

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Н.Т. Вишневская, О.В. Куликов

**ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ В РОССИИ:
РОЛЬ ОТРАСЛЕВЫХ
ТАРИФНЫХ СОГЛАШЕНИЙ**

Препринт WP3/2008/04
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2008

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

В 55 Вишневская Н.Т., Куликов О.В. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений: Препринт WP3/2008/04. — М.: ГУ ВШЭ, 2008. — 28 с.

Работа ставит своей целью проанализировать роль и место отраслевых тарифных соглашений в общей системе формирования оплаты труда в российской экономике в межстрановом контексте. Мы приводим общую характеристику системы установления оплаты труда в России, рассматриваем процедуру заключения отраслевых тарифных соглашений, их основные институциональные характеристики, а также связь с соглашениями, заключаемыми как на федеральном, региональном, территориальном уровне, так и коллективными договорами на уровне отдельного предприятия. Одна из главных задач — анализ особенностей установления оплаты труда в отраслевых тарифных соглашениях, а также обеспечения исполнения (инфорсмент) принимаемых решений. В Заключении мы анализируем экономические последствия сложившейся системы детерминации заработной платы.

УДК 331.2(470+571)
ББК 65.245(2Рос)

Vishnevskaya N., Kulikov O. Wage-setting in Russia: the role of industry-level tariff agreements: Working paper WP3/2008/04. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2008. — 28 p. (in Russian).

In Russia, the wage setting mechanism is still under transformation. Among the institutions that form the wage system, the industry level bargaining is among the less explored. The main motivation of this paper is to analyze the role of industry-level tariff agreements in wage setting process. The paper examines the procedure of industry-wide negotiations, main institutional characteristics of the agreements concluded by social partners, the interrelations of industry-level agreements, on the one hand, with the upper level agreements (on federal and regional levels) and, on the other, with company-level bargaining. Special sections study the peculiarities of wage setting on industry-level and the enforcement of agreements reached between employer organizations and trade unions. The final part of the paper contains the analysis of economic consequences of Russian system of wage determination.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© Н.Т. Вишневская, 2008
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008

Введение*

В странах с развитой рыночной экономикой сложились две основные модели формирования заработной платы. В рамках англосаксонской модели установление оплаты труда максимально децентрализовано; оно происходит на уровне отдельной компании или даже ее структурного подразделения. Общенациональные и отраслевые объединения работодателей и профсоюзов не играют существенной роли в процессе детерминации оплаты труда. Главными «направляющими» для заработной платы являются конкуренция, внятные сигналы рынка и меры макроэкономической политики государства¹.

В странах с координируемой экономикой², к которым можно отнести многие континентальные страны Западной Европы, используется многоступенчатый и иерархически организованный механизм координации и формирования заработной платы. На вершине этой пирамиды находятся общенациональные договоренности социальных партнеров (коллективное соглашение). Следует подчеркнуть, что по мере становления и развития общенациональных объединений работодателей и профсоюзов, осуществляющих информационно-аналитические и координирующие функции, центр тяжести переговорного процесса в ряде стран континентальной Европы (в частности, Швеции, Испании, Дании) переместился на отраслевой и межотраслевой уровень, который и стал определяющим при установлении заработной платы. В свою очередь условия отраслевого соглашения находят свое продолжение и развитие в коллективных договорах, заключаемых на уровне отдельной компании. Таким образом, модель детерминации оплаты труда с использованием института социального партнерства, принятую во многих странах континентальной Европы, характеризует высокий уровень централиза-

* Авторы выражают искреннюю признательность за критические замечания и полезные советы В. Гимпельсону, Р. Капелюшникову и О. Ольшанской.

¹ Подробнее см.: Franzese R. Institutional and Sectoral Interactions in Monetary Policy and Wage/Price-Bargaining // Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage / P. Hall, D. Soskice (eds.). Oxford University Press, 2003.

² В данном случае мы используем классификацию Д. Соскиса и П. Холла. См.: Hall P., Soskice D. (eds.). An Introduction to Varieties of Capitalism // Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford University Press, 2003.

ции и тесная координация действий всех социальных партнеров³. При этом сокращается дифференциация в заработной плате и снижается риск того, что некоторые отрасли установят уровень оплаты, существенно отличающийся от среднего. Такая модель предполагает совместную ответственность социальных партнеров как за определение достойной оплаты труда, так и за сдерживание необоснованного роста заработной платы, который мог бы подорвать конкурентоспособность и стимулировать инфляцию. Функционирование подобной модели базируется на хорошо структурированной системе представительства и отстаивания интересов работодателей и работников, а также предполагает высокий уровень взаимного доверия между ними.

В нашей стране механизм детерминации заработной платы все еще находится в стадии становления и его окончательные контуры пока не совсем очевидны. С формальной точки зрения у нас есть все те же институты зарплатообразования, что и в странах с координируемой рыночной экономикой, хотя практика их фактического функционирования существенно отличается. Многие стереотипы, пришедшие из плановой экономики, груз взаимного недоверия между работниками и работодателями, жесткость трудового законодательства, доминирующая роль государства и как работодателя, и как регулятора — все эти факторы оказывают существенное влияние на практику трудовых отношений. Окончательный ответ на вопрос, какой из применяемых в мире подходов окажется более эффективным и востребованным для российской экономики и общества — децентрализованный, централизованный координируемый или какой-то иной — может дать только время. Пока же, как мы постараемся показать ниже, российская конструкция зарплатообразования существенно отличается от всех известных моделей, действующих в странах с развитой рыночной экономикой.

Среди институтов, формирующих заработную плату в нашей стране, соглашения, заключаемые между социальными партнерами на уровне отрасли, являются наименее изученными. Цель данного исследования состоит прежде всего в том, чтобы проанализировать роль и место отраслевых тарифных соглашений в общей системе формирования оплаты труда в российской экономике. Мы предполагаем дать общую характеристику системы установления оплаты труда в России, рассмотреть процедуру заключения отраслевых тарифных соглашений, их институциональные характеристики, а также связь с соглашениями, заключае-

³ В странах с развитой рыночной экономикой существует и третья модель детерминации оплаты труда, которая представляет собой промежуточный вариант между либеральной и централизованной моделью. В эту группу входят страны Южной Европы.

мыми как на федеральном, региональном, территориальном уровне, так и коллективными договорами на уровне отдельных предприятий. Одна из главных задач — определить объект регулирования и охарактеризовать процедуру обеспечения исполнения (инфорсмент) принимаемых решений. В Заключении мы попытаемся кратко проанализировать экономические последствия сложившейся системы установления заработной платы в стране. Хотелось бы подчеркнуть, что, сосредотачивая свои усилия на новом для российской экономической науки ракурсе исследования механизма зарплатообразования, мы не претендуем на всестороннее освещение исследуемой проблемы, а скорее, хотим начать разговор по этой, безусловно важной, теме.

Основными источниками данных для данной статьи стали соглашения, подписанные в рамках социального партнерства. Прежде всего это Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации (ГС) и отраслевые тарифные соглашения (ОТС). Речь идет о 36 ОТС, действовавших на момент написания статьи (первая половина 2008 г.), либо уже закончивших свое действие, но еще не перезаклученных. (Следует подчеркнуть, что для ряда российских отраслей характерен некий временной люфт, часто достаточно длительный, между окончанием действия одного соглашения и завершением переговоров по следующему.) Еще одним важным источником информации стали интервью с представителями отраслевых объединений работодателей: электроэнергетики, угольной, металлургической и легкой промышленности.

В мире нарабатан значительный опыт сотрудничества социальных партнеров в процессе формирования оплаты труда. Поэтому там, где это представлялось возможным, мы старались рассматривать проблему в сравнительно-страновом контексте. Нам представлялось чрезвычайно важным выяснить, чем российская практика установления оплаты труда отличается от той, которая сложилась в других странах, прежде всего в странах с координируемой экономикой.

Основные особенности механизма детерминации оплаты труда в России

В любой развитой рыночной экономике уровень заработной платы формируется не только под влиянием рыночных сил, но и под воздействием различных институтов, среди которых важная роль принадлежит

коллективно-договорному регулированию. В нашей стране, так же как и в ряде стран Европы, этот институт получил название социального партнерства. Определение особенностей институционального механизма установления заработной платы в России подразумевает ответы на ряд вопросов, среди которых ключевое место занимают степень централизации процесса установления заработной платы в экономике, координация действий социальных партнеров, а также роль, которую играет в этом процессе государство.

В течение пореформенного периода в нашей стране одновременно с появлением индивидуальной системы установления зарплаты, постепенно сложился многоступенчатый механизм встречных обязательств работников и работодателей, призванных скоординировать и упростить формирование реального рыночного уровня оплаты труда. По своим формальным характеристикам он внешне напоминает институциональный механизм, действующий в странах с координируемой экономикой (рис. 1).

Как видно из приводимой схемы, система зарплатообразования в России является многоуровневой.

На вершине «пирамиды» находится общенациональное Генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Договоренности этого уровня вырабатываются Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), в которой участвуют представители общенациональных объединений профсоюзов, работодателей и органов исполнительной власти. В Генеральном соглашении обязательства сторон, касающиеся величины МРОТ, доли тарифной части в заработной плате, особенностей оплаты труда работников бюджетной сферы включены в раздел «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения».

Следующую ступень формируют отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения, определяющие общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Они подписываются отраслевым профсоюзом и отраслевым объединением работодателей. Раздел «Оплата труда» этих соглашений включает конкретные обязательства партнеров (о них см. ниже).

На уровне отдельной компании заключается коллективный договор между работниками и работодателем в лице их полномочных представителей, которыми, как правило, являются профсоюз (или профсоюзы, если их на предприятии действует несколько) и менеджмент.



Рис. 1. Схема формирования оплаты труда в России

К специфическим особенностям российского механизма установления заработной платы можно отнести то, что, помимо вертикально организованной системы, вопросы оплаты труда являются предметом региональных (на уровне субъектов Федерации) соглашений. Именно в них Региональные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с участием представителей региональных объединений работодателей, профсоюзов, действующих в конкретном регионе, и органов власти субъекта Федерации фиксируют совместные обязательства по оплате труда.

Российское законодательство предусматривает также функционирование территориальных комиссий, занимающихся проблемами заработной платы в пределах одного города (как показывает практика, преимущественно крупного). Такие комиссии, однако, не получили широкого развития. Регионально-территориальная «ветвь» системы зарплатообразования редко встречается в мировой практике. Хотя в отдельных странах, например, в Германии, существуют структуры, объединяющие представителей региональных ассоциаций работодателей, профсоюзов и правительств на уровне отдельных земель⁴.

Вопрос о согласовании положений отдельных соглашений (например, отраслевого и регионального) в российском законодательстве решается однозначно — приоритет отдается тому, которое наиболее благоприятно для работников (ст. 48 ТК). Однако в реальности связь между разными «ветвями» системы зарплатообразования оказывается более сложной. Прежде всего, как показывает практика, договоренности партнеров на отраслевом уровне обычно более благоприятны для работников по сравнению с региональными и территориальными соглашениями. При заключении региональных соглашений партнеры по социальному диалогу стремятся взять за точку отчета положение компаний, находящихся не в самом лучшем финансовом положении, особенно если эти компании принадлежат к отраслям, формирующим «лицо» региона (как, например, текстильные предприятия в Ивановской области). В случае, если такой путь является по каким-либо причинам неприемлемым, то тогда региональные власти просто не «советуют» отстающим предприятиям подписывать заключаемые соглашения.

Для характеристики модели формирования оплаты труда принципиальное значение имеет вопрос, какой именно аспект заработной платы становится предметом договоренностей между социальными партнерами. В странах с координируемой экономикой коллективные соглашения обычно определяют предельно допустимые темпы роста заработной платы на период действия договоренностей, а в тех странах, где не действует общенациональная минимальная заработная плата, еще и отраслевой минимум.

Основное отличие системы формирования оплаты труда в России состоит в том, что соглашения всех уровней не содержат конкретных ориентиров для роста заработной платы в целом по стране, отрасли или отдельной компании. Главным объектом договоренностей между социальными партнерами является минимальный «порог» оплаты труда.

⁴ Benrens M. Employers organizations in Europe // EUROonline. July 2004. P. 87.

В Генеральном соглашении таким «порогом» выступает минимальный размер оплаты труда (МРОТ). МРОТ в России носит общенациональный характер и является обязательным для предприятий всех форм собственности и размера, включая некорпоративный сектор (ПБОЮЛов, занятых по найму у частных лиц, фермерских хозяйств). Для многих отраслей МРОТ одновременно выступает в качестве минимального (первого) тарифа, на основании которого с помощью коэффициентов рассчитываются заработки работников всех квалификационных групп. МРОТ до сентября 2007 г. также являлся первым разрядом Единой тарифной сетки, применяемой в бюджетных отраслях. Таким образом, МРОТ фактически влияет на все основные количественные параметры оплаты труда в корпоративном секторе экономики.

Тот факт, что влияние МРОТ может проследиваться вдоль всего распределения заработной платы, и определяет накал дискуссии при решении вопроса о конкретном размере этого показателя. Профсоюзы заинтересованы в быстром повышении размера минимальной оплаты. По их мнению, действия в поддержку повышения МРОТ укрепляют престиж этой организации среди работников. Когда система заработной платы построена на применении тарифной сетки, увеличение первого разряда практически автоматически, без дополнительных усилий со стороны профсоюзов, приводит к повышению оплаты труда всех остальных работников. В качестве ближайшей цели российские профсоюзы выступают за доведение МРОТ до прожиточного минимума⁵. Отношение работодателей к повышению МРОТ, особенно скачкообразному, более сдержанное. В основе их позиции лежит стремление сдержать неконтролируемый рост трудовых издержек в коридоре финансовых возможностей и таким образом поддержать конкурентоспособность выпускаемой продукции в условиях конкуренции, которая становится всё более глобальной.

При подобном раскладе сил установление конкретной величины МРОТ фактически зависит от позиции государства. Вовлеченность государства в решение вопросов оплаты труда на федеральном, а также региональном уровне, является одной из характерных черт российской системы зарплатообразования. Структуры исполнительной власти, представляющие интересы государства как крупнейшего российского работодателя, являются активными участниками переговоров в рамках РТК

⁵ Установление МРОТ на уровне 4330 руб. с января 2009 г. практически приближает профсоюзы к этой цели, хотя и ценой дополнительного вклада в инфляцию, а также потенциальным подавлением занятости в наиболее слабых секторах экономики.

и региональных трехсторонних комиссий. В современных условиях, когда политические цели зачастую преобладают над экономической логикой, представители государства во многом поддерживают позицию профсоюзов, тогда как особая позиция работодателей может игнорироваться. Совместные рекомендации о размере МРОТ, достигнутые в рамках РТК, учитываются законодателями, принимающими федеральные законы.

Насколько полно договоренности в отношении оплаты труда, принимаемые социальными партнерами на федеральном уровне, транслируются в отраслевые соглашения? Или, говоря иначе, можно ли считать российскую систему установления оплаты труда жестко централизованной?

Особенностью отраслевых тарифных соглашений, так же как и Генерального соглашения, является то, что они не определяют предельно допустимые темпы роста отраслевой заработной платы, а фиксируют минимальную отраслевую заработную плату и/или минимальную тарифную ставку. При этом МРОТ, утверждаемый на федеральном уровне, в отраслевых соглашениях выступает в качестве нижнего предела, в то время как конкретная величина отраслевой минимальной ставки определяется переговорщиками самостоятельно.

Одна из важных проблем установления заработной платы касается механизмов межотраслевой координации действий работодателей при заключении отраслевых соглашений. Прямое взаимодействие и договоренности работодателей, обмен информационными сигналами о реальном состоянии трудовых отношений способны существенно снизить транзакционные издержки и стабилизировать отношения с работниками. В России пока не сложился институциональный механизм межотраслевой координации действий работодателей, в первую очередь по вопросам регулирования заработной платы, подготовки и проведения коллективных переговоров. Низкий уровень взаимного доверия заставляет работодателей разных отраслей зачастую рассматривать друг друга как конкурентов на рынке труда, а не как субъектов, взаимно заинтересованных в координации и кооперации. Кроме того, результаты такой координации (общая позиция, обмен информацией, согласование важнейших параметров зарплаты) могут быть оценены и гарантированно использованы участниками только в случае фиксации скоординированной позиции в продолжительные во времени обязательства и промежуточного контроля за их выполнением. Между тем существенный разброс в отраслевых показателях как минимальной заработной платы, так и минимальной тарифной ставки явно свидетельствует о несовершенстве

либо даже отсутствию института межотраслевой координации работодателей. В этих условиях не удивительной является и значительная межотраслевая дифференциация начисленной заработной платы.

Подытоживая, следует отметить, что формальная «схожесть» системы определения заработной платы с использованием элементов социального партнерства, сложившейся в России, с механизмом, который действует в странах с координируемой экономикой, скрывает по сути разные подходы к формированию заработной платы в экономике.

Во-первых, российскую систему зарплатообразования нельзя отнести к жестко централизованной. Социальные партнеры на уровне отдельной отрасли в период подготовки отраслевого соглашения хотя и учитывают «порог» заработной платы, определяемый Генеральным соглашением, но имеют значительную свободу при установлении отраслевой оплаты труда.

Во-вторых, в России еще только складывается эффективный механизм межотраслевой координации действий социальных партнеров при заключении тарифных соглашений в отдельных отраслях. Это является одной из причин сохранения значительной дифференциации заработных плат между отраслями в целом, а также между работниками, работающими в разных отраслях, но имеющих схожие характеристики (по уровню образования, квалификации, стажу и т.д.).

В-третьих, Генеральное соглашение, так же как и отраслевые тарифные соглашения, не предполагают «увязки» заработной платы с динамикой основных макроэкономических показателей: темпами экономического роста или динамикой производительности труда. Основными зарплатообразующими факторами, на основе которых строится вся система оплаты труда (во всяком случае, для значительной части работников), являются либо федеральный МРОТ, либо прожиточный минимум. Эти нестабильные во времени величины искажают, а порой и деформируют цену труда различных работников, формируемую рыночной средой. Таким образом, работодателям «навязывается» уровень минимальной оплаты, во многом оторванный от экономических реалий.

Субъекты переговорного процесса на отраслевом уровне

Субъектами как переговорного процесса, так и отраслевого тарифного соглашения являются общероссийское отраслевое объединение работодателей и отраслевой профсоюз.

Анализ профсоюзного движения в России представляет собой важную проблему, заслуживающую специального рассмотрения. Читателей мы отсылаем к работам, опубликованным по данной теме в последнее время⁶. В рамках данной статьи мы бы хотели отметить только несколько моментов, которые в наиболее общем виде характеризуют профсоюзы как социального партнера.

В пореформенный период российские профсоюзы оказались перед необходимостью найти своё место в новых экономических условиях. Этот поиск происходил в условиях размывания традиционной социальной базы профсоюзов, в том числе в результате изменения структуры экономики. В России, как и в других странах, наиболее юнионизированные отрасли, прежде всего промышленное производство, понесли значительные потери в занятости. Однако российский рынок труда продолжает оставаться достаточно высокоюнионизированным. ФНПР объединяет около 28 млн человек или около 40% от общей численности занятых⁷. Если же рассматривать лишь сектор крупных и средних предприятий, в котором трудятся около 38 млн человек, то уровень юнионизации здесь составит около 74%. Представительство профсоюзов выше в бюджетном секторе и промышленных отраслях, в то время как многие отрасли сферы услуг остаются за пределами зоны действия профсоюзов. Данные профсоюзной статистики в целом не противоречат результатам независимых обследований. Согласно обследованию российских промышленных предприятий, проведенному в 2002 г., профсоюзные организации действовали на 73% промышленных предприятий, членами профсоюзов являлись 66% занятых на них работников, при этом практически на всех юнионизированных предприятиях заключались коллективные договоры⁸.

В отличие от профсоюзов, которые существовали еще в советский период, объединения работодателей (ОР) возникли только с началом рыночных реформ⁹. Во второй половине 2000-х гг. в стране действовали

⁶ Комаровский В. Социальный диалог в России // *Общественные науки и современность*. 2006. № 1. С. 21–32.

⁷ ФНПР объединяет 47 общероссийских отраслевых профсоюзов, из которых 41 – имеют статус членских организаций и еще 6 строят свои отношения с ФНПР на основе договоров (www.fnpr.org.ru).

⁸ Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. С. 101.

⁹ Несмотря на социально-политическую важность деятельности объединений, представляющих интересы бизнес-сообщества, этот общественный институт продолжает оставаться одним из наименее изученных. Причем это касается не только нашей страны, но и других стран. Недаром эту сферу М. Джексон назвал «забытой областью трудовых

несколько тысяч некоммерческих ассоциаций и партнерств, координирующих действия субъектов предпринимательства по разным направлениям. Отличительной особенностью такой специфической подгруппы бизнес-ассоциаций, как объединение работодателей, является то, что они представляют интересы своих членов в сфере социально-трудовых отношений, т.е. в первую очередь нацелены на достижение договоренностей с профсоюзами по широкому кругу проблем, включая заработную плату.

Объединения работодателей как самостоятельная правовая форма некоммерческих организаций стали возникать после принятия Федерального закона № 156-ФЗ от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей». До 2002 г. их функции выполняли органы исполнительной власти, крупные холдинговые компании, отдельные ассоциативные объединения хозяйствующих структур. Во второй половине 2000-х гг. в нашей стране было зарегистрировано несколько сотен объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства: федеральном, отраслевом, региональном, территориальном. Крупнейшим из них является Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), выполняющий функции общероссийского объединения работодателей. Из 90 входящих в него работодательских организаций 10 являются общероссийскими отраслевыми и межотраслевыми объединениями. О намерении отстаивать интересы малого бизнеса в сфере трудовых отношений заявляют несколько организаций, в том числе «ОПОРА» и «Деловая Россия»¹⁰.

По своим институциональным характеристикам все объединения работодателей являются добровольными организациями и финансируются за счет взносов участников, размер которых устанавливается непосредственно членами объединения. Процедура принятия решений не зависит от размера вступительного или членского взноса (тем более что во многих объединениях взносы являются одинаковыми для всех членов). Подобный подход позволяет менее крупным компаниям на равных участвовать в деятельности объединений.

Согласно законодательству, право заключения отраслевого тарифного соглашения имеют только те объединения, которые представляют интересы не менее половины компаний и/или работников данной отрасли, и/или объединяют компании, расположенные не менее чем в по-

отношений» (Jackson M. *An Introduction to Industrial Relations*. Routledge, Chapman and Hall: N. Y., 2002. P. 131).

¹⁰ Отметим, что «ОПОРА» формально не является объединением работодателей.

ловине регионов страны¹¹. На практике, поскольку Федеральная служба по труду и занятости, которая регистрирует заключаемые отраслевые соглашения, не владеет полной информацией о количестве компаний, действующих в каждой конкретной отрасли, и количестве занятых на них работников, основным используемым критерием является степень регионального представительства данного отраслевого объединения работодателей.

Институциональные характеристики отраслевых соглашений

Сфера распространения. Во второй половине 2000-х гг. в России действовали более 50 отраслевых тарифных соглашений. Подобные соглашения заключаются как в частном, так и в государственном секторе. В данной статье мы не рассматриваем тарифные соглашения отраслей госсектора, так как их условия обычно повторяют положения действующего законодательства, в том числе в отношении оплаты труда. Другое дело — негосударственный сектор. Хотя положения отраслевого соглашения не могут противоречить действующему законодательству, стороны переговорного процесса могут расширять поле обязательств за пределы действующих норм.

В частном секторе отраслевые соглашения действуют в обрабатывающей и добывающей промышленности, строительстве, транспорте и связи, агропромышленном комплексе, лесном хозяйстве и некоторых других. Чаще всего в каждой из отраслей заключается одно отраслевое соглашение, но там, где действует более одного объединения работодателей (строительстве, связи, АПК), подписываются несколько отраслевых соглашений. В то же время в сферу социального партнерства не входят целые отрасли экономики: это либо «новые» отрасли сферы услуг (например, банковская деятельность и страхование), либо отрасли с преобладанием малых и мельчайших предприятий (торговля).

По существующему законодательству работодатели наделены правом добровольного присоединения к заключенному ОТС. Однако ТК РФ зафиксировал право Минсоцразвития РФ предложить работодателям отрасли присоединиться к заключенному ОТС. После вступления в силу поправок к Трудовому кодексу от 2006 г. процедура отказа от та-

¹¹ Федеральный закон «Об объединениях работодателей» № 156-ФЗ от 27 ноября 2002 г.

кого предложения для работодателя стала весьма затруднительной.

В РФ межотраслевые тарифные соглашения пока являются исключениями. Вместе с тем уже есть случаи присоединения к отраслевому тарифному соглашению компаний, осуществляющих деятельность в различных секторах экономики. Например, в энергетической отрасли среди более 200 компаний, подписавших тарифное соглашение на 2007—2008 гг., помимо электроэнергетических присутствуют компании, представляющие коммунальную энергетику, и сервисные компании. Присоединяясь к уже разработанным соглашениям, компании экономят интеллектуальные силы и время, которое неизбежно тратится на выработку нового отраслевого документа, но теряют реальную возможность реализовать собственную инициативу.

Подготовка соглашения и процедура согласования. В нашей стране формализованы общие требования к коллективным переговорам и принципы социального партнерства, в рамках которых стороны самостоятельно вырабатывают процедуру обсуждения предложений и определяют содержательную суть соглашений. В юнионизированных отраслях профсоюзы первыми вырабатывают свои предложения по новому соглашению, направляя их затем для коллективных переговоров и обсуждения представителям объединения работодателей. Доминанта инициативы профсоюза определяется его безусловной заинтересованностью в дополнительных преференциях работникам. Рациональность инициативы работодателей не столь тривиальна: законодательством ограничена зона встречных добровольных обязательств работников и их представителей. Тем не менее практика показывает, что все больше работодательских организаций формируют собственную инициативную позицию для коллективных переговоров до их начала.

Обсуждение положений отраслевых соглашений происходит, как правило, в комиссиях по ведению переговоров. Закон наделил правом представлять на коллективных переговорах по заключению или изменению отраслевого соглашения интересы социальных партнеров только общероссийский профсоюз и общероссийское отраслевое объединение работодателей. При функционировании нескольких отраслевых профсоюзов, последние выступают «единым фронтом», выделяя своих представителей в комиссию по заключению коллективного соглашения. Как и в западных странах¹², работодатели предпочитают иметь дело с одним профсоюзом, поскольку при существовании нескольких профсоюзных

¹² Thelen K. Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies // Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage / P. Hall, D. Soskice (eds.). Oxford University Press, 2003. P. 81.

организаций обычно возникают дополнительные трудности выбора представителей для ведения переговоров.

После того как социальные партнеры на переговорах договорились о формулировках пунктов соглашения и подписали его, оно проходит регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрация носит уведомительный характер. Представители государства проверяют соответствие данного соглашения положениям трудового законодательства и лишены права изменять достигнутые договоренности. Роль государства гораздо значительнее только для отраслей с регулируемыми тарифами или ценами на продукцию (услуги), как, например, электроэнергетики или железнодорожного транспорта, где государственный орган регулирования (ФСТ, региональный регулятор) обладает правом учета обязательств работодателей по ОТС при непосредственном утверждении тарифов на производимую продукцию.

Продолжительность действия. Было бы логично, если в экономике, которая переживает период бурных изменений в своей структуре и условиях деятельности бизнеса, продолжительность заключаемых соглашений была бы минимальной. В действительности средняя продолжительность отраслевых соглашений равна трем годам, т.е. максимально возможному сроку, определяемому Трудовым кодексом (ст. 43). В этом отношении система, сложившаяся в России, приближается к американской (в странах Западной Европы и Японии средний срок коллективных договоров обычно не превышает одного года). Высокая продолжительность действия отраслевых тарифных соглашений в России в значительной мере отражает трудности проведения процедуры согласования позиций между социальными партнерами, а также свидетельствует об отсутствии отлаженного механизма переговорного процесса, доминирования торга и компромиссов в ущерб нахождению сторонами взаимных конкурентных рыночных преимуществ. Эти же причины приводят к тому, что порой возникает значительный временной разрыв между окончанием срока одного соглашения и вступлением в силу следующего.

Регулирование оплаты труда в отраслевых соглашениях

«Типичное» отраслевое соглашение регулирует различные стороны трудовых отношений: особенности найма и увольнения в отрасли, высвобождение рабочей силы, критерии массовых увольнений (по россий-

скому законодательству количественное определение этого понятия является прерогативой именно отраслевых соглашений), меры по охране труда, дополнительные социальные льготы работникам, условия деятельности профсоюзов на предприятиях. Обязательным элементом отраслевых соглашений являются вопросы оплаты труда.

Подходы к определению минимальной тарифной ставки. Как мы уже отмечали, отраслевые тарифные соглашения, заключаемые между социальными партнерами в России, не фиксируют темпы роста отраслевой заработной платы, а устанавливают размер минимальной (первой) тарифной ставки. В начале текущего десятилетия для определения конкретной величины этого показателя чаще всего использовался МРОТ. Однако его частый пересмотр на протяжении 2000-х гг. осложнял ведение переговоров на отраслевом уровне. Поскольку цикл заключения отраслевых соглашений не синхронизирован с принятием Генерального соглашения, а длительность их действия зачастую отличается от срока действия соглашения, заключаемого в общенациональном масштабе, социальные партнеры на уровне отрасли оказались перед выбором: либо периодически корректировать условия достигнутых договоренностей в период их действия (что в организационном плане является трудновыполнимой задачей), либо постепенно отказаться от привязки первой ставки к величине минимальной оплаты труда и использовать в качестве точки отсчета другой показатель. В качестве такого нового «якоря» был выбран прожиточный минимум (ПМ), чаще всего региональный.

В настоящее время все отраслевые соглашения в зависимости от того, какой показатель берется за основу нижней тарифной ставки, могут быть разделены на три основные группы. В первую группу входят соглашения, где в основе расчета зарплат в отрасли используется действующий МРОТ. Вторая группа включает соглашения, которые связывают минимальную оплату с прожиточным минимумом. И наконец, в третью группу объединены соглашения, в которых размер минимальной ставки рассчитывается исходя из величины прожиточного минимума с повышающим коэффициентом.

Однако величина ПМ существенно различается в отдельных регионах. К примеру, в 1 квартале 2008 г. величина минимального регионального ПМ соотносилась с максимальным как один к трем (соответственно 3240 руб. в Тамбовской области и 9500 руб. в Чукотском автономном округе). «Привязывание» нижней тарифной ставки к региональному прожиточному минимуму, с учетом выплат различных надбавок к заработной плате предприятиями, расположенными в удаленных регионах или в районах с тяжелыми климатическими условиями, ведет к двойному

учету этих доплат в зарплате — сначала долей, учтенной самим ПМ, а затем непосредственными выплатами по региональным коэффициентам и надбавками. Это приводит к тому, что удельные расходы на рабочую силу компаний одной отрасли, но расположенных в разных регионах, могут сильно различаться.

Таблица 1. Структура ОТС в зависимости от выбора критериев установления минимальной тарифной ставки

	Количество ОТС	Доля от всех ОТС, %
<i>Минимальная ставка равна:</i>		
законодательно устанавливаемой МРОТ	6	17
региональному ПМ	19	53
превышает региональный ПМ в 1,1–2,0 раза	5	14
ниже ПМ	1	3
сумме в рублях (обычно средней между МРОТ и ПМ)	3	8
Минимальная тарифная ставка не установлена	2	6

Как видно из табл. 1, более половины отраслевых соглашений устанавливает величину минимальной ставки на уровне регионального прожиточного минимума, который все еще значительно выше официального МРОТ. Пять отраслевых соглашений (в горно-металлургическом комплексе, информационных технологиях и связи, химической и нефтехимической промышленности, атомной энергетике и полиграфии) зафиксировали минимальную ставку, превышающую прожиточный минимум от 1,1 до 2 раз. Правда, в атомной промышленности повышенный коэффициент применяется только для работников основных производств, для всех других работников минимальный тариф находится на уровне регионального прожиточного минимума. Соглашения, которые придерживаются рекомендации Генерального соглашения, и устанавливают размер минимального тарифа на уровне МРОТ, характерны для отраслей с более низкой прибыльностью.

Изменение законодательных подходов к определению минимальной оплаты труда нашло свое отражение и в отраслевых соглашениях. До 2007 г. в отраслевых тарифных соглашениях в качестве минимального тарифа использовался минимальный размер оплаты труда. В 2007 г. в

Трудовой кодекс была внесена поправка, касающаяся расчета этого показателя. В настоящее время предусматривается равенство минимальной оплаты труда не с тарифной частью заработков, как это было раньше, а со всей получаемой работниками заработной платой, включая различные дополнительные выплаты.

В тарифных соглашениях последнего цикла можно встретить оба подхода. Отдельные тарифные соглашения вслед за изменившимся законодательством о МРОТ определяют в тарифном соглашении минимальный размер оплаты труда. Однако другие соглашения, в том числе и перезаключенные в конце 2007 г. (угольная промышленность, электроэнергетика, химия и нефтехимия), продолжают использовать в качестве расчетной единицы минимальную тарифную ставку.

Разные подходы к определению минимальной гарантии по оплате труда имеют различные последствия для динамики отраслевой заработной платы. В случае минимальной тарифной ставки реальный размер оплаты труда даже у работников самого низшего разряда, значительно превышает устанавливаемый показатель, так как все надбавки, доплаты за сменную работу, за работу в ночное время и т.д., являются дополнительной составной частью постоянной зарплаты и, как правило, рассчитываются в процентах от тарифной ставки. Размер основных надбавок, доплачиваемых к тарифу, достаточно редко фиксируется в отраслевых соглашениях (из анализируемых соглашений этот пункт был включен только в 9 из 36 соглашений). В то же время он является обязательной составной частью коллективных договоров, заключаемых на уровне отдельной фирмы.

Фиксация минимальной заработной платы в отраслевом соглашении в принципе позволяет не повышать автоматически ставки остальных категорий работников в случае законодательного повышения МРОТ. Именно поэтому профсоюзы активно выступают против данного подхода. Работодатели (а переход к новому определению минимальной заработной платы произошел под их давлением), напротив, поддерживают использование последнего показателя.

В ряде отраслей, где действуют как частные, так и государственные (федеральные или муниципальные) предприятия, при заключении ОТС часто используются разные подходы к определению нижней тарифной ставки. Например, в ОТС, заключенном в рыболовецкой отрасли, минимальная ставка и вся система оплаты труда на государственных предприятиях регулируется ЕТС, на всех остальных — минимальным тарифом, равным прожиточному минимуму. Таким образом, зарплата на предприятиях даже одной отрасли строится на совершенно разных принципах.

Разделение заработной платы на тарифную и надтарифную части. Деление заработной платы на постоянную и переменную части представляется чрезвычайно важным как для работодателей, так и для профсоюзов. По пропорции деления зарплаты на две части можно судить о балансе сил между социальными партнерами. Профсоюзы заинтересованы в увеличении постоянной части заработной платы, так как именно эта часть оплаты труда не может быть в одностороннем порядке изменена работодателем и влияние профсоюза именно на нее в ходе переговорного процесса оказывается особо ценным работниками. Работодатели, напротив, заинтересованы в высокой доле переменной части, так как это позволяет менеджменту устанавливать общий размер заработной платы, выплачиваемой работникам, в зависимости от колебания предложения и спроса на труд необходимой квалификации, а также обеспечивать подстройку заработной платы к условиям локального рынка труда. Деление заработной платы на две части дает возможность проводить адаптацию цены труда к негативным шокам через колебания заработной платы, а не через сокращение рабочих мест – характеристика, присущая именно российской модели рынка труда. Высокая доля надтарифной части в определенном смысле является вынужденной, защитной реакцией работодателя на формальную жесткость трудового законодательства.

Если мы рассмотрим анализируемые тарифные соглашения с точки зрения деления зарплаты на постоянную и переменную части, то окажется, что более двух третей из них не фиксируют этот показатель (табл. 2). Поскольку в современных условиях переменная доля заработной платы является главным инструментом адаптации работодателей к экономической конъюнктуре, то отраслевые объединения работодателей стремятся перенести решение этого вопроса на уровень отдельной компании. В тех соглашениях, которые фиксируют пропорции деления зарплаты на две части, доля тарифа фиксируется на уровне 40–75%.

Таблица 2. Структура ОТС в зависимости от доли тарифа в заработной плате

	Кол-во ОТС	Доля от всех ОТС, %
ОТС, в которых доля тарифа не фиксируется	22	61
ОТС с долей тарифной части не ниже 35–50%	6	17
ОТС с долей тарифной части не ниже 60–65%	5	14
ОТС с долей тарифной части не ниже 70–75%	3	8

Низкая доля тарифа в заработной плате подтверждается данными Росстата. С 1995 г. по середину текущего десятилетия этот показатель снизился по кругу обследуемых предприятий на 4 процентных пункта до 43%. Подобная ситуация характерна исключительно для российского рынка труда. Для сравнения, в США доля постоянной части превышает 95%, а удельный вес дополнительных выплат минимален¹³.

Система индексирования заработной платы. Ответ на вопрос, содержит ли рост заработной платы инфляционную составляющую, зависит от того, какие экономические показатели лежат в основе пересмотра ставок оплаты труда и как часто проводится этот пересмотр.

Анализ отраслевых тарифных соглашений показывает, что лишь 14% ОТС не содержат пункта об индексации оплаты труда в период действия соглашения. Еще в 31% соглашений этот вопрос отдан на рассмотрение коллективным договорам на уровне отдельной компании. Однако в большинстве ОТС предусмотрен тот или иной порядок индексации.

Данные, представленные в табл. 3, показывают, что наиболее распространенной является фиксированная дискретная индексация, осуществляемая ежеквартально. Одно ОТС, а именно между профсоюзом предприятий с иностранными инвестициями и Ассоциацией совместных предприятий, содержит пункт о ежемесячной индексации. Отметим, что рассматриваемые отраслевые соглашения предусматривают именно автоматическую индексацию, без проведения каких-либо дополнительных переговоров.

Таблица 3. Структура ОТС в зависимости от применения автоматической индексации минимального тарифа

	Количество ОТС	Доля от всех ОТС, %
ОТС, не предусматривающие процедуру индексации	5	14
ОТС с ежеквартальным автоматическим повышением МТ	12	33
Ежемесячная индексация	1	3
ОТС, ограничивающие повышение МТ особыми условиями	7	19
ОТС, передающие вопрос об индексации на уровень отдельной компании	11	31

¹³ <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/ocwc/ect/ececqrtn.txt>.

Экономические последствия индексации в значительной степени определяются тем, с динамикой каких именно экономических показателей коррелирует рост зарплат. В мировой практике использовались разные подходы к определению факторов, которые служат основанием для повышения оплаты труда. Среди этих факторов отметим производительность труда, прошлый или прогнозируемый рост потребительских цен, повышение заработной платы в других секторах экономики. Зависимость размера индексации исключительно от роста потребительских цен, особенно привязка зарплат к их «прошлому» росту в автоматическом режиме, доказала свою причастность к раскручиванию инфляционной спирали. Подобный эксперимент уже был проведен многими европейскими странами (Францией, Италией, Люксембургом) в 1960-е и 1970-е гг. Автоматическая индексация всех заработков дала мощный толчок инфляции издержек, что, в свою очередь, привело к стагфляции – спаду производства, сопровождавшемуся высокой инфляцией. Отказ от подобной политики в конце концов был поддержан профсоюзами, которые постепенно осознали необходимость поддержания конкурентоспособности национальной экономики. В настоящее время в большинстве развитых стран не применяется автоматическая система корректировки зарплат, а ее конкретный размер и сроки пересмотра устанавливаются в ходе переговорного процесса между представителями социальных партнеров.

По сути единственной экономически обоснованной причиной для повышения зарплат является рост производительности труда. Однако, как показывает анализ российских ОТС, ни в одном из рассматриваемых соглашений рост производительности труда как основание для повышения заработной платы даже не рассматривается. Самым значимым фактором (он содержится в трети ОТС) является рост цен в предыдущем квартале. Причем, если в 1990-е гг. обычной была практика компенсации 70–80% от роста цен, то в 2000-е гг. она достигла 100%. В ряде отраслей, например, в автомобильной промышленности, индексируется прогнозируемый рост цен (на основе прогнозов Минэкономразвития). Таким образом, для значительной части отраслей применяемая система индексации зарплат носит автоматический и проинфляционный характер.

Явное меньшинство составляют те ОТС, в которых связь между ростом цен и заработной платой если не разорвана, то, по крайней мере, ослаблена. Так, в соглашении между Газпромом (с его дочерними обществами) и профсоюзами, а также в дорожном хозяйстве, автомобильном и городском транспорте, индексация применяется после превышения потребительскими ценами порога в 6%. Принимая во внимание уровень инфляции последних лет, можно сделать вывод, что индексации прово-

дятся примерно раз в полгода. Только два тарифных соглашения (в теле-радиовещании и средствах массовой информации, а также в рыбной промышленности) связывают возможность индексации с наличием у компаний финансовых возможностей.

ОТС и коллективный договор на уровне компании

Роль отраслевых тарифных соглашений во многом определяется тем, насколько полно достигнутые договоренности выполняются и «работают» на предприятиях отрасли. Возможности и границы влияния ОТС изначально задаются характеристиками сложившейся институциональной среды и положениями законодательства.

Во-первых, это уровень «организованности» отдельных работодателей. Хотя государственная статистика на этот счет отсутствует, наш анализ позволяет констатировать существенные различия в охвате ОТС компаний отраслей. Охват наиболее полон в отраслях, где функционирует ограниченное число крупных компаний. Плотное представительство компаний в отраслевых соглашениях наблюдается также там, где определение уровня оплаты труда в значительной степени зависит от позиции государства, в частности, от его тарифной политики. В этих случаях издержки координации невелики. Иная ситуация складывается в отраслях с большим числом средних и малых компаний. В легкой промышленности или бытовых услугах степень организованности работодателей значительно ниже.

Во-вторых, влияние отраслевых тарифных соглашений будет более значимым, если их условия распространяются без каких-либо оговорок на все категории работников, независимо от того, состоят они в профсоюзах или нет. Профсоюзы очень часто выступают против распространения условий коллективных договоров и соглашений на всех занятых. По мнению профсоюзных лидеров, включение пункта о распространении условий соглашения только на профсоюзных членов могло бы стать важным фактором усиления их влияния и средством привлечения в свои ряды новых членов.

Следует подчеркнуть, что несоответствие между численностью членов профсоюза и численностью работников, на которые распространяются условия коллективных соглашений, характерно для многих стран. Более или менее полное совпадение наблюдается в 10 странах ОЭСР, в основном с либеральной экономической моделью. Для стран с координируемой экономикой характерно значительное превышение второго

показателя над первым. Особенно нагляден пример Франции, где в профсоюзах состоят только 10% работников, однако соглашениями и колдоговорами охвачено 90% всех занятых. В среднем по западноевропейским странам доля охваченных колдоговорами работников и доля членов профсоюза соотносятся как 2 к 1 (соответственно 60 и 34%)¹⁴.

Реальные экономические последствия отраслевых соглашений в конечном счете зависят от того, насколько последовательно они выполняются компаниями — членами объединений. В России обязанность компаний, входящих в объединение работодателей и присоединившихся к ним, соблюдать условия отраслевого тарифного соглашения закреплена юридически. Работодатели выступают за принятие законодательной нормы о конкретном реестре участников соглашения и запрете на забастовку в период его действия. В этом случае дополнительные по отношению к законодательству обязанности работодателя будут увязаны с обязательствами работников.

Каким образом осуществляется контроль над тем, как отдельные компании выполняют договоренности, подписанные на уровне отрасли? Поскольку система отчетности о выполнении ОТС компаниями-участниками никак не прописана в законах, она является добровольной и, следовательно, зависит от активности объединения работодателей, заинтересованности участников и отношений, сложившихся внутри объединения. Например, Объединение работодателей электроэнергетики регулярно собирает отчетность компаний, участвующих в ОТС, и возвращает им обобщенную информацию. Как показали интервью, соблюдение договоренностей, зафиксированных в ОТС, является наиболее слабым местом системы. В отсутствие дисциплины со стороны работодателей осуществление функции выборочного контроля переходит профсоюзу. Правда, результаты такого контроля, как правило, смещаются из зоны взаимовыгодного выявления и разрешения проблем в область споров и конфликтов.

Эффективное функционирование системы установления оплаты труда возможно лишь при условии, что отраслевые соглашения оставляют компаниям определенную гибкость при решении вопросов оплаты труда на уровне предприятия. Понятно, что положение компании на протяжении срока действия соглашения может серьезно измениться. Каким образом можно достичь двух, в определенном смысле противоположных целей: обеспечить учет реального положения отдельной компании и обеспечить выполнение условий отраслевого договора? В западной литературе эта проблема получила название «управляемости колдоговорным процессом» (bargaining governability).

¹⁴ OECD Economic Outlook 2004. P. 144.

Более высокая «управляемость» может быть достигнута путем передачи решения отдельных вопросов на уровень коллективного договора, заключаемого на уровне предприятия. Другой путь — предоставление компаниям — членам отраслевых объединений возможности корректировать размер минимальной тарифной ставки, установленной в ОТС. Мы уже писали в предыдущем разделе о том, что многие ОТС предусматривают более высокие, чем установленный МРОТ, размер первой тарифной ставки. Здесь же идет речь о возможности компаний, имеющих финансовые затруднения, не выполнять или выполнять частично условия отраслевого соглашения. Как показано в табл. 4, лишь в четверти отраслевых соглашений допускается возможность выплаты компанией более низкого тарифа заработной платы, чем предусмотрено ОТС.

Таблица 4. Возможности отклонения коллективных договоров от минимального тарифа, установленного в ОТС

	Кол-во ОТС	Доля от всех ОТС, %
ОТС, предусматривающие более низкий МТ при заключении колдоговора на предприятии	8	22

По формальным признакам возможность определять в колдоговоре на локальном уровне более низкую, чем в ОТС минимальную ставку можно рассматривать в качестве «открытого пункта» (opt clause), который в последние годы стал часто присутствовать в отраслевых соглашениях, заключаемых в странах Западной Европы, прежде всего Германии. Благодаря этому пункту, компании, имеющие серьезные финансовые затруднения, могут повышать заработную плату своим работникам на меньшую величину, чем установлено в отраслевом соглашении. Однако российская практика имеет существенное отличие. Российские отраслевые соглашения предусматривают не возможность корректировки условий отраслевого договора в силу экономических причин, а только предоставляют компаниям возможность переходного периода, в течение которого минимальную тарифную ставку следует поднять до уровня, зафиксированного в ОТС.

Заключение

Рассмотрение отдельных аспектов формирования заработной платы в России позволяет сделать вывод о том, что этот процесс еще не приобрел завершенной формы. Формально в стране идет «полноценный»

колдоговорный процесс, который напоминает тот, который действует в странах с координируемой экономикой. Между основными социальными партнерами на федеральном уровне заключается Генеральное соглашение. Значительное число отраслей подписывают отраслевые тарифные соглашения. Широкое распространение получили коллективные договоры на уровне отдельного предприятия. Однако, несмотря на «похожесть» по форме, система не представляет собой единого механизма ввиду рассогласованности целевых установок, о чем свидетельствует достаточно слабая связь между всеми уровнями.

Общенациональное Генеральное соглашение не дает четких ориентиров социальным партнерам для роста заработной платы в стране. Основным итогом переговоров является установление минимального размера заработной платы. Причем порой скачкообразное, без увязки с итогами коллективных переговоров отраслевого и локального уровней, с каким-либо графиком их проведения. Практика законодательного кратного повышения МРОТ, которая наблюдается в последние годы, вносит дезорганизацию в процесс заключения и выполнения соглашений на уровне отрасли и коллективного договора отдельного предприятия.

Не лучше обстоят дела с межотраслевой согласованностью процесса переговоров и координацией инициативных позиций работодателей и профсоюзов. Процедура выработки отраслевых тарифных соглашений не подразумевает согласования основных положений этого правового акта с договоренностями, действующими в других отраслях. Отрасли разрабатывают ОТС в разное время и на разный срок. Те консультации и информационный обмен, которые происходят между представителями отдельных отраслей, носят нерегулярный и во многом неформальный характер.

Один из главных недостатков системы детерминации заработной платы, сложившейся в России в пореформенный период, заключается в том, что она не позволяет «увязать» темпы роста оплаты труда с динамикой основных экономических показателей страны, отрасли, фирмы. Как на общенациональном, так и отраслевом уровне пока не сложился механизм, который мог обеспечить экономически оправданное соотношение темпов роста оплаты труда с динамикой производительности. Поскольку «системообразующими» факторами соглашений, заключаемых между социальными партнерами, продолжает оставаться МРОТ или величина прожиточного минимума, постольку заработная плата в российской экономике определяется не экономическими, а социальными факторами. Более того, существенный и частый пересмотр МРОТ неминуемо ведет к эскалации зарплат вне связи с движением других экономических показателей деятельности компаний.

Отраслевые соглашения не могут решить задачу выравнивания зарплат для работников, имеющих схожие качественные характеристики, на предприятиях отрасли. Существующая система позволяет отдельным работодателям «злоупотреблять» оплатой труда для переманивания кадров и необоснованного взвинчивания зарплаты. Высокая доля надтарифной части заработной платы, закрепляемая в том числе в соглашениях верхнего и среднего уровней, ведет к высокой и ничем не ограничиваемой внутриотраслевой дифференциации оплаты труда. Гонка зарплат становится главным средством кадрового обеспечения, что в свою очередь ведет к неоправданно высокому обороту рабочей силы, снижает заинтересованность работников и отдельных компаний в создании условий для накопления специфического человеческого капитала.

Отсутствие либо слабый инфорсмент положений соглашений при заключении коллективных договоров на уровне предприятия ведет к тому, что отдельные компании при установлении оплаты труда фактически не испытывают ограничений, налагаемых на них соглашениями «верхнего уровня». Они устанавливают размер оплаты труда «в одиночку» и исходят преимущественно только из своих возможностей, без оглядки на положение дел в экономике и отрасли в целом. Все это подводит к выводу о том, что в российских условиях процесс детерминации оплаты труда в реальности остается децентрализованным. Вопросы заработной платы решаются не столько в рамках коллективно-договорной системы, сколько становятся прерогативой менеджмента каждого отдельного предприятия.

Пока нельзя дать четкий ответ на вопрос о том, какая перспектива ждет Россию с точки зрения функционирования механизма зарплатообразования. Примкнет ли наша страна к группе стран с либеральной моделью детерминации оплаты труда, где зарплата все в большей степени регулируется индивидуальным контрактом? Или в ней установится модель, предполагающая широкое участие в решении вопросов оплаты труда социальных партнеров всех уровней? Сегодняшняя практика сочетает в себе элементы и того, и другого, но далеко не всегда наиболее эффективным образом. Коллективные договоры и соглашения являются общественным благом, результаты которого зависят, во-первых, от эффективности совместных действий по их созданию, и во-вторых, от готовности и потребности индивидов активно использовать их к собственной выгоде. Будущее механизма зарплатообразования будет во многом зависеть от того, произойдет ли наращивание институциональных возможностей и мощи каждого из контрагентов трудовых отношений — профсоюзов и объединений работодателей.

Препринт WP3/2008/04
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Н.Т. Вишневецкая, О.В. Куликов

**Формирование заработной платы в России:
роль отраслевых тарифных соглашений**

Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Отпечатано в типографии ГУ ВШЭ с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 $\frac{1}{16}$. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 1,7.
Усл. печ. л. 1,65. Заказ № . Изд. № 859.

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73