п.»¹.

Тема ограничения оплаты труда в натуральной форме как государственная гарантия является актуальной и на современном этапе развития общества.

По общему правилу оплата труда осуществляется в денежной форме. Вместе с тем в ст. 131 ТК РФ указана возможность неденежной формы заработной платы.

В некоторых европейских странах использование неденежной формы оплаты труда запрещено. Однако Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» позволяет частично оплачивать труд в натуральной форме.

Как правило, использование формы заработной платы, не связанной с наличными деньгами, возникает в условиях сложной экономической ситуации, когда финансовые возможности организации не позволяют полностью оплатить труд работников. Руководители сталкиваются с проблемой сложного решения: отправлять сотрудников в вынужденные неоплачиваемые отпуска, уменьшать их численность или продолжать производить продукцию, при этом направляя ее часть на оплату труда работников.

Применение неденежной формы оплаты труда требует соблюдения специальных условий в отношении документации по таким выплатам, в том числе связанных с налогообложением.

Поскольку требования трудового законодательства, касающиеся оплаты труда в натуральной форме, не вполне конкретны, администрация предприятия должна обращать внимание на рекомендации Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»:

а) наличие добровольного волеизъявления работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации. 2017. № 4.

в неденежной форме. Суды не признают доказательством добровольного волеизъявления работника указание на неденежную форму оплаты части заработной платы в трудовом договоре;

б) заработная плата в неденежной форме выплачивается в размере, не превышающем 20 % от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему определенную пользу;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, то есть их стоимость не должна превышать уровня рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат¹.

Совершенствование норм, регулирующих выплату заработной платы в неденежной форме, позволит исключить их двоякое толкование и сведет к минимуму число ошибок в правоприменительной практике.

Выплаты, способствующие мотивации, являются одним из крайне важных и спорных вопросов. Законодательство различает стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты), премиальные выплаты и поощрения (благодарности, почетные грамоты, ценные подарки). С. А. Каган отмечает: «процесс стимулирования в трудовом праве предполагает такое воздействие на работника, которое включает в свою сферу его потребности, интересы... мотивацию поведения. В основе стимулирования — взаимодействие внешних условий и внутренней структуры личности»².

В соответствии с ст. 135 ТК РФ работодатель имеет право выбора при установлении системы стимулирующих доплат и надбавок в коллективном договоре, соглашении или положении о премировании.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. 31 дек. № 297.

² Каган С. А. Стимулирование труда : [лекция]. Горки : Белорусская гос. сельскохозяйственная акад., 2005. С. 12.

Конституционный Суд РФ разъясняет, что абз. 4 ч. 1 ст. 22 и ч. 1 ст. 191 ТК РФ предоставляют работодателю право поощрять работника за добросовестный и эффективный труд, в том числе путем выдачи премии. Такая премия в соответствии с буквальным смыслом ч. 1 ст. 191 ТК РФ является одним из видов поощрения, применение которого относится к дискреции работодателя.

«Указанные нормы, не затрагивающие вопросов установления заработной платы и определения ее составляющих, предоставляют работодателю право наряду с привлечением работника к дисциплинарной ответственности использовать поощрения работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, направлены на обеспечение эффективного управления трудовой деятельностью и не могут расцениваться как нарушающие права работников»¹.

В специальной литературе надбавки определяются как выплаты, компенсирующие воздействие относительно постоянных факторов труда и производства и стимулирующие приобретение работниками высоких профессионально-квалификационных качеств. Доплаты компенсируют воздействие на работника переменных факторов организации труда и производства, а также стимулируют сверхнормативные достижения в труде².

Кроме дополнительных выплат и стимулирующих надбавок, согласно законодательству работодатели также имеют право выплачивать своим сотрудникам премии. Премии неотъемлемо связаны с общим заработком и являются вознаграждением за достижение поставленных целей и повышение производительности труда. За успешные результаты и достижение установленных показателей работодатели выплачивают премии в качестве поощрения.

Нередко премии используются как способ увеличения реального содержания заработной платы, хотя это и вызывает определенные сомнения, так как все же это мера поощрения, которая выплачивается на усмотрение работодателя. Правда, судебная практика допускает выплату премий как способ повышения реального содержания зарплаты. «Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации,

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 27 июня 2017 года № 1272-О // Гарант.ру : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71620464/?ysclid=loyag07m7e143275412>.

² *Ананьева Ю., Кокин Ю.* Оптимизация оплаты труда в бюджетной сфере // Человек и труд. 1999. № 4. С. 71.

в частности повышением должностных окладов, выплатой премий и т. п.»¹. Что касается дополнительной премии, то она не является регулярной ежемесячной стимулирующей выплатой и назначается только при наличии доказательств выполнения работы, превышающей стандартные повседневные должностные обязанности работника.

Как показывает практика профсоюзов, по-прежнему проблемным вопросом остается задолженность по заработной плате. Задолженностью по заработной плате (денежному довольствию) работникам считаются фактически начисленные, но не выплаченные в срок суммы, установленные коллективным договором или договором на расчетно-кассовое обслуживание, заключенным с банком (расчетно-кассовым центром). И это несмотря на то, что отказ от оплаты труда расценивается законодателем как принудительный труд. В соответствии со ст. 4 ТК РФ «к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере».

Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» обращает внимание судов на то, что при несвоевременной выплате заработной платы работник имеет право на приостановление работы при условии, что задержка составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о ее приостановлении. Это правило исключает случаи, перечисленные в ч. 2 ст. 142 ТК РФ.

В 2016 году Роструд издал приказ «О мерах по повышению эффективности деятельности территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости по обеспечению погашения и ликвидации задолженности по оплате труда», в котором предлагаются мероприятия по организации работы с целью выявления задолженности по заработной плате у работодателей, зарегистрированных на территории соответствующего субъекта Российской Федерации. В рамках этой работы проводятся инициативные мероприятия государственной инспекции труда, выходящие за пределы надлежащей организации рассмотрения обращений граждан и иных лиц о нарушении

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации. 2017. № 4.

ях трудового законодательства, а также личного приема. В приказе определены источники, от которых должна поступать информация: от территориальных органов Росстата, ПФР, ФСС, ФНС, судебных органов и службы судебных приставов, иных органов государственной власти и местного самоуправления. Помимо этого, выявлять задолженность предполагается в ходе мониторинга средств массовой информации.

Роструд предлагает следующие направления работы:

- получение оперативной информации из территориального органа Росстата;

- получение сведений о задолженности по заработной плате из Федеральной налоговой службы на регулярной основе, а также получение сведений о работодателях, которые выплачивают заработную плату ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной в субъекте РФ или отраслевым (межотраслевым) соглашением;

- получение сведений из Пенсионного фонда РФ о задолженности по уплате взносов, что может свидетельствовать о невыплате заработной платы;

- мониторинг публикаций в средствах массовой информации (федеральных и региональных, в том числе электронных);

- мониторинг сайтов судебной системы РФ и получение на регулярной основе из судебных органов, а также от службы судебных приставов сведений о задолженности по заработной плате, в том числе в виде судебных актов, постановлений о возбуждении исполнительного производства (приказов, решений, определений, постановлений);

- мониторинг сайтов арбитражных судов с целью выявления задолженности работодателей, в отношении которых инициирована процедура банкротства;

- получение информации о задолженности по заработной плате из других источников: в процессе мониторинга, из органов по труду субъекта РФ, профсоюзов и т. д.

Полученную информацию необходимо сверять со сведениями Реестра задолженности территориального органа Роструда. В случае выявления работодателей, в отношении которых имеется информация о задолженности, но не проводились надзорные мероприятия (привлечение к административной ответственности) за соответствующий период, надо незамедлительно организовать проведение

внеплановой проверки или возбуждение дела об административном правонарушении¹.

Несмотря на то что задолженность по заработной плате с каждым годом снижается, она до сих пор полностью не ликвидирована. Эта проблема возникает по разным причинам, но чаще всего связана с финансовыми затруднениями организации, управленческой неэффективностью, злоупотреблениями руководства.

В докладе председателя ФНПР М. В. Шмакова на состоявшемся 11 апреля 2023 года Генеральном совете ФНПР «О совершенствовании системы оплаты труда и социальной политики в современных условиях» прозвучало, что задачей профсоюзов и органов власти на современном этапе в условиях социального партнерства является обеспечение роста доходов граждан, в первую очередь работающих, живущих на зарплату и вносящих реальный вклад в экономику страны. При этом М. В. Шмаков отметил: «Проблема бедности имеет свои причины, главная из которых — хронически низкая стоимость труда. Профсоюзы неоднократно указывали Правительству России на этот факт. Тем не менее ни в одном стратегическом или программном документе Российской Федерации, ни в одном федеральном проекте не установлены целевые показатели по повышению уровня оплаты труда». В докладе было заявлено, что ФНПР считает необходимым установить единые принципы для систем оплаты труда — как для государственного, так и для частного сектора экономики, способные обеспечить конкурентную заработную плату и приток квалифицированных кадров. Помимо этого, профсоюзы предложили закрепить основные принципы систем оплаты труда и определили их основные направления².

¹ Приказ Роструда от 19 апреля 2016 года № 130 «О мерах по повышению эффективности деятельности территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости по обеспечению погашения и ликвидации задолженности по оплате труда» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_277930/.

² Доклад председателя ФНПР М. В. Шмакова на Генеральном совете ФНПР 11 апреля 2023 года «О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях» // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. URL: https://fnpr.ru/upload/iblock/a00/avkslxx59ehu2ygo2ordqo20glbzm4b8/Doklad-M.V.SHmakova_.pdf?ysclid=lpgzvw5173816669840.

2.5. ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО МИРОВОГО КРИЗИСА: ПОЗИЦИЯ ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

Мировой кризис, начавшийся с пандемии коронавируса, показал хрупкость современного мироустройства и обострил существующие социально-экономические проблемы. Несмотря на относительно небольшие экономические потери от пандемии, России не удалось избежать сокращения рабочих мест, снижения доходов населения, падения объемов промышленного производства, сокращения инвестиций, угрозы банкротств и закрытия предприятий.

Принятые Президентом и Правительством РФ совместно со сторонами социального партнерства меры поддержки позволили разработать для проблемных отраслей мероприятия по льготному кредитованию, отсрочке налоговых платежей, снижению налоговой нагрузки. Потерявшие работу граждане получили возможность воспользоваться программами по созданию временных рабочих мест, средствами на организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Семьи с несовершеннолетними детьми получали единовременные выплаты. Был увеличен размер ряда пособий, в том числе пособия по безработице.

При участии профсоюзов, входящих в ФНПР, были разработаны и приняты изменения в ТК РФ, регулирующие дистанционную (удаленную) работу, Правительство России получило полномочия на установление требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Однако в стране отсутствовала целенаправленная государственная стратегия по созданию эффективных и достойных рабочих мест, обеспечению устойчивого роста реальной заработной платы и доходов населения.

На протяжении многих лет в ряде субъектов РФ сохранялся высокий уровень безработицы. Наемные работники часто вынуждены были устраиваться на предприятия, где использовались новые формы занятости. Многие трудящиеся лишались права на социальную защиту и государственные гарантии в сфере труда, что создавало риск падения реальных доходов населения, снижало поступления во внебюджетные фонды и бюджеты субъектов РФ, создавало социальную напряженность.

Большие опасения вызывало положение бюджетных отраслей экономики. Политика оптимизации, против которой выступали проф-

союзы, показала свою несостоятельность во время пандемии коронавируса. Сохранялась высокая межрегиональная дифференциация в уровне оплаты труда работников бюджетной сферы за равный по интенсивности и качеству труд. Применяемая для определения целевых индикаторов повышения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы методика расчета «среднего дохода от трудовой деятельности» привела к существенному снижению уровня заработных плат в бюджетном секторе относительно уровня заработных плат, определяемых по данным текущей отчетности организаций в целом по экономике на федеральном и региональных уровнях. При этом сформировалась устойчивая тенденция к увеличению этого разрыва.

Поправки в Конституцию РФ, закрепляющие социальное партнерство в качестве основополагающего принципа общественного развития, не стали нормой, реализуемой всеми органами власти и работодателями.

Отдельные представители органов власти и бизнеса игнорировали принципы социального партнерства. На законодательном уровне не были закреплены постановления Конституционного Суда РФ относительно института минимального размера оплаты труда в субъекте Российской Федерации как гарантии оплаты труда при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени без учета особых условий ее осуществления, то есть установления нормальных (базовых) окладов, минимальных (базовых) ставок заработной платы 1-го разряда (профессиональной квалификационной группы первого уровня) не ниже величины МРОТ для объективной дифференциации в оплате труда.

Низкая заработная плата не только вела к бедности трудящихся, но и тормозила развитие отечественного производства, лишая бюджеты налоговых поступлений.

Выступая за совершенствование социально-экономической политики, ФНПР стремилась обеспечить рост реальной заработной платы работников. Для этого предлагалось:

— установление тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с правовой позицией Конституционного Суда РФ;

— поэтапное повышение соотношения минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы до 50 %;

— введение страхования утраченного заработка в случае потери работы, применения работодателями режима неполного рабочего времени, объявления простоя, изменения организационно-правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, несостоятельности (банкротства), а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

— установление отраслевых систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, включая установление (дифференциацию) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, порядка повышения уровня реального содержания заработной платы, предельных соотношений заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

— установление законодательной гарантии по сохранению (повышению) принятых соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, перечисленных в указах Президента РФ от 2012 года, и средней заработной платы в субъектах РФ, а также определение целевых показателей данного соотношения на основе среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций по субъектам РФ;

— разработка методики исчисления минимального (восстановительного) потребительского бюджета, обеспечивающего основные материальные, культурные, духовные и иные потребности работников, как индикатора достойной заработной платы¹.

Особое внимание уделялось обеспечению социального партнерства, которое предлагалось распространить на всех (самозанятых, индивидуальных предпринимателей и другие категории трудящихся, у которых отсутствовали формальные трудовые отношения).

31 марта 2021 года было подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими

¹ Постановление Генерального совета ФНПР от 14 апреля 2021 года № 9-5 «О текущей ситуации в экономике Российской Федерации и на рынке труда» // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-14-04-2021-9-5.html>.

объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы (далее — Генеральное соглашение на 2021–2023 гг.). В ходе коллективных переговоров профсоюзам удалось добиться включения обязательств, направленных на установление МРОТ в регионах с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ; обеспечения планомерного повышения МРОТ темпами выше уровня инфляции и установления МРОТ выше прожиточного минимума трудоспособного населения; снижения межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений¹.

Усиление политического и экономического противостояния России с рядом стран Запада поставило руководство страны перед необходимостью предпринять ряд шагов по совершенствованию денежно-кредитной, налоговой и промышленной политики, многие из которых предлагались ранее профсоюзами. Так, государство усилило поддержку ключевых производственных отраслей с целью обеспечения технологического суверенитета страны. Многие компании получили налоговые льготы и отсрочку по уплате страховых взносов. Для среднего, малого и микробизнеса стала доступна господдержка в виде льготных кредитов; появилась промышленная ипотека. Дополнительную поддержку от государства получили системообразующие предприятия.

Правительство ограничило рост цен на продукты, лекарства и товары первой необходимости. Были приняты меры по предотвращению оттока капитала иностранных организаций, покидающих Россию. Все это позволило сохранить рабочие места и производственный потенциал в автомобилестроении, торговле, общественном питании, пищевой и перерабатывающей промышленности, производстве упаковки, строительстве и других отраслях.

В то же время есть ряд задач, требующих пристального внимания со стороны государства и профсоюзов. Перед предприятиями встала задача обеспечения производственного сектора, в том числе предприятий оборонно-промышленного комплекса, квалифицированными кадрами, иначе национальная безопасность и технологическая независимость России могут оказаться под угрозой.

¹ Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 13 апреля 2021 года № 4-2 «О Плане мероприятий ФНПР по реализации обязательств Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы» // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ispolkoma-fnpr-ot-13-04-2021-4-2.html>.

Причиной такого положения стали не только «демографическая яма» 1990-х годов, но и низкий уровень оплаты труда.

Установленный порядок определения состава затрат, включаемых в цену продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа, не учитывал положения коллективных договоров и отраслевых соглашений, касающиеся вопросов оплаты труда и социального обеспечения работников оборонных предприятий. Сложившаяся ситуация привела к падению уровня заработной платы работников, а для организаций — к ослаблению их финансово-экономической устойчивости, вынужденным мероприятиям по оптимизации численности, потере высококвалифицированных специалистов, снижению конкурентоспособности на рынке труда.

Размер должностных окладов и ставок заработной платы был связан с величиной минимального размера оплаты труда. По мнению профсоюзов, основой для его установления должен быть минимальный потребительский бюджет. По методике, разработанной ФНПР, величина минимального размера оплаты труда, проиндексированная на основе минимального потребительского бюджета, должна была составлять в 2022 году около 46 тыс. рублей. В стране сохранялась сильная межрегиональная и внутрирегиональная дифференциация размеров заработной платы работников бюджетного сектора, имеющих одинаковый уровень квалификации и выполняющих схожие трудовые функции. Не решалась проблема ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников. Индексация заработной платы производилась нерегулярно и не обеспечивала повышения ее покупательной способности.

При разработке и рассмотрении документов стратегического характера финансово-экономический блок правительства игнорировал предложения профсоюзов. Работодатели все чаще отказывались от взаимодействия с профсоюзами и направляли в Минтруд отказ от присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне. Это позволяло им получать преимущества от демпинга по заработной плате, экономии на социальных гарантиях в результате недобросовестной конкуренции.

В текущих социально-экономических условиях Генеральный совет ФНПР видит приоритетную задачу профсоюзных организаций всех уровней в том, чтобы добиваться повышения заработной платы работников, в первую очередь в оборонно-промышленном комплексе, развитии социального партнерства и расширении возможностей объединения в профсоюзы всех категорий трудящихся.

Генеральный совет ФНПР выступил с целым рядом конкретных предложений, среди которых важное место заняли вопросы оплаты труда. В частности, предложено добиваться «учета в составе затрат, включаемых в единицу продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа, расходов на оплату труда, социальное обеспечение работников и развитие кадрового потенциала на основании положений коллективных договоров и отраслевых соглашений; установления размера тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада, должностного оклада работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом; поэтапного повышения минимального размера оплаты труда, размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета, в том числе путем актуализации методики исчисления минимального потребительского бюджета с учетом региональных особенностей; установления равных размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников бюджетной сферы, входящих в один квалификационный уровень соответствующей профессиональной квалификационной группы и (или) выполняющих одинаковую трудовую функцию; установления общих подходов к индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не менее, чем на прогнозную величину роста индекса потребительских цен на соответствующий год на законодательном уровне и с указанием конкретных величин — в коллективных договорах, соглашениях; учета в регулируемых тарифах расходов работодателей на персонал в соответствии с отраслевыми и иными соглашениями в сфере социального партнерства; восстановления индексации пенсий работающим пенсионерам; выполнения ранее принятых решений по развитию „северного“ законодательства»¹.

Основываясь на своей позиции, ФНПР предложила добиваться включения в отраслевые (межотраслевые) соглашения следующих обязательств в сфере оплаты труда:

— установление размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников соответствующего вида профессиональной деятельности, дифференцированных по уровням квалификации (тарифным разрядам);

¹ Постановление Генерального совета ФНПР от 16 ноября 2022 года № 13-4 «О текущем моменте и задачах профсоюзов» // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-16-11-2022-13-4.html>.

— установление размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

— установление повышенных по сравнению с действующими нормативными правовыми актами минимальных размеров компенсационных (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат);

— индексация размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера не реже одного раза в год в соответствии с прогнозируемой величиной роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации;

— выплата заработной платы своевременно и в полном размере, а в случае возникновения задолженности по заработной плате — разработка по согласованию с соответствующим общероссийским (межрегиональным) профсоюзом (его организацией) плана-графика по погашению данной задолженности;

— повышение заработной платы работников в стратегически важных отраслях экономики, включая организации оборонно-промышленного комплекса, в том числе за счет увеличения финансирования государственного оборонного заказа;

— увеличение доли вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы;

— установление в организациях всех форм собственности предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

— установление, пересмотр и замена норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

— обеспечение повышения оплаты труда инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих основного производства до уровня, обеспечивающего конкурентоспособность работодателей на рынке труда, привлечение в производственный сектор молодежи и предотвращение вынужденных переработок в целях увеличения заработка¹.

¹ Постановление Исполкома ФНПР от 21 июня 2023 года № 5-2 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2022 года и задачах на предстоящий период» // Федерация

ВЫВОДЫ

История развития законодательства об оплате труда свидетельствует о том, что способы ее регулирования всегда были связаны с конкретным историческим периодом.

В России практиковалось два подхода к политике оплаты труда.

Первый — централизованный, предполагающий государственное регулирование заработной платы. Целями такого подхода являются сокращение социального неравенства, поддержание рабочей силы и контроль уровня заработной платы. Государство играло роль регулятора и определяло стандарты оплаты труда для всех работников.

Второй — договорной, когда размер заработной платы определяется путем соглашения между сторонами трудовых отношений на основе положений коллективного и трудового договоров. Этот подход предполагал большую свободу в определении размера заработной платы и индивидуальный подход к каждому работнику.

Преобладание централизованного или договорного метода оплаты труда зависело от сложившихся в государстве политических и социально-экономических условий.

Принятый в декабре 1918 года Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР регулировал вопросы оплаты труда. Размер вознаграждения определялся на основании тарифов, вырабатываемых для каждого рода занятий, но в 1919–1920 годах многие положения кодекса были заменены новыми нормами, представленными в отдельных нормативных актах. Это коснулось и положения о тарифах.

Второй советский КЗоТ РСФСР, принятый в 1922 году, содержал положения об оплате труда. Государством устанавливались минимальные и максимальные размеры оплаты труда на всей территории страны, а также по отдельным отраслям и категориям работников. Какие-либо договорные начала в трудовых отношениях в тот период отсутствовали.

Третий КЗоТ РСФСР был утвержден в декабре 1971 года. В этот период было принято много нормативных правовых актов, регулирующих отдельные вопросы оплаты труда, в том числе положений о премировании, рекомендаций по организации нормирования труда и др. Но по-прежнему в централизованном порядке принимались решения о тарифной системе, должностных окладах, минимальном размере оплаты труда, системах заработной платы, гарантиях и др.

При этом предприятия все же получили большую самостоятельность и стали решать отдельные вопросы на локальном уровне. Вместе с тем состояние экономики требовало реформирования системы труда, которое проводилось в условиях самоокупаемости, самофинансирования и хозяйственного расчета. После утверждения в 1990-е годы ряда законодательных актов работодатели получили возможность самостоятельно принимать многие решения, связанные с оплатой труда.

С принятием в декабре 2001 года Трудового кодекса РФ увеличился перечень видов компенсационных и стимулирующих выплат. Организации получили право самостоятельно определять вид, форму и систему оплаты труда, а также размеры тарифных ставок и окладов. В практике социально-трудовых отношений обозначились три основных подхода к системам оплаты: тарифная, бестарифная и смешанная. В законодательстве предусмотрена квалификация, являющаяся частью трудовой функции, как важный элемент любой системы оплаты труда. Оплата труда в Российской Федерации гарантирована системой мер, закрепленной на законодательном уровне.

Большое внимание совершенствованию системы оплаты труда уделяют профсоюзы. 11 апреля 2023 года на Генеральном совете ФНПР были закреплены основные принципы систем оплаты труда:

- размер вознаграждения за труд не может быть ниже МРОТ, который должен обеспечивать достойный уровень жизни и хотя бы простое воспроизводство рабочей силы;
- размер зарплаты должен зависеть от квалификации работника и сложности труда;
- тарифная ставка и оклад должны устанавливаться по принципу равной оплаты за труд равной ценности;
- труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (климатических, производственных), должен оплачиваться в размере, позволяющем восстановить здоровье работника, сверх тарифной ставки или оклада;
- стимулирующие и поощрительные выплаты должны мотивировать и поощрять, а не дотягивать зарплату до МРОТ или целевых показателей¹.

¹ Доклад председателя ФНПР М. В. Шмакова на Генеральном совете ФНПР 11 апреля 2023 года «О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях».

Глава 3

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПОЛИТИКЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА РУБЕЖОМ

3.1. РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРЕОДОЛЕНИИ НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА

С целью устранения неравенства в оплате труда по гендерному, расовому и другим признакам законодательство и политика в этой области направлены на обеспечение доступа к информации и устранение потенциальной информационной асимметрии. Повышение прозрачности оплаты труда может предоставить работникам необходимую информацию и аргументы для переговоров о заработной плате, помочь им бороться с возможной дискриминацией. С точки зрения работодателей, законодательство о прозрачности оплаты труда позволяет выявлять и устранять дискриминацию, которая может негативно сказаться на функционировании предприятий.

Все больше правительств, организаций и работников признают важность устранения разрывов в заработной плате и обеспечения равных возможностей. Во многих странах активно внедряется политика транспарентности оплаты труда. Некоторые европейские государства уже приняли соответствующие законодательные акты в данной сфере.

Среди инструментов, применяемых для обеспечения прозрачности оплаты труда, — раскрытие информации о заработной плате, отчеты о гендерном неравенстве в оплате труда, оценка заработной платы предприятий. Все эти меры призваны обеспечить равноправную оплату труда путем расширения доступа к информации.

Законодательство в сфере прозрачности оплаты труда развивается в нескольких направлениях. Работники имеют право запрашивать и получать информацию о заработной плате на своем предприятии. Работодателям предписывается раскрывать персональную информацию о заработной плате своим сотрудникам. Требуется также указывать размер заработной платы на предлагаемой должности при приеме на работу. Запрещается запрашивать историю заработной платы работника или потенциального сотрудника. Также вводится обязательный сертификат о справедливой оплате труда для предприятий, соответствующих определенным требованиям. Некоторые компании обязаны публиковать информацию о гендерной принадлежности сотрудников и оплате труда в своей организации. Также проводятся

проверки и оценка заработной платы на предприятиях с привлечением независимого органа и представителей работников. Коллективные переговоры способствуют обсуждению вопросов справедливой оплаты труда.

Прозрачность оплаты труда помогает работникам принимать обоснованные решения и проводить переговоры о заработной плате на равноправных условиях. Это также позволяет выявлять дискриминацию в оплате труда и принимать соответствующие меры для устранения неравенства на предприятии.

Однако прозрачность оплаты труда все еще подвергается критике, так как требует дополнительных затрат и административной нагрузки на работодателей. Система, которая требует значительных расходов без сопоставимых выгод, может привести к уклонениям от соблюдения требований.

Подходы к реализации политики прозрачности оплаты труда включают отчеты о прозрачности платежей, проверки справедливой оплаты труда, права работника на получение информации о заработной плате, консультации между работодателями и работниками, а также использование цифровых инструментов.

Отчеты о прозрачности оплаты труда являются одним из наиболее распространенных инструментов на уровне страны. Работодатели регулярно предоставляют информацию о своей рабочей силе и различиях в вознаграждении по гендерному признаку. В результате устанавливается диалог между работодателями и работниками относительно текущей практики вознаграждения.

Все больше государств принимают меры по защите прав работников на получение информации о своей заработной плате. Характерной чертой таких стран является то, что это право обычно осуществляется через представителей работников. В Норвегии работники имеют возможность напрямую запрашивать информацию, но при необходимости им может быть оказана помощь профсоюзов. В Германии и Испании прямой запрос работников разрешен только тогда, когда отсутствует представительство работников на предприятии. Кроме того, в Германии информацию нужно предоставлять только в случаях, если в одной организации трудятся не менее шести представителей противоположного пола. В Финляндии и Ирландии работодатель обязан получить разрешение работника на раскрытие информации о его заработной плате. Меры обеспечения прозрачности оплаты труда между работодателями и представителями работников во многом схожи в ряде стран (табл. 3).

Таблица 3

**Сотрудничество работодателей и работников
в вопросах прозрачности оплаты труда**

Страна	Тип взаимодействия между работодателями и работниками
Австралия	Крупные организации, где занято более 100 сотрудников, обязаны представлять отчеты о прозрачности оплаты труда, раскрывая соответствующую информацию. Работники имеют право на доступ к такой информации по своему запросу. Более того, эти отчеты включают консультации с работниками о вопросах гендерного равенства на рабочем месте
Австрия	Отчет о прозрачности оплаты труда должен быть представлен в центральный рабочий совет или рабочий комитет. Представительные органы работников имеют право запросить информацию по отчету и несут ответственность за ее предоставление работникам
Бельгия	Предприятия обязаны представлять отчет о заработной плате Производственному совету или, если такового нет, делегации профсоюзов. Это позволяет работодателю и представителям работников вместе определить, соблюдается ли нейтральная гендерная политика в отношении оплаты труда. При необходимости представители работников могут обратиться за помощью к посредникам. В Бельгии также предусмотрен учет гендерных различий в оплате труда на всех уровнях социального диалога
Канада	Каждый работодатель обязан осведомлять своих сотрудников о принимаемых или намеченных мерах в рамках предприятия для обеспечения равных возможностей в сфере трудоустройства. Кроме того, работодатель обязан консультироваться с представителями работников по поводу помощи в реализации плана, его распространении среди персонала или разработке. Сотрудничество между работодателями и работниками необходимо на всех этапах внедрения «плана справедливости»
Дания	Работникам предоставляется отчет о равноправном подходе к оплате труда и статистические данные, которые принимаются во внимание при заключении коллективных договоров на предприятии
Германия	Если на предприятии имеется Совет работников, то именно через него работники могут направить запрос на получение информации. В отсутствие такого совета работники имеют право напрямую обратиться к своему работодателю. Совет работников также обязан содействовать достижению равного вознаграждения для мужчин и женщин, анализировать платежные ведомости, отображающие заработную плату и оклады работников. Когда численность персонала в организации превышает 500 человек и проводится аудит оплаты труда, работодатели должны проконсультироваться с Советом работников относительно аудиторского отчета

Продолжение табл. 3

Страна	Тип взаимодействия между работодателями и работниками
Финляндия	Работники имеют право на получение информации о своей заработной плате и условиях трудоустройства через представителя работников или профсоюз. «План справедливости» разрабатывается совместно с местными профсоюзами и другими представителями, назначаемыми работниками. Организации работодателей и профсоюзы могут оказывать поддержку своим членам в проверке выплат по оплате труда
Исландия	Предприятия с численностью персонала от 25 человек проводят процесс сертификации о равной оплате труда
Италия	Предприятия должны предоставлять ежегодный отчет по вопросу равной оплаты труда Производственному совету, обеспечивая его актуальной информацией
Франция	Организации с численностью персонала 50 и более человек обязаны проводить консультации с профсоюзами в целях обеспечения профессионального равенства между мужчинами и женщинами, включая меры для устранения гендерного неравенства в оплате труда. Рабочие советы имеют доступ к информации о равноценности в оплате труда, индексу оплаты труда и данным социально-экономической базы
Литва	Предприятия с числом сотрудников более 20 должны совместно с Советом рабочих разрабатывать программу равных возможностей
Люксембург	Принцип прозрачности оплаты труда принимается во внимание в процессе социального диалога на предприятии. Как инициатор социального диалога, руководитель обязан консультироваться и предоставлять информацию представителям работников и представителям по вопросам равенства. Переданные данные должны охватывать все этапы работы сотрудников — наем, продвижение, перевод, увольнение, вознаграждение и обучение, разбивая их по гендерному признаку. Все это указано в трудовом кодексе
Норвегия	Работодатели должны регулярно совместно с представителями работников оценивать наличие потенциальных факторов (например, дискриминации), мешающих достижению равенства, в том числе инспектировать оплату труда на предмет гендерного равенства. В частных компаниях с численностью персонала от 20 до 50 человек необходимо информировать о мерах прозрачности оплаты труда по запросу одного из участников социального партнерства. Работники и их представители имеют право ознакомиться с отчетом о прозрачности оплаты труда, который предоставляет предприятие
Португалия	Работники и профсоюзы имеют возможность обратиться в Комиссию по вопросам равенства в труде и занятости, чтобы получить обязательное заключение относительно дискриминации по гендерному признаку и несправедливой оплаты труда. В случае подтверждения дискриминации предприятие обязано принять меры для ее устранения

Окончание табл. 3

Страна	Тип взаимодействия между работодателями и работниками
Испания	Равенство в оплате труда играет важную роль в процессе коллективных переговоров. Обеспечение равенства обсуждается в рамках Объединенного комитета, в который входят представители работников и работодателя. Комитет отвечает за контроль выполнения согласованных планов. Кроме того, работники имеют право получить информацию о реестре через своего представителя или профсоюз
Швеция	Законодательство Швеции придерживается принципов активного сотрудничества между работодателями и работниками в области анализа заработной платы. Основное внимание уделяется обязанности работодателя предоставить информацию профсоюзной организации, с которой был заключен коллективный договор, для проведения исследования и анализа оплаты труда. Исследования показали, что более 70 % работников приняли активное участие в анализе своей заработной платы, и большинство из них выразили удовлетворение полученными результатами

Источник: Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations // International Labour Organization : [сайт]. 2022. 21 June. URL: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm.

В разных странах применяются онлайн-средства, которые помогают работодателям соблюдать требования законодательства относительно прозрачности оплаты труда. Примером такого средства является Logib, который впервые был признан и внедрен в Швейцарии. Logib предоставляет возможность работодателям самостоятельно проводить анализ равноправной оплаты труда. В стране предусмотрены два варианта модулей Logib, которые могут быть выбраны в соответствии с размером организации. Для предприятий с небольшим штатом сотрудников предлагается специальный модуль.

В Австрии и Германии имеются аналогичные инструменты, однако их применение является добровольным. В Люксембурге к тому же предлагается цифровой инструмент для проверки структуры заработной платы предприятий, который помогает выявить расхождения в заработной плате и их причины.

В табл. 4 представлены страны, принявшие законодательство о прозрачности оплаты труда, и названия действующих законодательных актов¹.

¹ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations // International Labour Organization : [сайт]. 2022. 21 June. URL: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm.

Таблица 4

Обзор законодательства о прозрачности оплаты труда по странам

Страна	Нормативные акты
Австралия	Закон о гендерном равенстве на рабочем месте (2012)
Австрия	Частный сектор: Закон о равном обращении (1979); государственный сектор: Федеральный закон о равном обращении (1993)
Бельгия	Закон о гендерном разрыве в оплате труда (2012)
Канада	Закон о равенстве в сфере занятости (1995); Закон о равной оплате труда (2021)
Дания	Сводный закон о равной оплате труда мужчин и женщин (2019)
Финляндия	Закон о равенстве между женщинами и мужчинами № 609 (1986) с поправками (2016)
Франция	Закон № 2018-771 об индексе гендерного равенства в оплате труда (2018); Указ 2019-15 (8 января 2019 г.)
Германия	Закон о прозрачности структуры заработной платы (2017)
Исландия	Закон о равном статусе и равных правах женщин и мужчин (2008, 2020)
Италия	Кодекс равных возможностей (Законодательный декрет № 198/2006)
Литва	Трудовой кодекс (2016)
Люксембург	Трудовой кодекс (2016)
Нидерланды	Закон о равном обращении с мужчинами и женщинами (1980) с возможными поправками, внесенными законопроектом 2019 г. (в процессе)
Норвегия	Закон о равенстве и запрещении дискриминации (2019)
Португалия	Закон о равной оплате труда (№ 60/2018)
Испания	Королевский указ-закон 6/2019; Королевский указ 902/2020; Королевский указ 901/2020
Швеция	Закон о дискриминации (2008)
Швейцария	Федеральный закон о гендерном равенстве (1995) с поправками от 14 декабря 2018 г.
Великобритания	Частный и некоммерческий секторы: Закон о равенстве (2010) (информация о гендерном разрыве в оплате труда), Положения 2017 г. Государственный сектор: Закон о равенстве (2010) (конкретные обязанности и государственные органы), Положения 2017 г.
Соединенные Штаты Америки	Закон о равной оплате труда (федеральный уровень, 1963); Закон о равной оплате за равный труд (Колорадо, 2021); Калифорнийский закон о равной оплате труда (2018); Закон о равной оплате за равный труд (Мэриленд, 2020); Закон о раскрытии диапазона заработной платы на вакантной должности (Коннектикут, 2021); Закон о равных возможностях в оплате труда (Вашингтон, 2021)

Источник: Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations // International Labour Organization : [сайт]. 2022. 21 June. URL: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm.

В 2012 году в Австралии был принят ныне действующий Закон о гендерном равенстве на рабочем месте¹, который предусматривает, что компании с числом сотрудников 100 и более человек обязаны представлять ежегодные публичные отчеты о гендерном равенстве. Эти отчеты направляются в Агентство по гендерному равенству на рабочем месте (WGEA), которое отвечает за деятельность по улучшению гендерного равенства. В отчетах содержится информация:

- 1) о гендерном составе сотрудников;
- 2) о гендерном составе руководителей;
- 3) о заработной плате мужчин и женщин;
- 4) о наличии гибкого рабочего графика или других условий, поддерживающих работников с семейными обязанностями;
- 5) описание консультаций с сотрудниками по вопросам гендерного равенства на рабочем месте;
- 6) любая другая информация, указанная министром, включая проблемы сексуального домогательства и дискриминации.

В отчетах исключена информация, которая может привести к идентификации работников или связана с их заработной платой, если не получено письменное согласие работников. В сопровождающем отчет документе должно быть указано, какая информация является конфиденциальной. Работодатели также должны предоставить доступ к отчетам работникам и их представительным организациям, чтобы они могли оставить свои комментарии².

В Австрии действует Федеральный закон о равном обращении для частного сектора (GIBG), который регулирует вопросы равенства и прозрачности оплаты труда. В соответствии с GIBG, предприятия с численностью персонала свыше 150 человек обязаны каждые два года публиковать отчеты о распределении заработной платы между мужчинами и женщинами. В таких отчетах содержится следующая информация³:

- 1) количество мужчин и женщин по различным должностям и категориям;
- 2) количество мужчин и женщин с учетом стажа работы;

¹ Workplace Gender Equality Act 2012 // Australian Government. Federal Register of Legislation : [сайт]. URL: [cfqnhttps://www.legislation.gov.au/Details/C2012C00899](https://www.legislation.gov.au/Details/C2012C00899).

² Ibid.

³ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

3) средняя или медианная заработная плата работников по полу и квалификации.

Информация, представленная в отчетах, должна быть анонимной, а сами отчеты являются конфиденциальными. Отчеты должны предоставляться центральным рабочим советам или рабочим комитетам. Представительные органы работников имеют право запрашивать информацию и несут ответственность за предоставление соответствующих данных работникам.

В Австрии требования к прозрачности оплаты труда довольно мягкие. Закон не предусматривает ответственности за их нарушение и не устанавливает механизмов контроля или санкций при обнаружении гендерного разрыва в оплате труда. По данным Евростата, разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами в Австрии является одним из самых высоких в ЕС — 18,9 % при среднем показателе в 13 % для ЕС-27. Если права на равное обращение и противодействие дискриминации по гендерному признаку нарушаются и мужчинам и женщинам за одинаковую работу платят по-разному, то «обделенный» работник имеет право на компенсацию разницы в заработной плате и морального ущерба¹.

В Бельгии в 2012 году были внесены изменения в закон о преодолении гендерного неравенства в оплате труда, касающиеся требований к частным предприятиям. Работодателей обязали представлять «социальный баланс» с разделением данных по гендерному признаку. Теперь компании обязаны включать в свои ежегодные отчеты информацию о средней продолжительности рабочего времени, средних затратах на оплату труда, средних контрактах и возможностях обучения. Годовые отчеты представляются через приложение «Центральный баланс» Национального банка Бельгии, и все данные доступны для общественности².

В эту отчетность включается следующая информация:

1) среднее количество сотрудников, работающих полный и неполный рабочий день, а также общее число сотрудников, выраженное в эквиваленте полной занятости;

2) количество отработанных часов сотрудниками, работающими полный и неполный рабочий день, а также общее количество отработанных часов;

¹ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

² Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes // SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [сайт]. 2014. 15 mai. URL: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/loi-visant-lutter-contre-lecart-salarial-entre-hommes-et-femmes>.

3) затраты на персонал для сотрудников, работающих полный и неполный рабочий день, а также общие затраты на персонал;

4) общая сумма дополнительных пособий, предоставляемых в дополнение к заработной плате.

Бельгийский институт гендерного равенства предлагает использовать гендерно нейтральный контрольный список для оценки и классификации должностей. Этот список является стандартом для оценки гендерного равенства. Анализ заработной платы является основой для социального диалога внутри организации, при этом конфиденциальная информация не разглашается. Информация о заработной плате, предоставленная работодателем, считается конфиденциальной и требует особых мер для ее защиты. Такая информация при передаче группируется соответственно гендерной принадлежности сотрудников согласно распределению по следующим критериям¹:

1) в соответствии с классификацией должностей, применяемой на предприятии, или, если такой классификации нет, по группам:

- оперативный;
- исполнительный управленческий;
- управленческий персонал;

2) трудовой стаж сотрудника на предприятии;

3) уровень квалификации или образования сотрудника;

4) прямые отчисления и льготы (в случае работы сотрудника неполный рабочий день выражаются в эквиваленте полной занятости);

5) взносы работодателей на внесудебное страхование;

6) общая сумма других дополнительных выплат работникам².

Отчет об анализе заработной платы должен быть представлен Производственному совету или, в случае его отсутствия, делегации профсоюза. Эти организации тщательно изучают представленный компанией отчет, чтобы вместе с работодателем выяснить, соблюдается ли политика гендерной нейтральности в оплате труда на предприятии. Если не соблюдается, то разрабатывается специальный план действий для ее успешной реализации. Если на предприятии работает не менее 50 сотрудников в среднем, оно может по требованию рабочего совета или делегации профсоюза назначить посредника из числа персонала для работы над таким планом.

¹ Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

² Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

В Канаде действует Закон о равенстве на рабочем месте 1995 года¹, который распространяется на все рабочие места в государственном и частном секторах. Закон направлен на достижение равноправия на рабочем месте среди четырех групп работников, страдающих от социальной несправедливости: коренных жителей, людей с ограниченными возможностями здоровья, женщин и меньшинств. Работодатели обязаны разработать план обеспечения справедливости, включающий меры по продвижению равенства и политику в отношении найма, продвижения и удержания работников из перечисленных групп². Каждый работодатель в частном секторе обязан представлять ежегодный отчет о равенстве в сфере занятости, содержащий данные по указанным группам работников, информацию по отрасли, профессиональным категориям, диапазонам заработной платы и представленности работников. Для упрощения этого процесса создана электронная Система управления информацией о равенстве рабочих мест (WEIMS)³. В январе 2021 года вступила в силу законодательная поправка, требующая включения сводной информации о разрыве в заработной плате в ежегодные отчеты о равенстве в сфере занятости, при этом особое внимание уделяется указанным группам. Эти требования распространяются на предприятия частного сектора с численностью работников 100 и более человек⁴. В августе 2021 года вступил в силу Закон о равной оплате труда, который поддерживает реализацию Закона о равенстве в сфере занятости. Он гарантирует равную оплату труда на регулируемых федеральным правительством рабочих местах в фирмах с 10 и более сотрудниками⁵.

Работодатели обязаны составлять и регулярно обновлять план равной оплаты труда, включая определение различных классов должностей, ценности труда на каждом рабочем месте, расчет компенсации и сравнение между мужскими и женскими видами работы. Кроме того, если женщины получают меньшую зарплату, работодатели должны повысить компенсацию в соответствующих рабочих категориях. План требуется обновлять каждые пять лет.

¹ Employment Equity Act (S. C. 1995, p. 44) // Government of Canada. Justice Laws Website : [сайт]. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/FullText.html>.

² Ibid.

³ Workplace Equity Information Management System (WEIMS) // Government of Canada : [сайт]. URL: <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintLogin.jsp?lang=eng>.

⁴ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

⁵ Pay Equity Act (S. C. 2018, p. 416) // Government of Canada. Justice Laws Website : [сайт]. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/>.

В Королевстве Дания частные компании с числом сотрудников, превышающим 35 лиц, подчиняются законодательству о прозрачности в области оплаты труда. Однако рыболовецкие компании, а также предприятия сельского, садового и лесного хозяйства освобождаются от таких обязательств¹.

В Дании предпринимателям доступны два варианта отчетности: предоставление ежегодной статистики заработной платы, разбиваемой по половозрастной дифференциации и классификационным кодам, либо заключение соглашения о составлении отчета о заработной плате каждые три года². Большинство предприятий предпочитают представлять статистику заработной платы с разбивкой по половозрастной дифференциации. После предоставления статистических данных работодатели получают итоговую сводку о различиях в оплате труда между мужчинами и женщинами от Статистического управления Дании³.

Отчет должен содержать подробное описание процедур, используемых для определения заработной платы мужчин и женщин. Также необходимо представить конкретные инициативы, направленные на обеспечение равной оплаты труда, и описать последующие меры по их реализации. Отчет и соответствующая статистика должны быть представлены работникам с целью их информирования и включения данных в коллективный договор предприятия.

В Финляндии принят закон о равноправии между мужчинами и женщинами, действие которого распространяется на всех работодателей, как частных, так и государственных. Законом предусмотрено право работников на получение информации о своей заработной плате и условиях трудоустройства. Чтобы реализовать это право, сотрудник может обратиться к представителю работников или профсоюзу при условии, что он согласен на раскрытие своей персональной информации. Представитель работников или профсоюз может получить информацию о заработной плате группы работников, если возникают подозрения о дискриминации по половому признаку⁴.

¹ Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder // Ligelønsloven : [сайт]. 2019. 22 febr. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/156>.

² Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women // Workplace Denmark : [сайт]. URL: <https://workplacedenmark.dk/media/9208/consolidation-act-on-equal-pay-to-men-and-women-pdf.pdf>.

³ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

⁴ Act on Equality between Women and Men (609/1986; amendments up to 915/2016 included) // FINLEX : [сайт]. URL: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf.

Прозрачность оплаты труда в Финляндии закреплена законодательно, и информация о налогах публикуется ежегодно. Поэтому получение информации не вызывает затруднений. Компании с численностью работников 30 или более человек обязаны иметь план мер по обеспечению гендерного равенства, который устанавливает условия занятости и заработную плату и формирует основу для обеспечения равенства. План разрабатывается совместно с представителями работников. К тому же работодатели обязаны проводить аудит или проверку оплаты труда на предмет равенства мужчин и женщин. В случае обнаружения различий в оплате работодатель обязан найти их причины¹. Если работники сталкиваются с препятствиями при реализации своих прав, это рассматривается как дискриминация. Если на основании предоставленных фактов суд признает дискриминацию доказанной, работодатель берет на себя доказательство обратного².

Во Франции действует Закон о свободе выбора профессионального будущего, направленный на устранение разрыва в оплате труда женщин и мужчин³. Предприятия с 50 и более сотрудниками, а также государственные предприятия обязаны ежегодно публиковать индекс равной оплаты труда вместе с мерами, принятыми для устранения любого неравенства в оплате. Индекс публикуется на сайте предприятия, в соответствующей базе данных и представляется социально-экономическому комитету⁴.

В январе 2019 года Министерство труда, занятости и экономической интеграции разработало постановление, в котором определены показатели расчета индекса равной оплаты труда, включая разрывы в оплате, различия в повышении заработной платы, продвижении по службе, проценте сотрудниц, получивших заработную плату после выхода из отпуска по беременности и родам, а также доля недостаточно представленных работников того или иного пола на высокооплачиваемых должностях⁵. Компании с численностью работников 50–250 человек должны учитывать четыре из пяти показателей

¹ Act on Equality between Women and Men (609/1986; amendments up to 915/2016 included).

² Ibid.

³ France, LOI № 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660>.

⁴ Ibid.

⁵ Décret № 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail // Légifrance : [сайт]. 2019. 9 Jan. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037964765>.

(кроме третьего), в то время как предприятия с численностью более 250 сотрудников отчитываются по всем показателям. Министерство труда, занятости и экономической интеграции разработало калькулятор для подсчета индекса и предоставило другие ресурсы для поддержки предприятий.

Финляндия и Франция приняли правовые акты, направленные на обеспечение равноправия и равного вознаграждения за труд мужчин и женщин, а также на противодействие дискриминации на рабочем месте. Эти меры способствуют созданию равных условий для всех работников и достижению гендерного равенства¹.

В Германии в 2017 году был принят закон, направленный на обеспечение равной оплаты за одинаковую работу и работы с одинаковым стоимостным эквивалентом. Основная цель закона — установить прозрачность оплаты труда. Согласно этому закону сотрудники компаний, у которых численность персонала превышает 200 человек, имеют право получить информацию о своей заработной плате, а также о критериях ее формирования и сопоставимой оплате работы мужчин и женщин в рамках той же компании. Работодатели обязаны предоставить такую информацию только при условии, если имеются не менее шести сравнимых вакансий для обоих полов, при этом они должны сохранять анонимность рассматриваемых сотрудников. Информация получается через Совет работников, если таковой имеется, либо работники могут обратиться к работодателю напрямую. В задачи Совета работников также входит обеспечение равной оплаты труда мужчин и женщин и анализ платежных ведомостей, отражающих оплату труда и оклады работников на предприятии².

В Исландии действует Закон о равенстве полов и гендерном паритете³, который применяется как в сфере частного предпринимательства, так и в государственном секторе. Согласно данному закону, организации обязаны обеспечивать гендерное равенство в оплате труда и вести политику равного вознаграждения на рабочем месте.

¹ Décret № 2019-15 du 8 janvier 2019...

² Transparency in Wage Structures Act of 30 June 2017 (Federal Law Gazette I p. 2152) // Bundesministerium der Justiz : [сайт]. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_entgtranspg/englisch_entgtranspg.html#p0017.

³ Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, as amended by Act No. 162/2010, No. 126/2011, No. 62/2014, No. 79/2015, No. 117/2016 and No. 56/2017 // Government of Iceland : [сайт]. URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%201011%202018%20final.pdf>.

Предприятия с числом сотрудников 25 и более должны разрабатывать меры для реализации политики равенства внутри организации. План политики равной оплаты должен пересматриваться каждые три года. Кроме того, предприятия с численностью персонала от 25 человек обязаны ежегодно проходить сертификацию в соответствии с национальным стандартом по равной оплате труда, установленным национальным органом по стандартизации. Сертификат о равенстве оплаты труда выдается органом по сертификации после проведения аудита. Копия сертификата направляется в Управление по вопросам равенства, которое следит за соблюдением закона и ведет реестр сертификатов. В процессе сертификации выявляются возможные недостатки и предлагаются изменения для более эффективной реализации политики одинаковой оплаты труда на предприятии или в организации. Управление по вопросам равенства имеет право предоставлять доступ к отчету об аудите системы одинаковой оплаты труда предприятия или организации работникам и работодателям, если итоги аудита не позволяют выдать сертификат¹.

Согласно итальянскому Национальному кодексу равных возможностей для женщин и мужчин, принятому в 2006 году, государственные и частные предприятия с числом сотрудников более 50 обязаны информировать о гендерном разрыве в оплате труда и условиях занятости. Такая информация включает данные о количестве работающих мужчин и женщин, а также о различиях в их заработной плате. Также отчет должен содержать информацию о беременных сотрудницах, должностных обязанностях каждого работника и вознаграждении, включая бонусы и дополнительные пособия².

В Трудовом кодексе Литвы 2016 года указано, что работодатель обязан обеспечивать равную оплату за одинаковую работу. При числе сотрудников более 20 человек работодатель должен предоставлять анонимные данные о средней заработной плате сотрудников в разрезе профессиональных групп и с гендерным разделением, если группа включает более 2 человек. Компании с численностью сотрудников более 50 человек должны разработать и обнародовать программу, соответствующую условиям предприятия и нацеленную на обеспечение равных возможностей³.

¹ Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008...

² Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

³ Republic of Lithuania Law on the Approval, Entry into Force and Implementation of the Labour Code // Lietuvos Respublikos Seimas : [сайт]. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/aa159730943511e9aab6d8dd69c6da66?jfwid=->.

В Люксембурге в 2016 году был принят Закон о равной оплате труда, призванный обеспечить равную оплату за равную работу для мужчин и женщин. Трудовой кодекс также запрещает дискриминацию по гендерному признаку. Министерство по вопросам равенства женщин и мужчин предоставляет работодателям инструмент Logib-Lux¹ для анализа различий в оплате труда и разработки плана действий для их устранения. Использование этого инструмента не является обязательным для работодателей².

В Нидерландах Статистическое управление каждые два года публикует исследование гендерного неравенства в оплате труда. Предложенный в 2019 году законопроект о прозрачности оплаты труда предусматривает сертификацию предприятий с численностью более 250 сотрудников, подтверждающую равную оплату за равный труд. Работники предприятий с численностью более 50 человек имеют право запрашивать информацию о заработках коллег, выполняющих аналогичную работу³.

В Норвегии в 2017 году вступил в силу закон о равенстве и противодействии дискриминации⁴, обязывающий работодателей активно пропагандировать равенство и препятствовать любым проявлениям дискриминации. Все государственные работодатели, а также частные предприятия с числом сотрудников более 50 должны обеспечивать прозрачность оплаты труда. Частные компании, где численность персонала составляет от 20 до 50 человек, должны предоставлять данные о заработной плате по запросу одного из участников социального партнерства. Работодатели в сотрудничестве с представителями работников должны постоянно изучать ситуацию на предмет возможной дискриминации или других преград на пути к достижению равенства, в том числе пересматривать размеры заработков с учетом гендерных различий. Когда обнаруживается риск дискриминации, компания обязана проанализировать причины и принять меры по предотвращению дискриминации и поддержке равенства. Если же факт дискриминации установлен, компания

¹ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

² Code du Travail // Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg : [сайт]. URL: <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20210126>.

³ Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen // Tweede Kamer der Staten-Generaal : [сайт]. URL: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?cfg=wetsvoorsteldetails&qry=wetsvoorstel:35157#wetgevingsproces>.

⁴ Act relating to equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act) // Forsiden : [сайт]. URL: [Lovdatahttps://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51](https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51).

должна принять меры по ее преодолению и контролировать их исполнение¹.

Согласно законодательству, любой официальный документ или годовой отчет организации должен содержать заявление о равенстве внутри компании и о мерах, принятых для борьбы с дискриминацией. Иными словами, работодателям необходимо постоянно мониторить зарплату, чтобы выявлять различия в оплате труда мужчин и женщин, работающих на одинаковых или равноценных позициях.

Закон также предоставляет работникам право запросить информацию о заработной плате своих коллег и критериях оплаты, чтобы иметь возможность провести сравнение. Работник обязан соблюдать конфиденциальность такой информации².

Ознакомиться с обзором заработной платы имеют право сотрудники, их представители, Трибунал по борьбе с дискриминацией, омбудсмен по вопросам равенства и борьбы с дискриминацией и исследователи, даже если сохранить обезличенность информации не представляется возможным. Однако получающие такую информацию лица подписывают обязательство о соблюдении конфиденциальности.

В Португалии гарантию равной платы за одинаковую работу как в государственном, так и в частном секторе³ обеспечивает Трудовой кодекс. Однако в португальском законодательстве вознаграждение для целей обеспечения равной оплаты трактуется шире, чем в Трудовом кодексе. Так, в Законе о равной оплате труда (№ 60/2018) речь, в частности, идет о премиях и других косвенных выплатах, которые не регулируются Трудовым кодексом⁴. Закон также требует, чтобы работодатели применяли прозрачную политику оплаты труда на основе задач и объективных критериев как для мужчин, так и для женщин. В случае обвинений в дискриминации работодателю необходимо доказать, что различия в оплате не связаны с дискриминацией при оценке работы⁵. Государственные и негосударственные предприятия обязаны разрабатывать ежегодные планы для обеспечения равенства возможностей и борьбы с гендерной дискриминацией. Данные планы предоставляются Комиссии по вопросам гражданства и гендерного

¹ Act relating to equality and a prohibition against discrimination...

² Ibid.

³ Assembleia da República : Lei № 7/2009, de 12 de Fevereiro // Diário da República : [сайт]. URL: <https://files.dre.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>.

⁴ Lei № 60/2018, de 21 de Agosto // Diário da República : [сайт]. URL: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014>.

⁵ Assembleia da República : Lei № 7/2009, de 12 de Fevereiro.

равенства, а Комиссия по вопросам равенства в сфере труда и занятости (CITE) имеет право давать рекомендации по этим планам и публиковать их на своем веб-сайте¹.

В Испании принят закон о равной оплате труда мужчин и женщин в частном секторе², закрепляющий принцип гендерного равенства в области оплаты труда. Для обеспечения прозрачности и справедливости в системе оплаты труда в законе предусмотрены следующие механизмы:

- 1) составление реестра платежей и вознаграждений;
- 2) оценка должностей и классификация работников, основанная на внутренних стандартах предприятия или коллективном договоре;
- 3) контроль за соблюдением принципов равной оплаты труда;
- 4) предоставление информации о заработной плате работникам.

Все работодатели обязаны придерживаться принципа равной оплаты труда. При оценке рабочих мест и определении их равноценности учитываются такие факторы, как характер работы, условия труда, требования к образованию и профессиональным навыкам. При схожих характеристиках всех этих факторов рабочие места считаются равноценными в соответствии с Законом о статусе трудящихся³.

Декрет-закон о гарантии равных возможностей для мужчин и женщин в сфере труда и занятости содержит новые обязательства для компаний, в которых трудятся более 50 сотрудников. Они должны разрабатывать планы по обеспечению равенства, включающие аудит оплаты труда, анализ политики оплаты и план по устранению различий⁴. Аудит, в котором участвуют представители работников и профсоюзов, способствует прозрачности оплаты труда и позволяет контролировать политику оплаты труда на предприятии. Объединенный комитет обсуждает планы и отвечает за их реализацию. В случае значительной (более 25 %) разницы в оплате труда необходимо представить объяснение, при этом гендерная принадлежность работников не считается уважительной причиной⁵. Кроме того, компания должна

¹ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

² Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres // Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado : [сайт]. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>.

³ Ibid.

⁴ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación // Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado : [сайт]. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>.

⁵ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

создать реестр зарплат, содержащий подробную информацию о заработной плате всех работников, включая высших руководителей, фиксированные оклады, премии и поощрительные выплаты. Работники имеют право на доступ к данному реестру через своих представителей или профсоюз¹.

Для учета планов, касающихся обеспечения равных возможностей, принято решение о включении их в реестр коллективных договоров и планов, направленных на содействие равенству (Указ 901/2020). Объединенному комитету предоставляется право на получение необходимой информации и документов для оценивания текущей ситуации на предприятии².

В Швеции положения о равенстве в оплате труда содержатся в Законе о дискриминации³. Если штат работников в компании превышает 10 человек, то работодатель обязан провести анализ оплаты труда, а также различий в заработной плате между мужчинами и женщинами, выполняющими одну и ту же работу или эквивалентную. При этом необходимо учитывать только объективные факторы, не связанные с гендерной принадлежностью работников. Особое внимание должно быть уделено следующим аспектам:

1) заработной плате мужчин и женщин, выполняющих одну и ту же работу;

2) различиям в оплате труда между группами работников, в которых преобладают женщины, и другими группами, выполняющими эквивалентные функции;

3) различиям в оплате труда между группами работников, в которых преобладают женщины, и другими группами, получающими более высокую заработную плату, несмотря на более низкие требования к работе.

Согласно законодательству, работодатели и работники обязаны сотрудничать в проведении анализа заработной платы. Работодатели должны предоставить профсоюзу, с которым заключен коллективный договор, всю необходимую информацию для участия в проведении исследования и аудита оплаты труда⁴.

В Швейцарии практикуется новый подход к законодательству об оплате труда: правительство предоставляет предприятиям про-

¹ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

² Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

³ Discrimination Act 2008:567 : Amendments incorporated up to and including SFS 2017:1128 // Diskrimineringsombudsmannen : [сайт]. URL: <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141dda/1618941061391/discrimination-act-2018.pdf>.

⁴ Ibid.

граммное обеспечение для анализа корпоративных данных о заработной плате сотрудников. В соответствии с Федеральным законом о гендерном равенстве 1995 года, частные и государственные работодатели с численностью более 100 сотрудников должны проводить анализ и аудит равной оплаты труда с использованием цифрового инструмента каждые четыре года, если они не могут предоставить лучший законный метод анализа данных о зарплате. Закон предписывает проведение «анализа равенства оплаты труда с использованием научного метода и в соответствии с законом». Стандартный инструмент анализа под названием Logib предоставляется бесплатно Конфедерацией с июля 2020 года. В течение года после окончания аудита работодатели обязаны письменно уведомить своих сотрудников о результатах исследования¹.

Частным компаниям необходимо проходить независимый аудит на предмет равенства оплаты труда. Проверка может проводиться специализированной фирмой или организацией, следящей за соблюдением гендерного равенства. Прежде чем получать государственные контракты или субсидии, предприятия должны успешно пройти аудит и доказать приверженность принципу равной оплаты труда за последние четыре года².

Законодательство Великобритании дает возможность определить правила, касающиеся прозрачности оплаты труда, в соответствии с Законом о равенстве 2010 года³. Вначале было решено внедрить добровольную форму отчетности о гендерном равенстве в оплате труда. Однако данная инициатива не увенчалась успехом, поскольку лишь 11 из 300 организаций, принявших участие в этой программе, предоставили требуемую информацию⁴. Главная цель законодательства заключается в том, чтобы компании самостоятельно проанализировали причины возникновения разницы в оплате труда и предоставили отчет о том, насколько в этом «виновна» организационная политика. Закон включает обязательное визирование отчета работодателем или должностным лицом, обеспечивая надежность и достоверность информации.

Начиная с 2017 года государство установило новое правило: государственные и частные организации, имеющие 250 и более со-

¹ Federal Act on Gender Equality // Die Publikationsplattform des Bundesrechts : [сайт]. URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/en.

² Ibid.

³ Equality Act 2010 // Legislation.gov.uk : [сайт]. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.

⁴ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

трудников, представляют обязательный отчет о различиях в оплате труда между мужчинами и женщинами согласно Закону о равенстве 2010 года. Компании также обязаны публиковать информацию о средней заработной плате на своих веб-сайтах. Это мероприятие помогает компаниям осознать свои практики и принять меры для устранения неравенства¹.

В отчете компания должна представить следующую информацию о гендерном разрыве в заработной плате:

- 1) среднее и медианное различие в заработной плате между мужчинами и женщинами (почасовая ставка);
- 2) среднее и медианное различие в премиальных выплатах;
- 3) процент сотрудников в нижнем, среднем, верхнем и высшем процентилиях в структуре заработной платы.

Обязанность уведомлять о дополнительных премиях позволяет выявить выплаты, которые не учитываются в заработной плате, но влияют на гендерный разрыв.

Работникам запрещено запрашивать информацию о доходах коллег на аналогичных должностях. Право работников на такую информацию было предусмотрено Законом о равенстве, но в апреле 2014 года отменено: правительство опасалось, что это породит множество конфликтов и дополнительные издержки для компаний².

Закон о равной оплате труда, принятый в США в 1963 году³, заставляет работодателям платить работникам женского пола меньшую ставку. Он также вводит принцип равного вознаграждения за труд одинаковой ценности с учетом навыков, усилий, ответственности и условий работы. Количество штатов, принимающих законодательные акты о прозрачности заработной платы, непрерывно растет. В апреле 2021 года палата представителей приняла Закон о справедливой оплате труда, который включает сбор информации о заработной плате и занятости у нанимателей с целью устранения гендерного неравенства⁴. Однако в июне того же года он был отклонен Сенатом. Принятие этого закона позволило бы Комиссии по равным

¹ The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 // Legislation.gov.uk : [сайт]. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010> ; The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017 // Legislation.gov.uk : [сайт]. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111153277/contents>.

² Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

³ The Equal Pay Act of 1963 // U. S. Equal Employment Opportunity Commission : [сайт]. URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963>.

⁴ H.R.7 — Paycheck Fairness Act // Library of Congress : [сайт]. URL: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/7/text>.

возможностям трудоустройства получать информацию от работодателей и защищать право работников на обсуждение заработной платы. Некоторые штаты уже приняли или рассматривают законы о прозрачности оплаты труда, которые запрещают работодателям запрашивать историю заработков соискателей, обязывают публиковать «вилку» заработной платы в объявлениях о найме и разрешают раскрытие размеров и истории оплаты труда сотрудников¹.

Калифорнийский закон о равной оплате труда также запрещает работодателям платить мужчинам и женщинам разные ставки за равный труд. В 2016 и 2018 годах были внесены изменения, которые проясняют принципы сравнения должностей и затрудняют возможность объяснить неравенство в оплате по причине расовой, этнической или гендерной принадлежности. Несколько штатов, включая Мэриленд, Коннектикут и Вашингтон, приняли нормативно-правовые акты, направленные на обеспечение прозрачности в оплате труда. Согласно новым правилам, работодатели больше не могут основываться исключительно на предыдущей заработной плате при определении оплаты за конкретную должность. Кроме того, они обязаны раскрывать диапазоны заработной платы при рассмотрении кандидатур и найме на работу². Закон Колорадо о равной оплате за равный труд, вступивший в силу в январе 2021 года, также запрещает неравенство в заработной плате за «по существу аналогичную работу», учитывая навыки, усилия и ответственность. Однако различия в заработной плате могут быть оправданы объективными критериями, такими как трудовой стаж, заслуги, географическое положение или образование³.

Закон обеспечивает возможность работникам подавать иски в суд против работодателей, если они столкнулись с дискриминацией или нарушением Закона. Предъявление гражданского иска допускается в течение двух лет после нарушения, и в случае выигрыша работник может получить компенсацию в срок, ограниченный тремя годами с момента нарушения. Однако работодатель может быть освобожден

¹ Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations.

² 2020 Maryland Statutes. Labor and Employment. Title 3 — Employment Standards and Conditions. Subtitle 3 — Equal Pay for Equal Work. Section 3-304.2 — Wage Range and Wage History // US Law, Case Law, Codes, Statutes & Regulations : [сайт]. URL: <https://law.justia.com/codes/maryland/2020/labor-and-employment/title-3/subtitle-3/section-3-304-2> ; An Act Concerning the Disclosure of Salary Range for a Vacant Position // Garrison Law: Employee Rights and Workplace Fairness : [сайт]. URL: <https://garrisonlaw.com/connecticut-law-an-act-concerning-the-disclosure-of-salary-range-for-a-vacant-position>.

³ Senate Bill 19-085 // Colorado General Assembly : [сайт]. URL: https://leg.colorado.gov/sites/default/files/2019a_085_signed.pdf.

от таких выплат, если сумеет доказать свое добросовестное поведение. Показателем такого поведения, в частности, является полный аудит заработной платы, проведенный не ранее чем за два года перед предъявлением иска, но это не является обязательным требованием. Таким образом, регулярный аудит зарплат может рассматриваться как способ защиты от непредвиденных компенсационных выплат¹.

Работодателям запрещен поиск информации о предыдущей заработной плате потенциальных сотрудников². Закон требует указывать в каждом объявлении о вакансии точную почасовую ставку или диапазон заработной платы, а также давать описание всех дополнительных льгот и вознаграждений, связанных с должностью. Кроме того, работодатели должны сообщать работникам о возможностях продвижения по службе до принятия решения о повышении и вести учет должностных инструкций и истории заработной платы для каждой должности.

Для исполнения принятых законов Министерство труда и занятости Колорадо разработало правила обеспечения прозрачности в оплате труда, устанавливающие процедуры, которым надо следовать в случае обнаруженной дискриминации в рабочих отношениях. По этим правилам, работодатели обязаны указывать почасовую ставку либо регулярную заработную плату, описание всех возможных дополнительных поощрений, комиссионных и иных надбавок, предусмотренных для определенной должности, а также в общих чертах описывать все социальные гарантии, включая медицинское и пенсионное страхование, оплачиваемый отпуск и другие преимущества, которые необходимо учесть при уплате налогов³. Также работодатели обязаны вести учет должностных инструкций и заработной платы для каждого работника на протяжении всего периода трудовых отношений и еще два года после их окончания. Министерство имеет право накладывать штрафы на работодателей, в отношении которых выявляются нарушения требований, связанных с противодействием дискриминации в оплате труда, с условиями размещения вакансий, продвижения по службе и ведения документации, в размере от 500

¹ Senate Bill 19-085.

² USA, Colorado, Colo. Rev. Stat. § 8-5-102. URL: <https://casetext.com/statute/colorado-revised-statutes/title-8-labor-and-industry/labor-i-department-of-labor-and-employment/wages/article-5-wage-equality/part-1-wage-equality-regardless-of-sex/section-8-5-102-wage-discrimination-prohibited>.

³ USA, Colorado, Equal Pay Transparency Rules ("EPT Rules"). URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcapjpcgclefindmkaj/https://cdle.colorado.gov/sites/cdle/files/7%20CCR%201103-13%20Equal%20Pay%20Transparency%20Rules.pdf>.

до 10 тыс. долларов США. Если работник подает иск по поводу дискриминации в оплате труда, то отсутствие соответствующих записей может рассматриваться как доказательство нарушения¹.

Анализ действующего законодательства о прозрачности оплаты труда показывает, что оно является одним из многих инструментов устранения разрыва в заработной плате и достижения гендерного равенства. Каждая страна применяет свой подход к достижению прозрачности информации об оплате труда, поэтому универсального решения нет. В одних странах от работодателей требуется составление отчетов о зарплатах, в других — аудит и сертификация от аккредитованных органов. Чаще всего используется целая система мер, включая отчетность, аудит, налоговые льготы или санкции в виде штрафов, а также обсуждение вопросов оплаты труда с представителями трудового коллектива в процессе коллективных переговоров.

3.2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ О МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

При создании Международной организации труда (МОТ) лишь некоторые страны (Австралия, Франция, Новая Зеландия, Норвегия и Великобритания) ввели требования к минимальной заработной плате, направленные только на определенные группы работников². Однако в ст. 427 Версальского договора содержалось положение о необходимости обеспечения достойного уровня оплаты труда, позволяющего работающим людям иметь приемлемое качество жизни согласно стандартам их страны, что является одним из важнейших принципов политики МОТ.

В соответствии с Конвенцией № 26³ государства-участники обязаны установить и поддерживать механизмы обеспечения минималь-

¹ USA, Colorado, Colo. Rev. Stat. § 8-5-203. URL: <https://casetext.com/statute/colorado-revised-statutes/title-8-labor-and-industry/labor-i-department-of-labor-and-employment/wages/article-5-wage-equality/part-2-transparency-in-pay-and-opportunities-for-promotion-and-advancement/section-8-5-203-enforcement-rules>.

² *Marinakis A.* The role of the ILO in the development of minimum wages // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_180793.pdf.

³ Конвенция МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» (принята в Женеве 16 июня 1928 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c026_ru.htm https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c026_ru.htm.

ного уровня заработной платы для работников, занятых в тех профессиях, где отсутствует достаточное регулирование заработной платы с использованием коллективных договоров или иных методов и где уровень заработной платы неприемлемо низок¹. Однако данная конвенция распространяется только на профессии, соответствующие двум условиям: отсутствие эффективного регулирования заработной платы и чрезмерно низкий ее уровень. Государства имеют право определить конкретные профессии или рабочие места, на которые может распространяться требование о минимальном уровне заработной платы, только после консультации с работниками и работодателями. Кроме того, в ст. 3 Конвенции указано, что минимальные ставки заработной платы не могут быть снижены без разрешения регулирующего органа, независимо от индивидуального соглашения или коллективного договора².

Рекомендация № 30, дополняющая Конвенцию № 26, устанавливает, что орган, утверждающий уровень заработной платы, должен принимать во внимание потребности работников в достойном уровне жизни. При этом необходимо учитывать ставки заработной платы, применяемые для аналогичных должностей при наличии и отсутствии коллективных договоров, а также общий уровень доходов в стране или регионе. Рекомендуется периодически пересматривать минимальные ставки заработной платы по требованию работников или работодателей, включенных в уполномоченные органы. Кроме того, предлагается проводить исследования, консультации с работодателями и работниками соответствующих отраслей, а также вовлекать их прямо и на равных правах в обсуждение и принятие решений по вопросам заработной платы. Рекомендуется также включать независимых лиц и женщин в составы органов, утверждающих уровень заработной платы, если большое число женщин занято в соответствующих отраслях или их сегментах. Также предусмотрены меры, обеспечивающие соблюдение минимальных ставок заработной платы, чтобы эффективно защитить работников и предотвратить недобросовестную конкуренцию для работодателей.

¹ Minimum wage systems : International Labour Conference. 103rd session, 2014 // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf.

² International Labour Conference. 11th Session. Geneva, 1928. Vol. I // International Labour Organization : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281928-11%29.pdf>.

Декларация 1944 года о целях и задачах МОТ, известная как Филадельфийская декларация, была принята после крайне тяжелого экономического кризиса в конце Второй мировой войны. В ней подтверждалось, что нищета является угрозой для процветания общества, поэтому МОТ обязана поощрять программы, предусматривающие политику по оплате труда и доходам, направленные на справедливое распределение результатов экономического прогресса и обеспечение минимально приемлемого уровня жизни для трудящихся. Международная конференция труда, проведенная в 1945 году, приняла важное решение о поддержании полной занятости в период восстановления и перестройки промышленности. В рамках данного решения было рекомендовано установить стандарты минимальной заработной платы, способной удовлетворить разумные потребности, и стремиться к постепенному повышению уровня жизни всех работников. Особое внимание было уделено защите прав детей и молодежи¹.

В середине XX века Международная конференция труда предприняла инициативу по распространению требований к минимальной заработной плате на группы работников, прежде исключенных из этой системы. В частности, Конвенция № 76 (1946)² установила начальную сумму минимальной заработной платы для моряков (16 фунтов стерлингов, или 64 доллара США, или эквивалент этой суммы в другой валюте)³. Кроме того, Конвенция № 82 (1947)⁴ была призвана обеспечить специальную защиту для тех, кто работает на территориях за пределами метрополий. Она предусматривала установление минимальной заработной платы путем коллективных соглашений или согласования с работодателями и работниками, а также минимальных трудовых стандартов, особенно для занятых в сельском хозяйстве. В 1930-х годах сельское хозяйство значительно уступало промышленным предприятиям по зарплатам, но во время Второй мировой войны и послевоенный период разрыв немного сократился. Регули-

¹ Resolutions Adopted by the Twenty-sixth Session of the International Labour Conference (Philadelphia, April-May, 1944) // International Labour Organization : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734\(1944-26\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734(1944-26).pdf)

² Конвенция МОТ № 76 «О заработной плате, рабочем времени на борту судов и составе судового экипажа» (принята в Сиэтле 29 июня 1946 г.) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов : [сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902184020>

³ Minimum wage systems : International Labour Conference. 103rd session, 2014.

⁴ Конвенция МОТ № 82 «О социальной политике на территориях вне метрополии» (принята в Женеве 11 июня 1947 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c082_ru.htm.

рование оплаты труда в сельском хозяйстве развивалось на национальном уровне, что послужило основой для принятия Конвенции № 99 (1951)¹ и Рекомендации № 89 (1951)², касающихся механизмов определения минимальной зарплаты в сельском хозяйстве.

В отличие от Конвенции № 26, Конвенция № 99 охватывает все сферы сельского хозяйства независимо от наличия эффективного механизма установления заработной платы. Правительства стран, присоединившихся к данной конвенции, вместе с работодателями и работниками имеют возможность самостоятельно определить, на какие организации, профессии и должности она будет распространяться. В Конвенции № 99 были сделаны определенные исключения в отношении некоторых категорий лиц, включая членов семей фермеров. Однако, в отличие от Конвенции № 26, в Конвенции № 99 предусмотрены случаи сохранения минимальной заработной платы для всех работников. Тем не менее допускается возможность отклонения от этого требования в случаях, когда это необходимо для обеспечения трудоустройства работников с физическими или умственными ограничениями. Рекомендация № 89 также указывает на необходимость учета «надлежащего уровня жизни» сотрудников при установлении минимальной заработной платы, а также других факторов, таких как прожиточный минимум и справедливая стоимость услуг.

В 1958 году Комитет МОТ в Общем обзоре отмечал, что концепция минимальной заработной платы претерпела существенные изменения с момента принятия Конвенции № 26 в 1928 году. Появилась идея общенационального минимального уровня заработной платы в рамках национального механизма регулирования, который дополнял бы минимальные ставки в отдельных областях деятельности. Еще одним важным моментом стала необходимость установления общих, а не отраслевых стандартов. Одним из документов, призывающих государства-участники обеспечивать минимальную заработную плату через коллективные договоры, является Конвенция № 117 (1962) о социальной политике. На случай отсутствия механизма установления минимальной заработной платы через коллективный договор

¹ Конвенция МОТ № 99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» (принята в Женеве 28 июня 1951 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c099_ru.htm.

² The General Conference of the International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255.

документ предусматривает некоторые меры, в том числе консультации с работодателями и работниками¹.

Независимо от метода установления минимальной заработной платы в различных странах ее уровень должен соответствовать Уставу Международной организации труда и принципам трудового права. Право на свободное объединение является неотъемлемым условием для эффективных консультаций между работодателями и работниками, что, в свою очередь, способствует исполнению Конвенции № 131 и Рекомендации № 135. Конвенция № 131² признает право на проведение коллективных переговоров.

Рекомендация № 90 о вознаграждении (1951)³ дополняет Конвенцию № 100 о равной оплате труда (1951)⁴, которая предусматривает принятие соответствующих мер после консультаций с работодателями и работниками для обеспечения равной оплаты мужчин и женщин за одинаковый труд. Это особенно важно при определении минимальных или иных тарифных ставок в секторах и отраслях услуг, где данные ставки устанавливаются государственными органами.

В соответствии с Конвенцией № 111 (1958) о дискриминации (в области труда и занятий)⁵ каждое государство должно проводить национальную политику, направленную на достижение равенства возможностей в сфере труда. В Рекомендации № 111 (1958)⁶ сформу-

¹ Конвенция МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (принята в Женеве 22 июня 1962 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c117_ru.htm.

² Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (принята в Женеве 22 июня 1970 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. Т. II. С. 1605–1608.

³ Рекомендация МОТ № 90 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (принята в Женеве 29 июня 1951 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r090_ru.htm#:~:text=РЕКОМЕНДАЦИЯ%2090&text=Генеральная%20Конференция-%20Международной%20Организации%20Труда,равного%20вознаграждения%20мужчин%20и%20женщин%20.

⁴ Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (принята в Женеве 29 июня 1951 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_ru.htm.

⁵ Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в Женеве 25 июня 1958 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760.

⁶ Рекомендация МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (принят в Женеве 28 июня 1958 г.) // Гарант.ру : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/2569896>.

лированы принципы, на которых должна основываться такая политика, в том числе равное вознаграждение за труд одинаковой ценности. Стандарты Международной организации труда в области управления также актуальны для применения мер по установлению минимальной заработной платы.

Важность борьбы с безработицей и обеспечения достойного уровня жизни утверждается в Конвенции № 122 о политике работы¹, где подчеркивается, что эти цели приводят к повышению качества занятости. Полная, продуктивная и свободно выбираемая работа — это то, чего требует Конвенция № 122 от стран-участниц.

Конвенция № 144 (1976) о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)² обязывает правительства проводить консультации с работодателями и работниками в отношении мер, связанных с международными трудовыми нормами. Конвенция гарантирует свободу выбора представителей организаций и их равные права участия в консультативных органах.

Конвенция № 81 (1947) об инспекции труда³ и Конвенция № 129 (1969) об инспекции труда в сельском хозяйстве⁴ обязывают создавать систему трудовых инспекций для обеспечения выполнения законодательства о труде, в том числе официально установленной минимальной заработной платы. Конвенция № 131 тесно связана с другими документами МОТ, такими как Конвенция № 117 (1962) о социальной политике (основные цели и стандарты), которая рекомендует устанавливать минимальную заработную плату через коллективные договоры и консультации с работодателями и работниками.

Существует несколько документов, связанных с данной темой, которые применяются к определенным категориям работников.

¹ Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (принята в Женеве 9 июля 1964 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c122_ru.htm.

² Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (принята в Женеве 21 июня 1976 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c144_ru.htm.

³ Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в Женеве 11 июля 1947 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c081_ru.htm.

⁴ Конвенция МОТ № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (принята в Женеве 25 июня 1969 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c129_ru.htm.

Их целью является защита этих работников и исключение их из зоны действия минимальной заработной платы на национальном уровне. Некоторые документы включают Конвенцию № 189 (2011) о домашних работниках¹ и Конвенцию № 172 (1991) о работе в гостиницах и ресторанах². Другие документы, например посвященные трудящимся-мигрантам Конвенции № 97 (1949)³ и № 143 (1975)⁴; Конвенция № 175 (1994) о неполном рабочем дне⁵ и Конвенция № 177 (1996) о надомном труде⁶, обеспечивают защиту некоторых категорий работников от дискриминации при оплате труда. Рекомендации о надомном труде № 184 (1996)⁷ устанавливают минимальные ставки заработной платы для определенных групп работников.

Большое значение также имеет Конвенция № 160 (1985) о статистике труда. Получение, анализ и публикация статистических данных о занятости, безработице, заработной плате и отработанном времени, а также о структуре и распределении доходов играют ключевую роль в принятии осознанных решений относительно установления и корректировки минимальных тарифных ставок.

¹ Конвенция МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» (принята в Женеве 16 июня 2011 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm.

² Конвенция МОТ № 172 «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях» (принята в Женеве 25 июня 1991 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c172_ru.htm.

³ Конвенция МОТ № 97 «О работниках-мигрантах» (пересмотренная в 1949 г.) (принята в Женеве 1 июля 1949 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ru.htm.

⁴ Конвенция МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения» (принята в Женеве 24 июня 1975 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c143_ru.htm.

⁵ Конвенция МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (принята в Женеве 24 июня 1994 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_ru.pdf.

⁶ Конвенция МОТ № 177 «О надомном труде» (принята в Женеве 20 июня 1996 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm.

⁷ Рекомендация МОТ № 184 «О надомном труде» (принята в Женеве 20 июня 1996 г.) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r184_ru.htm.

Последние десятилетия характеризуются повышенным интересом к политике относительно минимальной заработной платы как инструмента социальной защиты и борьбы против бедности. С начала 2000-х годов, отмечает МОТ, внимание к данному вопросу возросло. Это обусловлено ростом числа социально незащищенных работников, особенностями развития экономик и растущим неравенством доходов во многих странах, а также опасениями относительно снижения покупательной способности заработной платы из-за инфляции.

В борьбе с бедностью и неравенством доходов закрепление минимальной заработной платы становится ключевым средством. Об этом свидетельствует рост числа государств, которые начиная с 2000 года ратифицируют Конвенцию № 131 и признают важность минимальной заработной платы. Ее значение также подтверждают резолюции Международной конференции труда, в числе прочих вопросов рассматривающей неравенство зарплат мужчин и женщин, проблемы профессиональной адаптации молодежи и поддержку занятости в сельской местности¹. В Резолюции 2007 года отмечается важность участия работников для успеха деятельности предприятий и справедливого распределения прибыли, основанной на труде и росте производительности. В обеспечении справедливого вознаграждения и равных условий труда эффективная реализация права на коллективные переговоры представляет собой эффективный инструмент. В ходе конференции 2010 года были сделаны выводы о необходимости разработки и внедрения правительствами политики, которая гарантирует равные условия работы и справедливую заработную плату, способствует прогрессу и обеспечивает минимальный уровень жизни для всех трудящихся и нуждающихся в поддержке людей. Рассмотрение вопроса о введении минимальной зарплаты для борьбы с неравенством и бедностью, стимулирования спроса и поддержания экономической стабильности также должно быть включено в повестку дня. Конвенция № 131 может послужить ключевым руководством при принятии данных решений².

В Глобальном пакте о рабочих местах (2009) особое внимание уделяется важности установления минимального уровня оплаты труда как инструмента преодоления экономического кризиса. Один из ключевых документов в области установления минимальной заработной платы — Конвенция МОТ № 131³. Проблематика минимального

¹ Minimum wage systems : International Labour Conference. 103rd session, 2014.

² Ibid.

³ Ibid.

уровня оплаты труда также обсуждалась на совещаниях региональных комитетов МОТ, в то время как Административный совет тщательно изучал данную тему. В 2004 году Комитет по занятости и социальной политике Административного совета разработал документ «Минимальный уровень оплаты труда: стимул к социальному диалогу или инструмент экономической политики?»¹. Вся эта информация учитывается при реализации программы технического сотрудничества, продвижении Конвенции № 131 и взаимодействию с другими международными организациями в ходе борьбы с бедностью. В 2007 году Административный совет признал заработную плату важной составляющей достойного труда. С целью дальнейших исследований в данной сфере Административный совет предложил Управлению МОТ заняться некоторыми вопросами, включая установление механизмов начисления заработной платы и проведение переговоров на эту тему. По просьбе Административного совета Международная организация труда начала публиковать «Отчет о глобальной заработной плате»². Первый отчет, представленный в конце 2008 года, был посвящен минимальной зарплате. «Глобальные отчеты о заработной плате» за 2010–2011 и 2012–2013 годы также включают данные об изменениях политики в этой области³.

Не только документы МОТ, но и некоторые международные соглашения также утверждают право на достойную заработную плату. Согласно ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый работник имеет право на справедливое и адекватное вознаграждение, достаточное для поддержания достойного уровня жизни его семьи. То же самое право заявлено в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. В ходе реализации данного пакта Комитет по экономическим, социальным и культурным правам периодически высказывается о минимальной заработной плате в различных странах, указывая на тот факт, что составляющая ее сумма не обеспечивает достойного уровня жизни работников и их семей⁴.

¹ The minimum wage: Catalyst for social dialogue or economic policy instrument // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/291/GB.291_esp_5_corr_engl.pdf.

² Legal Database on Industrial Relations (IRLex) // International Labour Organization : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/travail/db/lang--en/index.htm>.

³ Global Wage Report 2010–11: Wage Policies in Times of Crisis (Geneva, 2010) // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145265.pdf.

⁴ Minimum wage systems : International Labour Conference. 103rd session, 2014.

Несколько документов, подтверждающих важность права на справедливое вознаграждение, действуют и на региональном уровне. Так, Американская декларация прав и обязанностей человека, принятая Девятой Международной конференцией американских государств (1948)¹, во многом аналогична Всеобщей декларации прав человека. В ст. XIV Американской декларации указано, что каждый работающий человек имеет право на вознаграждение, соответствующее его способностям и навыкам и обеспечивающее ему достойный уровень жизни. Также стоит отметить Дополнительный протокол к Американской конвенции о правах человека, известный как Сан-Сальвадорский протокол. Принятый в 1988 году и начавший действовать в 1999-м, протокол устанавливает, что государства-участники обязуются гарантировать право на труд в справедливых, равноправных и приемлемых условиях, включая справедливое вознаграждение без какой-либо дискриминации.

Европейская социальная хартия, пересмотренная в 1996 году², также признает право на справедливое вознаграждение. Государства обязуются гарантировать работникам вознаграждение, достаточное для достойного уровня жизни их семей. Европейский комитет социальных прав устанавливает критерии справедливой заработной платы, в том числе указывая, что она должна быть выше черты бедности и обеспечивать достойный уровень жизни³.

В Хартии Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся, принятой в 1989 году, также закреплено право на справедливое вознаграждение. Здесь гарантируется справедливая заработная плата, позволяющая работникам вести достойный образ жизни.

Также стоит упомянуть Африканскую хартию прав человека и народов, вступившую в силу в 1986 году. Хартия предусматривает, что каждый человек имеет право на труд в удовлетворительных условиях и должен получать равную оплату за равную работу. Принципы реализации экономических, социальных и культурных прав в Африканской хартии дополняют это положение, подчеркивая

¹ American Declaration of the Rights and Duties of Man (Adopted by the Ninth International Conference of American States, Bogotá, Colombia, 1948) // University of Minnesota Human Rights Library. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/oasinstr/zoas2dec.htm>.

² Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в Страсбурге 3 мая 1996 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12080.

³ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights // Council of Europe : [сайт]. 2008. 1 Sept. URL: <https://rm.coe.int/168049159f>.

важность справедливого вознаграждения для выживания и развития человека¹.

В рамках Ассоциации регионального сотрудничества стран Южной Азии (СААРК) в 2004 году была принята Социальная хартия СААРК, направленная на создание региональной платформы действий и включающая положения о справедливом распределении доходов и равенстве возможностей для всех (ст. II, п. 2(viii)). Подписавшие хартию государства должны были разработать национальный план действий или изменить существующий для ее реализации (ст. X). В рамках Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) была принята Декларация прав человека АСЕАН, которая гарантирует право на справедливые условия труда и достаточный жизненный уровень для каждого человека².

Лига арабских государств приняла Арабскую хартию прав человека, которая вступила в силу в 2008 году. В этой Хартии провозглашается право на справедливые и благоприятные условия труда, обеспечивающие необходимый доход для удовлетворения основных потребностей работника и его семьи (ст. 34)³.

Некоторые промышленно развитые страны учитывают социальные аспекты в торговых переговорах с партнерами, чтобы сохранить свою конкурентоспособность. Например, в Соединенных Штатах действует Закон о торговле и тарифах 1984 года, который поощряет развивающиеся страны в рамках Всеобщей системы преференций (ВСП) обеспечивать работникам признанные на международном уровне права, в том числе приемлемые условия труда (минимальную заработную плату, рабочее время, безопасность труда и техники)⁴.

В Североамериканском соглашении о трудовом сотрудничестве (NAALC) содержатся социальные оговорки, включающие принципы минимальных стандартов занятости для наемных работников, не охваченных коллективными договорами. При несоблюдении этих принципов механизм урегулирования споров включает оценочный комитет экспертов и возможность денежного штрафа. Соглашение о сотрудничестве в сфере труда между Канадой и Чили содержит аналогичные положения и направлено на содействие присоединению Чили к NAALC.

¹ Minimum wage systems : International Labour Conference. 103rd session, 2014.

² Ibid.

³ The Arab Charter on Human Rights, 2004 // United Nations Digital Library System : [сайт]. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/551368?ln=ru>.

⁴ Minimum wage systems : International Labour Conference. 103rd session, 2014.

Некоторые страны также применяют социальные условия к своим торговым соглашениям. Например, между США и Камбоджей было заключено соглашение о торговле текстильной продукцией, которое предусматривает улучшение условий труда в Камбодже, в том числе соблюдение законодательства о минимальной заработной плате. Это соглашение послужило основой для проекта МОТ «Лучшие фабрики в Камбодже»¹, где проводится мониторинг условий труда на заводах.

3.3. ПРАКТИКА УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО КРИЗИСА (на примере стран ЕС)

На уровне Евросоюза минимальная заработная плата за последние годы стала предметом важных политических дебатов вокруг предложения директивы об адекватной минимальной заработной плате (COM(2020) 682 final)², направленной на обеспечение оплаты труда работников в ЕС.

После небольшого повышения минимальной заработной платы в 2021 году, в основном из-за пандемии, в 2022-м в большинстве стран ЕС она увеличилась более значительно в номинальном выражении. Проблема, с которой во многих странах столкнулись субъекты, участвующие в установлении минимальной заработной платы, заключалась в растущей инфляции, из-за которой уровень заработной платы в реальном выражении снизился³. Согласно последним доступным данным, в большинстве стран ЕС около 4 % европейских трудящихся получают зарплату, близкую к минимальной.

До начала пандемии даже умеренное повышение номинальных установленных законом ставок обычно приводило к некоторому увеличению покупательной способности лиц, получающих минимальную заработную плату, поскольку инфляция в Европе была низкой. Однако в настоящее время это уже не так: с января 2021 года по январь 2022-го лишь трети стран удалось повысить реальные официальные ставки, и вряд ли кому-то удастся это сделать в ближайшие месяцы, если инфляционная тенденция продолжится.

¹ Better Factories Cambodia. URL: <https://betterwork.org/cambodia/>.

² Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union // EUR-Lex: Access to European Union law : [сайт]. 2000. 28 Oct. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>.

³ Vacas-Soriano C., Kostolny J. Minimum wages in 2022: Bigger hikes this time around // Eurofound : [сайт]. 2022. 27 Jan. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/minimum-wages-in-2022-bigger-hikes-this-time-around>.

После того как европейская экономика в течение многих лет почти не знала инфляции, она вновь столкнулась с ростом цен. По мере того как экономика восстанавливала утраченные позиции, резко дорожали энергоносители, а в результате пандемии в 2021 году возникли узкие места в цепочках поставок, что подстегнуло инфляцию; военные действия на Украине усугубят ситуацию.

Многие государства регистрируют такие темпы инфляции, которых там не было в течение десятилетий. Средний уровень инфляции в ЕС в январе 2022 года составил почти 6 %, если судить по годовому изменению Гармонизированных индексов потребительских цен (HICP), в то время как в январе 2021 года он был чуть выше 1 %. Особенно высокая инфляция отмечается в некоторых странах Центральной и Восточной Европы (страны Балтии, Чехия, Польша, Венгрия, Словакия, Болгария и Румыния) — 8–13 %, а также в Бельгии и Нидерландах. В 2022 году все государства регистрируют гораздо более высокую инфляцию, чем годом ранее¹.

Инфляция начала заметно расти с конца 2020 года и продолжает ускоряться с конца 2021-го. Основным фактором роста цен является удорожание энергоносителей (газа, электроэнергии, твердого и жидкого топлива), в то время как показатели инфляции в других сферах, таких как неэнергетические промышленные товары, аренда жилья и услуги, пока скромнее. Существует риск того, что более высокие цены на энергоносители приведут к высокой инфляции в других областях, что станет причиной дальнейшего снижения покупательной способности населения. Данные по состоянию на апрель 2022 года ясно показывают, что рост цен на энергоносители уже приводит к росту цен в других областях — в основном на продукты питания, а также на промышленные товары и услуги.

Государства ЕС можно разделить на три группы в зависимости от динамики реальной минимальной ставки заработной платы. В первую группу входят страны, где произошло увеличение реальной установленной законом ставки. Из 21 государства с официально введенной минимальной заработной платой реальные ставки выросли менее чем в трети из них: в Венгрии, Хорватии, Румынии и Португалии, Литве и Эстонии, причем в последних двух — совсем незначительно. Вторая группа включает страны, где произошло небольшое снижение официальной ставки. Относительно небольшое снижение

¹ *Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C.* Minimum wages in 2022: Annual review // Eurofound : [сайт]. 2022. 15 June. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/minimum-wages-2022-annual-review>.

(до 2 %) покупательной способности среди лиц, получающих минимальную заработную плату, произошло чуть более чем в трети стран: Франции, Испании, Словении, Польше, Германии, Ирландии, Чехии и Люксембурге. В третьей группе произошло ошутимое снижение официальной ставки в реальном выражении — от 3 % на Мальте до 7 % в Латвии.

Ситуация с реальной минимальной заработной платой в 2022 году была намного хуже, чем в 2021-м. Если с января 2020 года по январь 2021-го снижение минимальной заработной платы в реальном выражении произошло только в четырех государствах (Венгрия, Германия, Эстония и Испания), то с января 2021 года по январь 2022-го — в большинстве стран, где законом установлена минимальная зарплата. Если нынешние инфляционные тенденции сохранятся и если не будет введено дальнейшее номинальное повышение, то произойдет падение покупательной способности минимальных зарплат.

В Австрии, Дании, Финляндии, Италии, Швеции и Норвегии минимальная зарплата устанавливается не на национальном уровне, а в коллективных договорах. Соглашения в основном заключаются на отраслевом уровне, хотя в странах Северной Европы они часто взаимосвязаны с соглашениями на уровне компаний¹. Поскольку охват коллективными договорами во всех этих странах высок, большинство работников получают заработную плату не ниже минимальной, установленной в той или иной форме. На Кипре минимальная заработная плата установлена лишь для некоторых профессий и в гостиничном бизнесе, а охват коллективными договорами является весьма умеренным.

В *Австрии* из-за обязательного членства компаний частного сектора в Федеральной экономической палате (WKO) и Конфедерации работодателей, которая ведет коллективные переговоры от имени своих членов, считается, что охват переговорами близок к 100 %.

В *Италии* — по крайней мере теоретически — все работники могут считаться охваченными коллективными договорами благодаря правовому расширению коллективно согласованной заработной платы в соответствии со ст. 36 Конституции Италии. На практике, согласно недавним итогам репрезентативного опроса компаний, проведенного Национальным институтом анализа государственной политики

¹ *Aumayr-Pintar C.* New impetus to collective bargaining: Insights from the ECS // Eurofound : [сайт]. 2020. 28 Oct. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/new-impetus-to-collective-bargaining-insights-from-the-ecs>.

(INAPP), коллективные договоры на отраслевом уровне охватывают 89 % итальянских служащих и 82 % рабочих¹.

В Дании подобного механизма нет, но, по оценкам Конфедерации датских работодателей (DA), охват составляет в среднем 82 %: 73 % работников частного сектора и 100 % работников государственного охвачены той или иной формой коллективного договора².

В Финляндии высокий уровень охвата договорами, составивший в 2018 году около 84 % в частном секторе и 89 % в государственном, стал результатом высокой организованности компаний, поддерживаемой положением об общем применении³.

В Норвегии в ряде секторов, характеризующихся высокой долей иностранных работников и низкой заработной платой, пункт о минимальной зарплате оговаривается обязательно, чтобы заработки и условия занятости иностранных работников не были хуже, чем у норвежцев⁴. Охват переговорами наемных работников оценивается в 63 %: около 45 % в частном секторе и 100 % — в государственном. Если включить наемных работников всех отраслей, на которые распространяется установленное законом продление условий минимальной заработной платы, то общий уровень охвата увеличивается до 71 %.

В Швеции общий уровень охвата оценивается в 90 % (85 % в частном секторе и 100 % в государственном). Показатель уже много лет остается относительно стабильным, что является результатом высокой организованности профсоюзов и того факта, что коллективные договоры распространяются на работников, не являющихся членами профсоюза⁵.

¹ Bergamante F., Centra M., Marocco M. La direttiva sui salari minimi e la copertura dei CCNL in Italia: Una stima sulla base dei dati Inapp // Il Menabò di Etica ed Economia : [сайт]. 2021. 31 Gennaio. URL: <https://eticaeconomia.it/la-direttiva-sui-salari-minimi-e-la-copertura-dei-ccnl-in-italia-una-stima-sulla-base-dei-dati-inapp>.

² DA (Dansk Arbejdsgiverforening) (2020), I Danmark er de fleste dækket af overenskomst, web page, accessed 20 December 2021. URL: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark>.

³ Ahtiainen L. Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018 // valtioneuvosto : [сайт]. 2019. 16 joulukuuta. URL: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161945>.

⁴ Alsos K., Nergaard K. Are collective bargaining models in the Nordic countries able to secure a living wage? Experiences from low-wage industries // The living wage. Advancing a global movement / eds T. Dobbins, P. Prowse. L. : Routledge, 2021. P. 120–134. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003054078-12/collective-bargaining-models-nordic-countries-able-secure-living-wage-experiences-low-wage-industries-kristin-alsos-kristine-nergaard>.

⁵ Kjellberg A. Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal // Arena Idé : [сайт]. 2021. URL: <https://arenaide.se/rapporter/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal>.

В табл. 5 приведены данные по трем странам, в которых минимальная заработная плата регулируется не общим законодательством, а посредством коллективных переговоров.

Таблица 5

**Урегулирование проблемы низкой зарплаты
в рамках коллективных переговоров**

Страна	Описание
Австрия	В Австрии в 2017 году участники социального партнерства договорились, что ни один работник, охваченный коллективным договором, не будет получать заработную плату ниже 1500 евро в месяц. Уже к 2016 году 90 % всех работников получали заработную плату в размере 1700 евро и выше. Порог в 1500 евро в настоящее время постепенно внедряется во многих коллективных договорах, в которых минимальная заработная плата по-прежнему установлена ниже этого уровня. Крупнейшая оппозиционная партия, Социал-демократическая партия (SPÖ), потребовала увеличить порог коллективно согласованной минимальной заработной платы до 1700 евро. Кроме того, SPÖ утверждает, что Государственная служба занятости (AMS) должна заботиться о справедливой оплате труда, в первую очередь нанимая соискателей на рабочие места с брутто-зарплатой в размере 1700 евро и больше. В самом восточном штате Бургенланд, губернатором которого является социал-демократ, с 2019 года реализуется проект по введению минимальной брутто-зарплаты в размере 1700 евро для государственных служащих. Новая минимальная зарплата сначала была введена на общенациональном уровне, а затем распространена на региональные медицинские учреждения и холдинговую компанию Бургенланда. В настоящее время она внедряется на муниципальном уровне. Правовая основа для изменения системы заработной платы (с более высокой начальной ставкой и более плоской кривой ее изменения) была создана в декабре 2021 года, и теперь муниципалитеты могут свободно устанавливать начальную заработную плату в размере 1700 евро в месяц
Дания	В Дании коллективный договор 2021 года в государственном секторе предусматривал специальные ассигнования (хотя и очень ограниченные с точки зрения выделенной суммы), направленные на повышение низких зарплат и обеспечение справедливой оплаты труда. В общей сложности 173,3 млн датских крон (23,3 млн евро) было выделено муниципалитетами и регионами для фондов, которые решают эти проблемы (lavtløns-og ligelønspulje). Договор предусматривает повышение заработной платы работников с 11-го по 21-й разряды (на муниципальном уровне) и с 11-го по 22-й (на региональном) в дополнение к общему повышению заработной платы на 5,02 %. Работники муниципалитетов этих категорий могут рассчитывать на повышение годовой зарплаты на 933 датские кроны (125 евро), а работники этих категорий в регионах получат дополнительно 653 датские кроны (88 евро) в год. Меры по

Окончание табл. 5

Страна	Описание
	справедливой оплате труда предусматривали специально выделенную сумму для профессий, в которых женщины составляют более 60 % занятых и в которых заработная плата ниже средней по данному региону или муниципалитету
Швеция	В конце 2019 года Шведская конфедерация профсоюзов (LO) потребовала, чтобы в ходе переговоров в 2020 году самые низкооплачиваемые работники (те, кто зарабатывает менее 26 100 шведских крон, или 2467 евро) получили дополнительное повышение заработной платы на 3 % в размере не менее 783 шведских крон (74 евро) в год на период действия коллективного договора в 2020–2023 годах. Однако эта мера имела незначительный эффект. Например, Шведский профсоюз коммерческих служащих (Handels) пригрозил забастовкой, чтобы получить дополнительную прибавку к зарплате, что привело к дополнительным 56 шведским кронам (5 евро) в месяц для самых низкооплачиваемых сотрудников, что в сумме дало дополнительные 1354 шведские кроны (128 евро) в течение 2021–2023 годов. Однако организация работодателей Шведская торговая федерация (Svensk Handel) поставила под сомнение эффективность этой меры. В типичных среди членов Handels профессиях, таких как кассиры в супермаркетах, очень высокая текучесть кадров, поэтому лишь немногие сотрудники могут получить все 1354 кроны

Источники: 1) Австрия: *Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C.* Minimum wages in 2022: Annual review // Eurofound : [сайт]. 2022. 15 June. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/minimum-wages-2022-annual-review> ; *Huber P.* SPÖ will 1.700 Euro Mindestlohn — 7 von 10 Österreicher: innen wären dafür // Kontrast.at : [сайт]. 2021. 18 Aug. URL: <https://kontrast.at/diese-4-laender-zeigen-dass-der-mindestlohn-keine-arbeitsplaetze-vernichtet>; 2) Дания: *Østerlund I.* Lavtløns- og ligelønspulje forhandlet hjem ved OK21: Se, hvem der får et ekstra lønløft // Fagbladet FOA : [сайт]. 2021. 18 marts. URL: <https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2021/02/15/Lavtloenspulje-forhandlet-hjem-ved-OK21-Se-hvem-der-faar-et-loenloeft>; 3) Швеция: *Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C.* Minimum wages in 2022: Annual review // Eurofound : [сайт]. 2022. 15 June. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/minimum-wages-2022-annual-review>.

Как и в предыдущие годы, правила и положения об установлении минимальной заработной платы в большинстве государств остались без изменений. Незначительная коррекция произошла в 2021 году в Хорватии и Португалии. В Хорватии в Закон о минимальной заработной плате были внесены поправки, направленные на усиление соблюдения требования о минимальной заработной плате. В Португалии в 2022 году было принято решение о чрезвычайных мерах поддержки работодателей, выплачивающих минимальную заработную плату.

Самая действенная поправка была принята в Румынии, которая ограничила продолжительность выплаты минимальной зарплаты работнику 24 месяцами. По истечении этого срока должна быть назначена более высокая зарплата. В рамках государственной программы в течение первых 24 месяцев работодателю будет оказываться поддержка для обучения работников, получающих минимальную зарплату; идея заключается в том, чтобы мотивировать компании к повышению квалификации персонала. Обучение будет проходить в рамках программ Министерства труда, которые будут составляться в ходе переговоров между Министерством труда, Министерством образования, организациями работодателей и профсоюзами, чтобы предлагаемые учебные курсы соответствовали спросу и потребностям рынка труда.

В табл. 6 приведены данные об изменениях в нормативах установления минимальной заработной платы, установленных в 2021 году на следующий, 2022 год.

Таблица 6

**Изменения в правилах относительно минимальной заработной платы
на 2022 год**

Страна	Описание изменений
Хорватия	Основная цель Закона о внесении поправок в Закон о минимальной заработной плате (Постановление правительства № 120/2021) — более строгое соблюдение Закона о минимальной зарплате за счет четкого определения правонарушений и увеличения штрафов. В ст. 10 Закона появилось большее количество правонарушений — пять, а не одно, как в предыдущей редакции. Работодатель совершает правонарушение, если: 1) не выплачивает минимальную заработную плату в порядке, установленном Законом; 2) не указывает брутто-размер минимальной заработной платы в трудовом договоре; 3) заключает с работником соглашение об отказе от права на выплату минимальной зарплаты; 4) не выплачивает прибавку к заработной плате как минимум в размере, установленном коллективным договором, применение которого было расширено согласно положениям Закона о труде; 5) не выплачивает минимальную заработную плату в размере, установленном Постановлением Правительства Республики Хорватия. В Законе также указывается, что надбавки за сверхурочную работу, работу в тяжелых условиях или в ночное время, работу по воскресеньям, в праздничные дни и любые другие дни, которые согласно закону являются нерабочими, не включаются в базовую минимальную зарплату. Теперь работодатели обязаны указывать в трудовых

Окончание табл. 6

Страна	Описание изменений
	договорах общую сумму выплат, а отказываться от права на получение минимальной зарплаты запрещается, что положит конец существовавшей ранее практике
Португалия	Постановление, устанавливающее минимальную зарплату на 2022 год (Указ-закон № 37/2021 от 21 мая 2021 г.), включает чрезвычайную меру поддержки работодателей (Указ-закон № 109 В/2021 от 7 декабря 2021 г., ст. 4–9). Эта мера дает компаниям право на компенсацию в виде единовременного денежного пособия в размере 112 евро в год на каждого работника, получающего базовое вознаграждение, эквивалентное минимальной заработной плате 2021 года, в декабре 2021 года. Компании также имеют право на компенсацию в размере 50 % от суммы денежного пособия на каждого работника, получающего заработную плату, немного превышающую минимальную заработную плату 2021 года и ниже минимальной заработной платы 2022 года, в декабре 2021 года. Однако если этот уровень заработной платы является результатом коллективного договора, подписанного, пересмотренного или измененного в 2021 году, компенсация, предоставляемая компаниям на каждого работника, составляет 100 % от денежного пособия в размере 112 евро, что является бонусом, предназначенным для поощрения компаний, установивших в коллективных договорах 2021 года заработную плату выше 665 евро в месяц
Румыния	В Чрезвычайном постановлении от 28 декабря 2021 года № 142 правительство Румынии установило, что с 1 января 2022 года базовая минимальная зарплата может выплачиваться работнику в течение периода не более 24 месяцев с даты заключения индивидуального трудового договора. По истечении этого срока, независимо от того, получил ли работник квалификацию, он должен быть нанят с базовой зарплатой, превышающей официальную минимальную брутто-зарплату

Источники: Хорватия, Румыния: *Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C.* Minimum wages in 2022: Annual review // Eurofound : [сайт]. 2022. 15 June. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/minimum-wages-2022-annual-review>; Португалия: *Martins R.* Empresas que pagaram acima do salário mínimo serão premiadas em 2022 // Público : [сайт]. 2021. 26 Nov. URL: <https://www.publico.pt/2021/11/26/economia/noticia/empresas-pagaram-acima-salario-minimo-serao-premiadas-2022-1986576>.

Все большее число стран вводят практику, когда минимальная зарплата устанавливается на основе фиксированной формулы, рекомендации экспертного комитета или их комбинации. Участники социального партнерства могут участвовать в этих экспертных комитетах (как в Германии, Хорватии, Ирландии), или с ними можно консультироваться отдельно (как во Франции и Греции). Применение форму-

лы для установления минимальной зарплаты не означает, что страна строго связана ею: в Нидерландах предусмотрена возможность отклонения от формулы во избежание экономических трудностей; во Франции правительство может сделать выбор в пользу дискреционного повышения; Комиссия по минимальной заработной плате Германии может дать свои рекомендации на основе сбалансированной общей оценки, основанной на регулярно применяемой формуле; в Словении закон предусматривает значительную свободу маневра, поскольку расчетная минимальная сумма может быть увеличена на 20–40 % по соглашению между сторонами, участвующими в установлении минимальной зарплаты.

Немецкие ставки на 2022 год уже были установлены в 2020 году, поскольку Комиссия по минимальной заработной плате собирается каждые два года. В 2020 году впервые было рекомендовано повышение в четыре этапа в течение двух лет — более осторожный подход из-за пандемии, но в целом все еще соответствующий расчетному увеличению коллективно согласованной заработной платы.

Во *Франции* 1 октября 2021 года вступило в силу дополнительное повышение минимальной заработной платы до 10,48 евро в час, поскольку рост цен на потребительские товары (за исключением табачных изделий) за год превысил 2 %. Это дополнительное увеличение было первым за 10 лет. По словам министра экономики, еще одно автоматическое повышение примерно на 2 % ожидалось до лета 2022 года. Что касается ставки на 1 января 2022 года, то последовательно применяемая формула предназначена для повышения минимальной зарплаты в соответствии с ростом заработной платы и цен. В течение нескольких лет правительство предпочитало придерживаться результата формулы — на основе рекомендации экспертного комитета — на том основании, что повышение минимальной зарплаты сверх уровня инфляции окажет негативное влияние на занятость, с потерей работы для неквалифицированных рабочих, составляющих большинство из тех, кто получает минимальную зарплату. Организации работодателей поддерживают этот подход, но профсоюзные организации высшего уровня разделились. Основная конфедерация профсоюзов (Французская демократическая конфедерация труда — CFDT) соглашается с тем, что превышение уровня инфляции будет иметь негативные последствия для занятости, в то время как другие требуют значительного увеличения минимальной зарплаты для повышения качества жизни низкооплачиваемых работников (Всеобщая конфедерация труда (CGT) и «Рабочая сила» (FO)).

В Люксембурге также действует механизм, посредством которого официальная минимальная заработная плата раз в два года корректируется в соответствии с ростом средней зарплаты и увеличивается в соответствии с инфляцией, если индекс потребительских цен превышает 2,5 %. Годовой уровень инфляции национального индекса потребительских цен в сентябре 2021 года составил 2,7 %, что привело к росту минимальной заработной платы на 2,5 %. Это седьмое связанное с инфляцией повышение минимальной заработной платы за последние 10 лет. Министр экономики Франц Файо из Люксембургской социалистической рабочей партии (LSAP), комментируя повышение, подчеркнул, что «оно направлено на сохранение покупательной способности работников. Это механизм, гарантирующий наш социальный мир»¹.

На Мальте повышение минимальной заработной платы на 2022 год в соответствии с надбавкой на прожиточный минимум реализуется «как обычно», в соответствии с принятыми процедурами. Однако после того, как в 2017 году участники социального партнерства и правительство договорились реформировать установление минимальной заработной платы и создать экспертную комиссию, начались дискуссии о том, как новый процесс будет работать на практике.

В Нидерландах повышение минимальной заработной платы два раза в год в соответствии с ростом контрактной заработной платы происходило в обычном режиме, но высокая инфляция в 2021 году привела в декабре к парламентским дебатам из-за предложения о дополнительном единовременном повышении на 4 %. Сторонники этой меры приводили четыре аргумента: резкое увеличение сумм в счетах за электроэнергию и чеках за продовольственные товары; падение располагаемого дохода, прогнозируемое на 2022 год; тот факт, что Германия планировала повысить минимальную заработную плату до 12 евро в час (в то время как в Нидерландах она составляла 9,96 евро в час); обещанное перед выборами многими политическими партиями повышение установленной законом минимальной заработной платы. Оппозиционные партии в большинстве проголосовали за это предложение, но правящие партии выступили против, сославшись на продолжающиеся переговоры о повышении минимальной зарплаты в надлежащее время.

В Словении с 2021 года минимальная заработная плата определяется на основе минимальной стоимости жизни в качестве отпав-

¹ Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C. Op. cit.

ной точки; эта стоимость рассчитывается не реже одного раза в шесть лет, затем оценивается в последних ценах и впоследствии увеличивается на 20–40 %. Уровень определяется министром труда после консультации со сторонами социального партнерства. Что касается минимальной заработной платы в 2022 году, то было проведено два раунда консультаций с сторонами социального партнерства. В итоге министр труда объявил, что минимальная зарплата в 2022 году достигнет 1074,43 евро в месяц, то есть процент увеличения будет равен проценту роста потребительских цен с декабря 2020 года по декабрь 2021 года.

В Хорватии, Греции и Ирландии также реализуются меры, управляемые экспертными комитетами, но, в отличие от других стран, эти комитеты не обязаны придерживаться заранее установленных формул. По сути, они собирают данные об изменениях в экономике и на рынке труда, включая информацию по зарплатам, а иногда и о влиянии предыдущих повышений минимальной зарплаты на занятость и рабочее время. Затем комитет рекомендует ставку, согласованную в ходе совещаний (в некоторые годы в Ирландии), набор ставок, предложенный отдельными членами комитета (в Хорватии и в другие годы в Ирландии), или ставку, установленную комитетом после консультаций с сторонами социального партнерства (в Греции).

В 2020 году правительство *Греции* решило приостановить процедуры, связанные с установлением минимальной заработной платы, как минимум до июля 2021 года. В марте 2021 года был запущен новый процесс консультаций в соответствии со ст. 103 Закона № 4172/2013¹. По завершении консультаций 26 июля 2021 года министр труда объявил, что Совет министров одобрил повышение минимальной заработной платы на 2 % с 1 января 2022 года.

В *Хорватии* определение минимальной заработной платы на основе рекомендаций Комиссии по мониторингу и анализу минимальной заработной платы и после консультаций со сторонами социального партнерства — относительно новый процесс, происходящий всего второй раз.

Закон предусматривает, что уровень минимальной заработной платы должен определяться до 31 октября каждого года, а консультации со сторонами социального партнерства должны проводиться в сентябре и октябре. При подготовке рекомендации на 2022 год комиссия учитывала долю минимальной заработной платы в сред-

¹ Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C. Op. cit.

ней брутто-зарплате с января по июль 2021 года, инфляцию, динамику зарплат, уровень безработицы и тенденции занятости, демографические процессы, тенденции производительности труда и общее состояние экономики. Комиссия также уделила особое внимание ситуации в экономике и на рынке труда в связи с воздействием пандемии COVID-19 на рост цен на товары и услуги, увеличение доли работников на низкооплачиваемых рабочих местах и на более крупные группы уязвимых трудящихся. В 2021 году Комиссия провела четыре заседания, после чего предложила новую минимальную ставку на 1 января 2022 года. На основе этого предложения министр труда, пенсионной системы, семьи и социальной политики на заседании 8 октября 2021 года обсудил со сторонами социального партнерства размер минимальной заработной платы на 2022 год. Поскольку участники социального партнерства не достигли консенсуса, правительство приняло решение, что минимальная зарплата на 2022 год будет составлять 4687,5 хорватской куны (624 евро) в валовом выражении или 3750 хорватских кун (499 евро) в чистом выражении.

В большинстве государств с установленной законом минимальной заработной платой правительство в конечном счете определяет новую ставку после консультаций или безуспешных переговоров между сторонами социального партнерства. Как правило, участники социального партнерства не согласны с применяемой ставкой, а работодатели обычно предлагают платить меньшую ставку, чем та, которую профсоюзы считают адекватной.

Процедуры относительно схожи и обычно осуществляются на трехсторонней основе, в институционализированном или специальном порядке. И хотя процессы могут несколько меняться с годами, в целом они относительно стабильны. В одних странах правительство готовит предложение и обсуждает его с участниками социального партнерства (в 2021 г. так было в Болгарии, Венгрии, Латвии, Литве, Португалии и Румынии); в других переговоры участников социального партнерства должны в принципе устанавливать минимальную заработную плату, а правительство вмешивается только в том случае, если переговоры не увенчались успехом. Примечательно, однако, что провал таких переговоров является скорее правилом, чем исключением: в 2021 году в Чехии, Польше и Словакии правительству пришлось сказать свое слово. В Бельгии переговоры по межпрофессиональному соглашению, которое включает официальную минимальную ставку заработной платы, прошли безуспешно.

В *Венгрии* и *Литве* консультационно-переговорные процессы в 2021 году несколько отличались от предыдущих лет, так как в обоих случаях правительство представило участникам социального партнерства предложение о существенном увеличении, вместо того чтобы способствовать переговорам между ними, как это было в другие годы.

В *Болгарии* и *Испании* консультации и переговоры в рамках социального партнерства на пиковом уровне также являются частью процесса установления требований по минимальной зарплате, но обсуждения были отложены на 2022 год.

В *Бельгии*, в дополнение к основанным на индексации повышениям, в процессе работы над межпрофессиональным соглашением на двухлетний период раз в два года проводятся двусторонние переговоры об официальной минимальной заработной плате. Отправной точкой для этого является расчет Центральным экономическим советом так называемой нормы заработной платы — диапазона повышения зарплат, основанного на экономических соображениях и требованиях рынка труда, а также ситуации с зарплатами в соседних странах. На последних переговорах по норме заработной платы возникли разногласия в отношении как предлагаемого расчетного уровня (0–0,4 %, который профсоюзы сочли слишком низким), так и общих принципов. В итоге правительство было вынуждено в одностороннем порядке принять решение о повышении на 0,4 %, и оно вступило в силу 1 апреля 2022 года.

В *Чехии* разделительные линии в процессе консультаций/переговоров проходили не только между участниками социального партнерства, но и между Министерством труда и социальных дел (которое представило предложение о повышении) и Министерством финансов (которое утверждало, что недавняя налоговая реформа уже привела к повышению чистой заработной платы). Компромисс, достигнутый после серии трехсторонних дебатов, привел к повышению, которое было намного ближе к нижнему пределу размера увеличения, предложенного организацией работодателей, чем первоначальное предложение Министерства труда и социальных дел.

В *Польше*, где уровень минимальной зарплаты устанавливается правительством в одностороннем порядке с 2010 года, эта ситуация сохранилась, поскольку участники социального партнерства не смогли прийти к соглашению.

В *Словакии* законодательство о минимальной заработной плате предусматривает, что стороны социального партнерства договарива-

ются о минимальной заработной плате в первую очередь. Если они не достигают соглашения до 15 июля, правительство может установить ее на уровне 57 % от средней номинальной заработной платы двумя годами ранее. Поскольку соглашение на 2022 год вовремя достигнуто не было, вопрос стал предметом обсуждения на заседании Трехстороннего экономического и социального совета (ЭСС СР) 23 августа 2021 года.

В *Испании* процесс переговоров и консультаций на 2022 год снова был отложен, как и в 2021 году, а новая ставка на 2022 год была установлена в феврале 2022 года (применяется с января) после безуспешных трехсторонних переговоров на основе соглашения между профсоюзами и правительством. Повышение основано на рекомендации специального комитета экспертов по минимальной зарплате. Комитет, созданный правительством, должен был указать диапазон роста, который мог бы обеспечить уровень в 60 % от средней заработной платы. Он пришел к выводу, что годовая минимальная заработная плата на 2023 год должна состоять из 14 выплат в размере от 1011 до 1049 евро. Из-за пандемии комитет предложил, чтобы увеличенные суммы начали выплачивать не в 2022 году, а в 2023-м, в котором, как предполагалось, начнется восстановление экономики.

В *Болгарии* решение было отложено на первый квартал 2022 года из-за беспрецедентного политического контекста: два последовательных тура парламентских выборов в 2021 году не привели к формированию правительства из-за сильной партийной раздробленности и безуспешных переговоров. Предлагаемый размер новой минимальной заработной платы уже был объявлен 4 января 2022 года новым министром финансов, но правительство не консультировалось со сторонами социального партнерства до заседания Национального совета трехстороннего сотрудничества 22 марта 2022 года. Большинство организаций работодателей воздержались от поддержки предложения правительства, утверждая, что они не против повышения зарплат и вообще доходов, но не согласны с порядком установления минимальной заработной платы. Профсоюзы — Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии (CITUB) и Конфедерация труда «Подкрепа» (Podkrepa CL) — поддержали повышение минимальной заработной платы, но заявили, что этого недостаточно для компенсации роста инфляции (в феврале 2022 г. по сравнению с тем же месяцем предыдущего года — 10 %). CITUB предложил дальнейшее повышение минимальной заработной платы до 760 левов (389 евро) с 1 июля, в то время как Podkrepa CL указала, что для соблюдения

установленного минимального соотношения в 50 % от средней заработной платы правительство должно было стремиться к введению минимальной заработной платы в размере 840 левов (429 евро) еще к концу 2020 года¹.

В контексте предстоящих выборов правительство *Венгрии* более активно устанавливало минимальную ставку заработной платы на 2022 год, чем в предыдущие годы, когда делегировало этот вопрос сторонам социального партнерства. По результатам общенациональных консультаций было объявлено о существенном повышении официальной минимальной заработной платы. Консультации в Постоянном консультативном форуме частного сектора и правительства привели не к обсуждению ставки как таковой, а к обсуждению инструмента, с помощью которого работодатели могли бы получить компенсацию за повышение.

О процессе установления минимальной зарплаты на 2022 год в *Латвии* известно мало, так как, в отличие от прежних лет, консультации проходили онлайн, а внимание средств массовой информации к дебатам было ограниченным. Одно из пяти заседаний Национального совета трехстороннего сотрудничества в 2021 году включало пункт о минимальной заработной плате в рамках более широкой повестки, и в итоге ставка заработной платы на 2022 год была принята без обсуждения и осталась на уровне 2021 года. Поскольку было принято решение о повышении необлагаемого минимума в 2022 году, чистая сумма минимальной зарплаты все же увеличивается. Стороны социального партнерства согласились с этим, поскольку в 2021 году произошло существенное повышение минимальной заработной платы — на 16 % (с 430 до 500 евро).

На процесс установления минимальной заработной платы в *Литве*, напротив, повлияла неопределенность в отношении воздействия пандемии на экономику и рынок труда. Основываясь на прогнозе Министерства финансов Литвы, правительство в мае на регулярной встрече по поводу минимальной заработной платы предложило ставку в размере 703 евро. Позднее в том же году сумма была повышена до 730 евро, так как прогноз экономического роста стал более оптимистичным. Это вызвало недовольство не только крупных организаций работодателей, но и некоторых профсоюзов, поскольку создавалось впечатление, что правительство принимает решение в одностороннем порядке, лишь формально консультируясь с участниками социального

¹ Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C. Op. cit.

партнерства. Организации работодателей выразили недовольство тем, что их не проинформировали о повторном рассмотрении этого вопроса после консультаций в июне 2021 года; они считали, что форму, которую приняло обсуждение, нельзя назвать социальным партнерством.

В *Португалии* минимальная заработная плата на 2022 год определялась в обычном порядке. Правительство объявило о своем предложении, затем последовал этап публичных дебатов, в ходе которых стороны социального партнерства представили свои мнения, после чего правительство 16 ноября 2021 года официально представило свое предложение на трехстороннем Постоянном комитете по общественному согласию.

Всеобщая конфедерация португальских рабочих (CGTP) и Всеобщий союз рабочих (UGT) после осенних консультаций заявили, что предложенного увеличения на 6 % недостаточно. Конфедерации работодателей утверждали, что потребуются компенсации для работодателей, и на встрече 26 ноября стороны социального партнерства обсуждали этот вопрос. Ни CGTP, ни UGT не поддержали предложенную чрезвычайную меру — единовременное денежное пособие, компенсирующее работодателям повышение минимальной заработной платы, но конфедерации работодателей не стали бы подписывать соглашение, не предусматривающее компенсационных мер. Таким образом, соглашение достигнуто не было. После нескольких раундов консультаций правительство опубликовало Декрет-закон № 109 В/2021 от 7 декабря 2021 года, в котором утвердило свое первоначальное предложение: минимальная зарплата была увеличена до 705 евро (выплачивается 14 раз в год). Мера для компаний в определенной степени отражала претензии и опасения конфедераций работодателей¹.

Эстония является единственной страной ЕС, где установление в 2021 году официальной минимальной ставки заработной платы на 2022 год было основано на двустороннем соглашении между сторонами социального партнерства. Когда в конце августа начались переговоры, Конфедерация профсоюзов Эстонии (ЕАКЛ) и Конфедерация работодателей Эстонии (ЕТКЛ) согласились, что с учетом пессимистических прогнозов решение заморозить минимальную зарплату в 2021 году было разумным. Заглядывая в будущее, никто из них не хотел спешить. ЕТКЛ считала, что слишком быстрый рост минимальной зарплаты приведет к росту безработицы и теневой занятости.

¹ Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C. Op. cit.

сти, в то время как ЕАКЛ полагала, что, несмотря на положительные прогнозы, рост экономики все еще остается неустойчивым¹.

Как и в предыдущие годы, участники социального партнерства использовали принятый набор показателей для согласования уровня минимальной зарплаты (прогнозы Банка Эстонии в отношении экономического роста и роста средней зарплаты) с целью обеспечения (с некоторыми оговорками), чтобы ее размер составлял не менее 40 % от средней зарплаты². 5 октября 2021 года участники социального партнерства договорились увеличить минимальную зарплату на 70 евро (с 584 до 654 евро). Это составляло 39,5 % средней зарплаты, которая прогнозировалась Банком Эстонии на 2022 год³.

В заявлении ЕТКЛ сказано, что если не будет серьезного спада в экономике, то в 2023 году минимальная зарплата снова достигнет допандемийного уровня в 40 % от прогнозируемой средней зарплаты. В нем также говорится, что более высокий рост на 12 % (по сравнению с 6–8 % в последние годы) был призван компенсировать работникам замораживание минимальной заработной платы в предыдущем году. ЕАКЛ согласилась, что большее увеличение поможет компенсировать рост стоимости жизни за последние два года и что цель состоит в том, чтобы стараться не отставать от темпов роста средней заработной платы⁴.

В повестке дня по установлению минимальной заработной платы на 2021 год доминировала тема пандемии COVID-19, которая распространялась в течение всего 2020 года. Негативные последствия пандемии для европейских экономик и рынков труда привели к большой неопределенности и затруднили ведение переговоров. Однако, поскольку страны научились справляться с вирусом, пандемия не занимала столь заметного места в процессах установления минимальной заработной платы в 2022 году.

¹ Ivask P. Mullu külmutatud alampalk pöörab uuel aastal tõusule // Äripäev : [сайт]. 2021. 23 Aug. URL: <https://www.aripeev.ee/uudised/2021/08/23/mullu-kulmutatud-alampalk-poorab-uuel-aastal-tousule>.

² Töötasu alammäära kokkulepe // Estonian Trade Union Confederation : [сайт]. 2018. URL: <https://eakl.ee/kokkulepped/alampalk-2018>.

³ Tööandjate keskkliit ja Ametiühingute keskkliit leppisid kokku alampalga tõus 654 euron. // Estonian Trade Union Confederation : [сайт]. 2021. 6 Okt. URL: <https://eakl.ee/tooandjate-keskkliit-ja-ametiuhingute-keskkliit-leppisid-kokku-alampalga-tousus-654-euroni>.

⁴ Ametiühingud ja tööandjad leppisid kokku alampalga tõus 654 euron // ERR : [сайт]. 2021. 6 Okt. URL: <https://www.err.ee/1608360735/ametiuhingud-ja-tooandjad-leppisid-kokku-alampalga-tousus-654-euroni>.

Вместо этого главной темой стала инфляция. Воздействие инфляции на эволюцию официальной минимальной зарплаты и переговоры по оплате труда между сторонами социального партнерства можно будет увидеть в 2024 году, если сохранятся нынешние тенденции, прежде всего стремительный рост цен на энергоносители, которые еще больше вырастут в результате военных действий на Украине. Однако опасения по поводу инфляции уже проявились в процессе установления минимальной заработной платы в 2021 году.

Примерно в половине государств с установленной законом минимальной заработной платой в соответствующем законодательстве прямо упоминается инфляция (изменение цен, стоимости жизни и т. п.) в качестве фактора, который следует учитывать при обновлении ставки¹. В других странах связь не такая прямая; например, в Нидерландах увязывание минимальной и согласованной в коллективных соглашениях зарплаты может привести к увеличению минимальной ставки для компенсации инфляционных издержек при условии, что инфляция быстро снижается в период коллективных переговоров.

Информация о процессах установления заработной платы в 2021–2022 годах указывает на то, что профсоюзы прямо ссылались на инфляцию, когда выступали за более высокое повышение номинальных ставок, например в Австрии, где инфляция и тенденции производительности традиционно учитываются в коллективных переговорах о минимальной заработной плате.

Влияние этого вопроса на согласованную в коллективных соглашениях заработную плату до сих пор было ограниченным (поскольку раунды переговоров могли быть затронуты недавними тенденциями лишь в небольшой степени), но это явно должно измениться, если инфляционное давление сохранится. Картирование ставок заработной платы для 10 низкооплачиваемых рабочих мест в странах, где нет официальной минимальной заработной платы, показывает, что инфляция подорвала номинальный рост в период с января 2021 года по январь 2022-го.

Более того, некоторые правительства упомянули более высокую инфляцию в качестве причины для принятия решений о более высоких минимальных ставках заработной платы, хотя это повышение не смогло компенсировать инфляцию, которую в настоящее время испытывают страны ЕС, поскольку новые ставки на январь 2022 года были приняты в течение 2021 года. Болгария и Испания установили

¹ *Aumayr-Pintar C., Kostolny J., Vacas-Soriano C. Op. cit.*

свои ставки на 2022 год в апреле и феврале соответственно, и заинтересованные стороны, участвовавшие в этих переговорах, выразили обеспокоенность по поводу роста цен. В Греции инфляция побудила правительство объявить о втором повышении минимальной заработной платы к середине 2022 года.

Более высокая инфляция уже привела к значительному увеличению минимальной заработной платы в тех странах, которые используют правила или установленную формулу для принятия решения о новых минимальных ставках заработной платы и где при расчетах учитывается инфляция. Такие формулы индексации используют Бельгия и Франция, которые к январю 2022 года повысили минимальные ставки намного больше, чем к 2021-му (увеличение 2022 г. во Франции является результатом двух повышений — в октябре 2021 г. и в январе 2022 г.). Более того, поскольку инфляция в 2021 году была намного ниже текущего уровня, эти автоматические повышения ставок, которые происходят также в Люксембурге и на Мальте, станут еще больше, если инфляционные тенденции сохранятся. Например, в Бельгии благодаря механизму индексации официальная ставка в 2022 году была повышена на 2 % дважды — в марте и мае, а минимальная зарплата в Греции была увеличена более чем на 7 % в мае 2022 года из-за опасений по поводу инфляции. Во Франции было объявлено, что до лета 2022 года ожидалось дальнейшее автоматическое повышение официальной минимальной заработной платы (на 2 %, 25 евро в месяц) из-за роста инфляции.

В нескольких странах ЕС определение минимальной заработной платы базируется на концепции прожиточного минимума, который обычно трактуется как минимальный доход, необходимый для обеспечения минимально приемлемого уровня жизни. В этих странах существует два преобладающих подхода к расчету минимального дохода или прожиточного минимума: на основе потребительской корзины либо целевых показателей¹. Первый подход основан на величине дохода, необходимого для приобретения набора товаров и услуг, который считается социально приемлемым минимумом для достойного существования. При втором подходе уровень прожиточного минимума определяется по отношению к медианной (или средней) зарплате в стране.

¹ Concept and practice of a living wage / J. Hurley [et al.] // Eurofound : [сайт]. 2018. 30 Nov. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/concept-and-practice-of-a-living-wage>.

Регулярный мониторинг минимальной заработной платы показывает, что в странах ЕС применяются оба подхода; первому следуют лишь немногие, в то время как второй набрал обороты в результате предложенной директивы ЕС об адекватной минимальной заработной плате, при определении которой используется целевой подход. В условиях, когда инфляция растет темпами, не виданными европейцами в течение десятилетий, подходы к определению минимальной заработной платы значительно варьируются в зависимости от того, какие ставки берутся за основу — номинальные или реальные.

Хотя номинальные ставки выросли во всех государствах (кроме Латвии), и весьма существенно, картина заметно меняется, если принять во внимание инфляцию. Напомним, что в период с января 2021 года по январь 2022-го среди 21 страны ЕС, где законом введена минимальная заработная плата, реальная минимальная зарплата снизилась более чем в 2/3 стран, упав на 2 % или меньше в одних (в Германии, Польше, Испании, Франции) и на 3–7 % в других (в Нидерландах, Бельгии, Греции). То есть официальная ставка минимальной зарплаты в реальном выражении возросла менее чем в трети из 21 страны (в Венгрии, Хорватии, Румынии, Португалии, Литве, Эстонии). Таким образом, проблема снижения покупательной способности лиц, получающих минимальную заработную плату, неизбежно обострится. Если текущие инфляционные тенденции сохранятся, а дополнительных повышений не будет, вряд ли какое-либо государство зарегистрирует повышение реальной минимальной заработной платы в 2024 году, а дальнейшее сокращение покупательной способности самых низкооплачиваемых работников станет нормой.

Инфляция пришла на смену коронавирусу в качестве основной темы переговоров о минимальной заработной плате. Хотя инфляция не играла такой заметной роли, как можно было ожидать, на переговорах по установлению ставок в 2022 году, поскольку ценовое давление усилилось в основном в последние месяцы 2021 года, ее значение сильно возрастет, если текущие тенденции сохранятся.

Тем не менее в 2021 году заинтересованные стороны часто ссылались на рост инфляции во время переговоров. Так, профсоюзы поднимали этот вопрос, когда выступали за большее увеличение официальной минимальной зарплаты, а правительства — когда обосновывали новые номинальные ставки на январь 2022 года. Правительства Греции и Франции уже объявили, что повысят ставки и в 2022 году, поскольку темп роста стоимости жизни не снижается.

Более высокая инфляция уже повлияла на расчеты, сделанные при установлении минимальной заработной платы на 2022 год, что привело к более высокому увеличению в Бельгии и Франции, где используются формулы индексации при принятии решения о минимальных зарплатах. В течение всего 2021 года инфляция была умеренной, но если текущие тенденции сохранятся, то и в этих странах при следующем обновлении размера минимальной зарплаты рост потребительских цен приведет к ее существенному повышению.

Опыт последних лет показал, что сбои происходят регулярно: помимо общих взлетов и падений делового цикла, страны могут сталкиваться с внутренними финансовыми или социально-экономическими кризисами (как, например, в Греции) или сбоями, затрагивающими важных торговых партнеров (например, влияние Брексита на Ирландию и другие страны). Пандемия COVID-19 и связанное с ней влияние на бизнес затронули все страны, и теперь после пандемии наблюдается рост инфляции, который, вероятно, будет усугублен последствиями военной конфронтации на Украине.

Лучший подход, вероятно, надо искать между крайностями системы установления минимальной заработной платы, которая придерживается жесткой формулы, и системы с расплывчатыми правилами, которая создает пространство для политического вмешательства и свободы действий на протяжении всего процесса. Идеальной была бы система, предусматривающая четкие критерии для установления минимальной заработной платы, которых следует придерживаться в обычное время, когда экономика и рынки труда функционируют устойчиво, но обладающая достаточной гибкостью, чтобы отклоняться от этих критериев, если общая ситуация оправдывает или требует этого (в том числе когда система работает не так, как ожидалось).

ВЫВОДЫ

В последнее время во многих странах принимаются новые законы о прозрачности оплаты труда. Такие изменения требуют дополнительных исследований, чтобы оценить, насколько эффективными являются реализуемые меры. Ключевую роль в данном процессе играют как работники, так и работодатели, которые активно участвуют на этапе создания и внедрения законов о прозрачности оплаты труда. Кроме того, правительство должно активно включаться в переговоры и развитие законодательства, привлекая работодателей

и работников. Они также могут оказывать поддержку в виде представления информации и советов для организаций и их сотрудников с целью обеспечения выполнения всех обязательств и максимального использования прозрачности оплаты труда. Таким образом, представление информации идет на пользу работодателям и работникам, позволяя им осознавать свои права и правильно ими пользоваться.

Учитывая стремление стран к преодолению разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами и достижению равной оплаты за работу одинаковой ценности, организации работодателей должны активно вовлекаться в обсуждение вопросов прозрачности оплаты труда и гендерного равенства на рабочих местах. Организации работодателей имеют возможность собирать достоверную информацию о проблемах и вызовах, с которыми сталкиваются предприятия, и оценивать эффективность принятых мер по обеспечению прозрачности оплаты труда. Они также могут разработать специальные меры, учитывающие особые трудности, с которыми сталкиваются различные предприятия, включая малые и средние, причем сделать это, соблюдая сложные и трудоемкие административные требования, установленные законодательством.

Участие организаций работников в разработке и совершенствовании мер прозрачности оплаты труда имеет огромное значение. Применение механизмов социального диалога, в том числе коллективных переговоров, позволяет решить важные для работников вопросы, такие как борьба с дискриминацией в оплате труда, включение в процесс установления заработной платы и принятие конкретных мер по обеспечению прозрачности. Организации, представляющие интересы работников, могут эффективно внедрять равноправную оплату труда в процесс коллективных переговоров, участвовать в разработке прозрачных отчетов по заработной плате, а также проводить аудит вместе с представителями работодателей. Кроме того, их представители являются первичными контактными лицами для работников, столкнувшихся с проблемой разрыва в оплате труда из-за гендерной принадлежности или желающих более подробно ознакомиться с принципами и методиками оплаты труда на своих предприятиях. В конечном счете активное социальное партнерство играет решающую роль в выполнении требований законодательства, прежде всего в борьбе с дискриминацией в оплате труда.

Глава 4

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ФРГ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Федеративная Республика Германия (ФРГ) с учетом ее финансово-го и экономического потенциала заслуженно оценивается аналитиками и экспертами как самая сильная и промышленно развитая страна в Европейском союзе (ЕС). Проблематика заработной платы, ее размеров, правовых аспектов начислений, коллективных переговоров в процессе выработки тарифных соглашений, активная роль немецких профсоюзов в реализации мер, касающихся величины и механизмов различных выплат наемным работникам, всегда находились в Германии в центре социального диалога властей, предпринимателей и профсоюзов и уже много лет активно влияют на аналогичные процессы в других странах ЕС.

4.1. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО И НАЛОГОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ГЕРМАНИИ

Согласно данным, обнародованным Федеральным ведомством статистики (Федеральное статистическое управление) ФРГ 16 марта 2023 года, в этом году средняя чистая заработная плата (также называемая в немецкой литературе и разговорном обиходе средней заработной платой или средним доходом. — *Примеч. авт.*) на одного одинокого работника без детей (налоговая категория I/0 (в ФРГ все налогоплательщики — физические лица разбиты в зависимости от формы доходов, семейного положения, наличия детей на различные классы налогообложения, именуемые в литературе и обиходе налоговыми категориями. — *Примеч. авт.*)) составит около 27 416 евро (оценка). Таким образом, чистая заработная плата этой группы выраста примерно на 5,5 % по сравнению с прошлым годом.

Для определения средней чистой годовой заработной платы из средней валовой заработной платы на одного работника были вычтены налог на заработную плату, надбавка солидарности, а также доля работника в социальных отчислениях одинокого работника, не имеющего детей (налоговая категория I/0). В расчете на одного работника из брутто-зарплаты (так называют доходы до налогообложения) были вычтены налог на заработную плату, надбавка солидарности, а также

доля работника в расходах на социальное обеспечение одинокого работника, не имеющего детей (налоговая категория I/0). Средние значения заработной платы за прошлые годы основаны на результатах общенациональных расчетов. Они рассчитываются как отношение валовой заработной платы внутри страны (брутто-зарплаты) и количества наемных работников внутри страны.

Таким образом, среднемесячная валовая заработная плата работника, занятого полный рабочий день в Германии, в 2021 году составляла 4100 евро. Если учесть всех работников в Германии, включая работников, занятых неполный рабочий день или работающих на низкооплачиваемых работах, средняя зарплата в том же году составляла около 3199 евро в месяц. Средний чистый доход всех работников составлял 2165 евро в месяц¹.

Согласно требованиям Федерального закона ФРГ о подоходном налоге (EStG) каждый работник, получающий заработную плату и проживающий в Германии, должен платить подоходный налог. Налог на зарплату является одной из форм этого налога, ежемесячно вычитается из заработной платы и передается в налоговую инспекцию. Размер этого вычета зависит от налоговой категории работника. Сейчас в Германии существует в общей сложности шесть категорий налогообложения заработной платы, в которые работники включаются в зависимости от их семейного положения. С 1 января 2013 года налоговая категория по заработной плате указывается в электронных налоговых вычетах по заработной плате (ELStAM). Таким образом, благодаря цифровизации привычная бумажная налоговая карточка была заменена электронным налоговым вычетом. В зависимости от того, к какой категории относится наемный работник, применяются различные годовые льготы. Эти льготы определяют, до какой суммы дохода налог платить не требуется. Таким образом, некоторые категории налога на заработную плату выше, чем другие.

Каждая из шести категорий налога на заработную плату предназначена для различных групп наемных работников:

- 1) налоговая категория № 1: одинокие, состоящие в браке лица с ограниченными налоговыми обязательствами, разведенные и постоянно проживающие отдельно;
- 2) налоговая категория № 2: работники — одинокие родители ребенка;

¹ Durchschnittseinkommen von Ledigen in Deutschland bis 2023 // Statista — das Statistik-Portal: Statistiken, Marktdaten & Studien : [сайт]. 2023. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164047/umfrage/jahresarbeitslohn-in-deutschland-seit-1960>.

3) налоговая категория № 3: «зарегистрированные сожители» (то есть живущие постоянно вместе, имеющие совместное имущество без регистрации брака в органах государственной власти) или состоящие в браке, которые не живут постоянно отдельно друг от друга и получают разную по размеру зарплату (партнер, который зарабатывает больше, получает налоговую категорию № 3);

4) налоговая категория № 4: «зарегистрированные сожители» или состоящие в браке, которые не живут постоянно отдельно друг от друга и получают одинаковую заработную плату;

5) налоговая категория № 5: «зарегистрированные сожители», а также состоящие в браке, которые не живут постоянно отдельно друг от друга и получают разную заработную плату (партнер, который зарабатывает меньше, получает налоговую категорию № 5);

6) налоговая категория № 6 применяется работников, состоящих в трудовых отношениях с несколькими работодателями.

С 1 января 2012 года за изменение вычетов по налогу на заработную плату отвечают не органы отчетности, а налоговая инспекция. Чтобы получить новую оценку в отношении налоговых скобок, с этого момента необходимо подать письменное заявление. До настоящего времени переход из одного класса в другой разрешался только один раз в год в соответствии с обзором налоговых льгот по заработной плате. Например, в случае смерти одного из супругов это представляло собой исключение, и в исключительных случаях налоговая категория могла быть изменена снова. Однако начиная с 2020 года переход на другую налоговую категорию из таблицы возможен несколько раз в год без ограничений.

Первая категория налога на заработную плату предназначена для работников, которые не состоят в браке или разведены. Работники, состоящие в браке, которые постоянно живут раздельно или имеют супруга, проживающего за границей, также включаются в эту группу. Работники, чей супруг умер до 1 января 2014 года, с 2015 года также относятся к налоговой категории № 1. То же самое относится к работникам, которые состоят в зарегистрированном гражданском партнерстве. Кстати, вычеты по налоговой категории № 1 идентичны вычетам по налоговой категории № 4. Однако в последнем случае пособие на ребенка не уменьшается вдвое, а выплачивается каждому родителю в полном объеме.

Вторая налоговая категория предназначена для работников, которые по характеристикам схожи с отнесенными к первой налоговой категории, но являются родителями-одиночками и поэтому имеют

право на пособие. Чтобы работник-одиночка был приравнен к облагаемым по первой категории, в его семье должен быть хотя бы один ребенок. Таким образом, должно быть право на получение пособия на ребенка или фактическое получение пособия на ребенка соответственно. Кроме того, этот ребенок должен проживать по месту жительства, указанному в документах работника.

Третья категория налога на заработную плату применяется к работникам, состоящим в браке, если они оба имеют постоянное место жительства в стране и не живут постоянно отдельно друг от друга. Если один из супругов не получает зарплату или получает такую, что имеет право на налогообложение по пятой налоговой категории, то другой супруг автоматически относится к третьей категории.

С 2010 года супружеские пары могут выбирать между комбинацией налоговых ставок 4/4, 3/5 или «факторной процедурой». Однако эта процедура с учетом индивидуального фактора возможна только для налоговой категории № 4. Если вы выберете комбинацию 3/5, эта возможность теряется. В случае «факторной процедуры» каждый из супругов имеет право на базовое освобождение в зависимости от своего валового дохода. Фактор, который налоговая инспекция определяет для супругов индивидуально, имеет решающее значение для этой «процедуры разделения». При «факторной процедуре» нет необходимости вносить какие-либо дополнительные платежи в налоговую декларацию, но возврат налогов в крупном размере при этом исключается.

С 2013 года овдовевшие работники также включены в третью группу по налогу на заработную плату, если они потеряли супруга после 31 декабря 2011 года. Для этого не обязательно, чтобы оба супруга в день смерти одного из них постоянно проживали отдельно друг от друга, а также внутри страны.

К четвертой категории относятся работники, состоящие в браке. Однако для этого оба супруга должны получать заработную плату, не должны постоянно жить отдельно друг от друга, а также иметь постоянное место жительства внутри страны. Категория № 4 имеет те же вычеты, что и категория № 1 налога на заработную плату. Тем не менее для каждого родителя добавляется полное пособие на ребенка. Это особенно удобно для супругов, которые имеют одинаково высокий доход.

Пятая налоговая категория также предназначена для супружеских пар. Если один из супругов попадает в налоговую категорию № 3 по заявлению обоих супругов, то другой переводится из категории № 4

в категорию № 5. Из обзора налоговых скобок хорошо видно, что налоговые категории № 3 и 5 предназначены для супругов, заработная плата которых сильно различается. При этом категория № 5 применяется к партнеру, который зарабатывает меньше. Кроме того, только пятая и шестая категории налога на зарплату должны обходиться без базовых льгот.

Шестая налоговая категория предназначена для работников, получающих зарплату от нескольких работодателей. В данном случае работник должен получить вычет из налога на зарплату от работодателя, который выплачивает более низкую заработную плату. Работавшие пенсионеры также относятся к шестой налоговой категории.

Еще в недавнем прошлом работник, не предъявивший новому работодателю налоговую карту по заработной плате, автоматически попадал в шестую налоговую группу. Теперь же, благодаря электронному методу расчета с помощью функции вычета налога на заработную плату (ELStAM), эта проблема в значительной степени решена.

Налог на заработную плату также частично зависит от того, застрахован ли работник по предусмотренной законом процедуре государственного социального страхования или в частном порядке, путем заключения договора с коммерческой страховой компанией. Для работников, застрахованных по предусмотренной законом процедуре государственного социального страхования, отчисления на медицинское страхование в первой налоговой категории составляют 14,6 %. Работникам, имеющим частную страховку, обычно приходится платить больше. Чтобы получить дополнительную декларацию по ставкам налога на зарплату, работнику надо обратиться в налоговую инспекцию, чтобы узнать свою налоговую категорию и получить консультацию¹.

Заработная плата обычно выплачивается в одинаковом размере каждый месяц. Однако сумма может и варьироваться от месяца к месяцу, поскольку в соответствии с трудовым законодательством выплаты должны осуществляться еженедельно. Работники, которые не по своей вине стали недееспособными, по закону имеют право на продолжение выплаты зарплаты не более чем на шесть недель. Следовательно, начальник обязан выплачивать зарплату за это время даже в случае болезни.

¹ Die Lohnsteuerklassen: Welche Steuerklassen existieren in Deutschland? // Arbeitsrecht: Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer : [сайт]. 2023. 13 Aug. URL: <https://www.arbeitsrechte.de/lohnsteuerklassen>.

В Германии исторически сложилось так, что разрыв между доходами рабочих и служащих увеличивался. Рабочие получали почасовую оплату за физически тяжелый труд, которым они занимались, например, на стройке. Служащие же, занимая более высокие должности, как правило, связанные с умственным трудом, получали ежемесячную ставку.

Сегодня использование терминов «рабочие» и «служащие» больше не направлено на разъяснение различий между работниками. Они имеют значение только в том случае, если необходимо уточнить, что выполненная работа оплачивается после фактически отработанных часов («зарботная плата») или ежемесячно, без учета количества отработанных часов («вознаграждение»).

В 2003 году впервые был заключен коллективный договор, в котором в общих чертах говорилось о зарботной плате для обозначения вознаграждения работников. Тогда профсоюз IG Metall и ассоциация работодателей Gesamtmetall заключили Рамочное соглашение о зарботной плате. С момента создания Немецкого пенсионного фонда 1 октября 2005 года по всей Германии в законодательстве практически не проводится различие между «зарботной платой» и «вознаграждением», поскольку юридическое разделение между рабочими и служащими также было отменено.

Немецкое пенсионное страхование пришло на смену компаниям по страхованию пенсий, которые были созданы прежде. Раньше служащие выплачивали часть своей зарботной платы в Федеральное учреждение страхования (*нем.* BfA), в то время как рабочие получали страховку в Государственных страховых учреждениях (*нем.* LVA).

В настоящее время ежемесячную зарботную плату часто называют «зарботной платой» без добавления слова «ежемесячная». При этом в различных законодательных актах время от времени встречаются разные термины для определения зарботной платы. Например, в Постановлении о введении в действие налога на зарботную плату (*нем.* LStDV) говорится о «зарботной плате», когда «все доходы, которые поступают работнику в результате трудовых отношений», должны быть обозначены (§ 2 абз. 1 LStDV). В отличие от этого, в текстах законодательства о социальном обеспечении говорится об «оплате труда»: «Зарботная плата — это все текущие или единовременные доходы от работы» (§ 14 абз. 1 Социального кодекса, Четвертая книга — SGB IV).

Существуют различные модели оплаты труда, которые можно использовать для расчета зарботной платы, выплачиваемой, как пра-

вило, ежемесячно. К специальным формам оплаты труда относятся следующие.

1. Фиксированная заработная плата. Эта форма оплаты труда используется в первую очередь в сфере самозанятости. Фиксированная зарплата выплачивается одновременно за выполнение определенной работы (например, проекта). Фактическая продолжительность работы при этом не имеет значения, поэтому работник рискует потратить слишком много времени на проект, прежде чем он будет завершен, — в конце концов, именно это является его долгом перед работодателем. Ведь оплачивается не рабочее время, а успешно выполненная работа. Форма соглашения — договор подряда.

2. Комиссионное вознаграждение. В некоторых профессиональных группах, таких как торговые представители, помимо фиксированной заработной платы, принято выплачивать вознаграждение за каждую успешно заключенную сделку, составляющее определенный процент от суммы оборота предприятия.

3. Заработная плата, зависящая от дохода работодателя. При этом имеет значение величина оборота предприятия. Например, водителям такси часто выплачивается часть доходов компании.

Помимо этих форм заработной платы, можно выделить еще три формы, когда вознаграждение рассчитывается наряду с основной заработной платой: временная, согласованная и премиальная заработная плата за выполненную работу.

1. Временная заработная плата. Если работодатель берет за основу фактически отработанное время, то он рассчитывает повременную заработную плату.

2. Согласованная заработная плата. Нередко работники, производящие детали на конвейере, получают определенную плату за каждое готовое изделие. Поэтому не имеет значения, сколько времени они на это тратят. Статистические данные используются для определения средней скорости изготовления детали, чтобы затем можно было установить сдельную оплату. Во время отпуска или в праздничные дни также выплачивается рассчитанная таким образом средняя заработная плата.

3. Премиальная заработная плата. Эта форма расчета связана с дополнительными выплатами. Однако в настоящее время применяются другие основания, помимо количества изготовленных деталей и тому подобного, поскольку сегодня многие виды работ выполняют машины. Поэтому работники таких производств («операторы по надзору за оборудованием») теперь получают бонусы, которые выплачиваются,

например, в случаях, когда количество брака или сроки выполнения заказа сокращаются, либо по инициативе работника созданы оптимальные производственные условия, либо благодаря хорошей работе была достигнута существенная экономия ресурсов.

Следующие три типа заработной платы связаны с отработанным временем. Однако речь не идет о повременной зарплате в буквальном смысле, поскольку, помимо фактически отработанного времени, оплачиваются, например, дни отпуска, больничные и иные перерывы в трудовой деятельности. Единицы измерения времени — час, месяц и год. В зависимости от трудового договора для расчета заработной платы применяется одна из этих единиц. Такой расчет возможен в четырех вариантах.

1. Почасовая оплата. Если в трудовом договоре указано, что оплачивается каждый фактически отработанный час, то сумма, получаемая по итогам месяца, зависит от количества отработанных часов. Дни простоя и временной нетрудоспособности по болезни обычно оплачиваются по среднему заработку.

2. Ежемесячная зарплата. Классическая зарплата выплачивается ежемесячно, без учета количества выходных или праздничных дней в месяце, а также продолжительности периода. Больничные листы и ежегодные отпуска также оплачиваются.

3. Скрытая месячная зарплата. На основе количества часов, которое должно быть определено заранее, согласовывается зарплата, выплачиваемая работнику ежемесячно, — независимо от того, сколько часов он фактически отработал, но сверхурочные или даже неотработанные часы в течение месяца заносятся в счет рабочего времени и оплачиваются соответствующим образом.

4. Годовая заработная плата. Менеджеры и высшие должностные лица нередко получают зарплату, которая устанавливается один раз в год. Как правило, они также получают ежемесячные доплаты, хотя их суммы могут варьироваться. В конечном счете такой работник имеет право на получение годовой заработной платы, которая была согласована изначально.

По сути, ежемесячная заработная плата является предметом свободных переговоров между работодателем и работником. Размер заработной платы фиксируется в трудовом договоре. Вместе с суммой заработной платы, как правило, указывается количество рабочих часов в неделю. Заработная плата во время обучения также, в принципе, является предметом свободных переговоров, при этом начинающим специалистам часто бывает трудно добиться соблюдения высоких требований

со стороны работодателя. На практике получается, что чем больше опыт работы, тем лучше «карты», которые работник «держит в руках» во время переговоров о заработной плате.

Переговоры по контракту, касающиеся заработной платы, могут быть ограничены различными положениями. Так, требования законодательства или коллективного договора устанавливают заработную плату, отклонение от которой договаривающиеся стороны не могут легко нарушать. Например, различные коллективные договоры устанавливают нижние и верхние пределы заработной платы, а работодатель и работник должны соблюдать эти лимиты, если на момент заключения трудового договора они оба связаны коллективными обязательствами.

Еще одним ограничением, с которым сталкиваются немецкие работодатели, является официальный уровень минимальной заработной платы, установленный 1 января 2015 года. По состоянию на октябрь 2022 года эта сумма составляет 12,00 евро брутто за каждый отработанный час¹.

В трудовом законодательстве заработная плата рассматривается в различных законодательных актах и разделах кодексов. Хотя все трудовые отношения должны быть скреплены трудовым договором (по возможности в письменной форме), при этом заработная плата, в принципе, может быть согласована свободно. Но некоторые права у работников при этом, конечно, уже есть.

Работник, согласно § 612 Гражданского кодекса (Германское гражданское уложение — ГГУ, *нем.* Bürgerliches Gesetzbuch — BGB), имеет право на получение заработной платы. В первом абзаце этого параграфа указывается, что работодатель обязан выплатить работнику компенсацию, если оплата использованной работодателем услуги наемного работника не может быть осуществлена без ожидания им этой оплаты (§ 612, абз. 1). Во втором абзаце указано, что размер вознаграждения должен в первую очередь основываться на существующих налогах. «Налог» в данном случае — это размер заработной платы, установленный законодательством. Заработная плата медицинских работников может служить примером таких «налогов». Кроме того, в абз. 2 § 612 ГГУ говорится, что «в отсутствие налога обычное вознаграждение следует рассматривать как согласованное».

Например, должны применяться правила, которые были согласованы профсоюзами и организациями работодателей в отношении

¹ Gehalt und Lohn — Arbeitsentgelt für Arbeiter und Angestellte // Anwaltssuche : [сайт]. 2023. 12 Sept. URL: <https://www.anwalt.org/gehalt>.

сопоставимых видов деятельности. Если такие коллективные переговоры не были проведены, то работник может самостоятельно определять свою заработную плату по собственному усмотрению с учетом принципа справедливости. В первую очередь следует применить § 316 ГГУ, в котором говорится: «Если размер вознаграждения, обещанного за услугу, не определен, то задача такого определения, вне всякого сомнения, возлагается на ту сторону, которая должна потребовать возмещения».

Подрядчиком, который «должен требовать вознаграждения», безусловно, является работник, который может рассчитывать на заработную плату в обмен на свою работу. То, что последний может устанавливать размер оплаты труда по своему усмотрению, отражено в § 315 ГГУ. Однако в третьем абзаце этого параграфа указано: «Поскольку определение должно быть сделано по разумному усмотрению, сделанное определение является обязательным для другой части только в том случае, если оно соответствует справедливости». Таким образом, требование должно быть исполнено (в случае сомнений — в суде).

Если в трудовом договоре была оговорена заработная плата, но по объективным стандартам она явно слишком мала, то, согласно Постановлению Федерального суда по трудовым спорам (*нем.* BAG) от 22 апреля 2009 года, это может быть «незаконная юридическая деятельность или ростовщичество» в соответствии с абз. 2 § 138 ГГУ (*рег.* № 5 AZR 436/08). В частности, в тех случаях, когда работнику ежемесячно выплачивается менее двух третей обычной заработной платы для данного вида работ. Помимо тарифной ставки в соответствующей отрасли, решающим фактором является экономический регион, в котором выполняется работа. Если будет доказано, что дело о «ростовщичестве» в соответствии с § 291 ГГУ возбуждено правомерно, то работодателю грозит штраф или даже лишение свободы на срок до трех лет в соответствии с ч. 1 ч. 3 Уголовного кодекса ФРГ в случае занижения оговоренной заработной платы.

Если же работодатель по какой-либо причине не выплатит зарплату в соответствии с договоренностью, у работника останутся некоторые возможности для противодействия этому.

1. От работодателя следует потребовать (можно устно, но лучше — письменно) выплаты заработной платы в установленный срок. По истечении указанного срока необходимо направить письменное предупреждение в соответствии с трудовым законодательством. В случае задержки выплаты более чем на два месяца работник, как

правило, может воспользоваться своим так называемым правом удержания — то есть отказаться от работы. При этом необходимо учитывать пропорциональность. Если работодателю будет причинен непропорционально большой ущерб, это будет неоправданно и, следовательно, несправедливо. Кроме того, работодатель должен быть заранее предупрежден (желательно в письменной форме).

В любом случае работнику причитаются проценты за просрочку платежа за невыплаченную вовремя заработную плату (пени). Также могут возникнуть требования о возмещении ущерба (например, в связи с возникшими налоговыми недоимками).

Последним средством обеспечения права на получение зарплаты является подача иска в суд по трудовым спорам о невыплате заработной платы и любых других возникающих в связи с этим исков.

2. После отправления предупреждения у наемного работника остается право на досрочное расторжение договора. В последнем случае, помимо выплаты заработной платы за последние обычные месяцы работы, включая месяцы, за которые полагаются начисления в случае своевременного увольнения, пострадавший работник также имеет право на выходное пособие в связи с потерей работы.

Прежде чем работодатель может быть осужден за задержку выплаты зарплаты, следует сначала уточнить, когда наступает срок выплаты компенсации. Опять же, это предусматривается в трудовом договоре. Ежемесячная заработная плата также выплачивается по истечении одного месяца после отработки в соответствии с § 614 ГГУ. В большинстве случаев это последний день месяца или первый день следующего месяца. Однако зарплата может быть выплачена и в середине месяца.

Закон о продолжении выплаты заработной платы (*нем.* EntgFG), впервые принятый в 1994 году, устанавливает, при каких обстоятельствах заработная плата должна выплачиваться, даже если производительность труда остается на прежнем уровне. Во-первых, это касается отпусков, во-вторых, регулируется степень, в которой работодатели должны продолжать выплачивать заработную плату работнику в случае его болезни не по своей вине.

В принципе, размер продолжающихся выплат не уменьшается по сравнению с обычными рабочими днями. При этом обычно не учитывается сверхурочная работа. Однако ситуация меняется, если сотрудник постоянно работал сверхурочно до того, как заболел или ушел в отпуск. В таком случае следует учитывать индивидуальную производительность труда, поэтому даже гипотетически выполненная

сверхурочная работа должна быть оплачена. (См. Постановление Федерального суда по трудовым спорам от 21 ноября 2001 г., запись 5 AZR 457/00.)

В законе говорится, что заработная плата по-прежнему должна выплачиваться в праздничные дни. Кстати, то, что в такие дни нельзя работать, следует из § 9 Закона о рабочем времени (*нем.* ArbZG). Если работник уходит с работы за день до или на следующий день после праздничного дня, то он не имеет права на продолжение выплат (см. абз. 3 § 2 «Отказ от выплаты заработной платы»).

В случае болезни заработная плата по-прежнему выплачивается аналогичным образом. Для этого должна быть установлена неспособность работника выполнять свои обязанности из-за заболевания, возникшего не по его вине. Зарплата выплачивается в полном объеме в течение шести недель. При этом в течение следующих шести месяцев не допускается повторная нетрудоспособность из-за того же заболевания.

В соответствии с разделом 15 Федерального закона об отпуске по уходу за ребенком и пособия по уходу за ребенком (*нем.* BEEG) матери и отцы имеют законное право на отпуск по уходу за ребенком. На этот период работодатель должен освободить своего сотрудника от работы. Однако во время такого отпуска он не должен ничего платить, а доход семьи обеспечивается за счет родительского пособия. Оно может составлять до 67 % дохода родителей за последние 12 месяцев, но не более 1800 евро в месяц.

Заработная плата, оговоренная в трудовом договоре, всегда является валовой. Однако, как правило, только часть этих средств поступает на счет работника, поскольку работодатель по закону обязан удерживать определенные налоги и социальные сборы, чтобы направлять их в соответствующие кассы и налоговую инспекцию. Если работодатель грубо нарушает эту обязанность, он может быть наказан лишением свободы на срок до десяти лет. В менее серьезных случаях к нему может быть применено наказание в виде тюремного заключения сроком до пяти лет или штрафа (см. § 266a Уголовного кодекса Германии).

При этом обязанностью работника является уплата подоходного налога. Первый налог, который работодатель должен удерживать с заработной платы своего работника, — это налог на заработную плату. Перед руководством предприятия также стоит задача установить правильную ставку налога на заработную плату и самостоятельно рассчитать сумму налога. Если работодатель вычитает из заработ-

ной платы слишком мало, он несет за это ответственность в соответствии с § 42d Закона о подоходном налоге (*нем.* EStG). Чем выше доход, тем выше и ставка налога. Этот показатель составляет не менее 14 и не более 45 %. Налог на заработную плату используется для расчета других налоговых сборов. Это, в частности, надбавка за солидарность и церковный налог.

Надбавка за солидарность составляет 5,5 % от налога на заработную плату, и она также удерживается из валовой заработной платы непосредственно у руководителя предприятия. Этот налог, впервые введенный в 1991 году, в то время взимался в основном из-за перерасхода средств, вызванного Второй войной в Персидском заливе. Только в 1995 году, когда действие дополнительного налога было продлено, на первый план в качестве оправдания данного сбора вышли обязанности восстановления экономики в новых федеральных землях (бывшая территория ГДР). Надбавка применяется ко всем окладам повсеместно, так что выплачивать ее должны были не только работники в старых федеральных землях. По-прежнему существуют разногласия относительно того, следует ли продолжать выплачивать надбавку за солидарность и в каком размере.

Члены религиозной общины дополнительно платят так называемый церковный налог. В федеральных землях Баварии и Баден-Вюртемберге он составляет 8 % подоходного налога, а во всех других федеральных землях — 9 %. Налоговые органы собирают эти средства с помощью заработной платы, а затем пропорционально распределяют их среди религиозных общин, за что налоговая служба удерживает компенсацию расходов.

Не только налоги снижают валовую заработную плату. Должны быть уплачены также социальные взносы. Социальные платежи являются частью так называемой процедуры начисления налогов. Люди, работающие на должностях, требующих социального страхования, вносят взносы в различные кассы. Средства будут распределены между теми, кто получает пенсию или зависит от пособий по болезни или безработице. Это оправдано тем соображением, что работники также получают выгоду от этих взносов, если сами окажутся в подобном положении.

Взносы на социальное страхование, то есть взносы на пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание и страхование по безработице, оплачиваются работником и работодателем пополам в каждом случае.

Установленный законом взнос на медицинское страхование составляет 14,6 % от заработной платы. Из них работник платит 7,3 %, столько же оплачивает предприятие. Страховые компании могут взимать дополнительные взносы, которые работник должен платить самостоятельно. Насколько они высоки, зависит от вида медицинской страховки.

Пенсию по старости все работающие люди в Германии получают за счет ежемесячных отчислений из своей заработной платы. В настоящее время они отчисляют 9,35 % своего дохода. Работодатель платит еще столько же — таким образом, взносы на пенсионное страхование составляют 18,7 %.

На страхование на случай длительного ухода начисляются наименьшие взносы. С января 2017 года взнос на него вырос до 2,55 %. Таким образом, в настоящее время работник вносит 1,275 % от своей заработной платы, а руководство компании — взнос в таком же размере на обязательное страхование в случае длительного ухода. С бездетных старше 23 лет взимается надбавка в размере 0,25 %. В принципе, тот, у кого есть медицинская страховка, также должен иметь страховку по уходу. Таким образом, это относится и к лицам, имеющим частную медицинскую страховку.

В федеральной земле Свободное государство Саксония действует особый режим, согласно которому работники должны вносить более значительную часть взносов.

Пенсионный план на рабочем месте также может быть предложен с учетом изменения заработной платы. Заработная плата работника затем удерживается в размере части, которая согласуется заранее и вносится в пенсионный фонд предприятия. Федеральное правительство ФРГ обычно поддерживает такие начинания и часто отказывается от налогообложения этих взносов.

Взносы на страхование по безработице также выплачиваются работниками и работодателями в размере по половине суммы. Процент к валовой заработной плате с 1 января 2011 года составляет 3 % — это означает вычет в размере 1,5 % от заработной платы. В прошлом ставка страхового взноса по безработице несколько раз менялась. В 2007 году она была снижена с 6,5 до 4,2 %. К 2010 году ставка налога упала до 2,8 %, а затем снова была немного повышена в 2011 году.

Предприниматели должны выплачивать своим сотрудникам и работникам не только заработную плату, часть которой удерживается для уплаты налогов и социального страхования. Помимо этого, они вносят часть социальных взносов и платят так называемые дополни-

тельные взносы (U1, U2 и U3). Все выплаты предоставляются в качестве страховки работодателя. U1 — это страхование с сохранением заработной платы на случай болезни работника, U2 предназначен для покрытия расходов на предусмотренный законом отпуск по беременности и родам, а U3 — выплата пособий при банкротстве.

Раздел 108 Правил ведения бизнеса (нем. GewO) обязывает работодателей предоставлять своим работникам и служащим «при оплате труда расчет в текстовой форме» (§ 1). Этот документ обязательно должен включать, по крайней мере, следующую информацию:

1. Расчетный период.
2. Состав заработной платы. В свою очередь, состав вознаграждения должен быть разделен следующим образом.
 - 2.1. Тип и размер надбавок.
 - 2.1.1. Надбавки.
 - 2.1.2. Прочие компенсации.
 - 2.2. Тип и размер вычетов.
 - 2.2.1. Дисконтные платежи.
 - 2.2.2. Авансы.

Федеральное министерство труда и социальных вопросов ФРГ также может в своих постановлениях определять дополнительные сведения, которые должны указываться в платежной ведомости. К ним могут относиться, например, уровни заработной платы на предприятии или тарифный диапазон заработной платы работника. Многие компании теперь предоставляют своим работникам платежную ведомость только в электронном виде. Так называемые электронные платежные ведомости предназначены для экономии бумаги и, таким образом, защиты окружающей среды.

Нет никаких юридических требований относительно того, как долго работники должны хранить платежную ведомость. Тем не менее рекомендуется аккуратно скрепить их и держать под рукой, когда это необходимо. Например, согласно закону об аренде арендодатели могут потребовать предъявить последние три платежные ведомости, чтобы убедиться в платежеспособности будущих арендаторов. Однако после составления годовой отчетности и получения соответствующего письма из налоговой службы, в котором детально задокументированы все расчеты по заработной плате за последние двенадцать месяцев, соответствующие ежемесячные отчеты теоретически могут не сохраняться.

В ст. 3 Основного закона (Конституции) ФРГ во втором абзаце говорится, что мужчины и женщины имеют равные права. В 1955 году

Федеральный суд по трудовым спорам (*нем.* BAG) постановил, что этот принцип должен распространяться и на равенство в оплате труда (документ № 1 AZR 305/54).

Тем не менее «гендерная» заработная плата оставалась обычной практикой в Федеративной Республике Германия до 1970-х годов. На предприятиях создавались так называемые группы с низкой заработной платой, низкая оплата в которых оправдывалась якобы легким трудом. То, что женщины стали работать на этих должностях, по-прежнему приводило к неравной оплате труда. Однако работу у таких групп, заработная плата в которых была сравнительно низкой, редко можно было назвать «легкой». Например, на заводских предприятиях это был физически тяжелый труд на сборочном конвейере. Продолжающиеся протесты привели к тому, что в 1970-е годы были отменены группы с низкой заработной платой такого типа. И все же в представительном отчете Фонда Ханса Беклера «Положение женщин и мужчин в сфере занятости и доходов» отмечалось, что в 1997 году женщины зарабатывали в среднем всего 75,8 % от того, что их мужчины приносили домой в качестве заработной платы за тот же период. Величина этой разницы отличалась в старых и новых федеральных землях. В то время как средний заработок женщин на Западе составлял 75 % от среднего заработка мужчин, на Востоке этот показатель составлял почти 94 %. Различия в оплате труда женщин и мужчин сохраняются и сегодня. Это обстоятельство также известно как «гендерный разрыв в оплате труда»¹.

В 2023 году налоговые правила и размер социальных взносов изменились. Из-за высокого уровня инфляции компенсация за так называемую холодную прогрессию в Германии стала более существенной, чем в предыдущие годы (холодная прогрессия возникает в результате применения прогрессивной налоговой ставки и приводит к увеличению налогового бремени даже при увеличении доходов, которые просто компенсируют рост инфляции. — *Примеч. авт.*). Пособие на ребенка также было значительно увеличено. Продлена процедура, практикуемая с 2016 года: базовые значения ставки подоходного налога будут смещены на уровень инфляции. Это компенсирует холодную прогрессию. Без корректировок это привело бы к увеличению средней налоговой ставки без увеличения реального дохода, то есть с точки зрения покупательной способности.

¹ Gehalt und Lohn — Arbeitsentgelt für Arbeiter und Angestellte // Anwalt.org : [сайт]. URL: <https://www.anwalt.org/gehalt>.

При неизменной заработной плате в январе 2023 года уплачено меньше налогов, чем в декабре 2022 года. Однако поскольку расходы в то же время резко возросли, более высокий чистый доход сможет компенсировать лишь часть расходов, связанных с налогообложением. Налоговая политика при этом следует принципу налогообложения в зависимости от эффективности. Если эффективность, измеряемая доходом, уменьшается, то налоговое бремя должно снизиться. Для достижения этой цели, например, базовый размер пособия, то есть прожиточный минимум, не облагаемый налогом, в 2023 году увеличен с 10 347 до 10 908 евро. Максимальная ставка налога в размере 42 % будет действовать только при налогооблагаемом доходе в размере 62 810 евро, тогда как в 2022 году этот показатель составлял 58 597 евро. С другой стороны, предельное значение так называемого налога на богатство в размере 45 % остается неизменным на уровне 277 826 евро, поскольку федеральное правительство ФРГ считает, что повышение налога для этой категории доходов является оправданным.

Кроме того, установленные законом пенсионные взносы полностью освобождаются от уплаты налогов, а размеры пособий для работников и одиноких родителей увеличиваются. В принципе, налогооблагаемый доход ниже валового дохода, поскольку из него вычитаются взносы на социальное обеспечение и расходы на рекламу — например, единовременная выплата за переезд.

В семьях с детьми произошли значительно большие изменения, чем у одиноких или в бездетных парах. Это связано с тем, что пособие на ребенка также увеличивается: в следующем году государство будет выплачивать 250 евро на ребенка в месяц, что на 31 евро больше, чем в 2022 году, — это самая большая прибавка пособий на ребенка в истории ФРГ.

Однако часть всех налоговых льгот будет возвращена, поскольку одновременно увеличатся лимиты и ставки взносов в систему социального обеспечения: средний дополнительный взнос в систему обязательного медицинского страхования в следующем году возрастет с 1,3 до 1,6 %. В то же время взнос в фонд страхования по безработице увеличивается на 0,2 процентных пункта (до 2,6 %), после того как правительство сократило его на три года, поскольку в фонде страхования по безработице были большие резервы. Работодатели и работники оплачивают более высокий уровень социального обеспечения.

Кроме того, с 1 января 2023 года лимиты на обязательное медицинское страхование увеличились на 3,1 % и составили 59 850 евро

от валового дохода. В рамках обязательного пенсионного страхования лимит вырос на 3,5 % (до 87 600 евро) в западногерманских федеральных землях и на 5,2 % (до 85 200 евро) в восточногерманских. Для налогоплательщиков со средним доходом изменения означают увеличение социальных взносов более чем на 100 евро в расчете на год.

В 2023 году у одинокого работника с самым высоким доходом и валовой зарплатой в размере 7 тыс. евро в месяц будет примерно на 1 тыс. евро в год больше чистого заработка, а если он зарабатывает ежемесячно в размере 5,5 тыс. евро, как ожидается, такой работник сэкономит чуть менее 600 евро в год. Для человека со средним уровнем дохода, который зарабатывает 4 тыс. евро в месяц, экономия составит более 400 евро в год. А у малоимущего человека с валовым месячным доходом в 2,5 тыс. евро в расчете на конец года останется на 236 евро больше. Однако, поскольку в 2022–2023 годах резко возросли расходы на топливо и электроэнергию, на продукты питания, более высокий чистый доход сможет компенсировать лишь часть этого подорожания¹.

4.2. ОТДЕЛЬНЫЕ СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ В СВЯЗИ С COVID-19 В СВЕТЕ СПОРОВ О НАЛОГОВОЙ РЕФОРМЕ

Для немецких наемных работников традиционно важна такая исторически сложившаяся со времен кайзеровской Германии специфическая форма вознаграждения, как годовая премия, выплачиваемая в конце календарного года под католическое/протестантское Рождество и в силу этого часто именуемая рождественской выплатой («рождественские деньги»). Почти каждый второй занятый в Германии получает рождественскую выплату, а среди наемных работников, охваченных системой действующих коллективных договоров, количество ее получателей составляет почти 86 %. Размер этого специального платежа зависит от отрасли, в которой занят работник.

В среднем работники, входящие в систему действующих коллективных договоров и получающие заработную плату, исходя из тарифных соглашений по отраслям и предприятиям (в немецкой

¹ Hentze T. Einkommensteuer: Ab Januar gibt es mehr Netto vom Brutto // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. 2022. 19 Dec. URL: <https://www.iwd.de/artikel/ab-januar-gibt-es-mehr-netto-vom-brutto-569742>.

литературе термины «коллективные договоры» и «тарифные соглашения» равнозначны и одинаково часто употребимы, что позволяет также использовать формулировки «коллективные партнеры по тарифным соглашениям» или «коллективные тарифные соглашения». — *Примеч. авт.*), в 2022 году могли рассчитывать на специальную выплату в размере 2747 евро, что почти на 3 % больше, чем в 2021-м. При этом средняя рождественская зарплата работающих по найму в Западной Германии составляет 2768 евро, что на 6 % выше, чем в Восточной Германии (территория бывшей ГДР), где в среднем выплачивается 2611 евро. Наемные работники в Германии, получающие рождественские пособия, получили в 2022 году в среднем от 327 до 5504 евро в зависимости от отрасли (табл. 7).

Таблица 7

Работники — участники коллективных тарифных соглашений, получившие рождественскую премию. Средние данные по отраслям за 2022 год

Название отрасли	Сумма рождественской премии в евро (брутто, то есть до вычета налогов)	Процент получающих рождественскую премию от общего числа занятых в отрасли
Добыча нефти и газа	5504	100,0
Коксохимические предприятия и переработка минеральных масел	5450	100,0
Радиовещание	5341	53,0
Энергетика и энергоснабжение	5263	98,0
Производство продукции в фармацевтической промышленности	5104	100,0
Производство продукции в химической промышленности	5100	98,8
Создание продукции и предоставление услуг в сфере ИТ-технологий	4967	75,0
Связь (почта)	4457	67,3
Предоставление финансовых услуг	4304	99,5
Предоставление информационных услуг	4279	79,93

Источник: Федеральное ведомство статистики ФРГ.

Дополнительные рождественские выплаты довольно высоки в отраслях нефтедобычи и нефтепереработки, черной металлургии — занятые в них получают в среднем около 5500 евро сверх ноябрьской зарплаты. Самой низкой является специальная компенсация в компаниях по найму и посредничеству: их штатным сотрудникам приходится в среднем довольствоваться дополнительными 327 евро. В 2022 году гостиничный бизнес платил в качестве рождественских выплат в среднем 919 евро.

Однако рождественские денежные выплаты различаются не только по средней сумме. Доля сотрудников, работающих по найму, которые в первую очередь получают рождественские выплаты, также значительно различается. В большинстве секторов экономики более 95 % работников, работающих по найму, получают такого рода праздничные пособия. С другой стороны, в государственном управлении и секторе информации и коммуникаций этот показатель составляет менее 70 % в каждом случае. Из числа работников табачной промышленности только около половины получают дополнительную оплату в виде рождественских выплат¹.

Вызывает интерес опыт дополнительных форм вознаграждения наемных работников в условиях пандемийных ограничений (в связи с распространением COVID-19), который можно рассмотреть на примере заключенного в апреле 2021 года коллективного договора между работодателями и работниками металлургической и электротехнической промышленности в федеральной земле Северный Рейн — Вестфалия. Тогда предприниматели (Metall NRW — ассоциация работодателей в сфере М + Е, то есть металлургической и электротехнической промышленности, в земле Северный Рейн — Вестфалия) и профсоюзы (отраслевой профсоюз IG Metall, входящий в Объединение немецких профсоюзов — DGB) приняли новый коллективный договор, который в условиях кризиса, связанного с коронавирусом, в первую очередь был ориентирован на гибкие решения и оказался первым документом такого рода, став образцом для всей Германии. Гибкие элементы нового коллективного договора были призваны помочь компаниям успешно справиться со структурными изменениями без увольнения сотрудников и предусматривали введение единовременных специальных выплат Corona. Так, в июне 2021 года действовала единовременная специальная выплата Corona в размере 500 евро для

¹ Schmiedendorf B. Weihnachtsgeld: Wer wie viel bekommt // iwd : [сайт]. 2022. 14 Dec. URL: <https://www.iwd.de/artikel/mehr-als-jeder-zweite-arbeitnehmer-bekommt-weihnachtsgeld-568326>.

сотрудников и 300 евро для стажеров. В феврале 2022 года последовала специальная выплата в размере 18,4 % от индивидуальной ежемесячной заработной платы, а с 2023 года она увеличилась до 27,6 %. При этом для компаний, которые еще не восстановились экономически в начале 2022 года, была отдельно оговорена возможность полностью отказаться от существующего специального платежа (сокращенно T-ZUG (B)), введенного в 2018 году. Они могли совершить этот платеж на 2021 год только в октябре, при этом потребовать отсрочки еще на шесть месяцев в случае ухудшения экономической ситуации. Если компания по-прежнему находится в сложном положении и ее чистая прибыль от продаж ниже определенной нормы, выплата полностью прекращается, причем автоматически — без необходимости повторных длительных переговоров. Однако на основе добровольного производственного соглашения предыдущие специальные выплаты также могли быть использованы на срок до трех лет для сокращения продолжительности рабочего времени в компании. В этом случае увольнения, связанные с ее деятельностью, на этот период запрещены. Такая гибкость, по замыслу участников переговоров, должна способствовать структурным изменениям в отрасли, например в области электромобильности. Таким образом, итоги переговоров коснулись обстоятельств, выходящих далеко за рамки кризиса, связанного с пандемией коронавируса¹.

В ноябре 2022 года Ассоциация работодателей Südwestmetall и отраслевой профсоюз IG Metall федеральной земли Баден-Вюртемберг заключили новый коллективный договор для металлургической и электротехнической промышленности, считающийся очень важным для демонстрации успешности социального диалога. Он действует в течение 24 месяцев, обеспечивая компаниям надежность планирования и определенную гибкость в нестабильные времена. Для работников это большие деньги: заработная плата повышается в два этапа, а 3 тыс. евро распределяются в качестве специального платежа без уплаты налогов и сборов.

Этот коллективный договор явился пилотным проектом для всей металлургической и электротехнической промышленности. Благодаря 24-месячному сроку работы, значительно большему количеству денег для сотрудников и большей гибкости для компаний договор учитывает исключительно сложную экономическую ситуацию.

¹ Lesch H. M + E-Vertragsparteien in NRW einigen sich in der Krise // iwd : [сайт]. 2021. 21 Apr. URL: <https://www.iwd.de/artikel/m-e-vertragsparteien-in-nrw-einigen-sich-in-der-krise-506754>.

Он действует с 1 октября 2022 года по 30 сентября 2024 года и применяется всеми немецкими региональными ассоциациями и профсоюзами М + Е.

С июня 2023 года в сфере М + Е — отрасли, в которой заработная плата всегда была больше, чем в среднем в промышленности, — заработная плата сотрудников увеличилась на 5,2 %. С мая 2024 года этот показатель снова превысит 3,3 %.

Однако постоянная надбавка к зарплате является лишь частью тарифного пакета. Кроме этого, должно быть реализовано в полном объеме предложение федерального правительства, согласно которому компаниям будет разрешено выплачивать не облагаемую налогами и сборами премию на каждого сотрудника в размере до 3 тыс. евро до 1 марта 2023 года и по 1,5 тыс. евро до 1 марта 2024 года. В целом результат только за 2023 год представляет собой повышение заработной платы работников в сфере М + Е на 3,5 %.

При этом компании могут выбрать, выплачивать ли страховые взносы уже в декабре 2022 и 2023 годов или перенести каждый из них на другой календарный год. Дополнительные тарифные надбавки, введенные в 2018 году, будут увеличены с 400 до 600 евро. Однако если чистая прибыль компании от продаж окажется ниже 2,3 %, выплата может быть перенесена с 31 июля на 30 апреля следующего года, а в случае необходимости даже отменена на втором этапе.

Кроме того, коллективный договор обязывает представителей работодателей и работников садиться за стол переговоров в случае нехватки энергии и объявления федеральным правительством чрезвычайного положения. Партнеры по коллективному труду должны рассмотреть вопрос о том, насколько необходимо скорректировать контракт для обеспечения рабочих мест и конкурентоспособности. То же самое предусмотрено в небольших масштабах, когда отдельные предприятия терпят крах из-за нехватки энергии.

Помимо проблем с нехваткой энергии и мрачных экономических перспектив, в договор вошла еще одна тема: новые формы организации труда с высокой степенью свободы для сотрудников. Заключение обязывает стороны — участников переговоров — начать обсуждение новых возможностей сотрудничества, таких как расширение мобильной работы, и зафиксировать первые результаты в течение двух лет¹.

¹ Lesch H. Neuer Tarifvertrag bedeutet viel Geld und Flexibilität // iwd : [сайт]. 2022. 30 Nov. URL: <https://www.iwd.de/artikel/neuer-tarifvertrag-bedeutet-viel-geld-und-viel-flexibilitaet-567583>.

В русле дополнительных форм вознаграждения наемных работников в условиях пандемийных ограничений лежат и практические меры федерального правительства ФРГ, именуемые «пакеты мер помощи». С помощью третьего пакета мер в октябре 2022 года федеральное правительство было намерено еще больше смягчить последствия инфляции для населения. В отличие от первых двух предложений, на этот раз решения носили, по оценкам аналитиков, более целенаправленный характер. Федеральное правительство ФРГ ранее приняло два пакета мер по оказанию помощи, направленных на противодействие инфляции и оказание помощи людям.

В первую очередь здесь следует упомянуть оплату билетов на проезд до места работы и обратно в 9 евро и скидку на заправку для автомобилей граждан. При этом инфляция в 2022 году превышала 7 %. Ожидалось, что третий пакет мер помощи правительства снизит уровень инфляции на 2,8–3,0 процентных пункта для домохозяйств с чистым доходом от 1,3 тыс. до 5 тыс. евро в месяц. При более высоких доходах этот показатель составляет всего 2,1 %.

Домохозяйство с чистым ежемесячным доходом от 1,3 тыс. до 1,5 тыс. евро в следующем году получит на свой счет на 512 евро больше благодаря пакету помощи федерального правительства. Для слоев с более высоким доходом сбережения в абсолютном выражении больше. Например, домохозяйство, имеющее в своем распоряжении от 1,5 тыс. до 2 тыс. евро в месяц, сэкономит 644 евро в 2023 году. Как отмечали в октябре 2022 года аналитики Института немецкой экономики в Кёльне (далее — IW), «снижение уровня инфляции также важно с точки зрения экономики в целом. Таким образом, спираль между заработной платой и ценами может быть, по крайней мере, смягчена. Потому что ясно, что если в ближайшем будущем заработная плата резко возрастет, цены также продолжат расти.

Таким образом, бремя для людей, особенно с низкими доходами, снова увеличится. Кроме того, такое развитие событий стало бы серьезной проблемой для экономики Германии в условиях международной конкуренции. Освобождение государством единовременных выплат, которые компании выплачивают своим сотрудникам, от налогов и сборов может помочь предотвратить спираль между заработной платой и ценами»¹ (табл. 8).

¹ Hentze T. Drittes Entlastungspaket: Mehr Geld für Betroffene // iwd : [сайт]. 2022. 4 Oct. URL: <https://www.iwd.de/artikel/betroffene-bekommen-mehr-geld-vom-staat-560098>.

Таблица 8

**Прогнозируемое влияние пакета мер по оказанию помощи
на доходы населения в 2023 году (евро)**

Чистый ежемесячный доход	От 1300 до 1500 евро	От 1500 до 2000 евро	От 2000 до 2600 евро	От 2600 до 3600 евро	От 3600 до 5000 евро	От 5000 евро и более
Перерасход по сравнению с 2022 годом	1778	2154	2672	3408	4307	5834
Отмена холодной прогрессии	100	171	242	478	536	505
Пособие на одного ребенка	216	216	216	253	282	305
Возможность вычета пенсионных взносов	56	117	184	198	390	418
Сетевые сборы (покрытие тарифов на электроэнергию)	140	140	140	140	140	140
Итоговая помощь в целом	512	644	782	1069	1348	1368
Уровень инфляции до помощи (%)	9,6	9,7	9,6	9,7	9,6	9,1
Уровень инфляции после помощи (%)	6,8	6,8	6,8	6,6	6,6	7,0
Разница в уровнях инфляции (%)	2,8	2,9	2,8	3,1	3,0	2,1

Источники: Федеральное ведомство статистики ФРГ; Институт немецкой экономики¹.

С практикой дополнительных форм вознаграждения наемных работников в условиях пандемийных ограничений связана и дискуссия о необходимости проведения налоговой реформы в ФРГ. По мнению налогового эксперта IW Тобиаса Хенце, «чтобы предотвратить постепенное повышение налогов, в будущем следует использовать компенсационный инструмент, который автоматически устраняет холодную прогрессию. Существует автоматизм в отношении пределов размера взносов в систему социального обеспечения, который гарантирует, что взносы в систему социального обеспечения будут увеличиваться по мере роста заработной платы. Это не подвергается сомнению в ходе публичных дебатов. Поэтому удивительно, что в условиях холодной прогрессии — когда рост доходов, который просто компенсирует дороговизну, наказывается более высокой налоговой ставкой, оставляя меньше реальных денег, — каждый год вновь и вновь возникает дискуссия о том, действительно ли следует изменить предельные значения тарифов. Как и в случае с социальными взносами, для предотвращения постепенного повышения налогов в рамках холодной прогрессии должен существовать автоматизм, который компенсирует дороговизну. В отличие от социальных взносов, в холодной прогрес-

¹ Hentze T. Kommentar: “Gegen die kalte Progression ist ein Tarif auf Rädern überfällig” // iwd : [сайт]. 2022. 20 Dec. URL: <https://www.iwd.de/artikel/kommentar-gegen-die-kalte-progression-ist-ein-tarif-auf-raedern-ueberfaellig-569747>.

сии пока нет автоматизма, позволяющего предотвратить постепенное повышение налогов. В настоящее время корректировка тарифов с учетом инфляции осуществляется только на следующий год, поэтому доходы от холодной прогрессии за текущий год остаются у государства. Таким образом, в 2022 году налогоплательщики Германии заплатили налогов примерно на 14 млрд евро больше, чем было бы предложено в соответствии с принципом эффективности¹.

Свои предложения по налоговой реформе, в том числе и по налогообложению заработной платы и иных вознаграждений за труд, а также разного рода компенсационных выплат, сформулировали и эксперты DGB в документе «Облагать налогом справедливо — значит укреплять демократию и сплоченность! Как государство может облегчить жизнь трудящимся», обнародованном в апреле 2023 года². «Пандемия коронавируса продемонстрировала важность государственных инвестиций в здравоохранение, образование и инфраструктуру. Для справедливого распределения расходов DGB разработало налоговую концепцию, направленную на расширение прав и возможностей работников и их семей, а также на более активное участие лиц с высоким доходом и большим состоянием. В Германии существует значительный налоговый дисбаланс: налоговая система недостаточно ориентирована на финансовые возможности налогоплательщиков, но способствует высоким доходам, прибыли компаний и крупным активам. Таким образом, люди с большими деньгами платят в государственную казну пропорционально меньше, чем люди со средним и малым доходом. С точки зрения профсоюзов, в свете существующих социальных проблем так больше не может продолжаться. Именно налоговая система является важным кирпичиком для построения более справедливого общества», — гласит преамбула этого документа.

«Пандемия коронавируса наглядно выявила, какие проблемы присутствовали уже давно и сохранились по сей день: необходимо увеличение численности персонала в департаментах здравоохранения, больницах, сестринском деле и образовании, улучшение оснащения школ цифровыми устройствами, оказание финансовой помощи экономике. Очевидно, что от этих инвестиций выиграют все. Как они могут быть справедливо профинансированы за счет средств налогоплательщиков? В настоящее время DGB разработало общую концепцию на-

¹ Hentze T. Kommentar: "Gegen die kalte Progression ist ein Tarif auf Rädern überfällig".

² Gerecht besteuern — Demokratie und Zusammenhalt stärken // DGB : [сайт]. 2023. URL: <https://www.dgb.de/dgb-steuerkonzept>.

логовой политики — с подробными и продуманными предложениями по более справедливому начислению налоговых взносов. Целью налоговой концепции DGB, представленной в апреле 2023 года, является облегчение бремени для работников и их семей и возвращение к большей ответственности за крупные активы. В основе этого лежит реформа системы налогообложения заработной платы и подоходного налога, направленная на участие налогоплательщиков надлежащим образом и в соответствии с их финансовыми возможностями. Согласно плану DGB 95 % налогоплательщиков должны будут платить меньше, и только те, чьи доходы выше, должны будут платить больше. Таким образом укрепляется доходная база государства — в общей сложности на 60 млрд евро, — и государственные органы получают больше возможностей для маневра», — отмечают профсоюзные эксперты¹.

Ядром предложений DGB является реформа налога на заработную плату и подоходного налога, согласно которой работники должны получать выгоду от более высокого базового размера льгот. Максимальная ставка налога должна быть повышена, но это произойдет позже; налог на богатство увеличится раньше. Справедливая налоговая система также включает в себя то, что инвестиционный доход — например, дивиденды — рассматривается как трудовой. Единый налог на вычет в размере 25 % будет отменен, а ставка личного налога будет применяться ко всем инвестиционным доходам.

Среди конкретных мер предусматриваются, в частности:

- повышение базовой ставки до 12,8 тыс. евро;
- равномерное увеличение налоговой прогрессии;
- повышение максимальной ставки налога на доходы до 49 %;
- введение выплаты на мобильность в базовое обеспечение детей вместо пособий на детей;
- упрощение пенсионного налогообложения и отмена двойного налогообложения;
- упразднение раздельного налогообложения супругов по налоговым категориям № 3 и 5;
- отмена подоходного налога с прироста капитала;
- восстановление налога на имущество;
- обложение справедливым налогом наследства и подарков;
- повышение корпоративного налога до 25 %;
- безотлагательное введение налога на финансовые операции;

¹ Gerecht besteuern — Demokratie und Zusammenhalt stärken.

— улучшение кадрового состава государственных служб финансового управления.

Позиция профсоюзов сформулирована четко: «Для DGB очевидно, что самые высокооплачиваемые и богатые люди снова должны вносить больший вклад в общественное устройство, от которого они тоже получают выгоду. В связи с этим налог на имущество, действие которого ранее было приостановлено на 25 лет, должен быть возвращен на чистые активы, превышающие 1 млн. Таким образом, можно было бы мобилизовать 28 млрд евро в год, а еще 7 — за счет налога на наследство и дарение. Корпоративный налог на прибыль компаний планируется повысить до 25 % в среднесрочной перспективе. Это принесло бы на 8 млрд больше налоговых поступлений. Налог на финансовые операции также просрочен. Если бы он охватывал все финансовые рынки, продукты и участников, как предлагает DGB, это принесло бы еще 17 млрд дополнительных доходов. Будь то климатический кризис, цифровизация или нехватка квалифицированных кадров, Германия сталкивается с серьезными экологическими, цифровыми и социальными проблемами. Инвестиции в современную инфраструктуру, цифровую и климатическую перестройку экономики и общества, а также в хорошее образование стоят денег. Налоговые льготы для богатых не являются своевременными»¹.

Весьма актуальными в условиях пандемии коронавируса стали правовые особенности работы в условиях неполного рабочего дня (в литературе и обиходе — краткосрочная работа), в том числе проблемы оплаты труда таких наемных работников. В случае краткосрочной работы работодатель сокращает рабочее время по соглашению с производственным советом предприятия. В этот период работники получают компенсацию в размере пособия для краткосрочных работников (*нем.* KUG) от Федерального агентства по трудоустройству (*нем.* BA). Средства поступают из фонда страхования от безработицы. Пособие краткосрочным работникам предназначено для компенсации, по крайней мере частичной, потери заработка, а также для сохранения рабочего места, если текущая ситуация на предприятии требует увольнения.

Компании могут подать заявку на краткосрочную работу, начиная с 10 % увольнений от общего числа прежних работников. Пособие краткосрочному работнику составляет 60 % в течение первых трех месяцев для работников, не имеющих детей, и 67 % для работников

¹ Gerechtere Besteuerung — Demokratie und Zusammenhalt stärken.

с детьми, в связи с отсутствием фиксированной заработной платы в течение периода действия права (календарный месяц). Пособие краткосрочного работника выплачивается только за невыплаченную заработную плату (например, 30 % рабочего времени). Обычная работа по-прежнему оплачивается работодателем в стандартном режиме.

При условии невыплаты заработной платы в размере 50 % и более размер пособия краткосрочным работникам составляет 70 и 77 % соответственно с четвертого базового месяца и 80 и 87 % — с седьмого месяца. Это регулирование носит временный характер. На это имеют право все работники, застрахованные в системе страхования от безработицы. Работодатель также выплачивает за краткосрочных работников взносы в фонд социального страхования, которые, в свою очередь, возмещаются агентством по трудоустройству. Пособие для краткосрочных работников также доступно наемным работникам.

Подача заявления на пособие для краткосрочных работников:

Шаг 1. Работодатель, как правило, запрашивает пособие для краткосрочных работников. Для этого он должен предоставить в письменной форме краткую информацию в агентство по трудоустройству. К письменной информации должно быть приложено заключение производственного совета. Образцы документов можно найти на домашней странице ВА.

Чтобы подать заявление, работодатель должен уведомить заинтересованного работника о переходе на краткосрочную работу. Для этого обычно заключается производственное соглашение между работодателем и производственным советом. Если производственный совет отсутствует, требуется информированное согласие всех работников, занятых на краткосрочной работе.

Для того чтобы за месяц, в течение которого производилась краткосрочная работа, также был выставлен счет, письменное уведомление о ней должно быть получено агентством по трудоустройству не позднее последнего дня этого месяца. Если уведомление о сокращении работы получено слишком поздно, например из-за сбоев в работе почты, пособие для сокращенного работника может быть выдано только со следующего месяца.

Шаг 2. Агентство по трудоустройству проверяет наличие квалификационных требований. В случае положительного результата проверки пособие на краткосрочного работника выплачивается в зависимости от причины, начиная с месяца, в котором было получено уведомление. После этого у работодателя есть три месяца, чтобы по-

дать заявление на получение пособия для краткосрочного работника за расчетный месяц.

Шаг 3. Работодатель рассчитывает заработную плату краткосрочного работника на основе фактически отработанного времени и выплачивает ее работникам. После этого он подает заявление о возмещении уплаченной им суммы в соответствующее агентство по трудоустройству. Этот запрос должен быть получен в течение трех месяцев после окончания соответствующего расчетного месяца.

На краткосрочную работу и пособие для краткосрочных работников могут претендовать все коммерческие предприятия, в том числе те, которые служат культурным или социальным целям. Краткосрочная работа не зависит от размера компании. Компании, предоставляющие государственные услуги, обычно не имеют краткосрочной работы. Но если для нее существует непредотвратимая причина (например, закрытие по распоряжению правительства), то для работников этих компаний также может быть запрошено пособие на краткосрочную работу. Но непредотвратимая причина при этом должна иметь прямое отношение к предприятию. Агентство по трудоустройству решит, достаточны ли основания.

В принципе, получение пособия для краткосрочных работников возможно на срок до 12 месяцев. Для работников, которые имели право на краткосрочное пособие до 31 декабря 2020 года, возможный период выплаты пособия был в условиях пандемийных коронавирусных ограничений продлен до 24 месяцев, но не более, то есть до 31 декабря 2021 года. Пособие на краткосрочного работника может выплачиваться всем работникам, работающим на условиях социального страхования. Работники, которые находятся в отпуске или получают пособие по болезни до начала краткосрочной работы, освобождаются от выплаты пособия на краткосрочную работу. Иностранцы также имеют право на пособие для краткосрочных работников независимо от статуса проживания и гражданства. Однако для определенных групп существуют особые правила или исключения, о которых следует помнить. Стажеры обычно не получают пособие краткосрочного работника, потому что, как правило, обучение должно продолжаться, даже если производство сокращается. Если перерыв в обучении неизбежен — например, в случае закрытия из-за пандемии коронавируса, стажеры также могут быть привлечены к краткосрочной работе. Однако вознаграждение за обучение должно выплачиваться в полном объеме в течение как минимум шести недель, поскольку оно представляет собой не заработную плату за

выполнение работы, а финансовую помощь обучающемуся для проведения обучения (§ 19, абз. 1 № 2 — Федеральный закон об образовании ФРГ).

Размер пособия краткосрочному работнику зависит от заработной платы, которую он обычно получает после вычета налогов и социальных сборов (технический термин «чистая заработная плата»): 60 % от чистой невыплаченной заработной платы. Работники, у которых есть хотя бы один ребенок, получают 67 % от чистой невыплаченной заработной платы.

Пособие для краткосрочных работников, выплачиваемое агентством по трудоустройству, не облагается налогом. Однако при расчете налога на заработную плату за год — особенно при совместном начислении — необходимо помнить, что уплаченные суммы учитываются при определении ставки налога на прибыль физических лиц. Это увеличивает ставку налога, уплачиваемого с регулярного дохода (оговорка о прогрессировании). Начиная с 2021 года надбавка к заработной плате краткосрочного работника, выплачиваемая работодателями в размере до 80 % заработной платы, остается безналоговой и больше не считается налогооблагаемой заработной платой, как это было ранее¹.

4.3. ДИСКУССИИ О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГЕРМАНИИ В ОБЩЕЕВРОПЕЙСКОМ КОНТЕКСТЕ

После вступления в силу в ФРГ 1 января 2015 года нормы о применении установленной законом минимальной заработной платы за каждый отработанный час эта тема является предметом дискуссии между работодателями и связанными с ними экспертами, профсоюзами и властями.

Еще 23 февраля 2017 года DGB провело в Берлине семинар по минимальной заработной плате «Обходные пути — контроль — санкции». Около 40 участников семинара из научных кругов, профсоюзов, государственных и консультативных органов обсудили, как лучше реализовать Закон о минимальной заработной плате, чтобы более эффективно выявлять и наказывать за связанные с ней нарушения. Минимальная заработная плата по-прежнему доступна не всем, контроль должен быть увеличен как с точки зрения персонала, так и с технической точки зрения, а работники, которых обманывают в связи с мини-

¹ Kurzarbeitergeld: Höhe berechnen, Beantragung und Co // DGB : [сайт]. 2021. 12 Jan. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++d75af74-54da-11eb-a1c0-001a4a160123>.

мальной заработной платой, должны дать юридический отпор — такковы основные положения, высказанные в ходе семинара.

Первым по этому вопросу выступил член правления DGB Штефан Керцелль. Он представил обзор полученных на сегодняшний день результатов введения минимальной заработной платы, подчеркнув положительные тенденции в области заработка и занятости. Однако он также отметил, что многие лица, имеющие право на получение минимальной заработной платы, продолжают сообщать о нарушениях, и в связи с этим представил требования DGB для более эффективного обеспечения соблюдения требований к минимальной заработной плате.

Требования DGB по обеспечению большей законности минимальной заработной платы:

- бремя доказывания требований к минимальной заработной плате должно быть отменено: в будущем не работник, а работодатель должен будет доказать, сколько времени работник фактически проработал;

- необходимо принять закон о защите информаторов;

- необходимо ввести в действие Закон об ассоциациях в части представительства для судебных исков о нарушениях минимальной заработной платы;

- закон о борьбе с нелегальной трудовой деятельностью должен быть распространен на розничную торговлю, а также на пекарни и мясокомбинаты;

- больше прав для работников по новым трудовым договорам; они должны иметь дополнительное время на обдумывание перед подписанием трудового договора; таким образом, они смогут получить предварительную консультацию;

- необходимо создать больше специализированных прокуратур;

- служба аудита пенсионного страхования должна быть расширена.

Профессор доктор Карстен Шредер из IW представил основные положения исследования по корректировке почасовой оплаты труда в соответствии с реформой минимальной заработной платы. По его данным, от 7 до 8 % сотрудников получали зарплату ниже 8,50 евро в час даже в год вступления в силу Закона о минимальной заработной плате (в 2015 г. 4 % получали зарплату даже ниже 7,65 евро). Особенно пострадали женщины, работающие на мини-рынках или неполный рабочий день, в сельском хозяйстве, в сфере общественного питания и торговли. Есть, однако, и положительный эффект: не только

работники с самой низкой заработной платой получают выгоду от Закона о минимальной заработной плате за счет повышения их дохода, но и 40 % работающих женщин, заработная плата которых до введения Закона о минимальной заработной плате составляла не менее 8,50 евро, также получили выгоду от повышения заработной платы.

Антониус Альгайер из IG BAU (отраслевой профсоюз строителей, в ФРГ объединяет также работников сельского хозяйства) рассказал о необходимости усиления контроля за тарифной и установленной законом минимальной заработной платой и привел примеры из строительной отрасли, где уже с 1997 года действует отраслевая минимальная заработная плата в соответствии с «Законом об отправке работников». Компания Allgaier представила идею «электронных часов», которая реализуется в Швеции уже в течение года. Это юридически безопасный инструмент для отслеживания рабочего времени при использовании мобильных устройств с помощью приложения для смартфона. Однако при этом необходимо учитывать права производственных советов на совместное определение и возможные коллизии с защитой личных данных работников. Разумеется, профсоюзы не одобряют полные профили передвижения женщин-работниц на основе функций GPS в приложении. Необходимо также установить единую систему, имеющую обязательную юридическую силу для всех.

Доктор Клаудия Вайнкопф из IAQ (Институт труда и квалификации) выступила модератором круглого стола с представителями немецкого пенсионного фонда и отдела финансового контроля, подрабатывающими на таможне и одновременно работающими в качестве консультантов по персоналу в профсоюзных объединениях ver.di (Объединенный профсоюз работников сферы услуг) и GdP. Они очень наглядно продемонстрировали на практике, к чему, с их точки зрения, это приводит: нехватка рабочих мест, отчасти высокий уровень дефицита, в результате чего плотность контроля в 2015 году значительно снизилась по сравнению с предыдущими годами. Кроме того, техническое оснащение было недостаточным; например, во время экзаменов коллеги по-прежнему использовали бумажные анкеты вместо прямого электронного ввода информации для более быстрой дальнейшей обработки и обмена с заинтересованными органами. Препятствием также являются различные схемы контроля в сфере пенсионного страхования, а также в некоторых случаях сомнительные предписания Федерального министерства финансов.

Участники дискуссии согласились с тем, что в будущем необходимы профилактические патрулирования, чтобы можно было про-

водить спонтанные проверки даже на небольших предприятиях. Все поддерживали правила учета рабочего времени для более эффективного контроля. Например, абсурдно давать компаниям семь дней для учета рабочего времени сотрудников; это создает условия для манипуляций и затрудняет контроль.

В заключение Сандра Коте-Войводе из отдела правовой защиты DGB в Штральзунде выступила с докладом о текущем состоянии судебной практики в отношении минимальной заработной платы. Рассматриваемые иски в основном касаются неправомерного использования счетов за рабочее время и начисления надбавок, сказала она. Многие дела до сих пор рассматривались в двух инстанциях, но теперь они все чаще передаются на рассмотрение в высший суд — Федеральный суд по трудовым спорам, для вынесения решения. Многие работники в федеральной земле Мекленбург — Передняя Померания, опасаясь за свою работу, избегали подавать в суд на своих работодателей и выдвигать требования о минимальной заработной плате. Юрист отметила в этой связи, что Закон о минимальной заработной плате предусматривает щедрый трехлетний срок давности¹.

Очевидно, что эта позиция профсоюзов не могла не вызвать возражений со стороны объединений работодателей и тесно связанных с ними экспертов из числа либерально настроенных экономистов. При этом аргументация последних базировалась на тезисе, что минимальная заработная плата на практике есть вмешательство политиков в социально-трудовые отношения, а это угрожает принципу тарифной автономии. Как, например, отмечали эксперты IW в ноябре 2021 года, «до настоящего времени минимальная заработная плата в Германии устанавливается Комиссией по минимальной заработной плате, которая при принятии своих решений руководствуется изменениями в тарифной заработной плате. Теперь политики хотят приостановить этот механизм и самостоятельно повысить минимальную заработную плату — с серьезными последствиями. 8,50 евро — на этом уровне минимальная заработная плата в Германии впервые была установлена 1 января 2015 года. Одновременно была создана Комиссия по минимальной заработной плате, которая состоит из членов, предложенных на паритетной основе ассоциациями работодателей и профсоюзов. Задачей Комиссии является корректировка минимальной заработной платы каждые два года с целью определения того, какой уровень минимальной заработной платы способствует адекватной минимальной

¹ Mindestlohn-Betrug: Mehr Kontrollen nötig // DGB : [сайт]. 2017. 6 Mar. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++6928f2da-026a-11e7-8b97-525400e5a74a>.

защите работников, обеспечивает справедливые правила игры и не ставит под угрозу занятость. При этом Комиссия должна четко ориентироваться на динамику заработной платы.

Следуя этим требованиям, Комиссия по минимальной заработной плате трижды на сегодняшний день принимала решения о повышении минимальной заработной платы, причем в последний раз предусматривалось несколько уровней: согласно постановлению от июня 2020 года, принятому под влиянием пандемии коронавируса, минимальная заработная плата увеличилась с 9,35 до 9,50 евро в январе 2021 года, а затем до 9,60 евро в июле. С января 2022 года она составила 9,82 евро, а с июля 2022 года — 10,45 евро. Состав Комиссии по минимальной заработной плате и ее ориентация на изменение тарифной ставки являются четким указанием на то, что в соответствии с Законом о минимальной заработной плате следует как можно меньше использовать автономию в отношении тарифов»¹.

По мнению экспертов IW, вопрос заключается в том, в какой степени минимальная заработная плата превысила установленную тарифами, поскольку это было бы серьезным вмешательством в тарифную автономию. Ответ на этот вопрос дает экспертное заключение, подготовленное Институтом немецкой экономики совместно с Институтом экономических и социальных наук при Фонде Ханса Беклера.

На момент введения минимальной заработной платы в начале 2015 года более 6 % всех групп тарифных ставок заработной платы были ниже установленного законом уровня, в то время как в начале 2019 года этот показатель составлял всего 4,4 %. При этом следует учитывать, что согласно переходному режиму тарифные ставки ниже минимального уровня заработной платы были разрешены до конца 2017 года. Экспертное заключение и другие исследования показывают, что, если рассматривать коллективный ландшафт Германии в целом, то лишь очень немногие коллективные договоры были исключены из минимальной заработной платы.

Однако в отраслях с низкой заработной платой, таких как сфера обслуживания (например, парикмахерские) или общественное питание (например, пекарни), минимальная заработная плата сыграла важную роль в формировании тарифов — в результате ее корректировки заработная плата для низкооплачиваемых групп населения в некоторых случаях была значительно повышена (табл. 9).

¹ Lesch H. Mindestlohn: Eingreifen der Politik gefährdet Tarifautonomie // iwd : [сайт]. 2021. 11 Nov. URL: <https://www.iwd.de/artikel/mindestlohn-ingreifen-der-politik-gefaehrdet-tarifautonomie-526487>.

Таблица 9

Минимальная заработная плата (евро)

№ п/п	Показатель	2015	2017	2019	2020	2021
1	Минимальная заработная плата в Германии	8,50	8,84	9,19	9,35	9,50
2	Минимальная заработная плата в сельском хозяйстве (федеральная земля Северный Рейн — Вестфалия)	7,30	Нет данных	Нет данных	Нет данных	9,50
3	Минимальная заработная плата парикмахеров (федеральная земля Северный Рейн — Вестфалия)	7,49	Нет данных	Нет данных	Нет данных	9,50
4	Минимальная заработная плата пекарей (федеральная земля Бранденбург)	8,32	Нет данных	Нет данных	Нет данных	9,55
5	Минимальная заработная плата флористов (федеральная земля на западе ФРГ, «старая» ФРГ до 1990 г.)	8,54	Нет данных	Нет данных	Нет данных	9,57
6	Минимальная заработная плата в гастрономии	8,51	Нет данных	Нет данных	Нет данных	10,33

Примечание: Для п. 2–6 речь идет о сотрудниках простых видов деятельности без предварительного обучения, профессиональной подготовки и сдачи экзаменов, для п. 4 дополнительно речь идет о вспомогательных предприятиях.

Источник: Институт немецкой экономики.

В сельском хозяйстве в тарифной зоне Северного Рейна (федеральная земля Северный Рейн — Вестфалия) тарифная заработная плата работников, не имеющих профессионального образования, увеличилась с 7,30 евро в 2015 году до 9,50 евро в начале 2021 года. Особенно значительной была корректировка заработной платы в конце 2017 года, когда истек срок действия переходного режима в отношении минимальной заработной платы.

Кроме того, с введением минимальной заработной платы стало сложнее вести коллективные переговоры в отраслях с низкой заработной платой — не в последнюю очередь потому, что оплата труда неквалифицированных работников приблизилась к оплате труда квалифицированных рабочих. Поскольку компаниям приходилось значительно повышать заработную плату неквалифицированным работникам, им часто не хватало финансовых возможностей для увеличения оплаты труда квалифицированных работников и сохранения разрыва в заработной плате.

При минимальной заработной плате в 12 евро общая структура тарифной заработной платы в Германии, регулируемой коллективными соглашениями профсоюзов и работодателей, была бы значительно

сокращена, и дифференцированная оплата труда неквалифицированных работников, с одной стороны, и квалифицированных рабочих — с другой, была бы едва ли осуществима для многих предприятий.

«При минимальной заработной плате в 12 евро в час, которую уже давно требуют некоторые политики и профсоюзы и которая, по всей вероятности, будет принята коалиционными лидерами, последствия могут быть еще более серьезными, — считали эксперты IW в ноябре 2021 года (этот уровень почасовой минимальной заработной платы действует сейчас в ФРГ). Например, в начале 2019 года около 20 % всех групп заработной платы в коллективных договорах были ниже порога в 12 евро. Поэтому даже исследователи, близкие к профсоюзам, обеспокоены тем, что некоторые работодатели полностью откажутся от коллективных обязательств при достаточно высокой минимальной заработной плате, например потому, что тогда они больше не смогут удерживать заработную плату более высокооплачиваемых работников.

Давление будет оказываться прежде всего на небольшие предприятия, которые составляют значительную часть корпоративной сферы Германии. Кроме того, будут усугубляться структурные проблемы в Восточной Германии. Например, существующая минимальная заработная плата уже вынудила многие пекарни в сельских районах Восточной Германии прекратить работу.

Концепция прожиточного минимума влечет за собой высокие затраты. Ситуация станет еще более сложной, если федеральное правительство повысит минимальную заработную плату до так называемого прожиточного минимума, который призван обеспечить определенный уровень жизни. Это значительно снизило бы значение тарифной автономии.

Кроме того, политики должны будут дополнять новую стратегию минимальной заработной платы обширной и дорогостоящей поддержкой предприятий, чтобы избежать нежелательной потери рабочих мест. Об этом убедительно свидетельствует мировой опыт.

Учитывая это, было бы разумным для политиков сохранить проверенный механизм корректировки минимальной заработной платы и не выпускать его из рук Комиссии по минимальной заработной плате»¹.

По данным Кристофа Шредера, эксперта по тарифам в IW, минимальную заработную плату в размере 12 евро «за исключением ста-

¹ Lesch H. Mindestlohn: Eingreifen der Politik gefährdet Tarifautonomie.

жеров получают все работающие взрослые, которые в час зарабатывают меньше этой суммы, — включая работников, занятых неполный рабочий день, и, конечно же, всех сотрудников, занятых полный рабочий день. Ожидается, что это затронет чуть менее 10 млн рабочих. Косвенно от повышения, вероятно, выиграют и те, кто зарабатывает немногим более 12 евро в час, поскольку необходимо несколько увеличить распределение заработной платы среди лиц с более низкими доходами. Если компания действительно не может выплатить минимальную заработную плату в размере 12 евро, она может объявить о неплатежеспособности или уволить работников. Вопрос в том, в какой степени повышение до 12 евро приведет к ужесточению контроля в будущем, поскольку таким образом минимальная заработная плата будет повышена до довольно высокого уровня и, следовательно, вероятность ее занижения увеличится. Повышение минимальной заработной платы также может способствовать дальнейшему росту инфляции, и угроза постоянной инфляционной спирали между заработной платой и ценами уже существует. С другой стороны, очевидно, что вместе с инфляцией теряется и покупательная способность зарплат. Но надо иметь в виду, что рост цен — это прежде всего результат роста цен на сырье и импорт»¹.

Эксперты IW постоянно подчеркивают в своем анализе, что «повышая минимальную заработную плату до 12 евро, федеральное правительство ФРГ отменяет действующие постановления и пренебрегает Комиссией по минимальной заработной плате. При таком изменении парадигмы государство делегирует свою социально-политическую ответственность партнерам по коллективному труду. Начиная с 1 октября 2022 года будет действовать минимальный размер заработной платы в размере 12 евро. Законопроект не только вытесняет существующие коллективные договоры, но и выполняет функцию формулирования миссии по повышению заработной платы в будущем. Хотя этот процесс должен быть одноразовым, его можно повторить в любое время с помощью простого изменения законодательства. Этот подход отменяет установленное законом право Комиссии по минимальной заработной плате выдвигать свои предложения — принося в жертву политическому произволу существовавшие до сих пор правила.

¹ Schröder C. Knapp zehn Millionen Arbeitnehmer profitieren von 12 Euro Mindestlohn // iwd : [сайт]. 2021. 9 Dec. URL: <https://www.iwd.de/artikel/knapp-zehn-millionen-arbeitnehmer-profitieren-von-12-euro-mindestlohn-530168>.

Повышение минимальной заработной платы может стать проблемой для многих работодателей. Федеральное министерство труда и социальных дел Германии считает, что расходы на оплату труда затронутых этим работодателей увеличатся на 1,63 млрд евро в 2022 году. Последующий эффект от ценообразования не поддается оценке. Таким образом, проект рассчитан на очень низкий финансовый результат — имитационные расчеты подразумевают значительно более высокие затраты. Таким образом, Институт макроэкономических и экономических исследований предполагает, что рост заработной платы составит не менее 9 млрд евро. Очевидно, что правительство ожидает сильных компенсационных мер — возможно, за счет сокращения рабочего времени. Если затраты на рабочую силу возрастут лишь столь незначительно, как рассчитано Федеральным министерством труда, то не следует ожидать желаемого сильного эффекта распределения.

Первоначально предполагалось, что минимальная заработная плата будет применяться в первую очередь там, где не действуют коллективные договоры, тем самым защищая работников от неоправданно низкой заработной платы. Теперь здесь происходит смена парадигмы: минимальная заработная плата должна соответствовать потребностям при работе на полную ставку, помогая при этом получать пенсию, позволяющую избежать бедности. Однако это развитие событий не учитывает введение базовой пенсии: тем, кто работает полный рабочий день с минимальной заработной платой в размере 12 евро в возрасте старше 35 лет, в старости по-прежнему полагается базовая пенсия. Тот, чьи пенсионные требования основывались бы на почасовой заработной плате в размере 10,45 евро, получал бы за счет базовой пенсии едва ли меньше, чем тот, чьи пенсионные требования рассчитываются на основе почасовой оплаты труда в размере 12 евро»¹.

Повышение минимальной заработной платы до 12 евро было одним из центральных предвыборных обещаний СДПГ. Подобные проекты всегда имеют побочные эффекты — в данном случае затрагиваются не только экономические, но и системные вопросы, отметил в апреле 2023 года эксперт IW по тарифной политике Хаген Леш в статье для газеты «Франкфуртер алльгемайне цайтунг». Это связано с тем, что с принятием закона об увеличении с 1 октября 2022 года

¹ Lesch H. Wie die Bundesregierung die Mindestlohnkommission brüskiert // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/hagen-lesch-christoph-schroeder-politische-beliebigkeit-statt-autonomie-der-tarifpartner.html>.

минимальной заработной платы федеральное правительство ФРГ вмешалось в тарифную автономию. Таким образом, доверие к механизму адаптации было утрачено.

В то время как Комиссия по минимальной заработной плате в своих предыдущих решениях в основном придерживалась принципа постепенной корректировки минимальной заработной платы в соответствии с общими тенденциями изменения заработной платы, принятое в прошлом году политическое решение было в конечном счете произвольным. Эти 12 евро означают внеплановый рост чуть менее чем на 15 % сразу. Стороны коллективного договора теперь больше не могут рассчитывать на то, что дальнейшие корректировки будут последовательно основываться на изменении заработной платы. Это усложняет коллективные переговоры, поскольку их участники будут уклоняться от заключения более длительных коллективных договоров в таких сферах деятельности, как системное питание, хлебопечение или парикмахерское дело, сельское хозяйство или флористика, где рост заработной платы обусловлен минимальной заработной платой. Слишком велик риск того, что минимальная заработная плата превысит тарифную и вытеснит ее. Однако при этом отпадает срок погашения задолженности как решающий фактор при поиске компромисса в коллективных переговорах.

Еще одна проблема возникает из-за того, что минимальная заработная плата должна быть своего рода «прожиточным минимумом». Это должно позволить работникам участвовать в социальной и культурной жизни сверх прожиточного минимума и обеспечивать себя на случай непредвиденных обстоятельств. В действующей Директиве о разумной минимальной заработной плате в Европейском союзе, которая также пропагандирует минимальную заработную плату как «прожиточный минимум», для этого используются контрольные значения в размере 60 % от валовой средней заработной платы и 50 % — от средней валовой почасовой оплаты. Хотя эти значения являются лишь рекомендацией, а не обязательным требованием, и не нашли своего отражения в национальном законе о минимальной заработной плате, они представляют собой политически заданный ориентир, который Комиссия по минимальной заработной плате вряд ли может игнорировать.

Комиссия, в свою очередь, сейчас сталкивается с проблемой предотвращения нового политического вмешательства и восстановления доверия к институциональному процессу корректировки минимальной заработной платы. Ситуация усложняется тем, что действующая

минимальная заработная плата в октябре 2022 года составляла около 55 % от средней заработной платы, но к моменту следующей корректировки в январе 2024 года она, вероятно, упадет до величины чуть менее 53 %. Добавьте к этому тот факт, что высокая инфляция поглотила и будет продолжать поглощать часть реального эффекта от недавнего повышения. Социальный союз Германии уже потребовал 14,13 евро для компенсации инфляции. Ясно одно: если Комиссия примет решение в июне следующего года, политическое давление будет высоким.

Чтобы оставаться в стороне от политики, Комиссия по минимальной заработной плате должна вернуться к своим первоначальным процедурам. Последовательная ориентация на динамику заработной платы создает уверенность в планировании для партнеров по тарифам и укрепляет доверие. Но при этом ей следует хотя бы временно отказаться от своей практики использования в качестве ориентира индекса тарифов без специальных выплат. Специальные выплаты приобрели большое значение в связи с пандемией коронавируса и благодаря не облагаемым налогом страховым взносам для компенсации инфляции. В результате за последние три года оба эти индекса изменились совершенно по-разному: в то время как индекс тарифов со специальными выплатами увеличился на 10 %, индекс тарифов без специальных выплат вырос всего на 5,1 %. Поскольку страховые взносы, компенсирующие инфляцию, будут освобождены от налогов и социальных сборов до конца 2024 года, это, вероятно, будет продолжаться еще некоторое время.

Таким образом, при корректировке минимальной заработной платы существует заметная разница в том, выбирается ли промежуточная ориентация на основе индекса заработной платы по тарифам со специальными выплатами или без них. Компенсационная премия за инфляцию была предложена федеральным правительством специально для возмещения потерь в реальной заработной плате без постоянного увеличения затрат компаний на оплату труда. Поскольку многие лица, получающие минимальную заработную плату, вероятно, будут работать в отраслях, где премии за компенсацию инфляции либо вообще не выплачиваются, либо выплачиваются лишь частично, учет премии при корректировке минимальной заработной платы представляется целесообразным с точки зрения политики распределения. Кроме того, это препятствует слишком большому отклонению минимальной заработной платы от 60-процентного порога медианной заработной платы, в который также входят специальные выпла-

ты. Это, в свою очередь, предотвратило бы повторное политическое вмешательство¹.

Как считают эксперты IW, стороны коллективного договора больше не могут полагаться на то, что динамика минимальной заработной платы будет последовательно соответствовать изменениям заработной платы. Это мешает оценке и прогнозированию будущих корректировок минимальной заработной платы, что, в свою очередь, осложняет заключение долгосрочных коллективных договоров, дающих предприятиям уверенность при планировании. Срок действия коллективного договора является ключевым инструментом поиска компромисса. Поскольку более длительные сроки связаны с рисками того, что минимальная заработная плата превзойдет и, следовательно, фактически вытеснит заработную плату по тарифам из-за едва предсказуемых дискреционных корректировок, политический интервенционизм затрудняет поиск компромисса в области тарифной политики.

Повышение минимальной заработной платы до 12 евро создало очень серьезные проблемы для участников коллективных договоров в ряде отраслей. Так, например, в строительной отрасли, занимающейся уборкой помещений, в сфере увольнения работников или в пекарнях были проведены предварительные коллективные переговоры, чтобы предотвратить вытеснение коллективной заработной платы минимальной заработной платой, установленной законом. Федеральное статистическое управление установило, что повышение минимальной заработной платы до 12 евро сопровождается «значительно большим увеличением коллективных заработков» в группах работников по найму, как неквалифицированных, так и квалифицированных (Федеральное статистическое управление, 2023). В четвертом квартале 2022 года коллективная заработная плата (без учета специальных выплат) среди неквалифицированных работников выросла почти на 4,8 % по сравнению с третьим кварталом, среди квалифицированных работников — на 1,2 %, а среди специалистов — на 0,3 %. Это влечет за собой резкое сокращение структуры заработной платы и создает серьезные проблемы для участников коллективных переговоров².

¹ Lesch H. Mindestlohnanpassung: Verlorenes Vertrauen wiederherstellen // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/hagen-lesch-verlorenes-vertrauen-wiederherstellen.html>.

² Lesch H. Stellungnahme zur vierten Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Vertrauen in die Mindestlohnanpassung wiederherstellen // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-christoph-schroeder-vertrauen-in-die-mindestlohnanpassung-wiederherstellen.html>.

В данном контексте вызывают немалый общественный интерес и активно ведущиеся в Германии дискуссии о минимальной заработной плате в масштабах ЕС, включая и критический анализ общеевропейских директив Европейской комиссии по данной тематике. В частности, отмечается, что во многих странах ЕС политика минимальной заработной платы предполагает или уже претерпевает изменения в парадигме. Вместо того чтобы защищать работников от эксплуатации в качестве низшего звена, минимальная заработная плата — по возможности без участия государства — призвана обеспечить высокий уровень жизни.

Политические требования многих стран, а также Германии, включают установление минимальной заработной платы на уровне 60 % от средней валовой заработной платы. Европейская комиссия в своем проекте Директивы о разумной минимальной заработной плате также поддерживает более высокую минимальную заработную плату и призывает государства-члены руководствоваться ее соотношением с валовой средней заработной платой. При этом 60 % медианного значения приводятся в качестве возможного ориентира.

Отношение минимальной заработной платы к валовой средней заработной плате работника, занятого полный рабочий день, называется индексом Кайца. Индекс Кайца, равный 60 %, считается прожиточным минимумом. Первоначальный подход с учетом прожиточного минимума пытается определить потребительскую корзину для соответствующего уровня жизни, рассчитывает требуемую чистую заработную плату на основе стоимости этой корзины и только на последнем этапе получает необходимую для этого валовую заработную плату. Таким образом, прожиточный минимум в основном закреплён в чистой сфере. В случае снижения налогов требуемая (валовая) минимальная заработная плата снизится, а в случае увеличения взносов на социальное обеспечение — повысится.

Проект директивы Европейской комиссии (речь идет об октябре 2021 г. — *Примеч. авт.*) является юридически спорным с точки зрения соблюдения квалификационного барьера в вопросах заработной платы и только смутно обосновывает соблюдение принципа субсидиарности. В оценке воздействия влияние прожиточного минимума представлено слишком позитивно, поскольку исследуемые эффекты рассматриваются изолированно. Например, не учитывается тот факт, что предполагаемые потери рабочих мест оказывают негативное влияние на уровень риска бедности. Кроме того, стабильная эластичность занятости зависит от минимальной заработной платы. При этом

не учитывается, что у минимального уровня заработной платы могут быть переломные моменты, из-за которых произойдет значительная потеря рабочих мест. Таким образом, структурное повышение минимальной заработной платы должно происходить не внезапно, а быть растянутым во времени и периодически оцениваться, чтобы любое превышение могло быть пересмотрено путем временного замораживания уровня минимальной заработной платы¹.

Как отмечали специалисты IW в декабре 2021 года, «на уровне ЕС уже больше года обсуждается гораздо более масштабный шаг: введение европейской минимальной заработной платы. Идея была представлена в виде проекта директивы еще в конце 2020 года, но до сих пор не реализована — не в последнюю очередь из-за последствий, которые может повлечь за собой столь решительное политическое вмешательство.

В качестве „правового инструмента, призванного обеспечить каждому работнику в ЕС справедливую минимальную заработную плату“, Урсула фон дер Ляйен представила концепцию европейского минимального размера оплаты труда во время предвыборной кампании на пост президента Европейской комиссии. С этим формальным лозунгом она была избрана в 2019 году. Год спустя Европейская комиссия под руководством фон дер Ляйен представила проект директивы, который до сих пор ожидает одобрения Совета и парламента. Но почему Европейская комиссия вообще хочет единообразно отрегулировать минимальную заработную плату?

В то время как минимальная заработная плата в Люксембурге в этом году составит 12,73 евро в час, болгарин будет получать только 2 евро. На первый взгляд, значительный разрыв в международной минимальной заработной плате выглядит почти несправедливым. Однако различия менее значительны, чем кажется: эти абсолютные значения не учитывают уровень цен и уровень заработной платы в каждой стране. Например, арендная плата и цены на продукты питания в Болгарии намного ниже, чем в Люксембурге.

Несмотря на это, в некоторых странах ЕС труднее, чем в других, зарабатывать на жизнь за счет установленной законом минимальной заработной платы. В этом и заключается идея европейского стандарта. Общая минимальная заработная плата в ЕС должна обеспечивать достойные условия жизни во всех 27 государствах-членах.

¹ Schröder C. Brauchen wir einen europäischen Mindestlohn? Eine Kritik am Richtlinienentwurf der EU-Kommission über angemessene Mindestlöhne // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christoph-schroeder-eine-kritik-am-richtlinienentwurf-der-eu-kommission-ueber-angemessene-mindestloehne.html>.

Но означает ли это, что тот, кто зарабатывал в Болгарии всего 2 евро в час, должен получать единовременную компенсацию в размере 12 евро в час? Нет. Поскольку за европейской минимальной заработной платой не стоит фиксированная сумма в евро или центах — скорее, она должна составлять 60 % от общенациональной медианной валовой заработной платы в час. Медианное значение точно описывает почасовую заработную плату, при которой одна половина работников в стране зарабатывает меньше, а другая половина — больше.

Для эффективного сокращения бедности по доходам требуется больше гибкости, чем может обеспечить европейская минимальная заработная плата в виде единого процента от медианной заработной платы»¹.

В Германии согласно европейской идее — индексу Кайца в 60 % — минимальная заработная плата должна быть увеличена примерно на 25 % и составлять сегодня 12 евро.

Цель Европейской комиссии по установлению единой минимальной заработной платы, к которой она стремится, на первый взгляд, выглядит неплохо. Однако есть некоторые аспекты, которые следует учитывать при таком активном вмешательстве политики в установление минимальной заработной платы и которые затрудняют фактическое внедрение такого регулирования.

Барьер компетентности. Принципиальная проблема введения европейского минимального уровня заработной платы возникает, когда мы смотрим на законодательство ЕС. В соответствии с ним ЕС не должен вмешиваться в вопросы оплаты труда своих государств-членов. В какой степени директива ЕС будет игнорировать этот барьер компетенции, пока неясно.

Индекс Кайца. Хотя индекс Кайца показывает реальный уровень жизни в странах ЕС лучше, чем простое сравнение уровней минимальной заработной платы, его значение ограничено. Индекс обычно учитывает только валовые показатели. Это означает, что он игнорирует системы налогообложения и сбора отдельных стран. Однако, поскольку они существенно влияют на то, что остается в кошельках работников в конце месяца, они играют важную роль в установлении минимальной заработной платы.

По этой причине IW дополнительно определил соотношение минимальной заработной платы к средней заработной плате на основе чистой средней заработной платы, а затем сравнил его

¹ Schröder C. Ein europäischer Mindestlohn? // iwd : [сайт]. 2021. 14 Dec. URL: <https://www.iwd.de/artikel/ein-europaeischer-mindestlohn-530160>.

с соответствующим национальным порогом риска бедности. Расчеты показывают: использование общих валовых показателей при оценке национального уровня жизни может вводить в заблуждение, о чем свидетельствует, например, сравнение Бельгии и Франции.

Индекс Кайца составляет 61 % во Франции и только 47 % в Бельгии. Тем не менее у работника с минимальной заработной платой в Бельгии остается в чистом виде больше, чем у его коллеги во Франции.

Даже по отношению к порогу бедности бельгийские получатели минимальной заработной платы в целом работают лучше, чем французские, несмотря на более низкий индекс Кайца. Это связано с тем, что получатели минимальной заработной платы в Бельгии практически не имеют вычетов — их чистый заработок всего на 4 % ниже их валового заработка, поскольку они получают субсидии на социальное обеспечение и налоговые льготы.

Приведенный выше пример показывает: введение единой минимальной заработной платы, измеряемой по (валовому) индексу Кайца, привело бы к значительным изменениям во всей системе налогообложения и трансфертов в некоторых странах. При этом нет никаких гарантий, что работники в отдельных странах ЕС вообще выиграют от этих сложных структурных изменений.

Например, Бельгии, вероятно, пришлось бы снизить взносы работодателей в систему социального обеспечения для лиц, получающих минимальную заработную плату, если бы она хотела достичь 60-процентного показателя Кайца. Следовательно, у страны, вероятно, больше не будет средств для субсидирования взносов работников с низкой заработной платой в той же степени, что и сегодня. При этом остается неясным, увеличится ли чистый заработок лиц, получающих минимальную заработную плату.

Единый процентный показатель в виде минимальной заработной платы в Европе не может обеспечить гибкость, достаточную для эффективного сокращения бедности по доходам. Поэтому было бы лучше принять рекомендацию Совета ЕС, которая дала бы отдельным государствам-членам достаточно свободы для более осторожно-го, меньшими шагами, повышения минимальной заработной платы, с одной стороны, а с другой — для отклонения от 60-процентного барьера, если он отрицательно сказывается на занятости, образовательных стимулах или тарифной автономии¹.

¹ Schröder C. Ein europäischer Mindestlohn?

Следует отметить, что обязательный минимальный размер оплаты труда существует в 21 из 27 стран — членов Европейского союза. Германия занимает шестое место с минимальной заработной платой в 9,82 евро, но с октября будет почти на вершине с принятым решением о повышении до 12 евро в час.

Почти все страны ЕС с установленной законом минимальной заработной платой повысили ее в начале 2022 года — никаких корректировок не было только в Болгарии, Латвии и Люксембурге. Тем не менее Великое герцогство Люксембург по-прежнему лидирует в европейском рейтинге минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата в Люксембурге на 1 января 2022 года составляла 13,05 евро в час, что является самым высоким показателем в странах ЕС, а Болгария заняла последнее место с показателем, эквивалентным 2 евро (табл. 10).

С учетом различий в покупательной способности, то есть в том, что работники в разных странах получают за свою заработную плату в магазинах, разница хотя и уменьшается, но остается значительной: с учетом покупательной способности минимальная заработная плата в Болгарии на начало года составляла 3,41 евро, а в Люксембурге — 9,09 евро.

В настоящее время Германия предоставляет работникам шестую по величине минимальную заработную плату в ЕС в номинальном выражении в размере 9,82 евро. Однако на этом дело не остановится. По решению Комиссии по минимальной заработной плате ожидается следующее регулярное повышение до 10,45 евро.

Если установленная законом минимальная заработная плата, как постановило федеральное правительство ФРГ, с 1 октября вырастет до 12 евро, Германия выйдет на второе место после Люксембурга в рейтинге минимальной заработной платы ЕС.

Таблица 10

**Установленная законом минимальная заработная плата
с 1 января 2022 года (евро в час)**

№ п/п	Страна	Минимальная заработная плата (евро в час)
1	Люксембург	13,05
2	Нидерланды	10,58
3	Франция	10,57
4	Ирландия	10,50
5	Бельгия	10,25

Окончание табл. 10

№ п/п	Страна	Минимальная заработная плата (евро в час)
6	Германия	9,82
7	Словения	6,21
8	Испания	6,06
9	Мальта	4,57
10	Литва	4,47
11	Португалия	4,25
12	Эстония	3,86
13	Греция	3,83
14	Польша	3,81
15	Чехия	3,76
16	Словакия	3,71
17	Хорватия	3,60
18	Венгрия	3,21
19	Румыния	3,19
20	Латвия	2,96
21	Болгария	2,00

Источник: Институт немецкой экономики.

То, что поначалу кажется хорошей новостью для получающих низкую заработную плату, с экономической точки зрения воспринимается весьма критически. Важным моментом нормативной политики является опасность того, что она не будет придерживаться одnorазового политического вмешательства и что федеральное правительство ФРГ продолжит вносить корректировки в отношении минимальной заработной платы, вместо того чтобы оставить это на усмотрение Комиссии по минимальной заработной плате. Это поставило бы под угрозу тарифную автономию, закреплённую в Основном законе (Конституции) ФРГ.

Это основано именно на том факте, что коллективные партнеры по тарифным соглашениям, представленные в Комиссии по минимальной заработной плате — профсоюзы и работодатели, — лучше всех знают, какой уровень заработной платы в каждой отрасли является адекватным и экономически приемлемым. В результате этого сотрудничества коллективные партнеры по тарифным соглашениям приняли решение о ряде отраслевых минимальных размеров оплаты труда, которые уже сейчас в некоторых случаях значительно превышают отметку в 12 евро.

Например, работники по очистке стекол и фасадов в настоящее время получают заработную плату не менее 14,81 евро в час, а трубочисты — 13,80 евро.

Даже в сфере сестринского дела, где условия труда часто подвергаются критике, квалифицированным работникам с апреля выплачивается минимальная заработная плата в размере 13,20 евро в час.

Таким образом, в таких секторах экономики, как эти, установленная законом минимальная заработная плата в размере 12 евро не приведет к дальнейшему прогрессу. В то же время в отраслях, где прежние минимальные тарифные ставки были значительно ниже 12 евро, экономическое давление на предприятия, вероятно, значительно возрастет. Многие предприятия, особенно небольшие, могут полностью отказаться от тарифной привязки, поскольку они больше не могут сдерживать заработную плату работников более высокооплачиваемых групп.

Федеральное правительство ФРГ оправдывает повышение минимальной заработной платы не в последнюю очередь утверждением, что необходимо обеспечить людям возможность зарабатывать на достойную жизнь за счет своих доходов. Таким образом, правящая коалиция принимает аргументы Европейской комиссии, которая с помощью запланированной директивы хочет связать минимальную заработную плату по всей Европе с валовой средней заработной платой. Однако даже это оправдание более высокой минимальной заработной платы на самом деле не может быть убедительным.

Во-первых, работники в Германии относительно редко сталкиваются с угрозой бедности. Среди лиц с низким уровнем дохода только 22 % находятся ниже порога бедности, составляющего 60 % от среднего дохода всего населения. В то же время из числа безработных почти 69 % находятся под угрозой бедности. Но те, у кого нет работы, также не получают выгоды от более высокой минимальной заработной платы. Напротив, нельзя исключать, что запланированное значительное повышение минимальной заработной платы приведет к сокращению рабочих мест и, следовательно, даже к увеличению риска бедности в целом.

Во-вторых, европейский подход к сопоставлению минимальной заработной платы с валовой медианной заработной платой не учитывает различия в структуре социальных систем в отдельных странах — членах ЕС. Например, французское государство снижает нагрузку на предприятия с точки зрения минимальной заработной платы, субсидируя социальные сборы для сотрудников до уровня заработной

платы, в 1,6 раза превышающего минимальную заработную плату. В 2019 году Франция выделила на эти цели более 23 млрд евро.

Такого снижения затрат на рабочую силу для предприятий в Германии не существует. Таким образом, более высокие затраты на повышение минимальной заработной платы до 12 евро придется нести компаниям в одиночку, что негативно скажется на их конкурентоспособности¹.

4.4. ТАРИФНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ КАК МЕХАНИЗМ ЭФФЕКТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ГЕРМАНИИ

После мирового экономического и финансового кризиса 2008–2009 годов в Германии начался экономический подъем, который также оказал положительное влияние на рынок труда. В связи с сокращением безработицы наблюдался динамичный рост заработной платы. При этом рост тарифной заработной платы отставал от роста эффективной заработной платы. Тарифная политика оставила место для повышения заработной платы сотрудников, что позволило компаниям лучше реагировать на нехватку квалифицированных кадров. Однако рассмотрение различия по секторам показывает, что это относится только к сектору услуг. Здесь эффективная заработная плата выросла на 37 % в период с 2010 по 2020 год, в то время как коллективная заработная плата (то есть заработная плата, регулируемая тарифными соглашениями по итогам коллективных переговоров) выросла на 26,6 %. С другой стороны, в обрабатывающей промышленности (за исключением строительства) коллективная заработная плата выросла на 29,2 % — немного больше, чем эффективная заработная плата, которая выросла на 26,8 %. В обоих секторах — и, следовательно, в экономике в целом — затраты на рабочую силу выросли значительно больше, чем производительность труда. Такая динамика заработной платы, с одной стороны, повысила покупательную способность работников. Эффективная заработная плата выросла на 19,1 % с поправкой на цены. С другой стороны, удельные затраты компаний на рабочую силу в целом по экономике выросли на 22,6 %. Поскольку рост составил 3,8 % с поправкой на цены, некоторое давление на заработную плату удалось смягчить за счет повышения цен. В связи

¹ Weber A. Mindestlohn in Europa: In welchem Land ist er am höchsten? // iwd : [сайт]. 2022. 31 Mar. URL: <https://www.iwd.de/artikel/in-welchem-land-ist-der-mindestlohn-am-hoechsten-416439>.

с ускорением роста цен политика в области заработной платы требует особого внимания, чтобы избежать спирали между заработной платой и ценами, которая негативно скажется на инвестициях и росте¹.

В ходе социального диалога стороны коллективных переговоров стараются выработать и новые формы поиска компромиссов по вопросам роста заработной платы. В частности, теперь, чтобы иметь возможность инвестировать и обеспечивать рабочие места в трудные времена, предприятиям металлургической и электротехнической промышленности разрешается отклоняться от действующего в каждом конкретном случае тарифного плана посредством дополнительных тарифных договоров. Исследование IW показывает, что компании и профсоюзы могут довольно хорошо адаптировать эти соглашения к конкретным потребностям отдельных компаний.

В условиях глобализации, цифровизации, декарбонизации, структурных изменений и демографических тенденций предприятия металлургической и электротехнической промышленности (M + E) сталкиваются с серьезными потрясениями. Чтобы оставаться способным к инновациям и гибко реагировать на новые требования, заработная плата и другие условия труда должны быть адаптированы к конкретным обстоятельствам — условие, которое многие компании больше не считают выполнимым с помощью классических коллективных договоров. Но на самом деле коллективные договоры, безусловно, предоставляют возможность согласовывать производственные отклонения и, таким образом, реагировать на конкретные потребности. Решение загадки называется «Пфорцхаймское соглашение». Этот пакт, заключенный в 2004 году между партнерами по коллективным договорам в сфере M + E, позволяет подписывать дополнительные коллективные договоры, которые на производственном уровне отличаются от положений о коллективных соглашениях.

В отличие от вступительных положений, которые уже определены в коллективном договоре и требуют одобрения производственного совета, дополнительные коллективные договоры заключаются непосредственно с профсоюзом. Они являются гибким и универсальным инструментом для преодоления кризисов или привлечения инвестиций.

IW рассмотрел около 400 коллективных договоров, действовавших на 31 мая 2019 года. Выборка состояла из 28 % предприятий

¹ Lesch H. Lohn- und Tarifpolitik zwischen 2010 und 2020. Robuster Arbeitsmarkt schafft Spielraum // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-robuster-arbeitsmarkt-schafft-spielraum.html>.

с численностью персонала до 200 человек, 27 % предприятий имели штат от 201 до 500 человек, 16 — от 501 до 999 человек и 25 — не менее 1000 человек.

Содержание дополнительных коллективных договоров бывает различным. Отступление от положений, содержащихся в соглашениях для тех или иных федеральных земель ФРГ, может затронуть многие вопросы — один из них особенно часто рассматривался в металлургической и электротехнической промышленности в период с 2015 по 2019 год: около 60 % изученных дополнительных коллективных договоров содержали изменения в рабочем времени. К ним относятся изменения в продолжительности рабочей недели, правила увеличения продолжительности рабочей недели для определенных работников или групп работников, субботний рабочий день или компенсационный период, в течение которого в среднем должно соблюдаться согласованное рабочее время в неделю.

В 49 % дополнительных коллективных соглашений была внесена поправка по крайней мере в один годовой дополнительный платеж, то есть в рождественские пособия или в дополнительные тарифные пособия, введенные в 2019 году (T-ZUG).

Сами зарплаты заняли лишь третье место в рейтинге с 47 %. Изменения здесь касались повышения тарифов в соответствии с таблицей, единовременных выплат, надбавок, размера пособия или уровня оплаты труда.

Отпуск и отпусковые были включены в 29 % дополнительных коллективных договоров. Значительно отстающими — по 7 % каждый — были временные и неполные пенсионные периоды.

Существовали также региональные различия: в то время как тарифные правила рабочего времени в Восточной Германии менялись значительно реже, чем в Западной Германии, в случае различий в правилах оплаты труда, специальных выплатах и правилах отпусков все было ровно наоборот.

В 44 % дополнительных коллективных договоров продолжительность рабочей недели была увеличена. Однако в Восточной Германии это происходило значительно реже (16 %), чем в Западной Германии (46). Только в 1 % случаев рабочее время в неделю было сокращено.

Что касается дополнительных коллективных договоров, которые предусматривали корректировку рабочего времени, то в среднем оно было увеличено на 2,4 часа в неделю. При этом большая часть (40 %) приходилась на увеличение на 2–3 часа. Еще в 27 % случаев

дополнительные коллективные договоры увеличивали рабочее время на 1–2 часа, а в 17 % договоров — на более чем 3 часа в неделю. Остальное приходилось на продление менее чем на час.

Вознаграждения: в период с 2015 по 2019 год чаще всего вносились изменения в ежегодную специальную выплату в 2019 году, за которой следовали отпускные в том же году и ежегодная специальная выплата в 2018-м. В большинстве случаев специальные выплаты были либо сокращены, либо полностью отменены (табл. 11).

Около 10 % изученных дополнительных коллективных договоров заключались на очень короткий срок — до года, в то время как каждый 4-й контракт заключался на срок более 5 лет. В 15 % случаев даже был согласован неограниченный срок.

Таблица 11

**Дополнительные коллективные договоры,
по которым были приняты меры (%)**

Позиция при обсуждении дополнительных коллективных договоров	Процент дополнительных коллективных договоров, по которым приняты меры
Специальный платеж в 2019 году	28
Отпускные в 2019 году	25
Специальный платеж в 2018 году	24
Повышение тарифов на 4,3% в 2018 году	21
Отпускные в 2018 году	20
Различная структура оплаты	15
Единовременный платеж в 100 евро в 2018 году	14
Надбавки	13
Плата за услуги	12

Примечание: Соглашения о тарифах на 31 мая 2019 года. Проанализировано почти 400 дополнительных тарифных соглашений в металлургической и электротехнической промышленности.

Источник: Институт немецкой экономики.

Дополнительные коллективные договоры могут как помочь преодолеть период потрясений или кризиса, так и обеспечить долгосрочное решение. Кроме того, договоры о регулировании не только содержат положения, позволяющие предприятиям сократить расходы и повысить гибкость, но и часто требуют от работодателей выполнения определенных обязательств перед своими работниками. Так, в 63 % проанализированных договоров были обнаружены обязательства по трудоустройству в различных формах, например исключение

увольнений, связанных с работой. Еще в 31 % случаев речь шла о конкретных обязательствах по инвестициям.

Исследователи из IW делают вывод, что «в целом дополнительные коллективные договоры являются гибким и универсальным инструментом для преодоления кризисов или привлечения инвестиций. Однако есть и недостатки: в то время как крупные компании могут относительно легко выполнять такие соглашения, то связанные с ними бюрократические издержки, переговоры и обязательства работодателей создают проблемы для небольших предприятий»¹.

Особый интерес в этой связи вызывает анализ коллективных переговоров и достигнутых по их итогам коллективных соглашений за последние три года, в которые народное хозяйство Германии вновь оказалось в кризисе: сперва в силу ограничений, вызванных пандемией коронавируса COVID-19, затем в силу внешнеэкономических, финансовых, энергетических проблем после начала СВО на Украине и санкционного давления на РФ.

Коллективные переговоры в первой половине 2020 года прошли полностью под влиянием пандемии коронавируса. Уже 9 марта 2020 года федеральное правительство ФРГ приняло решение о запрете крупных мероприятий, неделю спустя последовало закрытие школ, а с 23 марта 2020 года был введен полный запрет на контакты. Изоляция привела к серьезным ограничениям со стороны спроса и предложения, почти все отрасли народного хозяйства подверглись воздействию пандемии коронавируса. В ходе коллективных переговоров обе стороны преследовали общую цель — обеспечить занятость и покупательную способность за счет краткосрочной работы. Это было достигнуто, во-первых, в рамках регулярных коллективных переговоров, в ходе которых металлургическая и электротехническая отрасли стали лидерами. И, во-вторых, в отраслях, которые, как и химическая промышленность, не вели регулярных коллективных переговоров, для обеспечения занятости и стабилизации общеэкономического спроса были приняты меры по сокращению рабочих мест.

Процентное повышение заработной платы произошло только для врачей университетских клиник в двадцати исследованных отраслях (6,5 % в три этапа при сроке действия 33 месяца) и компании связи Deutsche Telekom (от 4,6 до 5 % в два этапа при сроке действия 24 месяца). В металлургической и электротехнической промышленности отраслевой профсоюз металлистов IG Metall отказался от требований

¹ Moderne Tarifverträge in der M + E-Industrie // iwd : [сайт]. 2021. 11 Aug. URL: <https://www.iwd.de/artikel/moderne-tarifvertraege-in-der-m-e-industrie-517457>.

повышения зарплат. Вместо этого там были приняты меры по смягчению последствий пандемии коронавируса. В полиграфической промышленности стороны среди прочего приостановили переговоры о новом коллективном договоре и продлили срок действия коллективного договора, расторгнутого работодателями еще в марте 2018 года, на один год — до конца апреля 2022 года. В сфере строительства переговоры были прерваны, в сфере социального обеспечения и образования они были приостановлены до дальнейшего уведомления. Существенного прорыва добилась немецкая авиакомпания Lufthansa. Там удалось урегулировать спор с бортпроводниками, который тянулся с начала 2019 года. Помимо обычных коллективных переговоров, в ряде отраслей были проведены внеплановые переговоры, которые велись на фоне пандемии коронавируса¹.

Коллективные переговоры находились под влиянием пандемии и во вторую половину 2020 года. Повышение заработной платы было умеренным, а интенсивность конфликтов была самой низкой с 2005 года. Различные конфликтные действия в коллективных спорах, такие как угрозы забастовкой, предупредительные забастовки, судебный спор или первичное голосование, в среднем составили 2,3 балла за каждые коллективные переговоры. В 2019 году аналогичный средний показатель составлял 10,3 балла, в 2015 году — 17,8 балла. Единственным исключением из общего гармоничного социального партнерства была государственная служба. Несмотря на пандемию коронавируса, профсоюз *ver.di* неоднократно призывал к проведению там предупредительных забастовок. Требования к заработной плате, как правило, снижались, хотя, в частности, *IG Metal* проявлял себя более агрессивно, чем в начале тарифного раунда 2020 года².

Несмотря на то что коллективные переговоры в 2020 году проходили в высшей степени гармонично под влиянием пандемии, готовность к конфликтам заметно возросла в первой половине 2021 года. Это подтверждается анализом 14 централизованных коллективных переговоров в рамках мониторинга конфликтов *IW*. В его рамках коллективные переговоры в 20 отраслях из всех секторов национальной экономики регулярно оцениваются и выясняется, насколько они противоречивы. Интенсивность конфликта — суммируя уровни эскала-

¹ *Kestermann C.* Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020. Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie // *IW* : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christian-kestermann-hagen-lesch-tarifpolitik-unter-dem-einfluss-der-corona-pandemie.html>.

² *Lesch H.* Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude. Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020 // *IW* : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-corona-pandemie-daempft-konfliktfreude.html>.

ции, достигнутые в ходе коллективных переговоров, — увеличилась в среднем до 8,4 балла за каждый коллективный конфликт. Это близко к долгосрочному среднему показателю за период с 2005 по 2020 год (9,0 балла). В 2020 году уровни эскалации в среднем составляли всего 2,3 балла за переговоры, в то время как в 2019 году (последний год перед пандемией) этот показатель составлял 10,3 балла¹.

Вторая половина 2021 года была отмечена длительными коллективными переговорами. В связи с пандемией некоторые конфликты были прекращены или приостановлены уже в 2020 году, например в гостиничном и ресторанном бизнесе, в сфере социальных и образовательных услуг или полиграфической промышленности. Но новые коллективные переговоры, начатые только в конце 2021 года, также затянулись. В розничной торговле переговоры заняли 7,6 месяца, в металлургической и электротехнической промышленности — 7,4, в основной строительной отрасли — 7,0, а в оптовой и внешней торговле — 6,9 месяца. Средняя продолжительность переговоров в 2021 году составила 6 месяцев по 21 коллективному конфликту из 20 отраслей, проанализированных в рамках мониторинга конфликтов IW. В среднем за период с 2005 по 2020 год этот показатель составлял всего 4,2 месяца, а в 2020 году, в первый год пандемии, — 5,3 месяца.

В то же время готовность к конфликтам в коллективных переговорах заметно возросла. Интенсивность конфликта, суммируя эскалационные действия, предпринятые в ходе коллективных переговоров (например, угрозы забастовкой, предупредительные забастовки, забастовки и локауты, судебные споры или предварительное голосование), в 2021 году выросла в среднем до 11,5 пункта на каждый коллективный конфликт. Это почти на 28 % больше, чем в среднем за период с 2005 по 2020 год (9 пунктов). В течение первого года пандемии (2020) уровни эскалации в среднем составляли всего 2,3 балла за переговоры. В последний год перед пандемией (2019) этот показатель составлял 10,3 балла. Более суровый климат в переговорах также выражается в повышении максимального уровня эскалации. Это указывает на то, до какой степени обостряется коллективный конфликт по шкале от 1 (угроза забастовки) до 7 (трудовой спор). В 2021 году максимальный уровень эскалации составил 3,2, что на 0,7 процентных пункта, или на 28 %, выше долгосрочного среднего показателя за период с 2005 по 2020 год (2,5). Годом ранее она составляла 1,4.

¹ Lesch H. Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2021. Konfliktbereitschaft nimmt zu // IW: [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/konfliktbereitschaft-nimmt-zu.html>.

Обострение конфликтности произошло из-за того, что в 2020 году обеспечение занятости было в центре внимания коллективных переговоров, в то время как во второй год пандемии коронавируса в центре внимания снова оказалось повышение заработной платы. Вновь были выдвинуты более конкретные требования к заработной плате, которые колебались в диапазоне от 4 до 5,5 %. Поскольку ассоциации работодателей продолжали вести переговоры под влиянием сложной и неопределенной экономической ситуации во многих отраслях, найти компромисс становилось все труднее. Инфляция, набирающая обороты с середины 2021 года, не оказала в этом году заметного влияния на итоги коллективных переговоров, хотя требования к заработной плате, предъявленные во втором полугодии 2021-го, были высокими, например на 5,5 % больше для врачей в муниципальных клиниках, а для государственных служащих федеральных земель — на 5 %, но не менее 150 евро в месяц.

Из-за роста цен на энергоносители и продолжающихся проблем с цепочкой поставок в 2022 году уровень цен еще больше повысился. Это грозило более экспансионистской политикой в области заработной платы и в качестве эффекта второго раунда спиралью между заработной платой и ценами. Профсоюзы уже начали призывать к «выравниванию» инфляции. В январе 2022 года компания Eurowings объявила о решении, в рамках которого повышение заработной платы будет привязано к показателям инфляции. В химической и фармацевтической промышленности профсоюзы стремятся к повышению заработной платы выше уровня налогообложения, а для текстильной промышленности Восточной Германии, как и для Deutsche Telekom, существует рекомендация о дебиторской задолженности в размере 6 %. Главной проблемой на переговорах, вероятно, станет вопрос о том, кто будет нести бремя роста цен на энергоносители. Однако рост цен, вызванный минимальной заработной платой, не повлиял на итоги коллективных соглашений. В 2022 году инфляция также сыграла второстепенную роль по сравнению с угрозой роста цен на энергоносители¹.

Динамика инфляции в первой половине 2022 года еще не отразилась на динамике заработной платы в целом по экономике. Были отдельные финансовые отчеты, которые оказались выше среднего уровня (например, в черной металлургии), предусматривавшие повышение заработной платы на 6,5 % при сроке погашения 18 месяцев

¹ Lesch H. Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021. Langwierige Verhandlungen // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-langwierige-verhandlungen.html>.

в дополнение к единовременному «энергетическому бонусу» в размере 500 евро.

Кроме того, сказалось принятое федеральным правительством ФРГ решение о повышении установленной законом минимальной заработной платы. Чтобы предотвратить сокращение тарифной заработной платы, профсоюзы настаивали на значительном повышении заработной платы в таких сферах, как общественное питание и уборка зданий. Однако более экспансионистская политика в отношении заработной платы в первой половине 2022 года столкнулась с умеренными корректировками тарифов по сравнению с прошлогодним тарифным раундом. В результате динамика заработной платы, измеряемая индексом заработной платы Федерального статистического управления ФРГ, оставалась умеренной. Она также значительно отставала от динамики инфляции.

Недавние раунды тарифообразования были довольно противоречивыми, особенно в частных и государственных банках. Если суммировать этапы эскалации, такие как прекращение переговоров, угрозы забастовки или предупредительные забастовки, предпринятые в ходе переговоров, длившихся более 9 месяцев, то интенсивность конфликта составляет 29 пунктов в государственном секторе и 28 пунктов в частном банковском секторе. На 3-м и 4-м местах находятся металлургическая промышленность с 16 баллами и социальная и образовательная сфера государственной службы с 15 баллами. Проанализировав все участвующие в переговорах отрасли, невозможно сказать, что инфляция повлияла на ведение коллективных переговоров. Интенсивность конфликта в среднем составила 5,7 балла из 15 проанализированных коллективных конфликтов. Это вдвое меньше, чем в 2021 году (11,5 балла).

Во второй половине 2022 года состоялись коллективные переговоры в металлургической и электротехнической, химической и фармацевтической промышленности, а также на государственной службе федеральных и местных органов власти. Поскольку только в этих трех коллективных областях велись переговоры о заключении новых коллективных договоров для более чем 7 млн работников, на соответствующих коллективных партнерах лежала большая ответственность. Они устанавливали ориентиры в направлении спирали между заработной платой и ценами или стабильности цен. «С точки зрения политики экономической стабильности повышение заработной платы должно основываться не на текущем уровне инфляции, а на целевом, установленном Европейским центральным банком, — считают

аналитики IW. — В противном случае инфляция грозит усилиться и со стороны заработной платы»¹.

Несмотря на сложные условия из-за высокой инфляции, первая половина 2022 года с точки зрения проведения коллективных переговоров прошла в ФРГ сравнительно гармонично. Эта тенденция продолжилась и во втором полугодии.

Барометр конфликтов Института немецкой экономики (*нем.* IW-Kliffbarometer) определяет интенсивность конфликта на уровне 5,3 балла, максимальный уровень эскалации 1,9 и продолжительность переговоров на уровне 3,3 месяца в среднем за весь 2022 год из 26 рассмотренных коллективных конфликтов в 15 отраслях промышленности. Таким образом, коллективные переговоры прошли значительно более гармонично, чем в 2021 году. В то время интенсивность конфликта была более чем в два раза выше — по 11 пунктов на каждые коллективные переговоры. Максимальный уровень эскалации составил 3,0. В среднем за длительный период (с 2010 по 2021 г.) сравнительные показатели составили 8,7 балла по интенсивности конфликта, 2,4 балла по максимальному уровню эскалации и 4,5 месяца по продолжительности переговоров. Интенсивность конфликта указывает на степень, в которой вербальные формы эскалации (такие как угрозы забастовкой) и материальные акты конфликта (такие как предупредительные забастовки, локауты и забастовки) использовались в коллективном конфликте. Максимальный уровень эскалации описывает, какого уровня достигает коллективный конфликт по шкале от 0 до 7, и продолжительность переговоров.

Однако за этим средним показателем скрываются значительные отраслевые различия. В то время как в некоторых отраслях, таких как химическая промышленность, производство бумаги и университетские клиники (врачи), стороны по тарифам пришли к компромиссу без конфликтов, в авиационном секторе два конфликта с профсоюзом пилотов переросли в забастовки. Наибольший конфликт произошел с профсоюзным объединением пилотов Eurowings. Всего было выявлено 30 конфликтных точек, за которыми следуют государственные банки с 29 баллами и частные с 28. Четвертое место занимает профсоюзное объединение авиакомпании Lufthansa с 19 баллами, а 5-е — сталелитейная промышленность, а также металлургическая и электротехническая промышленность с 16 баллами каждая (табл. 12).

¹ Lesch H. Tarifpolitischer Bericht 1.

На февраль 2023 года тарифная политика, несмотря на высокую инфляцию, показала себя в высшей степени стабильной. Динамика заработной платы растет, хотя и незначительно, но все еще остается в рамках политики стабильности. Это позволяет избежать конфликтов с Европейским центральным банком, в результате которых наступит стабилизационная рецессия. В 2023 году почти 11 млн сотрудников предстоит провести новые коллективные переговоры. По мнению экспертов IW, «если профсоюзы добьются успеха с их высокими требованиями, намного превышающими уровень инфляции, то в 2023 году возникнет угроза спирали между заработной платой и ценами. Следует надеяться, что разовые безналоговые платежи, предлагаемые федеральным правительством в рамках так называемых согласованных действий по борьбе с ценовым давлением, будут использованы сторонами, занимающимися тарифами, и участниками спирали между заработной платой и ценами, которые будут действовать согласованно»¹.

В первом квартале 2023 года климат в коллективных переговорах стал более суровым. Интенсивность конфликта составила в среднем 8,9 балла из одиннадцати проанализированных конфликтов. Это превысило показатель предыдущего года в 1,7 раза. Наибольший конфликт произошел у находящихся на государственной службе. Там конфликтные действия составили 28 пунктов.

В то время как в 2022 году, несмотря на сложные обстоятельства — высокую инфляцию и замедление экономического роста, переговоры в основном велись гармонично, коллективные переговоры в первом квартале 2023 года были менее гармоничными. Это касается прежде всего работников государственных служб (федеральных и местных органов власти), бумажной промышленности и почтовых служащих из Deutsche Post. В целом коллективные переговоры были проведены в 8 из 20 отраслей, которые отслеживаются в рамках барометра конфликтов IW. Профсоюзы выдвинули требования еще в трех отраслях. Там переговоры начнутся во втором квартале 2023 года.

Анализ конфликтных действий, предпринятых в ходе коллективных переговоров, — здесь различают переговоры (уровень эскалации 0), угрозы (1), прекращение переговоров (2), призывы к забастовке (3), предупредительные забастовки (4), арбитраж (5), предварительное голосование (6), а также забастовки и локауты (7) — показывает, что отдельные уровни эскалации в первом квартале в среднем

¹ Lesch H. Tarifpolitischer Bericht 2.

достигали 8,9 балла за конфликт. В прошлом году этот показатель составлял всего 5,3 балла. Максимальный уровень эскалации, указывающий, до какого уровня доводятся коллективные переговоры, насчитывал в среднем 2,6 в первом квартале 2023 года. В прошлом году этот показатель составлял 1,9. В среднем с 2010 по 2022 год интенсивность конфликта определялась в 8,5 балла, а максимальный уровень эскалации — в 2,3.

Большая противоречивость переговоров в первом квартале была связана с постоянно растущими требованиями к заработной плате, которые, в свою очередь, являются реакцией на продолжающуюся инфляцию. Например, на государственной службе профсоюзы требовали на 10,5 % больше денег, но не менее 500 евро в месяц. По данным муниципальных работодателей, этот показатель фактически составляет 15 %. Требования работающих в Deutsche Post также находились на этом уровне. Для немецких железных дорог было запрошено повышение в 12 %, но не менее 650 евро в месяц, что, по данным Deutsche Bahn, фактически составляет 18 %. Что касается врачей в муниципальных больницах, то Союз врачей Марбурга хочет получить на 2,5 % больше денег плюс компенсацию инфляции. По данным работодателей, в сумме это составляет 11,6 %. В промышленности требования были несколько скромнее. В то время как профсоюз IG Metal требовал 8 %, но не менее 200 евро в месяц в текстильной промышленности Западной Германии сроком на 12 месяцев, ver.di хотел на 10,5 % больше денег в бумажной промышленности. Здесь не требовалась минимальная ежемесячная сумма.

Таблица 12

**Интенсивность конфликтов в коллективных переговорах
в первом квартале 2023 года**

Отрасль	Максимальная степень эскалации	Интенсивность конфликта по состоянию на 31 марта 2023 года
Общественные службы (федеральные, коммунальные)	5,0	28,0
Целлюлозоперерабатывающая и бумажная промышленность	4,0	22,0
Немецкая почта	6,0	15,0
Текстильная промышленность (западные («старые») земли)	4,0	14,0
В среднем по Германии	3,6	12,3
Немецкие железные дороги	4,0	8,0

Окончание табл. 12

Отрасль	Максимальная степень эскалации	Интенсивность конфликта по состоянию на 31 марта 2023 года
Коммунальные больницы (врачи)	4,0	8,0
Гражданская авиация (авиакомпания Eurowings, бортовой персонал)	2,0	3,0

Источник: собственные расчеты аналитика IW Хагена Леша.

В то время как в упомянутых конфликтах основное внимание уделялось оплате труда, в авиакомпании Eurowings велись споры по поводу правил коллективного договора. Коллективные переговоры по новому соглашению в отношении кабины пилотов продолжаются с февраля 2022 года. Ассоциация «Кокпит» хочет добиться сокращения рабочего времени в неделю до 50 часов и обеспечить 14 дополнительных выходных в год. В 2022 году там были проведены первичное голосование и забастовка. После этого стороны снова объединились, но до сих пор не смогли добиться прорыва. Ведутся переговоры о коллективном договоре найма, коллективном договоре представительства персонала и о пенсионном обеспечении на предприятии.

Анализ отдельных конфликтов выявляет большие различия. В среднем по 8 отраслям, по которым велись переговоры в 1-м квартале, различные формы эскалации в совокупности привели к 12,3 очкам конфликта. Максимальный уровень эскалации составил в среднем 3,6. Наибольшую интенсивность конфликтов при этом демонстрируют государственные службы (28 баллов), за ними следуют предприятия бумажной промышленности (22 балла) и Deutsche Post (15 баллов). На государственной службе, помимо 2 угроз забастовкой (что эквивалентно 2 пунктам конфликта), после каждого из 3 раундов переговоров раздавались призывы к забастовке с соответствующими предупреждающими волнами забастовок (всего 21 пункт конфликта), прежде чем коллективные переговоры потерпели неудачу и был вызван арбитраж (5 пунктов конфликта).

Наивысший уровень эскалации был достигнут на этапе 6 (первоначальное голосование) в Deutsche Post. В сфере государственной службы этот показатель в настоящее время находится на уровне 5 (провал переговоров и арбитраж). Предупредительные забастовки (этап 4) были проведены — за исключением Eurowings — на всех переговорах. В текстильной промышленности, на железных дорогах Германии, в бумажной промышленности и среди врачей муниципальных

больниц это (до сих пор) также было максимальным уровнем эскалации.

Забастовки в некоторых случаях были довольно интенсивными. На государственной службе, по данным *ver.di*, в предупредительных забастовках приняли участие более 500 тыс. человек, на *Deutsche Post* — около 100 тыс. Кроме того, забастовки проводились не только по часам, но и в течение нескольких дней подряд, и профсоюзы координировали свои забастовки. Кульминацией стала общенациональная забастовка в транспортном секторе 27 марта 2023 года.

В то время как в *Deutsche Post*, текстильной и бумажной промышленности в настоящее время достигнуто соглашение, другие конфликты продолжаются. В апреле 2023 года начались переговоры в розничной, оптовой и внешней торговле, а также в кондитерской промышленности. В сфере розничной торговли, где ведутся региональные переговоры, профсоюз *ver.di* в земле Северный Рейн — Вестфалия хочет повысить почасовую заработную плату на 2,50 евро. В сфере оптовой и внешней торговли, где также ведутся региональные переговоры с *ver.di*, заработная плата в Северной Германии должна увеличиться на 13 %, но не менее чем на 400 евро в месяц. Профсоюз предприятий общественного питания требует от кондитерской промышленности до 500 евро в месяц в рамках общенациональных переговоров.

Из-за высоких требований переговоры не проходят без конфликтов даже в этих отраслях. Есть надежда, что широко используемая компенсационная премия по инфляции поможет упростить поиск компромисса. Осенью 2022 года этого удалось добиться в основном в химической промышленности, а также в металлургической и электротехнической промышленности¹.

После долгих переговоров профсоюзы в ночь на 30 марта 2023 года объявили о провале коллективных переговоров с Федеральным министерством внутренних дел ФРГ и Ассоциацией муниципальных объединений работодателей. За несколько недель до этого более 500 тыс. сотрудников приняли участие в предупредительных забастовках и акциях. В начале третьего раунда переговоров 27 марта большое количество рабочих снова приняли участие в общегерманской акции протеста. На место переговоров в Потсдаме также прибыло множество сотрудников для проведения митинга, за которым последовала демонстрация через Потсдам. Обращение к работодате-

¹ *Lesch H.* Tarifverhandlungen: mehr Konflikten // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-tarifverhandlungen-mehr-konflikte.html>.

лям было неслышанным в практике, сложившейся в Германии за десятилетия социального диалога: «Мы готовы к забастовке». Требование профсоюзов к работникам государственных служб федеральных и местных органов власти заключается в следующем: на 10,5 % больше денег в виде выплат, но не менее 500 евро, на срок 12 месяцев. В ходе переговоров 29 марта наметилось некоторое сближение позиций, но оно не привело к договоренности. «Государственные работодатели недостаточно внимательно отнеслись к положению многих сотрудников. Сигнал для работников, особенно с низкими и средними доходами, однозначен: нам нужна реальная компенсация инфляции», — подчеркнул председатель ver.di Франк Вернеке¹.

В ночь с субботы на воскресенье 23 апреля 2023 года, как только федеральное правительство ФРГ, местные органы власти и профсоюзы договорились о выделении дополнительных средств для 2,5 млн государственных служащих, сотрудники службы безопасности берлинского аэропорта Бранденбург объявили забастовку. Всего за три дня до этого забастовка железнодорожников Deutsche Bahn привела к остановке поездов по всей стране. И опять же, это была не единственная забастовка весной 2023 года. В первые три месяца этого года коллективные переговоры велись с гораздо большим количеством конфликтов, чем в предыдущем году. Компромисс в сфере государственной службы, достигнутый в последние апрельские выходные 2023 года, также вряд ли изменил эту тенденцию.

Интенсивность конфликта в коллективных переговорах в первом квартале 2023 года была выше, чем в 2022 году. Оценка IW для восьми отраслей, которые вели переговоры на сегодняшний день, показывает: общее количество конфликтных действий, использованных в коллективных переговорах, в начале 2023 года было выше, чем в среднем за предыдущий год. Интенсивность конфликта в период с января по март 2023 года составила 8,9 балла, что в 1,7 раза больше, чем в предыдущем году.

Наибольший конфликт произошел в сфере государственной службы с интенсивностью конфликта в 28 пунктов. Здесь, помимо двух угроз забастовки, после каждого из трех раундов переговоров раздавались призывы к забастовке с соответствующими предупредительными волнами забастовок. После неудачных коллективных переговоров было достигнуто соглашение, предусматривающее специальные

¹ Gewerkschaften erklären Verhandlungen für gescheitert // DGB : [сайт]. 2023. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dienst-und-beamte/++co++bd89a312-cec7-11ed-b6a5-001a4a160123>.

выплаты без уплаты налогов и сборов в размере 3 тыс. евро в несколько этапов, а также повышение заработной платы в виде базовой суммы в размере 200 евро с марта 2024 года с последующим увеличением заработной платы на 5,5 %. Срок действия соглашения рассчитан на 24 месяца¹.

Федеральная комиссия по тарифам на государственную службу Объединенного профсоюза работников сферы услуг подавляющим большинством голосов одобрила 17 мая 2023 года результаты расчета тарифов для примерно 2,5 млн работников государственной службы федеральных и местных органов власти. Ранее почти 66 % членов ver.di в федеральных администрациях, государственных учреждениях, муниципальных учреждениях и компаниях в рамках опроса членов этого отраслевого профсоюза уже высказались в поддержку результатов переговоров от 22 апреля 2023 года.

В результате повышения тарифов на государственную службу, проводимого федеральными и местными органами власти, работники получают заработную плату в среднем на 11,5 % больше. В частности, работники получают компенсацию в размере 3 тыс. евро, не облагаемую налогами и сборами, с учетом инфляции. Выплата начнется с суммы в размере 1240 евро нетто в июне 2023 года. В период с июля 2023 года по февраль 2024 года включительно ежемесячные платежи будут производиться в размере 220 евро нетто каждый. Доходы работников с 1 марта 2024 года увеличатся в соответствии с таблицей на минимальную сумму в 200 евро плюс 5,5 %. Студенты и стажеры получают пособие в размере 620 евро с учетом инфляции в июне 2023 года и 110 евро нетто в месяц в период с июля 2023 года по февраль 2024 года включительно. С марта 2024 года плата за обучение для них будет увеличена на 150 евро. Срок действия коллективного договора составляет 24 месяца до 31 декабря 2024 года².

В мае 2023 года стартовали коллективные переговоры для почти 3 млн занятых в немецкой торговле. Они ведутся на региональном уровне, поэтому сроки достижения соглашений могут быть различными. Розничная торговля и торговля по почте впервые выступили с требованием на 2,50 евро увеличить почасовую оплату. В оптовой и внешней торговле профсоюз требует повышения заработной платы

¹ Lesch H. Tarifverhandlungen: Ganz schön konfliktfreudig // iwd : [сайт]. 2023. 24 Apr. URL: <https://www.iwd.de/artikel/tarifverhandlungen-ganz-schoen-streikfreudig-583236>.

² Öffentlicher Dienst: ver.di-Bundestarifkommission stimmt Verhandlungsergebnis zu // ver.di : [сайт]. 2023. 17 Mai. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++6a5b876a-f4b9-11ed-8b14-001a4a160129>.

на 13 %, но не менее 400 евро в месяц. Цель тарифного раунда — внести за счет значительного увеличения доходов вклад в борьбу с угрозой бедности и бедности в пожилом возрасте для работников в сфере торговли, в частности женщин в возрасте — доля женщин в сфере розничной торговли составляет около 66 %. Вряд ли какая-либо отрасль в такой степени подвержена влиянию неустойчивой занятости: широкое распространение принудительной работы с частичной занятостью или работы на второстепенных должностях приводит к тому, что многие работники не получают достаточного для жизни дохода.

Подавляющее большинство людей, занятых в сфере розничной торговли, относится к двум нижшим группам оплаты труда, что означает, в зависимости от региона, почасовую заработную плату в размере от 12 до 17,44 евро брутто. В торговле около 76 % относится ко 2-й и 3-й группам заработной платы — таким образом, они зарабатывают в общей сложности около 2200 евро. В связи с этим они особенно страдают от высокой инфляции и остро нуждаются в помощи. Работники сферы розничной торговли понесли ущерб от серьезных сокращений, связанных с коронавирусом, особенно в розничной торговле обычными товарами, такими как текстиль. Именно в эти нестабильные времена должны быть обеспечены необходимые меры защиты и средства к существованию почти 3 млн людей, занятых в сфере розничной торговли и почтовых отправлений в Германии. Поэтому региональные комиссии по тарифам выдвинули требования, направленные на значительное повышение доходов. В зависимости от региона требуются, в частности, повышение заработной платы на 2,50 евро в час, дополнительное пособие на 250 евро, а также общеобязательные коллективные договоры сроком на 12 месяцев, в зависимости от региона¹.

Важным успехом ознаменовалась в мае 2023 года и борьба за новые условия коллективного договора для 50 тыс. сотрудников, подпадающих под действие коллективного соглашения о реформе Немецкого Красного Креста (нем. DRK). Сотрудники Немецкого Красного Креста, особенно в период пандемии, доказали, что в социально важных областях своей деятельности они с высокой самоотдачей выполняют свои обязанности даже в трудные времена. В 2022 году им уже удалось добиться сокращения рабочего времени. В 2023 году работники и организации потребовали повышения тарифов на 550 евро в месяц.

¹ Tarifrunde 2023: Der Handel verhandelt // ver.di : [сайт]. 2023. 6 Nov. URL: <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++416caad6-d9f8-11ed-9920-001a4a16012a>.

В понедельник 15 мая 2023 года в Касселе состоялся 2-й раунд коллективных переговоров. Чтобы поддержать требования, около 200 сотрудников DRK из разных уголков Германии заранее прибыли в этот город и провели демонстрацию. В конце дня в ходе переговоров был достигнут результат, который, прежде всего, означает социальную справедливость и выравнивание реальной заработной платы:

- единовременный платеж в размере 1200 евро с 1 августа 2023 года и ежемесячно по 200 евро нетто с сентября 2023 года по май 2024 года включительно;

- начиная с июня 2024 года, линейное повышение заработной платы на 200 евро плюс 6 %;

- на 12 % увеличатся надбавки, в том числе за услуги консультанта по оказанию неотложной медицинской помощи, в больнице и сестринском деле, а также надбавки по уходу;

- для студентов и стажеров с 1 августа предусмотрена компенсационная выплата по инфляции в размере 600 евро. С 1 сентября они также будут получать дополнительные 130 евро в месяц нетто в течение девяти месяцев, а с 1 июня 2024 года — дополнительные 160 евро в месяц. Что касается стажеров, то ver.di и DRK также договорились о дополнительных выплатах. Это составляет около 150 евро для врачей скорой медицинской помощи и еще около 180 евро в месяц для медицинских работников и медсестер¹.

Тарифная автономия, коллективные обязательства, коллективные договоры — это важные блага в немецкой экономической системе, которые способствуют процветанию и ценятся в обществе и среди политиков. Несмотря на это, привязка заработных плат к коллективным переговорам постоянно уменьшается. Обнародованный в феврале 2022 года анализ результатов социологических опросов проясняет это несоответствие. Согласно оценкам Социально-экономической группы (SOEP), в 2019 году почти половине работников (48 %) выплачивалась заработная плата в соответствии с коллективным договором. Для 41,6 % опрошенных работников компенсация не была связана с коллективным договором, а 10,5 % не смогли предоставить достоверную информацию по этому поводу. В Западной Германии 48,5 % респондентов заявили, что им платят в соответствии с коллективным договором. В Восточной Германии этот показатель был несколько ниже — 45,7 %.

¹ DRK-Tariferggebnis: Hohe Verantwortung wird honoriert // ver.di : [сайт]. 2023. 17 Mai. URL: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++d613ecf0-f3c8-11ed-9ca6-001a4a160129>.

Были очевидны различия в зависимости от возраста, статуса работы и размера компании. Вероятность оплаты по коллективному договору увеличивалась с возрастом: заработную плату по договору получали менее 45 % лиц в возрасте до 40 лет и более 50 % лиц в возрасте старше 40 лет. Кроме того, заработная плата у малообеспеченных работников на 18,6 % реже основывается на коллективном договоре, чем среди лиц, занятых полный рабочий день (50,3 %), неполный рабочий день (49,8 %), или стажеров (47,8 %). Кроме того, респонденты на предприятиях с численностью сотрудников более 200 человек значительно чаще получали оплату по коллективному договору — 62,4 %, чем на предприятиях малого и среднего бизнеса (29,7 %). С другой стороны, между женщинами и мужчинами практически не было различий.

При оценке данных SOEP учитывались работники, занятые полный и неполный рабочий день, а также стажеры. В отличие от прошлых опросов SOEP, с 2018 года они ограничиваются вопросом о том, существует ли тарифная привязка к заработной плате. Прежняя информация о различиях в размере платы за квартиру, платы за жилье, внетарифной оплаты или оплаты, связанной с тарифом, в указанном опросе отсутствовала. В рабочей группе IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung — Институт по изучению рынка труда и профессий) и в обзоре структуры доходов Федерального статистического управления ФРГ, то есть в двух источниках, которые в основном используются для определения коэффициента удержания заработной платы, доля работников, связанных с установлением тарифов, определяется только косвенно на основе статуса удержания заработной платы в обследованных учреждениях. Таким образом, все работники предприятия, работающего по фиксированной ставке, автоматически считаются работающими по фиксированной ставке.

Однако для определения непосредственного уровня удержания в коллективе среди работников, помимо статуса удержания в коллективе предприятия, необходимо было бы дополнительно использовать членство в профсоюзе. Поскольку коллективные договоры заключаются между профсоюзами, с одной стороны, и организациями работодателей или отдельными предприятиями — с другой, они применяются в соответствии с Законом о коллективных договорах (§ 3, абз. 1) только для членов этих организаций. Таким образом, только являющиеся членами профсоюза работники компании, работающей по фиксированной ставке, будут в строгом смысле слова работниками, работающими по фиксированной ставке. Поскольку только

15,8 % респондентов заявили о членстве в профсоюзе, такое сочетание относится только к 12,4 %, то есть примерно четверти всех работников, работающих по фиксированной ставке.

В Германии на предприятиях с установленными тарифами принято платить по тарифам всем сотрудникам, независимо от того, являются они членами профсоюза или нет. Таким образом, в конечном счете более трети (35,7 %) работников воспользовались преимуществами коллективных договоров, не являясь «прямой частью» этой системы. С другой стороны, 2,8 % опрошенных не получали заработной платы по тарифу, несмотря на членство в профсоюзе, а еще 38,8 % не были активными членами профсоюза и не работали на предприятиях, связанных коллективными обязательствами¹.

Ослабленная пандемией коронавируса и последствиями СВО на Украине, экономика Германии находится на грани рецессии. Важным фактором кризиса является резкое увеличение затрат на электроэнергию, которое также способствует повышению общего уровня инфляции — до 10 % в сентябре 2022 года.

В рамках обсуждения конкурентоспособности отраслей немецкой экономики в последние годы активно ведется речь о соотношении удельных затрат на рабочую силу с производительностью труда. По международным стандартам Германия остается дорогостоящим местом для промышленного производства.

В ноябре 2022 года у экспертов IW особую озабоченность в условиях надвигающейся рецессии вызывал тот факт, что затраты на рабочую силу в обрабатывающей промышленности в последнее время снова выросли больше, чем в странах-конкурентах.

На этом фоне в предстоящих раундах тарифов вырисовываются высокие требования к заработной плате. Таким образом, немецкая промышленность окажется в тисках роста затрат на электроэнергию и рабочую силу и экономического спада. Для предприятий сейчас главное — продолжать производить продукцию по конкурентоспособной цене.

О том, что производственный сектор Германии и до начала СВО на Украине находился в непростом положении по сравнению с другими странами, свидетельствует анализ соотношения затрат на рабочую силу и производительности — удельных затрат на рабочую силу.

¹ *Bach H.* Tarifsystem in Deutschland. Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/helena-bach-fehlende-beteiligung-trotz-grosser-wertschaetzung.html>.

В 2021 году при сравнении 28 стран промышленность Германии занимала 7-е место по удельным затратам на рабочую силу — показатели среди прочего были значительно хуже, чем в США, Японии, Нидерландах и Испании (табл. 13).

В целом исследуемые страны получили 12-процентное удельное преимущество в оплате труда по сравнению с конкурентами из Германии.

Таблица 13

**Затраты на рабочую силу и производительность труда
в обрабатывающей промышленности в 2021 году (Германия = 100)**

№ п/п	Страна	Удельные затраты на рабочую силу (затраты на единицу рабочей силы в час, евро)	Производительность труда (продуктивность на одного работника в час, евро)
1	Великобритания	111	85
2	Норвегия	111	103
3	Франция	106	86
4	Эстония	104	27
5	Словения	102	47
6	Хорватия	101	20
7	Германия	100	100
8	Португалия	99	29
9	Италия	98	63
10	Словакия	93	36
11	Чехия	93	35
12	Австрия	92	98
13	Латвия	92	26
14	Болгария	91	15
15	Канада	88	82
16	Испания	85	65
17	Нидерланды	84	112
18	Бельгия	84	132
19	Дания	82	142
20	Литва	81	33
21	Финляндия	81	109
22	Греция	80	35
23	Япония	79	72
24	Польша	78	23
25	США	74	137
26	Венгрия	74	31
27	Швеция	71	112
28	Румыния	59	23

Источники: Немецкий федеральный банк (Бундесбанк ФРГ), Евростат, Федеральное ведомство статистики ФРГ, ОЭСР, национальные источники, Институт немецкой экономики.

Проблемой для местного производственного сектора является, прежде всего, пятая по величине стоимость рабочей силы по сравнению с другими странами. В среднем заработная плата, социальные взносы и другие расходы на персонал за рубежом на 20 % ниже немецкого уровня. Немецкая промышленность также не может компенсировать этот недостаток своей сравнительно высокой производительностью, то есть валовой добавленной стоимостью в час работы. Кроме того, конкуренты сократили отставание в производительности по сравнению с Германией с 2018 года с 12 до 8 %.

В конце концов, удельные затраты на рабочую силу оставались практически неизменными в Германии в течение двух прошедших лет, связанных с коронавирусом (2020–2021), в первую очередь потому, что затраты на рабочую силу в час увеличивались лишь умеренно, в то время как в среднем по сравнению с зарубежными конкурентами они выросли на 4 %.

Однако в первой половине 2022 года удельные затраты на рабочую силу в немецкой промышленности выросли на 4,9 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, в то время как за рубежом средний прирост составил всего 2,8 %.

Это серьезная проблема, поскольку ожидаемый спад в экономике, скорее всего, коснется именно производственного сектора, который до сегодняшнего дня не смог преодолеть производственный разрыв, связанный с коронавирусом. В то же время многие компании сохраняют своих сотрудников даже в условиях обзримого кризиса из-за нехватки квалифицированных кадров. Это должно, по мнению аналитиков IW, привести к дальнейшему росту удельных затрат на рабочую силу и оставить предприятиям еще меньше возможностей для столь необходимых инвестиций в защиту климата и в цифровизацию¹.

¹ Schröder C. Wettbewerbsfähigkeit der Industrie steht auf dem Spiel // iwd : [сайт]. 2022. 17 Nov. URL: <https://www.iwd.de/artikel/wettbewerbsfaehigkeit-der-industrie-steht-auf-dem-spiel-565018>.

ВЫВОДЫ

Пути решения вопросов, связанных с заработной платой наемных работников в Германии, анализ механизма коллективных переговоров в процессе выработки тарифных соглашений и активной роли немецких профсоюзов в реализации тех или иных мер, касающихся размеров и способов различных выплат наемным работникам, во многом могут быть использованы в случае появления аналогичных проблем на территории Российской Федерации. Речь идет о применении в первую очередь механизмов социального диалога, учета всех точек зрения, высказываемых его участниками (сторонами социального партнерства), при принятии органами власти и управления соответствующих решений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Способы предоставления и получения оплаты за работу продолжали развиваться с момента зарождения цивилизации и подъема торговли. Фактически некоторые из самых ранних известных письменных записей древних цивилизаций включают данные о заработной плате и платежах, записанные на глиняных табличках или листах папируса.

Мир труда постоянно меняется: каждое новое поколение работников приносит с собой новые ожидания. Компании ищут новые и дифференцированные способы привлечения лучших специалистов. Современная экономика создает новые парадигмы как для бизнеса, так и для работников. В этом контексте работники и работодатели во всем мире ставят под сомнение давние представления о том, как они работают, почему работают и как сегодня должен выглядеть мир труда. В результате этой эволюции все подлежит пересмотру, включая, возможно, самый фундаментальный компонент работы — оплату труда, в частности то, каким образом людям платят и как часто.

История развития заработной платы показывает, что данный аспект трудовых отношений всегда являлся наиболее конфликтным во взаимоотношениях работников и работодателей.

На первом этапе развития капитализма государство практически не вмешивалось в вопросы установления заработной платы. Все вопросы о ее размере, порядке выплаты и тому подобные оговаривались непосредственно участниками трудовых отношений. Используя свои преимущества (правовые, финансовые, организационные, административные), предприниматели навязывали работникам выгодные для себя условия найма, включая политику оплаты труда.

По мере эволюции рынка труда, выразившейся в увеличении числа квалифицированных работников и создании профессиональных союзов, оказывавших серьезное влияние на установление тарифных соглашений, политика в сфере оплаты труда претерпела серьезные изменения.

Все большую активность стало проявлять государство, стремящееся смягчить существующие противоречия между предпринимателями и наемными работниками. При этом обе стороны трудовых отношений по разным причинам не приветствовали вмешательство законодательной и исполнительной властей в процесс регулирования заработной платы.

Наиболее распространенной формой влияния государства на установление справедливой оплаты труда стало развитие системы социального партнерства, то есть создание механизма по регулированию заработной платы с помощью учета интересов сторон на основе переговорной политики.

Следует отметить, что в России система социального партнерства начала складываться только после свержения самодержавия, что было связано с особенностями социально-политического развития страны. Это привело к революционным преобразованиям, которые способствовали принципиально новым подходам в политике заработной платы.

Влияние революционных преобразований в России вызвало в европейских странах появление модели социального государства, которая просуществовала до конца XX века.

В настоящее время в Европе происходит трансформация системы социально-трудовых отношений, которая строилась на основе сложившейся системы социального диалога между всеми сторонами социально-трудовых отношений. Во многом это было связано с либерализацией экономики, которая вела к сокращению присутствия государства в социально-трудовой сфере.

У работодателей и работников много веских причин для внедрения альтернативных вариантов оплаты труда, что позволяет компаниям экономить средства. С новыми платежными технологиями открывается потенциал для большей скорости, безопасности и гибкости, чем в предыдущие десятилетия. Работодатели, предлагающие различные варианты оплаты, могут иметь преимущество в привлечении и удержании лучших специалистов. Эволюция оплаты труда происходит быстрыми темпами.

Сегодня темпы изменений ускорились, поскольку технологии позволяют довольно быстро создавать продукты, побуждая потребителей к немедленному удовлетворению потребностей. Взрыв вариантов оплаты за последние 10 лет изменил способы оплаты товаров и услуг потребителями. Цифровые и мобильные платформы, такие как PayPal®, Venmo® и Apple Pay®, позволяют потребителям управлять повседневными платежами по требованию. Простым нажатием или щелчком потребители могут обмениваться платежами не только с предприятиями, но и с семьей и друзьями. Последние достижения требуют только взмаха руки для оплаты умными часами или даже улыбки, как в случае с программным обеспечением для распознавания лиц «Smile to Pay» в Китае.

С этой волной новых способов оплаты для потребителей можно было бы ожидать, что работодатели будут широко внедрять и распространять на сотрудников те же способы оплаты. Хотя это верно в некоторых частях мира, практика платежей практически не изменилась с 1970–1980-х годов, когда стал доступен прямой депозит. Сегодня он остается самым популярным способом оплаты.

За прошедшие десятилетия глобализация, новые технологии и возможность работать практически в любом месте только усилили стремление к более быстрому темпу оплаты труда. Кроме того, новые тенденции, такие как гиг-экономика и увеличение количества нетрадиционных механизмов занятости, еще больше стимулируют стремление к более быстрым и гибким вариантам оплаты, включая как методы, так и частоту оплаты.

Ожидается, что демографические тенденции и смена поколений также будут способствовать изменению предпочтений работников в отношении оплаты труда. Миллениалы, например, привыкли к оперативности, которую обеспечивают технологии, и к гибкости вариантов цифровых платежей. К 2025 году эта группа будет составлять 75 % мировой рабочей силы. И теперь, когда представители поколения Z (те, кто родился после 1996 г.) стали пополнять ряды рабочей силы, работодатели вскоре станут свидетелями окончательного перехода к полностью цифровой рабочей среде, где сотрудники являются настоящими цифровыми аборигенами, которые не знали жизни без смартфонов и социальных сетей.

Возможно, метод и частота оплаты имеют более важные последствия, чем удовлетворение потребности в скорости, и влияют также на то, как сотрудники могут управлять своими финансами и как они относятся к уровню своей заработной платы, своей работе и даже к себе. Финансовый стресс может сильно отвлекать сотрудников на работе, и работодатели осознают прямое влияние этого стресса на производительность и вовлеченность в работу. Для работодателей предоставление вариантов оплаты, отражающих потребности их сотрудников, имеет явные и измеримые преимущества.

В то время как новые способы оплаты набирают популярность в потребительском мире, способы оплаты в сфере труда могут повлиять на финансовое состояние как работника, так и работодателя. Особенно сейчас, в условиях жесткого рынка труда, анализ того, как платить сотрудникам, может помочь работодателям дифференцировать себя в найме и удержании лучших специалистов.

Во всем мире почти 80 % работодателей считают, что им необходимо менять способы оплаты, чтобы оставаться конкурентоспособными. И более 60 % сотрудников говорят, что варианты оплаты повлияют на их решение принять предложение о работе. Работодатели, которые предлагают более разнообразные варианты оплаты труда, могут быть лучше подготовлены для привлечения и удержания сотрудников.

И работодатели, и работники согласны с тем, что безопасность имеет первостепенное значение в отношении любых методов оплаты труда. Риски безопасности стоят особняком от других приоритетов и являются ключевым фактором успеха, когда речь идет о будущем внедрении альтернативных методов оплаты.

Подавляющее большинство работодателей полагают, что финансовое благополучие сотрудников напрямую влияет на их организацию. И почти все сотрудники считают, что их работодатели должны проявлять интерес к их финансовому благополучию. В конце концов, когда работодатель может помочь сотрудникам улучшить свое финансовое положение, от этого выигрывают все.

Заработная плата является настолько важной частью отношений между работником и работодателем, что серьезные изменения в способах ее выплаты воспринимаются как сопряженные с определенными рисками. Для работодателей, стремящихся повысить уровень своей рабочей силы и адаптироваться к новому миру труда, рассмотрение того, как оплачивается работа сотрудников, не менее важно, чем то, сколько им платить.

В таких условиях, несомненно, будет меняться роль государства и профессиональных союзов в сфере влияния на установление оплаты труда. Сложившаяся система социального партнерства продолжает сохранять свою актуальность для традиционных производств, но может быть бесполезна на предприятиях, которые внедряют новые формы оплаты труда. Все это может оказать существенное влияние на сохранение социальной стабильности в обществе и требует от всех сторон социального партнерства взвешенных подходов при регулировании оплаты труда.

ЛИТЕРАТУРА

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

Агешкина, Н. А. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты: порядок расчета и получения : практическое пособие / Н. А. Агешкина. — Москва : МФПУ «Синергия», 2012. — 192 с. — Текст : непосредственный.

Ананьева, Ю. Оптимизация оплаты труда в бюджетной сфере / Ю. Ананьева, Ю. Кокин. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 1999. — № 4.

Андерсен, Г. Х. Оплата труда в бюджетных организациях : учебно-практическое пособие / Г. Х. Андерсен. — Москва : КНОРУС, 2009. — 428 с. — Текст : непосредственный.

Асалиев, А. М. Экономика труда : учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Л. И. Сланченко. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 171 с. — Текст : непосредственный.

Аширов, Д. А. Кадровый менеджмент в организации / Д. А. Аширов. — [2-е изд.]. — Москва, 2018. — 361 с. — Текст : непосредственный.

Аширов, Д. А. Организационное поведение / Д. А. Аширов. — Москва : Проспект, 2017. — 533 с. — Текст : непосредственный.

Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д. А. Аширов. — [3-е изд.]. — Москва : Проспект, 2008. — 432 с. — Текст : непосредственный.

Базарова, Т. Ю. Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базарова. — [4-е изд.]. — Москва : ЮНИТИ, 2018. — 365 с. — Текст : непосредственный.

Байчерова, А. Р. Экономика труда : курс лекций / А. Р. Байчерова. — Ставрополь : АГРУС, 2019. — 177 с. — Текст : непосредственный.

Балабанов, И. Т. Основы финансового менеджмента : учебное пособие / И. Т. Балабанов. — Москва : Финансы и статистика, 1998. — Текст : непосредственный.

Безобразов, В. П. Статистические таблицы о количестве производства, о ценах на заводские материалы, работу и провиант и о стоимости изделий Уральских горных заводов / составлено В. П. Безобразовым. — Санкт-Петербург : Тип. В. Безобразова и комп., 1869. — Текст : непосредственный.

Беляев, А. Н. Организация и оплата труда отдельных категорий работников: руководителей, бухгалтеров, водителей, строителей / А. Н. Беляев. — Москва : ДиС, 2009. — 176 с. — Текст : непосредственный.

Беляев, А. Н. Организация и оплата труда отдельных категорий работников: штатных совместителей, военнослужащих, инвалидов, сферы ЖКХ, общепита / А. Н. Беляев. — Москва : ДиС, 2010. — 160 с. — Текст : непосредственный.

Бромлей, Н. Я. Уровень жизни в СССР (1950–1965 гг.) / Н. Я. Бромлей. — Текст : электронный // Вопросы истории. — 1966. — № 7. — С. 3–17. — URL: https://library.by/portalus/modules/beleconomics/readme.php?subaction=showfull&id=1474107127&archive=&start_from=&ucat=& (дата обращения: 04.08.2023).

Бурганов, Р. Ф. Научная организация труда: история и современность / Р. Ф. Бурганов. — Текст : непосредственный // Экономический анализ: теория и практика. — 2011. — № 44. — С. 59–64.

Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов / М. И. Бухалков. — [4-е изд., испр. и доп.]. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 380 с. — Текст : непосредственный.

Бухарин, Н. И. Азбука коммунизма / Н. И. Бухарин. — Москва, 1919. — Текст : непосредственный.

Быков, А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России / А. Н. Быков. — Санкт-Петербург, 1909. — Текст : непосредственный.

Бычин, В. Б. Нормирование труда / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Новикова. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 352 с. — Текст : непосредственный.

Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова, С. В. Малинин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 248 с. — Текст : непосредственный.

Бычин, В. Б. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие / В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 188 с. — Текст : непосредственный.

Варшавский, К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. — Ленинград : Akademia, 1924. — URL: <https://djuv.online/file/541Cm3rHqE8bz> (дата обращения: 04.08.2023). — Текст : электронный.

Васильева, Н. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : курс лекций / Н. А. Васильева. — Москва : Приор, 2005. — 160 с. — Текст : непосредственный.

Вебб, С. Теория и практика английского тред-юнионизма / С. Вебб, Б. Вебб. — Москва, 1925. — Т. 1. — Текст : непосредственный.

Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 149 с. — Текст : непосредственный.

Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. — Москва : Дашков и К, 2018. — 232 с. — Текст : непосредственный.

Габуева, Л. А. Оплата труда персонала медицинских организаций: эффективный контракт : учебно-методическое пособие / Л. А. Габуева, Э. В. Зимина. — Москва : Проспект, 2015. — 296 с. — Текст : непосредственный.

Гейц, И. В. Учет и оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений: актуальные вопросы. Применение «1С: Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8» / И. В. Гейц, Е. А. Кадыш. — Москва : 1С-Паблишинг, 2012. — 443 с. — (Учебные материалы «1С: Бухгалтерский и налоговый консалтинг»). — Текст : непосредственный.

Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. — Москва : Норма, 2016. — 416 с. — Текст : непосредственный.

Гизатуллин, Г. Т. Модель полного хозрасчета предприятия — основа определения эффективной системы налогообложения / Г. Т. Гизатуллин, Д. В. Антонов. — Текст : электронный // КиберЛенинка : [электронная библиотека]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-polnogo-hozrashcheta-predpriyatiya-osnova-opredeleniya-effektivnoy-sistemy-nalogooblozheniya/viewer> (дата обращения: 04.08.2023).

Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — Люберцы : Юрайт, 2016. — 412 с. — Текст : непосредственный.

Дашков, Л. П. Организация труда работников торговли : учебник / Л. П. Дашков. — [5-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Дашков и К, 2019. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Дашков, Л. П. Организация, технология и проектирование предприятий (в торговле) : учебник для бакалавров / Л. П. Дашков, В. К. Памбухчианц, О. В. Памбухчианц. — [12-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Дашков и К, 2017. — 456 с. — Текст : непосредственный.

Деркач, А. А. Стратегия подбора и формирование управленческой команды / А. А. Деркач, И. В. Калинин. — [2-е изд.]. — Москва : Изд-во РАГС, 2018. — 471 с. — Текст : непосредственный.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в Страсбурге 3 мая 1996 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807 (дата обращения: 09.11.2023).

Егоршин, А. П. Организация труда персонала : учебник / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Ерманский, О. А. Научная организация труда и производства и система Тейлора / О. А. Ерманский. — Москва, 1925. — Текст : непосредственный.

Ермушин, М. В. Государственная тарифная политика оплаты инженерного труда в СССР в 1920-е годы / М. В. Ермушин. — Текст : непосредственный // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. — 2012. — № 2. — С. 170–173.

Журавлев, П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов. — [3-е изд.]. — Москва : Экзамен, 2018. — 410 с. — Текст : непосредственный.

Зайцев, Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием : учебное пособие / Н. Л. Зайцев. — [3-е изд., доп.]. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 445 с. — (Высшее образование). — Текст : непосредственный.

Записки Русского технического общества и свод привилегий, выдаваемых по департаменту торговли и мануфактур. — Санкт-Петербург, 1871. — Текст : непосредственный.

Захарова, Т. И. Организационное поведение / Т. И. Захарова — [2-е изд.]. — Москва : ЕОАИ, 2018. — 601 с. — Текст : непосредственный.

Ивасенко, А. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / А. Г. Ивасенко, Я. И. Никонова, М. В. Каркавин. — Москва : КНОРУС, 2012. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Каган, С. А. Стимулирование труда : [лекция] / С. А. Каган. — Горки : Белорусская гос. сельскохозяйственная акад., 2005. — Текст : непосредственный.

Каминская, П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. — Москва : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. — Текст : непосредственный.

Карякин, Н. Н. Оплата труда медицинских работников : учебное пособие / Н. Н. Карякин, С. В. Романов, О. П. Абаева. — Санкт-Петербург : СпецЛит, 2017. — 95 с. — Текст : непосредственный.

Клейменова, М. О. Налоговое право : учебное пособие / М. О. Клейменова. — Москва : МФПУ «Синергия», 2013. — Текст : непосредственный.

Климова, М. А. Оплата труда: вопросы и ответы / М. А. Климова. — Москва : Б-ка РГ, 2012. — 189 с. — (Б-ка «Российской газеты»). — Текст : непосредственный.

Клычова, Г. С. Порядок организации оплаты, стимулирования и мотивации труда на предприятии / Г. С. Клычова, А. Т. Исхаков, К. Р. Каримова. — Текст : непосредственный // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. — 2022. — № 15. — С. 2–10.

Козел, И. В. Экономика труда : [в 2 частях]. Ч. 2 : курс лекций / И. В. Козел. — Ставрополь : АГРУС, 2019. — 94 с. — Текст : непосредственный.

Кокин, Ю. П. Экономика труда : учебник / Ю. П. Кокин. — [4-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Магистр, 2018. — 686 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / ответственный редактор Ю. П. Орловский. — [8-е изд., испр., доп. и перераб.]. — Москва : Контракт, 2019. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / ответственный редактор Ю. П. Орловский. — [6-е изд., испр., доп. и перераб.]. — Москва : Контракт : ИНФРА-М, 2014. — Текст : непосредственный.

Конюкова, Н. И. Оплата труда персонала (для бакалавров) / Н. И. Конюкова. — Москва : КНОРУС, 2017. — 57 с. — Текст : непосредственный.

Косаковская, Е. И. Национальная система квалификации и системы оплаты труда: правовая сущность и регулирование : [монография] / Е. И. Косаковская, Г. В. Хныкин. — Москва : Проспект, 2021. — Текст : непосредственный.

Кошарная, Г. Б. Управление персоналом (новые кадровые технологии) : методические указания / Г. Б. Кошарная. — [2-е изд.]. — Пенза : Изд-во ПГУ, 2018. — 364 с. — Текст : непосредственный.

Краснова, Л. Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности / Л. Н. Краснова, М. Ю. Гинзбург. — Москва : КНОРУС, 2015. — 176 с. — Текст : непосредственный.

Лаврентьев, В. Зарплата в России прежде и теперь / В. Лаврентьев. — Харьков, 1926. — Текст : непосредственный.

Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала : учебник / Т. И. Леженкина. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : МФПУ «Синергия», 2019. — 352 с. — Текст : непосредственный.

Ленин, В. И. Полное собрание сочинений : [в 55 томах] / В. И. Ленин. — Т. 2. — Текст : непосредственный.

Либерман, И. А. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-сметное дело в строительстве : учебник / И. А. Либерман. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 270 с. — Текст : непосредственный.

Лушникова, М. В. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы / М. В. Лушникова, А. Ю. Поваренков. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2009. — № 6. — С. 107–113.

Мазманова, Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом / Б. Г. Мазманова. — Москва : ДиС, 2010. — 432 с. — Текст : непосредственный.

Мамяченков, В. Н. Заработная плата граждан СССР и ее покупательная способность в 1940–1955 годах (на материалах Свердловской области) / В. Н. Мамяченков. — Текст : непосредственный // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия «Гуманитарные и социальные науки». — 2020. — № 5. — С. 16–25.

Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — [2-е изд.]. — Т. 16. — Текст : непосредственный.

Международная организация труда. Законы. О дискриминации в области труда и занятий : Рекомендация МОТ № 111 (принята в Женеве 28 июня 1958 г.). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/2569896/> (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О достойном труде домашних работников : Конвенция МОТ № 189 (принята в Женеве 16 июня 2011 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О заработной плате, рабочем времени на борту судов и составе судового экипажа : Конвенция МОТ № 76 (принята в Сизтле 29 июня 1946 г.). — Текст : электронный // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов : [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/902184020> (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения : Конвенция МОТ № 143 (принята в Женеве 24 июня 1975 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c143_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О надомном труде : Конвенция МОТ № 177 (принята в Женеве 20 июня 1996 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О надомном труде : Рекомендация МОТ № 184 (принята в Женеве 20 июня 1996 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r184_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О политике в области занятости : Конвенция МОТ № 122 (принята в Женеве 9 июля 1964 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c122_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве : Конвенция МОТ № 99 (принята в Женеве 28 июня 1951 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c099_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О работе на условиях неполного рабочего времени : Конвенция МОТ № 175 (принята в Женеве 24 июня 1994 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_ru.pdf (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 г.) : Конвенция МОТ № 97 (принята в Женеве 1 июля 1949 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности : Конвенция МОТ № 100 (принята в Женеве 29 июня 1951 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности : Рекомендация МОТ № 90 (принята в Женеве 29 июня 1951 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r090_ru.htm#:~:text=РЕКОМЕНДАЦИЯ%2090&text=Генеральная%20Конференция-%20Международной%20Организации%20Труда,равного%20вознаграждения%20мужчин%20и%20женщин%20 (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О создании процедуры установления минимальной заработной платы : Конвенция МОТ № 26 (принята в Женеве 16 июня 1928 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c026_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О социальной политике на территориях вне метрополии : Конвенция МОТ № 82 (принята в Женеве 11 июня 1947 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c082_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм : Конвенция МОТ № 144 (принята в Женеве 21 июня 1976 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c144_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. Об инспекции труда в промышленности и торговле : Конвенция МОТ № 81 (принята в Женеве 11 июля 1947 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c081_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. Об инспекции труда в сельском хозяйстве : Конвенция МОТ № 129 (принята в Женеве 25 июня 1969 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c129_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. Об основных целях и нормах социальной политики : Конвенция МОТ № 117 (принята в Женеве 22 июня 1962 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c117_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях : Конвенция МОТ № 172 (принята в Женеве 25 июня 1991 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. —

URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c172_ru.htm (дата обращения: 14.11.2023).

Международная организация труда. Законы. Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран : Конвенция МОТ № 131 (принята в Женеве 22 июня 1970 г.). — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. — Женева : Междунар. бюро труда, 1991. — Т. II. — С. 1605–1608.

Международная организация труда. Законы. Относительно дискриминации в области труда и занятий : Конвенция МОТ № 111 (принята в Женеве 25 июня 1958 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/ (дата обращения: 14.11.2023).

Минева, О. К. Оплата труда персонала : учебник / О. К. Минева. — Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2018. — 192 с. — Текст : непосредственный.

Мировой кризис: Положение и стачечная борьба международного пролетариата : материалы к отчету Исполбюро V конгресса Профинтерна. — Москва, 1930. — Вып. 2. — Текст : непосредственный.

О Плане мероприятий ФНПР по реализации обязательств Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы : Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 13 апреля 2021 года № 4-2. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ispolkoma-fnpr-ot-13-04-2021-4-2.html> (дата обращения: 14.11.2023).

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2006, 31 дек. — № 297.

О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях : Доклад председателя ФНПР М. В. Шмакова на Генеральном совете ФНПР 11 апреля 2023 года. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: https://fnpr.ru/upload/iblock/a00/avkslxx59ehu2ygo2ordqo20g1bzm4b8/Doklad-M.V.SHmakova_.pdf?ysclid=loy4xccil1416714356 (дата обращения: 14.11.2023).

О текущей ситуации в экономике Российской Федерации и на рынке труда : Постановление Генерального совета ФНПР от 14 апреля 2021 года № 9-5. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-14-04-2021-9-5.html> (дата обращения: 14.11.2023).

О текущем моменте и задачах профсоюзов : постановление Генерального совета ФНПР от 16 ноября 2022 года № 13-4. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-16-11-2022-13-4.html> (дата обращения: 14.11.2023).

Об итогах коллективно-договорной кампании 2022 года и задачах на предстоящий период : Постановление Исполкома ФНПР от 21 июня 2023 года № 5-2. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-iskoma-fnpr-ot-21-06-2023-5-2.html> (дата обращения: 14.11.2023).

ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ispolkoma-fnpr-ot-21-06-2023-5-2.html (дата обращения: 14.11.2023).

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации. 2017. № 4 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2018, нояб. — № 11.

Общественный труд и его производительность. — Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 1965. — URL: <https://djvu.online/file/tFtGZQkXMHD7N> (дата обращения: 04.08.2023). — Текст : электронный.

Озеров, И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы (по неизданным документам) / И. Х. Озеров. — Москва : Т-во И. Д. Сытина, 1906. — Текст : непосредственный.

О мерах по повышению эффективности деятельности территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости по обеспечению погашения и ликвидации задолженности по оплате труда : Приказ Роструда от 19 апреля 2016 года № 130. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Rostruda-ot-19.04.2016-N-130> (дата обращения: 14.11.2023).

Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК : учебник для вузов / Ю. Н. Шумаков, В. И. Еремин, С. В. Жариков, В. Б. Панов. — Москва : КолосС, 2006. — 304 с. — Текст : непосредственный.

Остапенко, Ю. М. Экономика труда : учебное пособие / Ю. М. Остапенко. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 272 с. — Текст : непосредственный.

Памбухчиянц, О. В. Организация торговли : учебник / О. В. Памбухчиянц. — Москва : Дашков и К, 2018. — 294 с.

Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) : учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. — Москва : КНОРУС, 2017. — 472 с. — Текст : непосредственный.

Пиликов, Н. П. Секретные технологии организации труда у мировых гигантов розничной торговли Carrefour и Auchan / Н. П. Пиликов. — Текст : электронный // mnogosmenka : [сайт]. — URL: http://www.mnogosmenka.ru/pilikov/indi_graphiki/carrefour_auchan.pdf (дата обращения: 13.11.2023).

Положение рабочего класса в капиталистических странах за 20 лет (1917–1937 гг.). — Москва, 1938. — Текст : непосредственный.

Рабочее движение в России в XIX веке. — Москва, 1955. — Т. 1 : 1800–1860. — Текст : непосредственный.

Радько, Т. Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности : учебное пособие / Т. Н. Радько. — Москва : КНОРУС, 2013. — 352 с. — Текст : непосредственный.

Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие / А. В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Российская империя. Законы. Полное собрание законов Российской империи. — Санкт-Петербург, 1830. — Т. VII, № 4425 ; Т. IX, № 8440 ; Т. XVI, № 11790 ; Т. XX, № 14878 ; Т. XL, № 30574. — Текст : непосредственный.

Российская империя. Законы. Свод законов Российской империи, повелением государя императора Николая I составленный. — Текст : непосредственный // Россия. Законы и постановления. — Петроград, 1916. — Т. 15. — Ч. 1 : Уложение о наказаниях уголовных и исправительных ; Ч. 2 : Уголовное уложение: (статьи, введенные в действие).

Российская империя. Законы. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями. — Петроград, 1915. — URL: <https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm> (дата обращения: 04.08.2023). — Текст : электронный.

Российская Федерация. Законы. Кодекс законов о труде Российской Федерации : утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 года (ред. от 10 июля 2001 г., с изм. от 24 января 2002 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1971. — № 50. — Ст. 1007.

Российская Федерация. Законы. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (вместе с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений) : Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 (ред. от 19 января 2019 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2008, 13 авг. — № 170.

Российская Федерация. Законы. О минимальном размере оплаты труда : Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ (ред. от 19 декабря 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2000, 21 июня. — № 118.

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 27 июня 2017 года № 1272-О. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71620464/?yscl=id=loyag07m7e143275412> (дата обращения: 14.11.2023).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 года № 1707-О. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&b ase=ARB&n=407147#H2I2nwTUtXsXruHO1> (дата обращения: 23.08.2023).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 года № 913-О-О. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&b ase=ARB&n=156096#FPZ2nwTq81DttvHi> (дата обращения: 23.08.2023).

Российская Федерация. Законы. Письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости от 19 апреля 2010 года № 1073-6-1. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103445 (дата обращения: 16.09.2021).

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 4 августа 2023 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Саликова, Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / Н. М. Саликова. — Екатеринбург, 2003. — Текст : непосредственный.

Сергеева, И. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения / И. А. Сергеева. — Москва : Изд-во МГИУ, 2008. — 164 с. — Текст : непосредственный.

Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебник / В. А. Скляревская. — Москва : Дашков и К, 2018. — 340 с. — Текст : непосредственный.

Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — Москва : Дашков и К, 2019. — 304 с. — Текст : непосредственный.

СССР. Законы. Выписка из протокола от 24 октября 1980 года № Ст 233/8с Секретариата ЦК. — URL: <https://www.sovsekretno.ru/public/userfiles/images/dok2.jpg> (дата обращения: 04.08.2023). — Текст : электронный.

СССР. Законы. Из резолюции VII Съезда профсоюзов СССР. — Текст : непосредственный // Справочник профработника : сборник руководящих материалов по профдвижению. Тарифно-экономические вопросы / составители: Г. Павлюченко, В. Птенцов, Д. Ратушкевич. — [4-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Изд-во ВЦСПС, 1930.

СССР. Законы. Из резолюции VIII Всесоюзного съезда профсоюзов. — Текст : непосредственный // Справочник профработника : сборник руководящих материалов по профдвижению. Тарифно-экономические вопросы / составители: Г. Павлюченко, В. Птенцов, Д. Ратушкевич. — [4-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Изд-во ВЦСПС, 1930.

СССР. Законы. Инструкция Министерства финансов СССР и ВЦСПС от 18 сентября 1946 года. — Текст : непосредственный // Сборник постановлений, приказов и инструкций по финансово-хозяйственным вопросам. — 1946. — № 12.

СССР. Законы. Информационное письмо ВЦСПС. — Текст : непосредственный // Труд. — 1925, 18 июля. — № 162.

СССР. Законы. О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР : Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 года (вместе с Кодексом законов о труде РСФСР). — Текст : непосредственный // Собрание узаконений РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903.

СССР. Законы. О государственном предприятии (объединении) : Закон СССР от 30 июня 1987 года № 7284-XI (ред. от 3 августа 1989 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1987. — № 26. — Ст. 385.

СССР. Законы. О дополнительных мерах материального поощрения колхозников и работников совхозов за увеличение производства и продажи государству сахарной свеклы : Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 1 апреля 1965 года № 255. — Текст : непосредственный // Собрание постановлений Правительства СССР. — 1965. — № 8–9. — Ст. 53.

СССР. Законы. О дополнительных мерах по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы : Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 14 июля 1983 года № 659 (ред. от 11 августа 1988 г.). — Текст : непосредственный // Собрание постановлений Правительства СССР. — 1983. — № 20. — Ст. 109.

СССР. Законы. О заключении коллективных договоров на предприятиях : Постановление Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 года № 226. — Текст : электронный // Общественный труд и его производительность. — URL: <https://djuv.online/file/tFtGZQkXMHD7N> (дата обращения: 04.08.2023).

СССР. Законы. О кооперации в СССР : Закон СССР от 26 мая 1988 года № 8998-XI (ред. от 7 марта 1991 г., с изм. от 15 апреля 1998 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1988. — № 22. — Ст. 355.

СССР. Законы. О некоторых изменениях трудового законодательства : Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 3 июня 1931 года № 371 (ред. от 13 июля 1976 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законов СССР. — 1931. — № 35. — Ст. 257.

СССР. Законы. О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 (ред. от 1 июля 1991 г.). — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — 1986. — Т. 2.

СССР. Законы. О совершенствовании планирования, экономического стимулирования и управления в государственной торговле и потребительской кооперации : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 17 июля 1986 года № 842 (ред. от 3 августа 1988 г.). — Текст : непосредственный // Собрание постановлений Правительства СССР. — 1986. — № 29. — Ст. 156.

СССР. Законы. О широком распространении новых методов хозяйствования и усилении их воздействия на ускорение научно-технического прогресса : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 12 июля 1985 года № 669 (ред. от 18 ноября 1987 г.). — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — 1990. — Т. 5.

СССР. Законы. Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов : Постановление ЦИК СССР, СНК СССР, ВЦСПС от 23 июня 1933 года. — Текст : непосредственный // Собрание законов СССР. — 1933. — № 40. — Ст. 238.

СССР. Законы. Об ответственности за перерасход фондов заработной платы : Постановление Совета народных комиссаров СССР от 3 декабря 1932 года № 1788. — Текст : непосредственный // Собрание законов СССР. — 1932. — № 81. — Ст. 493.

СССР. Законы. Об отмене налогов с заработной платы рабочих и служащих : Закон СССР от 7 мая 1960 года. — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1960. — № 18. — Ст. 135.

СССР. Законы. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII (ред. от 22 мая 1990 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1970. — № 29. — Ст. 265.

СССР. Законы. Об утверждении Основных положений о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности : Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 года № 207/П-9. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=6922#FDYBnwT9iz3NJMn9> (дата обращения: 04.08.2023).

СССР. Законы. Постановление Президиума ВЦСПС от 4 марта 1927 года. Протокол № 9. — Текст : непосредственный // Справочник профработника : сборник руководящих материалов по профдвижению. Тарифно-экономические вопросы / составители: Г. Павлюченко, В. Птенцов, Д. Ратушкевич. — [4-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Изд-во ВЦСПС, 1930.

СССР. Законы. Циркуляр ВЦСПС и ВСНХ СССР. — Текст : непосредственный // Труд. — 1929, 1 июля. — № 88.

СССР. Законы. Циркуляр ВЦСПС и ВСНХ СССР. — Текст : непосредственный // Труд. — 1929, 3 апр. — № 76.

СССР. Законы. Циркуляр ВЦСПС от 17 августа 1926 года № 139/689. — Текст : непосредственный // Труд. — 1926, 18 авг. — № 88.

СССР. Законы. Циркуляр ВЦСПС. — Текст : непосредственный // Труд. — 1935, 4 нояб. — № 28.

Степанов, Е. Н. Оплата труда классных руководителей. Современная модель / Е. Н. Степанов. — Москва : ТЦ Сфера, 2010. — 48 с. — Текст : непосредственный.

Суглобов, А. Е. Основные тенденции развития малого предпринимательства в России / А. Е. Суглобов, В. И. Бобошко. — Текст : непосредственный // Региональная экономика: теория и практика. — 2008. — № 19. — С. 2–11.

Труды комиссии, утвержденной для пересмотра уставов фабричного и ремесленного. — Санкт-Петербург, 1863. — Ч. 1. — Текст : непосредственный.

Туган-Барановский, М. И. Основы политической экономии / М. И. Туган-Барановский. — Санкт-Петербург, 1911. — Текст : непосредственный.

Туган-Барановский, М. И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке / М. И. Туган-Барановский. — Москва : Гос. соц.-экон. изд-во, 1938. — Текст : непосредственный.

Улицкая, И. М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта : учебник для вузов / И. М. Улицкая. — Москва : Горячая линия — Телеком, 2005. — 385 с. — Текст : непосредственный.

Федоров, П. М. Как сократить расходы на персонал: структура, численность, оплата труда / П. М. Федоров. — Ростов н/Д : Феникс, 2015. — 317 с. — Текст : непосредственный.

Черемисина, Т. П. Истоки и формы современного бизнеса. От советского предприятия к легальной рыночной фирме / Т. П. Черемисина. — Текст : непосредственный // Мир России. — 2001. — № 3. — С. 105–120.

Четвертый пленум ВЦСПС (20 апреля 1960 г.) : стенографический отчет. — Москва : Профиздат, 1960. — Текст : непосредственный.

Шапиро, С. Б. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе : учебное пособие / С. Б. Шапиро, М. К. Жудро, В. И. Соусь ; под общей редакцией М. К. Жудро. — Минск : Вышэйш. шк., 2012. — 461 с. — Текст : непосредственный.

Шельмагин, И. И. Фабрично-заводское законодательство в России (вторая половина XIX века) / И. И. Шельмагин. — Москва, 1947. — Текст : непосредственный.

Энциклопедия государства и права. — Москва, 1925. — Т. 1, вып. 1. — Ст. 1173. — Текст : непосредственный.

НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

2020 Maryland Statutes. Labor and Employment. Title 3 — Employment Standards and Conditions. Subtitle 3 — Equal Pay for Equal Work. Section 3-304.2 — Wage Range and Wage History. — Текст : электронный // US Law, Case Law, Codes, Statutes & Regulations : [сайт]. — URL: <https://law.justia.com/codes/maryland/2020/labor-and-employment/title-3/subtitle-3/section-3-304-2/> (дата обращения: 14.11.2023).

Aaronson, D. Understanding the Relationship between Real Wage Growth and Labor Market Conditions / D. Aaronson, A. Jordan. — Текст : электронный // Chicago Fed Letter : [сайт]. — 2014, Oct. — № 327. — URL: <https://www.chicagofed.org/publications/chicago-fed-letter/2014/october-327> (дата обращения: 09.11.2023).

Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men № 10/2008, as amended by Act № 162/2010, № 126/2011, № 62/2014, № 79/2015, № 117/2016 and № 56/2017. — Текст : электронный // Government of Iceland : [сайт]. — URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%200101%202018%20final.pdf> (дата обращения: 09.11.2023).

Act on Equality between Women and Men (609/1986; amendments up to 915/2016 included). — Текст : электронный // FINLEX : [сайт]. — URL: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf (дата обращения: 09.11.2023).

Act relating to equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act). — Текст : электронный // Forsiden : [сайт]. — URL: [Lovdatahttps://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51](https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51) (дата обращения: 14.11.2023).

Alsos, K. Are collective bargaining models in the Nordic countries able to secure a living wage? Experiences from low-wage industries / K. Alsos, K. Nergaard. — Текст : непосредственный // The living wage: Advancing a global movement / editors: T. Dobbins, P. Prowse. — London : Routledge, 2021. — P. 120–134.

Altig, D. E. The Wrong Question? / D. E. Altig, P. Higgins. — Текст : электронный // Federal Reserve Bank of Atlanta : [сайт]. — 2014, 20 Jun. — URL: <https://www.atlantafed.org/blogs/macroblog/2014/06/20/the-wrong-question> (дата обращения: 09.11.2023).

American Declaration of the Rights and Duties of Man (Adopted by the Ninth International Conference of American States, Bogotá, Colombia, 1948). — Текст : электронный // University of Minnesota Human Rights Library. — URL: <http://hrlibrary.umn.edu/oasinstr/zoas2dec.htm> (дата обращения: 09.11.2023).

An Act Concerning the Disclosure of Salary Range for a Vacant Position. — Текст : электронный // Garrison Law: Employee Rights and Workplace Fairness : [сайт]. — URL: <https://garrisonlaw.com/connecticut-law-an-act-concerning-the-disclosure-of-salary-range-for-a-vacant-position> (дата обращения: 14.11.2023).

Aoyagi, C. Does Revamping Japan's Dual Labor Market Matter? / C. Aoyagi, G. Ganeli. — Текст : непосредственный // Economic Systems. — 2015. — № 39 (2). — P. 339–357.

Aumayr-Pintar, C. Minimum wages in 2019: Annual review / C. Aumayr-Pintar, M. Rasche, C. Vacas-Soriano. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2019, 4 June. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/minimum-wages-in-2019-annual-review> (дата обращения: 09.11.2023).

Aumayr-Pintar, C. Minimum wages in 2022: Annual review / C. Aumayr-Pintar, J. Kostolny, C. Vacas-Soriano. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2022, 15 June. —

URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/minimum-wages-2022-annual-review> (дата обращения: 09.11.2023).

Aumayr-Pintar, C. New impetus to collective bargaining: Insights from the ECS / C. Aumayr-Pintar. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2020, 28 Oct. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/new-impetus-to-collective-bargaining-insights-from-the-ecs> (дата обращения: 09.11.2023).

Autor, D. H. Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? / D. H. Autor, L. F. Katz, A. B. Krueger. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1998. — № 113. — P. 1169–1215.

Autor, D. H. The Growth of Low-Skill Services Jobs and the Polarization of the US Labor Market / D. H. Autor, D. Dorn. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2013. — № 103 (5). — P. 1553–1597.

Beaudry, P. The Declining Fortunes of the Young since 2000 / P. Beaudry, D. A. Green, B. M. Sand. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2014. — № 104 (5). — P. 381–386.

Berman, E. Changes in the Demand for Skilled Labor within US Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers / E. Berman, J. Bound, Z. Griliches. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1994. — № 109 (2). — P. 367–397.

Blanchard, O. Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets / O. Blanchard, F. Giavazzi. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 2003. — № 118 (3). — P. 879–907.

Blanchard, O. Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence / O. Blanchard, L. F. Katz. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1997. — Vol. 89 (2). — P. 69–74.

Blanchflower, D. G. Wages and Labor Market Slack: Making the Dual Mandate Operational / D. G. Blanchflower, A. S. Posen. — Текст : электронный // ПИЕ : [сайт]. — URL: <https://www.piie.com/sites/default/files/publications/wp/wp14-6.pdf> (дата обращения: 09.11.2023).

Borjas, G. J. Foreign Competition, Market Power, and Wage Inequality / G. J. Borjas, V. A. Ramey. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1995. — № 110 (4). — P. 1075–1110.

Borowczyk-Martins, D. Accounting for Endogeneity in Matching Function Estimation / D. Borowczyk-Martins, G. Jolivet, F. Postel-Vinay. — Текст : непосредственный // Review of Economic Dynamics. — 2013. — № 16 (3). — P. 440–451.

Brainard, L. The “Gig” Economy: Implications of the Growth of Contingent Work : speech at the “Evolution of Work” conference, November 17 / L. Brainard. — Текст : электронный // Board of Governors of the Federal Reserve System : [сайт]. — URL: <https://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/brainard20161117a.htm> (дата обращения: 09.11.2023).

Braun, A. R. Indexation of Wages and Salaries in Developed Economies / A. R. Braun. — Текст : электронный // Staff Papers. — 1976. — Vol. 23 (2). — P. 226–271. — URL: <https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/journals/024/1976/001/article-A008-en.pdf> (дата обращения: 04.08.2023).

Burda, M. C. No Role for the Hartz Reforms? Demand and Supply Factors in the German Labor Market, 1993–2014 / M. C. Burda, S. Seele. — Текст : электронный // EconPa-

pers : [сайт]. — URL: <https://econpapers.repec.org/paper/humwpaper/sfb649dp2016-010.htm> (дата обращения: 09.11.2023).

Burtless, G. International Trade and the Rise in Earnings Inequality / G. Burtless. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Literature*. — 1995. — № 33 (2). — P. 800–816.

Cho, S.-W. S. Skill Premium Divergence: The Roles of Trade, Capital, and Demographics : materials of the conference “The Future of Europe: Central and Eastern Europe in a Comparative Perspective” (2016) / S.-W. S. Cho, J. P. Diaz. — Текст : электронный // Researchgate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/322748711_Skill_premium_divergence_the_roles_of_trade_capital_and_demographics (дата обращения: 09.11.2023).

Concept and practice of a living wage / J. Hurley [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2018, 30 Nov. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/concept-and-practice-of-a-living-wage> (дата обращения: 09.11.2023).

Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women. — Текст : электронный // Workplace Denmark : [сайт]. — URL: <https://workplacedenmark.dk/media/9208/consolidation-act-on-equal-pay-to-men-and-women-pdf.pdf> (дата обращения: 09.11.2023).

Corporate Debt Maturity and the Real Effects of the 2007 Credit Crisis / H. Almeida, M. Campello, B. Laranjeira, S. Weisbenner. — Текст : непосредственный // *Critical Finance Review*. — 2012. — № 1. — P. 3–58.

Daly, M. Why Is Wage Growth So Slow? / M. Daly, B. Hobijn. — Текст : электронный // Federal Reserve Bank of San Francisco : [сайт]. — 2015, Jan. — URL: <https://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2015/january/unemployment-wage-labor-market-recession/> (дата обращения: 10.11.2023).

Danninger, S. What’s Up with US Wage Growth and Job Mobility? / S. Danninger. — Текст : электронный // IMF Working Papers : [сайт]. — 2016. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/What-s-Up-with-U-S-44032> (дата обращения: 10.11.2023).

Davis, S. J. Labor Market Fluidity and Economic Performance / S. J. Davis, J. Haltiwanger. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 2014, Sept. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20479/w20479.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

Dew-Becker, I. Where Did Productivity Growth Go? Inflation Dynamics and the Distribution of Income / I. Dew-Becker, R. J. Gordon. — Текст : непосредственный // *Brookings Papers on Economic Activity*. — 2005. — № 36 (2). — P. 67–150.

Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. — Текст : электронный // Council of Europe : [сайт]. — 2008, 1 Sept. — URL: <https://rm.coe.int/168049159f> (дата обращения: 09.11.2023).

DiNardo, J. Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles / J. DiNardo, D. Card. — Текст : непосредственный // *Journal of Labor Economics*. — 2002. — № 20 (4). — P. 733–783.

Discrimination Act 2008:567 : Amendments incorporated up to and including SFS 2017:1128. — Текст : электронный // Diskrimineringsombudsmannen : [сайт]. — URL: <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141dda/1618941061391/discrimination-act-2018.pdf> (дата обращения: 14.11.2023).

Duval, R. A. Financial Frictions and the Great Productivity Slowdown / R. A. Duval, G. H. Hong, Y. Timmer. — Текст : электронный // IMF Working Papers : [сайт]. — 2017. —

URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/05/31/Financial-Frictions-and-the-Great-Productivity-Slowdown-44917> (дата обращения: 10.11.2023).

Economic Policy Reforms 2017: Going for Growth. — Текст : электронный // OECDiLibrary : [сайт]. — 2017. — URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/growth-2017-en> (дата обращения: 10.11.2023).

Economic Report of the President together with Annual Report of the Council of Economic Advisers (2014 edition). — Текст : электронный // govinfo.gov : [сайт]. — URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/ERP-2014/pdf/ERP-2014.pdf> (дата обращения: 09.11.2023).

Employment Equity Act (S. C. 1995, с. 44). — Текст : электронный // Government of Canada. Justice Laws Website : [сайт]. — URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/FullText.html> (дата обращения: 09.11.2023).

Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects. Ch. 3 : Wage Structures and Determinants in an Enlarged Europe. — Текст : электронный // An official website of the European Union : [сайт]. — 2003. — URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f0c5afe-e137-48b7-aff0-8cfac099f46/language-en/format-PDF/source-296109315> (дата обращения: 10.11.2023).

Equality Act 2010. — Текст : электронный // Legislation.gov.uk : [сайт]. — URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата обращения: 14.11.2023).

Erdil, E. A Comparative Analysis of Inter-Industry Wage Differentials: Industrialized versus Developing Countries / E. Erdil, I. H. Yetkiner. — Текст : непосредственный // Applied Economics. — 2001. — № 33 (13). — P. 1639–1648.

Federal Act on Gender Equality. — Текст : электронный // Die Publikationsplattform des Bundesrechts : [сайт]. — URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/en (дата обращения: 14.11.2023).

Feenstra, R. Foreign Investment, Outsourcing and Relative Wages / R. Feenstra, G. Hanson. — Текст : непосредственный // The Political Economy of Trade Policy: Paper in Honour of Jagdish Bhagwati / edition by R. Feenstra, G. Grossman, D. Irwin. — Cambridge, MA : MIT Press, 1996. — P. 89–127.

Fernald, J. G. Productivity and Potential Output before, during, and after the Great Recession / J. G. Fernald. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 2014, Jun. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20248/w20248.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

Gal, P. N. The Short-Term Impact of Product Market Reforms: A Cross-Country Firm-Level Analysis / P. N. Gal, A. Hijzen. — Текст : электронный // IMF Working Papers : [сайт]. — 2016, 10 Jun. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/The-Short-Term-Impact-of-Product-Market-Reforms-A-cross-country-firm-level-analysis-43955> (дата обращения: 10.11.2023).

Gali, J. The Return of the Wage Phillips Curve / J. Gali. — Текст : непосредственный // Journal of the European Economic Association. — 2011. — № 9 (3). — P. 436–461.

Global Wage Report 2010–11: Wage Policies in Times of Crisis (Geneva, 2010). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145265.pdf (дата обращения: 09.11.2023).

Global Wage Report 2012–13: Wages and equitable growth (Geneva, 2012). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/>

global/research/global-reports/global-wage-report/2012/WCMS_194843/lang--en/index.htm (дата обращения: 09.11.2023).

Golden, L. Still Falling Short on Hours and Pay / L. Golden. — Текст : электронный // SSRN : [сайт]. — 2016. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2881673 (дата обращения: 10.11.2023).

Gone with the Headwinds: Global Productivity / G. Adler, R. Duval, D. Furceri [et al.]. — Текст : электронный // IMF Staff Discussion Note : [сайт]. — 2017, Apr. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2017/04/03/Gone-with-the-Headwinds-Global-Productivity-44758> (дата обращения: 09.11.2023).

Gordon, R. The Phillips Curve Is Alive and Well: Inflation and the NAIRU during the Slow Recovery / R. Gordon. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 2013, Aug. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w19390/w19390.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

Great Recession: France versus Spain. — Текст : непосредственный // The Economic Journal. — 2012, May. — Vol. 122. — P. 155–187.

H.R.7 — Paycheck Fairness Act. — Текст : электронный // Library of Congress : [сайт]. — URL: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/7/text> (дата обращения: 14.11.2023).

Haldane, A. G. Work, Wages, and Monetary Policy / A. G. Haldane. — Текст : электронный // Bank of England : [сайт]. — 2017, 20 Jun. — URL: <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/speech/2017/work-wages-and-monetary-policy.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

Hall, R. E. Employment Fluctuations with Equilibrium Wage Stickiness / R. E. Hall. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2005. — № 95 (1). — P. 50–65.

Hassel, A. Wage Setting, Social Pacts and the Euro: A New Role for the State / A. Hassel. — Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 2006. — URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/35184/1/340151.pdf> (дата обращения: 04.08.2023). — Текст : электронный.

Incomes in Postwar Europe: A Study of Policies, Growth and Distribution. Economic Survey of Europe in 1965. — Geneva : Secretariat of the Economic Commission for Europe, 1967. — Part 2. — Текст : электронный // United Nations : [сайт]. — URL: https://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/1967wess_part2.pdf (дата обращения: 04.08.2023).

Inter-Industry Wage Differentials in EU Countries: What Do Cross-Country Time-Varying Data Add to the Picture? / Ph. Du Caju, G. Katay, A. Lamo [et al.]. — Текст : электронный // European Central Bank Working Paper : [сайт]. — 2010. — URL: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1182.pdf?e27164118247dcc435affc0d65971d48> (дата обращения: 10.11.2023).

International Labour Conference. 11th Session. Geneva, 1928. Vol. I. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281928-11%29.pdf> (дата обращения: 09.11.2023).

Japan Article IV Consultation Report. — Текст : электронный // IMF Staff Country Report : [сайт]. — 2016. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2016/12/31/Japan-2016-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-44158> (дата обращения: 10.11.2023).

Kang, J. S. Progress towards External Adjustment in the Euro Area Periphery and the Baltics / J. S. Kang, J. C. Shambaugh. — Текст : электронный // IMF Working Papers : [сайт]. — 2014. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Progress-Towards-External-Adjustment-in-the-Euro-Area-Periphery-and-the-Baltics-41774> (дата обращения: 10.11.2023).

Karabarbounis, L. The Global Decline of the Labor Share / L. Karabarbounis, B. Neiman. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 2014. — № 129 (1). — P. 61–103.

Katz, L. F. Changes in Relative Wages, 1963–87: Supply and Demand Factors / L. F. Katz, K. Murphy. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1992. — № 107 (1). — P. 35–78.

Katz, L. F. Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality / L. F. Katz, D. Autor. — Текст : непосредственный // Handbook of Labor Economics : [in 3 vol.] / edition by O. Ashenfelter and D. Card. — Amsterdam : Elsevier, 1999. — Vol. 3. — P. 1463–1555.

Katz, L. F. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015 / L. F. Katz, A. B. Krueger. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 2016. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22667/w22667.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

Kiley, M. An Evaluation of the Inflationary Pressure Associated with Short- and Long-term Unemployment / M. Kiley. — Текст : электронный // The Federal Reserve Board : [сайт]. — 2014. — URL: <https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2014/201428/201428abs.html> (дата обращения: 10.11.2023).

Koeniger, W. Labor Market Institutions and Wage Inequality / W. Koeniger, M. Leonardi, L. Nunziata. — Текст : непосредственный // Industrial and Labor Relations Review. — 2007. — № 60 (3). — P. 340–356.

Krueger, A. How Tight Is the Labor Market? / A. Krueger. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2015. — URL: <https://www.nber.org/reporter/2015number3/how-tight-labor-market> (дата обращения: 10.11.2023).

Kumar, A. A Closer Look at the Phillips Curve Using State-Level Data / A. Kumar, P. Orrenius. — Текст : непосредственный // Journal of Macroeconomics. — 2016. — № 47. — P. 84–102.

Labour Market Adjustment in Europe During the Crisis: Microeconomic Evidence From the Wage Dynamics Network Survey / M. Izquierdo, J. F. Jimeno, Th. Kosma [et al.]. — Текст : электронный // European Central Bank : [сайт]. — 2017. — URL: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecb.op192.en.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

Leamer, E. Wage Effects of a US-Mexican Free Trade Agreement / E. Leamer. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 1992. — URL: <https://www.nber.org/papers/w3991> (дата обращения: 10.11.2023).

Legal Database on Industrial Relations. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/travail/db/lang--en/index.htm> (дата обращения: 21.11.2023).

Manning, A. Wage Bargaining and the Phillips Curve: The Identification and Specification of Aggregate Wage Equations / A. Manning. — Текст : непосредственный // Economic Journal. — 1993, Jan. — Vol. 103 (416). — P. 98–118.

Marinakis, A. The role of the ILO in the development of minimum wages / A. Marinakis. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180793.pdf (дата обращения: 21.11.2023).

Minimum wage systems : International Labour Conference. 103rd Session, 2014. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf (дата обращения: 09.11.2023).

Mortensen, D. T. Job Reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment / D. T. Mortensen, C. A. Pissarides. — Текст : непосредственный // Handbook of Macroeconomics : [in 2 vol.]. — Amsterdam : Elsevier, 1999. — Vol. 1. — P. 1171–1228.

Parteka, A. Skilled-Unskilled Wage Gap in the Enlarged EU: Sectoral Analysis Based on the Experience of EU-15 Countries and Five New Member States / A. Parteka. — Текст : электронный // ETSG : [сайт]. — 2010. — URL: <https://www.etsg.org/ETSG2010/papers/Parteka.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

Pay Equity Act (S. C. 2018, p. 416). — Текст : электронный // Government of Canada. Justice Laws Website : [сайт]. — URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/> (дата обращения: 09.11.2023).

Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — 2022, 21 June. — URL: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm (дата обращения: 09.11.2023).

Productivity Growth and the Phillips Curve (2001). — Текст : электронный // Econpapers : [сайт]. — URL: <https://econpapers.repec.org/paper/nbrnberwo/8421.htm> (дата обращения: 09.11.2023).

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. — Текст : электронный // EUR-Lex: Access to European Union law : [сайт]. — 2000, 28 Oct. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682> (дата обращения: 09.11.2023).

Republic of Lithuania Law on the Approval, Entry into Force and Implementation of the Labour Code. — Текст : электронный // Lietuvos Respublikos Seimas : [сайт]. — URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/aa159730943511e9aab6d8dd69c6da66?jfwid=-> (дата обращения: 14.11.2023).

Resolutions Adopted by the Twenty-sixth Session of the International Labour Conference (Philadelphia, April-May, 1944). — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734\(1944-26\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734(1944-26).pdf) (дата обращения: 09.11.2023).

Rudebusch, G. A Wedge in the Dual Mandate: Monetary Policy and Long-Term Unemployment / G. Rudebusch, J. Williams. — Текст : электронный // Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper : [сайт]. — 2014. — URL: <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/wp2014-14.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

Senate Bill 19-085. — Текст : электронный // Colorado General Assembly : [сайт]. — URL: https://leg.colorado.gov/sites/default/files/2019a_085_signed.pdf (дата обращения: 09.11.2023).

Simmons, B. A. Who Adjusts? Domestic Sources of Foreign Economic Policy During the Interwar Years / B. A. Simmons. — Princeton : Princeton Univ. Press, 1994. — URL: https://books.google.ru/books?id=n_3RDwAAQBAJ&pg (дата обращения: 04.08.2023). — Текст : электронный.

Smith, C. L. The Effect of Labor Slack on Wages: Evidence from State-Level Relationships / C. L. Smith. — Текст : электронный // Federal Reserve Board: FEDS Notes : [сайт]. — 2014. — URL: <https://www.federalreserve.gov/econresdata/notes/feds-notes/2014/effect-of-labor-slack-on-wages-evidence-from-state-level-relationships-20140602.html> (дата обращения: 10.11.2023).

Stock, J. H. Discussion of Ball and Mazumder, 'Inflation Dynamics and the Great Recession' / J. H. Stock. — Текст : непосредственный // Brookings Papers on Economic Activity. — 2011. — № 42 (1). — P. 387–402.

Taylor, J. B. The Staying Power of Staggered Wage and Price Setting Models in Macroeconomics / J. B. Taylor. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 2016. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22356/w22356.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

The Arab Charter on Human Rights, 2004. — Текст : электронный // United Nations Digital Library System : [сайт]. — URL: <https://digitallibrary.un.org/record/551368?ln=ru> (дата обращения: 14.11.2023).

The Equal Pay Act of 1963. — Текст : электронный // U. S. Equal Employment Opportunity Commission : [сайт]. — URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963> (дата обращения: 14.11.2023).

The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017. — Текст : электронный // Legislation.gov.uk : [сайт]. — URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010> (дата обращения: 14.11.2023).

The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017. — Текст : электронный // Legislation.gov.uk : [сайт]. — URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111153277/contents> (дата обращения: 14.11.2023).

The Factory Free Economy / edition by L. Fontagne and A. Harrison. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 2017. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23016/w23016.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

The General Conference of the International Labour Organisation. — URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255 (дата обращения: 14.11.2023). — Текст : электронный.

The minimum wage: Catalyst for social dialogue or economic policy instrument. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/291/GB.291_esp_5_corr_engl.pdf (дата обращения: 09.11.2023).

Transparency in Wage Structures Act of 30 June 2017 (Federal Law Gazette I p. 2152). — Текст : электронный // Bundesministerium der Justiz : [сайт]. — URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_entgtranspg/englisch_entgtranspg.html#p0017 (дата обращения: 09.11.2023).

Trigari, A. Commentary: Long-Term Nonemployment and Job Displacement / A. Trigari. — Текст : электронный // Federal Reserve Bank of Kansas City : [сайт]. — 2014, Aug. — URL: <https://www.kansascityfed.org/documents/4548/2014Trigari.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

Two-Tier Labor Markets in the Great Recession: France vs Spain / S. Bentolila, P. Cahuc, J. J. Dolado, T. Le Barbanchon. — Текст : электронный // EconPapers : [сайт]. — URL: https://econpapers.repec.org/article/ecjeconj/v_3a122_3ay_3a2012_3ai_3a562_3ap_3af155-f187.htm (дата обращения: 09.11.2023).

USA, Colorado, Colo. Rev. Stat. § 8-5-102. — URL: <https://casetext.com/statute/colorado-revised-statutes/title-8-labor-and-industry/labor-i-department-of-labor-and-em>

ployment/wages/article-5-wage-equality/part-1-wage-equality-regardless-of-sex/section-8-5-102-wage-discrimination-prohibited (дата обращения: 10.11.2023). — Текст : электронный.

USA, Colorado, Colo. Rev. Stat. § 8-5-203. — URL: <https://casetext.com/statute/colorado-revised-statutes/title-8-labor-and-industry/labor-i-department-of-labor-and-employment/wages/article-5-wage-equality/part-2-transparency-in-pay-and-opportunities-for-promotion-and-advancement/section-8-5-203-enforcement-rules> (дата обращения: 10.11.2023). — Текст : электронный.

USA, Colorado, Equal Pay Transparency Rules (“EPT Rules”). — URL: <https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdle.colorado.gov/sites/cdle/files/7%20CCR%201103-13%20Equal%20Pay%20Transparency%20Rules.pdf> (дата обращения: 10.11.2023). — Текст : электронный.

Vacas-Soriano, C. Minimum wages in 2022: Bigger hikes this time around / C. Vacas-Soriano, J. Kostolny. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2022, 27 Jan. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/minimum-wages-in-2022-bigger-hikes-this-time-around> (дата обращения: 09.11.2023).

Valletta, R. G. Recent Flattening in the Higher Education Wage Premium: Polarization, Skill Downgrading, or Both? / R. G. Valletta. — Текст : электронный // NBER Working Papers : [сайт]. — 2016. — URL: <https://www.nber.org/papers/w22935> (дата обращения: 10.11.2023).

Visser, J. A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands / J. Visser, A. Hemerijck. — Текст : электронный // Journal for the Study of the Pseudepigrapha. — 2000. — Vol. 77 (6). — URL: https://www.researchgate.net/publication/254780683_A_Dutch_Miracle_Job_Growth_Welfare_Reform_and_Corporatism_in_the_Netherlands (дата обращения: 04.08.2023).

Wage and Income Inequality in the European Union. — Текст : электронный // European Parliament : [сайт]. — 2015. — URL: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536294/IPOL_STU%282015%29536294_EN.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

Wage Dynamics in Europe: Final Report of the Wage Dynamics Network. — Текст : электронный // European Central Bank : [сайт]. — 2009. — URL: https://www.ecb.europa.eu/home/pdf/wdn_finalreport_dec2009.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

Watson, M. W. Inflation Persistence, the NAIRU, and the Great Recession / M. W. Watson. — Текст : непосредственный // American Economic Review: Papers and Proceedings. — 2014. — № 104 (5). — P. 31–36.

Wood, A. How Much Does Trade with the South Affect Workers in the North? / A. Wood. — Текст : непосредственный // World Bank Research Observer. — 1991. — № 6. — P. 19–36.

Wooldridge, J. On Estimating Firm-Level Production Functions Using Proxy Variables to Control for Unobservables. — Текст : непосредственный // Economic Letters. — 2009. — № 104 (3). — P. 112–114.

Workplace Equity Information Management System (WEIMS). — Текст : электронный // Government of Canada : [сайт]. — URL: <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintLogin.jsp?lang=eng> (дата обращения: 14.11.2023).

Workplace Gender Equality Act 2012. — Текст : электронный // Australian Government. Federal Register of Legislation : [сайт]. — URL: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2012C00899> (дата обращения: 09.11.2023).

Yellen, J. L. Productivity and Inflation / J. L. Yellen. — Текст : электронный // Federal Reserve Bank of San Francisco : [сайт]. — 2005. — URL: <https://www.frb.org/economic-research/wp-content/uploads/sites/4/el2005-04.pdf> (дата обращения: 10.11.2023).

НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

Bach, H. Tarifsystem in Deutschland. Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung / H. Bach. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/helena-bach-fehlende-beteiligung-trotz-grosser-wertschaetzung.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Die Lohnsteuerklassen: Welche Steuerklassen existieren in Deutschland? — Текст : электронный // arbeitsrechte : [сайт]. — 2023, 13 Aug. — URL: <https://www.arbeitsrechte.de/lohnsteuerklassen/> (дата обращения: 09.11.2023).

Die Lohnsteuerklassen: Welche Steuerklassen existieren in Deutschland? — Текст : электронный // Arbeitsrechte : [сайт]. — 2023, 13 Aug. — URL: <https://www.arbeitsrechte.de/lohnsteuerklassen/> (дата обращения: 17.04.2023).

DRK-Tarifergebnis: Hohe Verantwortung wird honoriert. — Текст : электронный // ver.di : [сайт]. — 2023, 17 Mai. — URL: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++d613ecf0-f3c8-11ed-9ca6-001a4a160129> (дата обращения: 22.05.2023).

Durchschnittlicher Netto-Jahresarbeitslohn von ledigen Arbeitnehmern ohne Kinder in Deutschland von 1960 bis 2023. — Текст : электронный // Statista : [сайт]. — 2023, 19 Sept. — URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164047/umfrage/jahresarbeitslohn-in-deutschland-seit-1960/> (дата обращения: 09.11.2023).

Durchschnittseinkommen von Ledigen in Deutschland bis 2023. — Текст : электронный // Statista : [сайт]. — URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164047/umfrage/jahresarbeitslohn-in-deutschland-seit-1960/> (дата обращения: 17.04.2023).

Gehalt und Lohn — Arbeitsentgelt für Arbeiter und Angestellte. — Текст : электронный // Anwaltssuche : [сайт]. — 2023, 12 Sept. — URL: <https://www.anwalt.org/gehalt/> (дата обращения: 09.11.2023).

Gerecht besteuern — Demokratie und Zusammenhalt stärken. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — 2023. — URL: <https://www.dgb.de/dgb-steuerkonzept> (дата обращения: 22.05.2023).

Gewerkschaften erklären Verhandlungen für gescheitert. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — 2023. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dienst-und-beamte/++co++bd89a312-cec7-11ed-b6a5-001a4a160123> (дата обращения: 22.05.2023).

Hentze, T. Drittes Entlastungspaket: Mehr Geld für Betroffene / T. Hentze. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2022, 4 Oct. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/betroffene-bekommen-mehr-geld-vom-staat-560098/> (дата обращения: 02.05.2023).

Hentze, T. Einkommensteuer: Ab Januar gibt es mehr Netto vom Brutto / T. Hentze. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2022, 19 Dec. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/ab-januar-gibt-es-mehr-netto-vom-brutto-569742/> (дата обращения: 28.04.2023).

Hentze, T. Kommentar: “Gegen die kalte Progression ist ein Tarif auf Rädern überfällig” / T. Hentze. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2022, 20 Dec. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/gegen-die-kalte-progression-ist-ein-tarif-auf-raedern-ueberfaellig-570000/>

www.iwd.de/artikel/kommentar-gegen-die-kalte-progression-ist-ein-tarif-auf-raedern-ueberfaellig-569747/ (дата обращения: 02.05.2023).

Huber, P. SPÖ will 1.700 Euro Mindestlohn — 7 von 10 Österreicher: innen wären dafür / P. Huber. — Текст : электронный // Kontrast.at : [сайт]. — 2021, 18 Aug. — URL: <https://kontrast.at/diese-4-laender-zeigen-dass-der-mindestlohn-keine-arbeitsplaetze-vermichtet/> (дата обращения: 09.11.2023).

Kestermann, C. Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020. Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie / C. Kestermann, H. Lesch, J. Clauß. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christian-kestermann-hagen-lesch-tarifpolitik-unter-dem-einfluss-der-corona-pandemie.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Kurzarbeitergeld: Höhe berechnen, Beantragung und Co. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — 2021, 12 Jan. — URL: <https://www.dgb.de/themen/+co+75a1f74-54da-11eb-a1c0-001a4a160123> (дата обращения: 22.05.2023).

Lesch, H. Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude. Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020 / H. Lesch, L. Winter. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-corona-pandemie-daempft-konfliktfreude.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Lesch, H. Lohn- und Tarifpolitik zwischen 2010 und 2020. Robuster Arbeitsmarkt schafft Spielraum / H. Lesch. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-robuster-arbeitsmarkt-schafft-spielraum.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Lesch, H. M + E-Vertragsparteien in NRW einigen sich in der Krise / H. Lesch. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2021, 21 Apr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/m-e-vertragsparteien-in-nrw-einigen-sich-in-der-krise-506754/> (дата обращения: 13.05.2023).

Lesch, H. Mindestlohn: Eingreifen der Politik gefährdet Tarifautonomie / H. Lesch, C. Schröder. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2021, 11 Nov. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/mindestlohn-eingreifen-der-politik-gefaehrdet-tarifautonomie-526487/> (дата обращения: 02.05.2023).

Lesch, H. Mindestlohnanpassung: Verlorenes Vertrauen wiederherstellen / H. Lesch. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/hagen-lesch-verlorenes-vertrauen-wiederherstellen.html> (дата обращения: 14.05.2023).

Lesch, H. Neuer Tarifvertrag bedeutet viel Geld und Flexibilität / H. Lesch. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2022, 30 Nov. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/neuer-tarifvertrag-bedeutet-viel-geld-und-viel-flexibilitaet-567583/> (дата обращения: 29.04.2023).

Lesch, H. Stellungnahme zur vierten Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Vertrauen in die Mindestlohnanpassung wiederherstellen / H. Lesch, C. Schröder. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-christoph-schroeder-vertrauen-in-die-mindestlohnanpassung-wiederherstellen.html> (дата обращения: 14.05.2023).

Lesch, H. Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2021. Konfliktbereitschaft nimmt zu / H. Lesch. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/konfliktbereitschaft-nimmt-zu.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Lesch, H. Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2022. Droht die Lohn-Preis-Spirale? / H. Lesch. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-droht-die-lohn-preis-spirale.html> (дата обращения: 14.05.2023).

Lesch, H. Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021. Langwierige Verhandlungen / H. Lesch, L. Winter. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-langwierige-verhandlungen.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Lesch, H. Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2022. Konzertierte gegen die Lohn-Preis-Spirale / H. Lesch, L. Eckle. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-konzertierte-gegen-die-lohn-preis-spirale.html> (дата обращения: 14.05.2023).

Lesch, H. Tarifverhandlungen: Ganz schön konfliktfreudig / H. Lesch. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2023, 24 Apr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/tarifverhandlungen-ganz-schoen-streikfreudig-583236/> (дата обращения: 28.04.2023).

Lesch, H. Tarifverhandlungen: mehr Konflikte / H. Lesch. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-tarifverhandlungen-mehr-konflikte.html> (дата обращения: 14.05.2023).

Lesch, H. Wie die Bundesregierung die Mindestlohnkommission brüskiert / H. Lesch, C. Schröder. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/hagen-lesch-christoph-schroeder-politische-beliebigekeit-statt-autonomie-der-tarifpartner.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Mindestlohn-Betrug: Mehr Kontrollen nötig. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — 2017, 6 Mar. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++6928f2da-026a-11e7-8b97-525400e5a74a> (дата обращения: 22.05.2023).

Moderne Tarifverträge in der M+E-Industrie. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2021, 11 Aug. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/moderne-tarifvertraege-in-der-m-e-industrie-517457/> (дата обращения: 13.05.2023).

Öffentlicher Dienst: ver.di-Bundestarifkommission stimmt Verhandlungsergebnis zu. — Текст : электронный // ver.di : [сайт]. — 2023, 17 Mai. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++6a5b876a-f4b9-11ed-8b14-001a4a160129> (дата обращения: 22.05.2023).

Schmiedendorf, B. Weihnachtsgeld: Wer wie viel bekommt / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2022, 14 Dec. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/mehr-als-jeder-zweite-arbeitnehmer-bekommt-weihnachtsgeld-568326/> (дата обращения: 29.04.2023).

Schröder, C. Knapp zehn Millionen Arbeitnehmer profitieren von 12 Euro Mindestlohn / C. Schröder. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2021, 9 Dec. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/knapp-zehn-millionen-arbeitnehmer-profitieren-von-12-euro-mindestlohn-530168/> (дата обращения: 13.05.2023).

Schröder, C. Brauchen wir einen europäischen Mindestlohn? Eine Kritik am Richtlinienentwurf der EU-Kommission über angemessene Mindestlöhne / C. Schröder. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christoph-schroeder-eine-kritik-am-richtlinienentwurf-der-eu-kommission-ueber-angemessene-mindestloehne.html> (дата обращения: 16.05.2023).

Schröder, C. Ein europäischer Mindestlohn? / C. Schröder. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2021, 14 Dec. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/ein-europaeischer-mindestlohn-530160/> (дата обращения: 13.05.2023).

Schröder, C. Wettbewerbsfähigkeit der Industrie steht auf dem Spiel / C. Schröder. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2022, 17 Nov. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wettbewerbsfaehigkeit-der-industrie-steht-auf-dem-spiel-565018/> (дата обращения: 30.04.2023).

Tarifründe 2023: Der Handel verhandelt. — Текст : электронный // ver.di : [сайт]. — 2023, 6 Nov. — URL: <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++416caad6-d9f8-11ed-9920-001a4a16012a> (дата обращения: 12.11.2023).

Tarnow, F. Warum arm sein? / F. Tarnow. — Berlin : Allg. Dt. Gewerkschaftsbund, 1928. — Текст : непосредственный.

Weber, A. Mindestlohn in Europa: In welchem Land ist er am höchsten? / A. Weber. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — 2022, 31 Mar. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/in-welchem-land-ist-der-mindestlohn-am-hoechsten-416439/> (дата обращения: 13.05.2023).

НА ДРУГИХ ЯЗЫКАХ

Ahtiainen, L. Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018 / L. Ahtiainen. — Текст : электронный // valtioneuvosto : [сайт]. — 2019, 16 Joul. — URL: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161945> (дата обращения: 09.11.2023).

Ametiühingud ja tööandjad leppisid kokku alampalga tõusus 654 euron. — Текст : электронный // ERR : [сайт]. — 2021, 6 Okt. — URL: <https://www.err.ee/1608360735/amentiuhingud-ja-tooandjad-leppisid-kokku-alampalga-tousus-654-euroni> (дата обращения: 09.11.2023).

Assembleia da República : Lei № 7/2009, de 12 de Fevereiro. — Текст : электронный // Diário da República : [сайт]. — URL: <https://files.dre.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf> (дата обращения: 14.11.2023).

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder. — Текст : электронный // Ligelønsloven : [сайт]. — 2019, 22 febr. — URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/156> (дата обращения: 09.11.2023).

Bergamante, F. La direttiva sui salari minimi e la copertura dei Ccnl in Italia: Una stima sulla base dei dati Inapp / F. Bergamante, M. Centra, M. Marocco. — Текст : электронный // Il Menabò di Etica ed Economia : [сайт]. — 2021, 31 Gennaio. — URL: <https://eticaeconomia.it/la-direttiva-sui-salari-minimi-e-la-coverage-dei-ccnl-in-italia-una-stima-sulla-base-dei-dati-inapp/> (дата обращения: 09.11.2023).

Code du Travail. — Текст : электронный // Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg : [сайт]. — URL: <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20210126> (дата обращения: 14.11.2023).

DA (Dansk Arbejdsgiverforening) (2020). I Danmark er de fleste dækket af overenskomst, web page, accessed 20 December 2021. — URL: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoj-overenskomstdaekning-i-danmark> (дата обращения: 14.11.2023). — Текст : электронный.

Décret № 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. — Текст : электронный // Légifrance : [сайт]. — 2019, 9 Jan. — URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037964765> (дата обращения: 09.11.2023).

Ivask, P. Mullu külmutatud alampalk pöörab uuel aastal tõusule / P. Ivask. — Текст : электронный // Äripäev : [сайт]. — 2021, 23 Aug. — URL: <https://www.aripaev.ee/uudised/2021/08/23/mullu-kulmutatud-alampalk-poorab-uuel-aastal-tousule> (дата обращения: 09.11.2023).

Kjellberg, A. Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal / A. Kjellberg. — Текст : электронный // Arena Idé : [сайт]. — URL: <https://arenaide.se/rapporter/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal/> (дата обращения: 09.11.2023).

Lei № 60/2018, de 21 de Agosto. — Текст : электронный // Diário da República : [сайт]. — URL: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014> (дата обращения: 14.11.2023).

LOI № 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. — Текст : электронный // Légifrance : [сайт]. — 2018, 6 sept. — URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/> (дата обращения: 09.11.2023).

Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. — Текст : электронный // SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [сайт]. — 2014, 15 mai. — URL: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/loi-visant-lutter-contre-lecart-salarial-entre-hommes-et-femmes> (дата обращения: 09.11.2023).

Martins, R. Empresas que pagaram acima do salário mínimo serão premiadas em 2022 / R. Martins. — Текст : электронный // Público : [сайт]. — 2021, 26 Nov. — URL: <https://www.publico.pt/2021/11/26/economia/noticia/empresas-pagaram-acima-salario-minimo-serao-premiadas-2022-1986576> (дата обращения: 14.11.2023).

Østerlund, I. Lavtløns- og ligelønspulje forhandlet hjem ved OK21: Se, hvem der får et ekstra lønløft / I. Østerlund. — Текст : электронный // Fagbladet FOA : [сайт]. — 2021, 18 marts. — URL: <https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2021/02/15/Lavtloenspulje-forhandlet-hjem-ved-OK21-Se-hvem-der-faar-et-loenloeft> (дата обращения: 09.11.2023).

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. — Текст : электронный // Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado : [сайт]. — URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215> (дата обращения: 14.11.2023).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. — Текст : электронный // Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado : [сайт]. — URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244> (дата обращения: 14.11.2023).

Tööandjate keskliit ja Ametiühingute keskliit leppisid kokku alampalga tõusust 654 euro-ni. — Текст : электронный // Estonian Trade Union Confederation : [сайт]. — 2021, 6 Okt. — URL: <https://eakl.ee/tooandjate-keskliit-ja-ametiuhingute-keskliit-leppisid-kokku-alampalga-tousus-654-euro-ni> (дата обращения: 09.11.2023).

Töötasu alammäära kokkulepe. — Текст : электронный // Estonian Trade Union Confederation : [сайт]. — 2018. — URL: <https://eakl.ee/kokkulepped/alampalk-2018> (дата обращения: 09.11.2023).

Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen. — Текст : электронный // Tweede Kamer der Staten-Generaal : [сайт]. — URL: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen> (дата обращения: 14.11.2023).

ГЛОССАРИЙ

Безусловный базовый доход (ББД) — социальная концепция, предполагающая регулярную выплату определенной суммы денег каждому члену определенного сообщества со стороны государства. Выплаты производятся всем членам сообщества, вне зависимости от уровня дохода и без необходимости выполнения работы.

Дискриминация — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина.

Единая тарифная сетка РФ — система разрядов, служащая для определения правильных соотношений между оплатой труда и квалификационным уровнем работников бюджетной сферы.

Женский труд — участие женщин в процессе общественного производства, характер которого определяется социально-экономической системой общества. Психофизиологические особенности женского организма, обусловленные функцией деторождения, представляют естественную основу для разделения труда между женщинами и мужчинами.

Законодательство — издание законов, а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

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

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — установленный минимум оплаты труда в час, день, неделю или месяц (год), который работодатель может (обязан) платить своему работнику и за который работник может законно продать свой труд.

Наемный работник — это лицо, выполняющее работу по найму, которое заключило письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с работодателем (руководителем организации любой формы собственности, индивидуальным предпринимателем или физическим лицом)

об условиях трудовой деятельности, за которую он получает оговоренную при найме (при заключении договора) оплату наличными деньгами или в натуральной форме.

Пандемия (от *греч.* πανδημία) — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой, то есть эпидемией, охватывающей подавляющую часть мира.

Повременная система оплаты труда (*англ.* time-rate pay) — система оплаты труда наемного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда.

Политика равных возможностей — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также другие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. д.

Потребительская корзина — набор товаров и услуг, характеризующий уровень и структуру потребления человека или семьи.

Предприниматель — человек, осуществляющий предпринимательскую деятельность.

Премия (вознаграждение) — вознаграждение работнику за добросовестное выполнение должностных обязанностей.

Притеснение — любая форма дискриминации, когда нежелательное поведение, связанное с любым из оснований дискриминации, имеет место с целью или в результате нарушения достоинства человека и создания запугивающей, враждебной, унижающей или оскорбительной обстановки.

Прожиточный минимум — стоимостная величина достаточного для обеспечения нормального функционирования организма человека и сохранения его здоровья набора пищевых продуктов, а также минимального набора непродовольственных товаров и услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности.

Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Профессиональные навыки — это знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности.

Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочее время — это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Равные возможности — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

Самозанятость — форма получения вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наемной работы.

Сдельная форма оплаты труда — это метод начисления заработной платы в зависимости от количества произведенной продукции надлежащего качества. При этом за единицу изделия устанавливается определенный размер оплаты, то есть сдельная расценка.

Социальная среда — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Она включает культуру, в которой человек получил образование, в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми он взаимодействует. Взаимодействие может происходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или в одностороннем порядке, оно не может подразумевать равенство в социальном статусе. Социальная среда — более широкое понятие, чем понятие социального класса или социального круга.

Социально-трудовые отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Средний размер оплаты труда (средняя зарплата) — макроэкономический показатель, вычисляемый как среднее арифметическое значение заработной плат определенной группы работающего населения.

Тарифная ставка (оклад, должностной оклад) — размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Условия труда — это совокупность факторов производственной (рабочей) среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

Штраф (нем. die Strafe) — узаконенное наказание за правонарушение, обычно в виде денежного взыскания.

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одну и ту же тему. В работе анализируются широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтогенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ

ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по решению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПБГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОТ.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

40. ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом. В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социально-го партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

41. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы цифровизации социального обеспечения в контексте цифровизации государственного управления в современной России. Определены модели и основные этапы цифровой трансформации государственного управления, обозначена связь между вызовами современности и реализацией социального обеспечения при помощи цифровых технологий, обобщены политико-юридические обоснования социального обеспечения в России и в мире, выявлены тенденции, связанные с угрозами нового этапа развития общества. Проанализированы цифровые технологии, функционирующие исключительно в России, как на федеральном, так и на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга). Предложены методики повышения результатов цифровой трансформации социального обеспечения в современной России.

42. РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ

В монографии представлены особенности влияния санкционной войны между странами Запада и Россией на развитие рынка труда Европейского союза. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам, дан краткий обзор основных положений политической экономии санкций как одного из направлений современной экономической теории. Рассматриваются особенности развития рынка труда в странах ЕС в 2014–2021 годах, когда санкционный режим в отношениях России и ЕС носил умеренный характер, и в 2022 году, когда санкционные меры значительно ужесточились.

43. ТЕХНОЛОГИИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы использования технологий связи с общественностью как средства профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов. Раскрываются сущность и специфика социально-трудовых конфликтов, анализируется коммуникативная природа конфликтного взаимодействия участников трудовых отношений, особенности технологий связей с общественностью как инструмента конфликт-менеджмента, их миротворческий потенциал.

44. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии представлены результаты исследования экономической природы и механизмов регулирования современных социально-трудовых конфликтов. Рассмотрены основные причины их возникновения и условия протекания, социально-экономические, правовые, институциональные аспекты их урегулирования. Значительное внимание уделяется анализу социально-трудовых конфликтов и развитию социально-трудовых отношений в 2014–2022 годах, а также анализу влияния в исследуемый период западных санкций и карантинных ограничений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, на уровень конфликтности социально-трудовых отношений в России. На основе результатов анализа разработаны рекомендации по совершенствованию экономических механизмов и институционально-правовой базы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

45. РЫНОК ТРУДА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ (пандемия и санкционная война в период с 2014 г. по настоящее время)

В монографии представлены результаты исследования трансформации рынка труда в России в условиях глобальных экономических кризисов последнего времени, причинами которых стали санкционные войны стран Запада против России, а также карантинные ограничения во время пандемии новой коронавирусной инфекции. Рассмотрены сущность, содержание и основные причины современного глобального экономического кризиса. Исследованы последствия санкционных войн и пандемии для российского рынка труда. Значительное внимание уделено анализу динамики основных показателей рынка труда в 2014–2022 годах, что позволило выявить основные тенденции его трансформации.

46. РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена историческому развитию и современному опыту регулирования труда мигрантов в России и за рубежом. В исследовании рассматривается история эволюции государственной политики по отношению к трудовой миграции, а также современные проблемы интеграции трудовых мигрантов. В книге обобщается опыт влияния профессиональных союзов на формирование миграционной политики.

Научное издание

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА —
ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова, С. В. Остудина*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 06.12.23
Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 18,0. Тираж 500 экз. Заказ № 23982

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1264-2



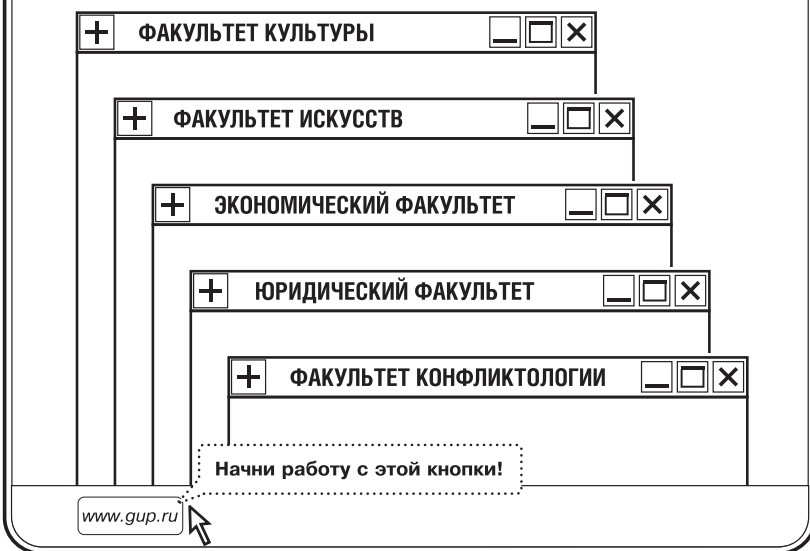
9 785762 112642



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы