

Влияние оплаты труда на напряженность в системе социально-трудовых отношений

Алиев У. А.

Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация; ulvi_aliev@mail.ru

РЕФЕРАТ

Актуальность исследования обосновывается тем, что переход от планово-административной системы управления человеческими ресурсами предприятий принципиальным образом изменил систему социально-трудовых отношений на предприятиях. В статье показано, что самые существенные изменения связаны с оплатой труда наемного персонала предприятий. Автором выделены три основных проблемных направления изменений — это несовершенство действующей законодательной базы, сохранившей патерналистский подход к терминологии в сфере оплаты труда, отсутствие государственного контроля и самостоятельность менеджмента предприятий в области разработки систем оплаты труда, неспособность наемных работников к самоорганизации и легитимному отстаиванию своих прав. Данные факторы постоянно провоцируют трудовые конфликты и напряженность в социально-трудовых отношениях.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, фонд оплаты труда, профессиональная квалификация, справедливость в оплате труда

Для цитирования: Алиев У. А. Влияние оплаты труда на напряженность в системе социально-трудовых отношений // Управленческое консультирование. 2020. № 1. С. 87–92.

Impact of Wages on Tensions in Social and Labor Relations

Ulvi A. Aliev

Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg, Russian Federation; ulvi_aliev@mail.ru

ABSTRACT

The relevance of the study is justified by the fact that the transition from the planned and administrative system of management of human resources of enterprises has fundamentally changed the system of social and labor relations in enterprises. The article shows that the most significant changes are related to the remuneration of employees of enterprises. The author identified three main problematic areas of change — imperfections of the current legislative framework, which preserved a paternalistic approach to terminology in the field of remuneration, lack of state control and autonomy of management of enterprises in the field of development of remuneration systems, inability of employees to organize themselves and legitimately defend their rights. These factors constantly provoke labor conflicts and tensions in social and labor relations.

Keywords: social and labor relations, remuneration fund, professional qualification, pay equity

For citing: Aliev U. A. Impact of Wages on Tensions in Social and Labor Relations // Administrative consulting. 2020. N 1. P. 87–92.

Введение

На сегодняшний день становится очевидно, что из всех проведенных в русле либеральной экономики трансформаций советской планово-административной системы наиболее неудачными следует признать изменения, связанные с оплатой

труда наемного персонала предприятий. Коренное отличие советской системы оплаты труда от принятой в настоящее время состоит в том, что государство осуществляло тотальный контроль над использованием выделенного предприятию фонда оплаты труда (ФОТ), который осуществлялся отделом труда и заработной платы (ОТЗ) каждой организации, а руководитель нес ответственность за распределение ФОТ. В настоящее время такого контроля нет, при существующем законодательстве он в принципе невозможен.

Можно остановиться на нескольких основных положениях в области оплаты труда, которые постоянно, уже в течение тридцати лет, поддерживают напряженность в системе социально-трудовых отношений. К ним можно отнести: несовершенство действующей законодательной базы; произвол в разработке систем оплаты труда, который позволяет менеджменту предприятия изобретать и внедрять практически любую «эффективную систему оплаты труда»; неспособность наемных работников к самоорганизации и легитимному отстаиванию своих прав.

Несовершенство действующей законодательной базы

Рассмотрим основные проблемы в этой области:

- во-первых, с макроэкономических позиций, на начальном этапе трансформаций планово-административной системы управления была допущена грубейшая ошибка, приравнявшая труд советского гражданина на благо Родины к труду наемного работника в капиталистическом обществе. Ошибкой этот факт можно считать с большой натяжкой, так как все последовавшие дискуссии на эту тему свелись к утверждению, что труд при социализме также носил характер наемных отношений. Утверждение, с которым вряд ли можно согласиться, хотя бы в силу того, что его сторонники с этапа приватизации и до сих пор извлекают из него прямую выгоду, имея возможность не оплачивать наемному работнику его труд в полной мере;
- во-вторых, ст. 129 Трудового кодекса (ТК) определяет заработную плату как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности» и т.д. Следует сразу отметить, что определение заработной платы как «вознаграждения», было дано еще в кодексе 1922 г. и полностью соответствовало концепции патерналистских социально-трудовых отношений, согласно которым работник (он же гражданин) был обязан честно отдавать свой труд на благо государства, которое гарантировало ему достигнутый к данному моменту уровень потребления. В современной социально-экономической литературе термин «вознаграждение» нигде, кроме ТК, не используется. Оплачивает труд в либерально-рыночной модели либо работодатель, либо менеджер, а не государство. Если, согласно ТК, они вознаграждают работника, а не оплачивают выполненную работу, то, соответственно, могут этого и не делать. Таким образом, согласно закону выполненная работа может не оплачиваться;
- в-третьих, в ст. 129 ТК понятия «заработная плата» и «оплата труда» не разделены, а перечислены как синонимы, что вполне было допустимо в планово-административной экономике, а в либерально-рыночной они представляют собой различные категории. Оплата труда в настоящее время — это особая деятельность современного менеджмента, связанная с исследованием и оценкой состояния рынка труда, разработкой систем стимулирования труда, проведением социально-экономических исследований по удовлетворенности оплатой труда, оценкой связи между квалификацией и оплатой труда, разработкой методик ответственности квалификации персонала профессиональным стандартам и т.д. В то время как «заработная плата» в современном управлении — это область реализации учетно-расчетной функции, включая разработку тарифов, учет рабочего

времени и оплату за отработанное время, выплату надбавок и компенсаций, т. е. функционально приближается к тому, чем в планово-административной экономике занимался ОТЗ, а в настоящее время в большинстве организаций эти функции возложены на бухгалтерию.

Сказанного достаточно для того, чтобы понять, что любые изменения должны начинаться с изменения законодательной базы, регулирующей социально-трудовые отношения. В качестве примера можно привести Трудовой кодекс Республики Беларусь, согласно ст. 57 которого «заработная плата — это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время». Самое существенное отличие в том, что белорусский работодатель оплачивает «фактически выполненную работу», «исчисляемую в денежных единицах», и «обязан» это сделать. В то время как отечественный работодатель, согласно ТК, может платить в какой угодно форме, может вознаграждать работника как захочет или не вознаграждать совсем, и платить за что угодно, кроме оплаты выполненной работы.

Социально-экономические следствия самостоятельности организаций в разработке систем оплаты труда

Согласно действующим законам, государство не может контролировать социально-трудовые отношения в области оплаты труда. Исключения могут составить два пункта: оплата не ниже МРОТ и выплаты не менее двух раз в месяц. Но на практике оба эти пункта постоянно нарушаются. Характерный пример в данной области — это полугодовая задержка в выплате зарплаты при строительстве космодрома «Восточный» по заказу государства, которая закончилась массовой голодовкой строителей.

Среди других следствий можно отметить резкое падение уровня профессиональной квалификации практически во всех областях, связанных с массовым промышленным производством [2; 3; 6 и др.]. Как отметил недавно Президент В. В. Путин, к 2030 г. дефицит квалифицированных кадров в России может достигнуть трех миллионов человек. По его словам, это приведет к потере сотен миллиардов долларов в российской экономике¹. Проблема состоит в том, что этот дефицит существует уже пятнадцать лет, а одна из основных причин, по которой он существует, это возможность работодателя не оплачивать достигнутый работником уровень квалификации.

Статья 195.1 ТК РФ с дополнениями на 2018 г. определяет квалификацию работника как «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника», а для оценки квалификации государством разрабатывается «профессиональный стандарт как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности». В РФ уже официально утверждены более 870 профстандартов, но остается много вопросов, связанных как с нормативно-правовой базой, так и с практической необходимостью применения новых нормативных регуляторов.

В области технологии управления человеческими ресурсами, оценка квалификации сведена к формальным требованиям уровня образования и опыта работы в процессе найма, а в области оплаты за достигнутый уровень квалификации никаких нормативов нет. Человек, оплативший самостоятельно получение сертифи-

¹ Путин предупредил о дефиците квалифицированных кадров к 2030 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/politics/01/11/2019/5dbc6df69a7947f792ab10a3> (дата обращения: 01.11.2019).

ката о повышении квалификации, не имеет никаких гарантий оплаты за более высокий уровень достигнутой квалификации. Иначе говоря, квалификация и оплата труда в нашей экономике никак не связаны. Проблема не имеет решения до сих пор, хотя «для абсолютного большинства современных квалифицированных рабочих, специалистов, служащих и менеджеров более значим рост чувства справедливости на основе увязывания размера заработка с уровнем профессиональной квалификации и личным трудовым вкладом» [7].

Прямым следствием данной ситуации является поведенческая стратегия наемного работника, ориентированного на продажу своей квалификации на рынке труда. В системе социальных установок эта стратегия выглядит следующим образом: получение хорошего (котируемого на международном рынке труда) образования в престижном вузе — поиск практического опыта работы в отечественной компании, имеющей бизнес за рубежом — эмиграция или в пределах той же компании, или самостоятельно.

Реализация этой стратегии — это реальный социально-экономический процесс, протекающий с нарастающей степенью интенсивности в последние двадцать лет. Так, в 2017 г. страну покинули более 377 тыс. человек, при этом треть эмигрантов окончили вузы, а модальная возрастная группа составляет 20–24 года¹. Как результат — получение неквалифицированного персонала на собственных предприятиях уже сейчас, и прогнозируемая его трехмиллионная нехватка к 2030 г.

Еще одной причиной социальной напряженности в социально-трудовых отношениях является возможность и право менеджмента разрабатывать и внедрять любые системы оплаты труда. Наиболее распространенной является система, при которой выделяемый государством или предпринимателем (собственником) (ФОТ) распределяется менеджментом следующим образом:

- фонд окладов. Он зафиксирован для каждого работника в контракте и штатном расписании организации. Обычно фонд окладов составляет в ФОТ менее 30%, но менеджеры стремятся держать его на уровне МПОТ, что позволяет не нарушать действующие законы;
- фонд доплат, назначаемый за совмещение, как правило, составляет 10% от ФОТ;
- фонд премий, не связанный с результатами работы компании, и фонд бонусов, завязанный на финансовые показатели работы, которые составляют оставшиеся 60% от ФОТ.

На практике это означает, что весь фонд оплаты труда находится в руках менеджмента компании и может расходоваться практически бесконтрольно. Премимальная часть зарплаты, составляющая до 80% дохода работника, выплачивается на основе показателей KPI, которые разрабатываются менеджментом и могут не иметь никакого отношения к реально выполняемой работе, либо оцениваться в таких показателях, которые исключают получение премии.

Бонусный фонд распределяется среди узкого круга лиц и практически недоступен для персонала. В целом, вся система оплаты труда представляет собой исключительную область для манипулирования социально-экономическим поведением с целью личного обогащения менеджмента за счет бесконтрольного использования фонда оплаты труда. Парадоксальными, к примеру, являются различия в уровне зарплат в государственной системе образования и здравоохранения, при которых зарплаты менеджеров организаций в 5–7 раз превышают зарплаты остального персонала, что выглядит достаточно странно, если учесть,

¹ За год из страны сбежало рекордное количество россиян. Портрет типичного эмигранта [Электронный ресурс]. URL: <https://66.ru/news/society/218758/> (дата обращения: 01.11.2019).

что в настоящее время проблема справедливости в оплате труда локализуется в деятельности организаций [4].

Неспособность наемных работников к самоорганизации и легитимному отстаиванию своих прав

Отсутствие релевантной статистики конфликтов в области социально-трудовых отношений не позволяет сделать достоверные выводы о способности работников к легитимному отстаиванию своих прав. К примеру, забастовка как наиболее значимая форма трудового протеста, во-первых, весьма ограничена формальными требованиями законодательства по ее проведению и требует согласованных действий коллектива, которых достаточно сложно достигнуть, во-вторых, должна опираться на развитые формы социально-экономической самоорганизации, включающие возможность создания профсоюза, способного бороться за интересы работников. Такие профсоюзы не имеют ничего общего с оставшимися с советских времен профсоюзами и в западных странах создавались в результате двухсотлетней классовой борьбы.

В связи с этим, практически не прибегая к забастовке, работники выбирают другие формы протестных действий. Так, в 2017 г. 49% всех протестных действий проходили в форме выдвижения требований к администрации с угрозой перехода к более решительным действиям, 14% протестных действий проходили в форме обращения к властям, а 45% — путем проведения митингов, на которых работники объявляли о своих требованиях властям, а не работодателям, 29% всех форм протеста составили стоп-акции (остановка работы подразделений или предприятия целиком).

Становится очевидной ситуация, при которой власть менеджмента в организации, не ограниченная никакими формами социально-экономической самоорганизации работников, способна постоянно провоцировать трудовые конфликты. При этом трудовое законодательство практически делает невозможными легальные способы разрешения трудовых конфликтов. В этой ситуации все более очевидной становится тенденция отказа работников от проведения диалога с менеджментом предприятия и непосредственного обращения к органам государственной власти, с угрозой проведения митингов, пикетов или других публичных акций. Обращения в прокуратуру, Рострудинспекцию, Правительство РФ применялось в 95% случаев, тогда как обращения к администрации предприятия и собственнику составили всего 3% случаев [5].

Заключение

Проведенный анализ говорит о том, что реформами 1990-х гг. государство, создавая новых субъектов социально-трудовых отношений: работодателя, менеджера и наемного работника, разработало законодательство, постоянно провоцирующее трудовые конфликты и напряженность в социально-трудовых отношениях и не позволяющее развивать какие-либо формы социально-экономической самоорганизации наемных работников и решать возникающие проблемы в форме диалога внутри предприятия. В этой связи в рассмотренной сфере требуются энергичные усилия для изменения сложившейся ситуации, в том числе в режиме партнерства [1] бизнеса, институтов гражданского общества и власти.

Литература

1. *Акобилов С. О., Алтунина Л. Н., Миэринь Л. А.* Государственно-частное партнерство и перспективы его использования в социальной сфере на современном этапе развития

- Российской Федерации // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2019. № 2 (40). С. 13–18.
2. Алиев И. М. Социально-экономические изменения структуры российского рынка труда // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 3 (117). С. 116–120.
 3. Вертакова Ю. В., Плотников В. А. Трудовые ресурсы и стимулирование экономического роста в России // Экономика и управление. 2019. № 9 (167). С. 5–12.
 4. Гулевич О. А. Справедливость в организации: условия и последствия // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 1. С. 58–70.
 5. Калашников К. Н., Шаров В. В. Трудовые отношения в России: между партнерством и конфронтацией // СОЦИС. Социологические исследования. 2017. № 4. С. 73–81.
 6. Петров М. А., Прозоровская К. А. Управление персоналом и прикладная социология: преимущества использования и проблемы внедрения // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 3 (117). С. 121–124.
 7. Темницкий А. Л. Ценностные ориентиры справедливости в оплате труда профессионалов [Электронный ресурс] // Научный эксперт. Научный электронный журнал. 2008. № 7–8. С. 34–43. URL: http://www.rusrand.ru/text/Jornal7_8_2008.pdf (дата обращения: 11.11.2019).

Об авторе:

Ульви Алиевич Алиев, старший преподаватель кафедры экономической безопасности Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация); ulvi_aliev@mail.ru

References

1. Akobirov S. O., Altunina L. N., Mierin L. A. State-private partnership and prospects for its use in the social sphere at the modern stage of the Russian Federation development // Theory and practice of service: economy, social sphere, technologies [Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii]. 2019. N 2 (40). P. 13–18. (In rus)
2. Aliev I. M. Socio-economic changes in the structure of the Russian labour market // News of St. Petersburg State University of Economics [Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta]. 2019. N 3 (117). P. 116–120. (In rus)
3. Vertakova Yu.V., Plotnikov V.A. Workforce and Stimulation of Economic Growth in Russia // Economics and Management [Ekonomika i upravlenie]. 2019. N 9 (167). P. 5–12. (In rus)
4. Gulevich O. A. Organizational justice: antecedents and consequences // Organizational Psychology [Organizatsionnaya psikhologiya]. 2012. V. 2. N 1. P. 58–70. (In rus)
5. Kalashnikov K. N., Sharov V.V. The labour relations in Russia: between partnership and confrontation // Sociological Research [Sotsiologicheskie issledovaniya]. 2017. N 4. P. 73–81. (In rus)
6. Petrov M. A., Prozorovskaia K. A. Personnel management and applied sociology: benefits of using and implementation problems // News of St. Petersburg State University of Economics [Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta]. 2019. N 3 (117). P. 121–124. (In rus)
7. Temnitsky A. L. Value guidelines for the remuneration of labour for professionals [Electronic resource] // Scientific expert [Nauchnyi ekspert]. Scientific electronic journal. 2008. N 7–8. P. 34–43. URL: http://www.rusrand.ru/text/Jornal7_8_2008.pdf (accessed: 11.11.2019). (In rus)

About the author:

Ulvi A. Aliev, Senior lector of the Chair of Economic Security of Saint-Petersburg State University of Economics (Saint-Petersburg, Russian Federation); ulvi_aliev@mail.ru