**Поговорим о зарплате или Что нужно знать, чтобы успешно провести переговоры по зарплате**

*«Нам чужого не надо, нам бы свое отобрать!»*

Девиз профсоюзов, борющихся за справедливость

**Введение**

Данное пособие рассчитано на тех, кто собирается вести переговоры по поводу заработной платы. Не своей личной зарплаты, а по поводу зарплаты своих коллег, своих товарищей, членов своего профсоюза. Речь пойдет о том, как подготовиться к переговорам с работодателями по поводу заработной платы. Такие переговоры обычно являются частью работы при заключении коллективного договора. По мнению многих профсоюзных лидеров, переговоры по зарплате это самая сложная часть работы. Можно назвать целый набор трудностей, с которыми приходится сталкиваться работникам и их представителям, когда они начинают диалог со своим работодателем по поводу заработной платы.

Во-первых, это трудности правового характера. Большинство не знает, как себя нужно вести в этом вопросе. Ведь все права находятся у работодателя: он формирует финансы предприятия, он планирует затраты, в том числе и на зарплату. Он хозяин, поэтому за ним и решающее слово. Во-вторых, большинство работников и профсоюзных лидеров не знакомы с тем, как формируется фонд оплаты труда и кто (или что) может оказывать на него влияние. Наконец, в-третьих, даже специалисты предприятий не очень хорошо знакомы с тем, какие отечественные, а уж тем более мировые, тенденции складываются в области оплаты труда. Поэтому бывает трудно понять, куда дует ветер, какие складываются обстоятельства, чего нужно ждать в области оплаты труда. Как следствие, происходит беспрерывное «изобретение велосипедов» или «открытие Америк», в то время как главные вопросы остаются нерешенными.

Данное пособие и предназначено для того, чтобы помочь в решении этих проблем. Конечно, оно не может быть универсальной инструкцией, описывающей все случаи жизни. Скорее здесь будут изложены принципы и подходы к тому, как вести эту работу, а уж каждый переговорщик будет самостоятельно разрабатывать свою программу переговоров. Нужно сразу предупредить: невозможно, прочитав эти рекомендации, сразу же приступать к переговорам.

После прочтения можно приступить только к подготовительной работе. Любые серьезные деловые переговоры можно вести, только хорошо подготовившись и хорошо зная не только ситуацию, но и позицию своего партнера по переговорам. Партнеры (а может, оппоненты) не обязаны полностью «раскрывать свои карты» и замыслы. Переговоры ведутся для того, чтобы решить вопрос с максимально возможной пользой для себя, однако с учетом реальных возможностей своего партнера-оппонента. Если партнер неграмотен, некомпетентен и неинформирован, то его легко и обмануть и запутать, а уже потом навязать выгодное для себя решение. Именно так, зачастую, и происходят переговоры по зарплате: работники или профсоюзные лидеры тонут в цифрах и выкладках, которые им предлагает работодатель, и, запутавшись и уже ничего не понимая, соглашаются на вариант, предложенный администрацией, а уже потом с удивлением обнаруживают, что они не этого хотели. Но поздно, решение принято, и согласие было дано.

Поэтому, готовясь к переговорам по зарплате нужно иметь информацию нескольких видов. Во-первых, это правовая информация, т. е. знание законов, норм и положений, которые регламентируют заработную плату в стране, в регионе, в отрасли и на предприятии. Во-вторых, нужно понимать, что зарплата это не просто сумма денег, которую работодатель отдает взамен отработанного времени, а сложное социально-экономическое отношение, возникающее между участниками трудового процесса. Это отношение прежде всего отражает социальное положение каждого из участников - насколько они равны, или наоборот - взаимно подчинены друг другу. Нужно знать теорию зарплаты и что влияет на её повышение и что *-*на понижение. Тогда можно будет четко избежать ловушек, которые подстерегают сторонников «упрощенного взгляда» на зарплату. В-третьих, нужно знать ситуацию и в стране, и в мире: какие тенденции в вопросах оплаты существуют. Где и у кого растет зарплата и почему, а где наоборот. В-четвертых, нужно знать, как формируется прожиточный минимум, в том числе в своем регионе и в своей отрасли. Без этой информации невозможно грамотно вести переговоры - это отправная точка, которая позволяет понять, что происходит с зарплатой на вашем предприятии. Ведь если прожиточный минимум увеличился на 30 %, а зарплата на 20 %, то это означает фактическое снижение зарплаты по отношению к прожиточному минимуму. В-пятых, нужно знать информацию по выплатам зарплаты на своем предприятии. Нужно знать ее в целом, нужно знать по подразделениям и по отдельным профессиям. Причем нужно знать в динамике, т. е. в настоящее время, за прошедший год и за позапрошлый год, и вообще - чем за больший период вы знаете динамику, тем лучше. И последнее: нужно знать экономическое положение предприятия, нужно знать бизнес-планы, конъюнктуру рынка, иметь представление о портфеле заказов.

Вооружившись такой информацией, можно рассчитывать если не на успех, то хотя бы на уверенность, что вы не дадите обмануть ни себя, ни тех людей, интересы которых вы представляете.

**1. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ**

***1.1.*Международное трудовое законодательство о зарплате**

Вопрос о заработной плате является самым насущным для всех наемных работников с того момента, как они появились. И никогда история отношений наемных работников и работодателей по этому вопросу не была мирной. Во все времена и во всех странах работодатели пытались «сэкономить», уменьшить и «зажать» зарплату, обмануть работников и сыграть на их слабостях. Развитие рабочего движения и рост правового сознания работников шел в направлении умения работников отстаивать свое право на достойную зарплату правовыми методами. Для этого надо было уметь с помощью четкого «юридического» языка называть все способы обмана и ухода работодателей от справедливой и своевременной оплаты труда.

Борьба работников за свои права во всех странах носила острый характер. Во многих странах, которые ныне гордятся своими профсоюзами, она носила порой трагический характер (Достаточно вспомнить, что праздник Международной солидарности трудящихся был учрежден в память о расстреле полицией демонстрации рабочих в США. Таким же напоминанием могут служить имена Н. Сакко и Б. Ванцетти. Их именами довольно часто назывались улицы советских городов. Но мало кто помнит, что это имена двух профсоюзных лидеров итальянских рабочих в США, которые были несправедливо обвинены в уголовных преступлениях и казнены по приговору суда). Поворотным пунктом в истории борьбы работников за свои права стало создание Международной организации труда (МОТ) (Международная организация труда появилась вместе с Лигой Наций на основании Версальского договора в 1919 году. Она была учреждена для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после Первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне. После Второй мировой войны основные цели и принципы МОТ получили активное подтверждение и расширение в Филадельфийской декларации. В 1946 году МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций). С ее появлением стало формироваться международное трудовое право, закреплявшее важнейшие права работников, в том числе и в заработной плате. На сегодняшний день МОТ - это самая авторитетная международная организация в области разработки и защиты социально-трудовых прав. МОТ не просто собирает лучший опыт разных стран, а вырабатывает правила, которые становятся обязательными для регулирования трудовых отношений всех стран - членов МОТ, одобривших ту или иную конвенцию или рекомендацию. Это означает, что государство вносит соответствующую правовую норму в свое трудовое законодательство и она становится обязательной для соблюдения.

Многие положения этих конвенций выглядят банальными, но не следует забывать, что каждое положение этих конвенций появилось из-за существования реальных нарушений прав работников. Ниже будут перечислены некоторые, наиболее значимые требования к заработной плате, закрепленные в конвенциях МОТ.

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание нормы** | **Статья и номер конвенции МОТ** |
| **Денежная заработная плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране,**а уплата в форме долговых обязательств, расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте, запрещается. | Конвенция МОТ № 95, статья 3 |
| Законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут разрешить **частичную выплату заработной платы натурой**в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной; выплата заработной платы в виде спиртных напитков с высоким содержанием алкоголя, а также в виде вредных для организма наркотиков не разрешается ни при каких обстоятельствах. | Конвенция МОТ № 95, статья 4 |
| **Заработная плата выплачивается непосредственно заинтересованному работнику,**за исключением тех случаев, когда иной способ ее выплаты предусматривается законодательством данной страны, коллективными договорами или арбитражными решениями или когда имеется личное согласие на то самого работника. | Конвенция МОТ № 95, статья 5 |
| Вычеты из заработной платы разрешаются только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством данной страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями. | Конвенция МОТ № 95, статья 8 |
| **Запрещаются всякие отчисления из заработной платы,**производимые у работников в пользу работодателя или его представителя или какого-либо посредника (например, подрядчика или вербовщика) **с целью путем прямого или косвенного вознаграждения обеспечить себе получение или сохранение работы.** | Конвенция МОТ № 95, статья 9 |
| **В случае банкротства**предприятия или ликвидации его в судебном порядке**работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов.** | Конвенция МОТ № 95, статья 11 |
| **Выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него...**Запрещается производить выплату заработной платы в тавернах или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработная плата выплачивается работающим в таких учреждениях лицам. | Конвенция МОТ № 95, статья 13 |
| Каждый член МОТ при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и... обеспечивает применение в отношении **всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.** | Конвенция МОТ №100, статья 2 |
| **Каждый член Международной организации труда,**ратифицирующий настоящую Конвенцию, **обязуется ввести систему установления минимальной заработной платы,**охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным. | Конвенция МОТ №131, статья 1 |
| **Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению;**неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции в отношении ответственного лица или лиц. | Конвенция МОТ №131, статья 2 |
| Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают, насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями: а) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; b) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. | Конвенция МОТ № 131, статья 3 |
| При определении уровня минимальной заработной платы необходимо принимать во внимание, в числе других, следующие критерии: а) потребности работников и их семей; b) общий уровень заработной платы в стране; с) стоимость жизни и изменения в ней; d ) пособия по социальному обеспечению; е) сравнительный уровень жизни других социальных групп; f ) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. | Рекомендация МОТ № 135 |
| **Должны приниматься все необходимые меры в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым**для обеспечения содержания работника и его семьи. | Рекомендация МОТ № 85 |
| Подробности об условиях получения заработной платы, которые должны доводиться до сведения работников, должны включать, там где это целесообразно, сведения относительно: а) ставок полагающейся заработной платы; b) метода исчисления; с) периодичности выплаты заработной платы; d ) места выплаты; е) условий, согласно которым могут производиться удержания. | Рекомендация МОТ № 85 |

Смысл выделения этих норм заключается в создании представления о том, какие трудовые отношения следует считать современными и цивилизованными, т. е. отвечающими основным принципам свободы и демократии. Каждое государство, которое вступает в Международную организацию труда и подписывает ее документы, делает это добровольно и берет на себя обязательство строго соблюдать эти принципы. Российская Федерация является полноправным членом, подписала большую часть конвенций и приняла большую часть рекомендаций.

Что означает принятие норм или рекомендаций МОТ для правовой системы? Смысл документов МОТ должен быть перенесен в законодательство страны, которая ее приняла. Например, смысл статьи 4 Конвенции МОТ № 95 «о частичной выплате зарплаты натурой» передан в статье 131 «Формы оплаты труда» Трудового кодекса РФ. И точно так же, на каждый принятый документ МОТ должен существовать государственный акт, где закреплена эта норма без искажений.

***1.2. Система Российского*трудового *законодательства***

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Трудовое законодательство включает в себя:

- Трудовой кодекс;

- федеральные законы, в которых оговариваются некоторые аспекты занятости и заработной платы, например «О занятости населения в РФ», «О коллективных договорах и соглашениях», «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда», «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», «О минимальном размере оплаты труда», «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

- указы Президента Российской Федерации;

- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;

- акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Между всеми этими правовыми актами существует определенная иерар­хия или соподчиненность. Наибольшее значение имеет Кодекс и законы, а указы президента не должны противоречить им. В свою очередь, постановления Правительства не могут противоречить Кодексу, законам и указам - и так далее, до актов органов местного самоуправления: правовой акт низшего уровня является подчиненным и не может противоречить акту более высокого уровня.

Органы государственного и местного управления регулируют так называемые минимальные, или обязательные нормы. Они очерчивают границы меньше, или хуже которых быть не должно. Например, государство определяет минимальный размер заработной платы, но никак не регулирует вопрос о максимальной заработной плате. Здесь оставляется возможность разрабатывать дополнительные соглашения и договоры, в которых оговариваются более высокие и благоприятные условия труда и вознаграждения. Такие договоры и соглашения заключаются уже не государством, а работниками и работодателями. Правда государственные органы тоже могут участвовать в процессе заключения таких соглашений в качестве наблюдателей или участников, например в бюджетной сфере, где государство или местные власти могут выступать в качестве работодателей. Главными участниками заключения таких соглашений являются работодатели (или их объединения) и профсоюзы (или иные органы, представляющие интересы работников).

Такие соглашения тоже увязаны в систему. Прежде всего, это Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Это соглашение не может содержать ни одной нормы, которая была бы хуже, чем провозглашенные в Трудовом кодексе, трудовых законах, указах, постановлениях и т. п. Мало того, соглашение должно хоть в чем-то УЛУЧШАТЬ СИТУАЦИЮ по сравнению с той, которая описана в законодательстве. Иначе нет смысла заключать такое соглашение!

Вслед за Генеральным соглашением идут отраслевые соглашения между отраслевыми профсоюзами и объединениями работодателей данной отрасли. И здесь должен быть элемент УЛУЧШЕНИЯ по сравнению с законом и Генеральным соглашением. Причем в каждой отрасли это улучшение определяется теми ресурсами, которые в ней есть. Отраслевые соглашения «богатых отраслей» (энергетики, нефтяники, металлурги и т. п.), должны в своих соглашениях иметь больше «улучшений», чем «бедные» бюджетники, коммунальщики и т. п. Следующий уровень - это уровень регионов, и здесь должны заключаться региональные соглашения. За ними следуют соглашения на уровне компаний, а потом - коллективные договоры на предприятиях и в организациях. И каждый следующий уровень должен отличаться от предыдущего каким-то улучшением.

Все это - и система правовых актов, и возможность заключения дополнительных соглашений - и составляет правовую основу для регулирования всех трудовых отношений, в том числе заработной платы.

**2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

***2.1. Социальное значение зарплаты. Социальные параметры зарплаты***

Заработная плата - это важнейший параметр экономической деятельности, характеризующий состояние социально-трудовых отношений. Этот параметр отражает очень многое. Например, по уровню зарплаты мы судим об экономическом развитии и предприятия, и региона и даже целой страны. Готовясь к переговорам по заработной плате необходимо понимать, что речь не идет о сделке типа «товар - деньги», ведь общепринятой международной точкой зрения является признание того, что труд это не товар. Труд - это особая деятельность, значение которой не сводится к классической формуле: работник отдает работодателю свою физическую и умственную энергию и тот оплачивает эти расходы. Труд является источником благосостояния большинства людей, и за счет этого они не только едят, покупают одежду и содержат жилища. За счет трудового вознаграждения человек растит и воспитывает детей, содержит больных и престарелых членов своей семьи, учится, развивается и делает еще много того, что не укладывается в рамки простой товарно-денежной логики. В общем, заработная плата это не результат экономической сделки, а результат сложного социально-экономического взаимодействия участников трудового процесса. И это не просто красивая, но бесполезная фраза. Цивилизованные страны пришли к этому выводу в результате сложного и противоречивого процесса развития, и сложное, немонетарное отношение к зарплате - это признак современного цивилизованного подхода.

Первая и главная социальная функция зарплаты заключается в том, что зарплата должна обеспечивать условия воспроизводства рабочей силы. С XIX века известно, что понятие «воспроизводство» может рассматриваться в узком и в широком смысле. Узкое понимание означает воспроизводство *только самого работника для последующего рабочего эпизода:*грубо говоря - чтобы было что поесть для восстановления сил, было где поспать и что на себя одеть. Но с тех же времен признано, что нормальным для общества является расширенное воспроизводство рабочей силы. Это означает, что работник должен получать столько, чтобы поддерживать нормальный для данного общества стиль жизни. Не просто есть, а есть здоровую и по возможности вкусную пищу. Не просто иметь крышу над головой, а иметь удобное жилище с современными условиями, не только самому восстанавливаться перед следующим рабочим днем, а еще и содержать семью, учить детей и т. п. Иными словами, зарплата должна давать человеку возможность вести достойный для его времени и страны образ жизни.

***Как определить, выполняет ли зарплата свою социальную функцию?***

Для того чтобы определить, как зарплата выполняет свою функцию, производится ее сравнивание с минимальными стандартами потребления, которые разрабатываются в каждом цивилизованном государстве. В России еще с советских времен зарплату принято сравнивать с прожиточным минимумом. В разное время он исчислялся по-разному, но сейчас это делается с помощью стоимости минимальной потребительской корзины. Этот показатель рассчитывается по каждому региону, по разным возрастным группам и по разным категориям граждан (работающие, пенсионеры, дети и др.). Поэтому, готовясь к переговорам по заработной плате, необходимо найти местные данные по последнему году, а лучше всего иметь такие данные за несколько последних лет. Просчитав динамику изменения стоимости (как правило, роста) потребительской корзины, можно получить представление о том, насколько должна увеличиться зарплата.

***Что такое «зарплата ниже прожиточного минимума» ?***

Западные специалисты любого уровня не могут обсуждать эту проблему, как связанную с экономикой. Для них это непонятно вообще! Как это так: зарплата ниже прожиточного уровня? Для них это явление, не имеющее отношения к экономике.

Отечественные специалисты более покладисты. Некоторые даже считают, что, может быть, и не надо стремиться поднимать минимальную зарплату до прожиточного минимума. По их мнению, это приведет к неконтролируемому росту инфляции (В частности, такого взгляда придерживается Р. И. Капелюшников в работе «Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности» (Препринт\Л/РЗ/2003/07. -М.: ГУ ВШЭ, 2003). Хотя исследователи Института экономики РАН, например, считают, что роль зарплаты в раскручивании инфляции является второстепенной, а главную роль играет рост материальных затрат. Более подробно место зарплаты в структуре производственных затрат будет рассмотрено ниже.). Но даже эти исследователи подчеркивают, что такая ситуация ненормальна и может существовать только временно. Большинство же специалистов оценивают зарплату ниже прожиточного минимума примерно так: «Рассматривать данное явление следует как скрытую форму безработицы. Если работник, участвуя в производстве нормальное число часов, не может обеспечить себе минимум средств существования, то он как бы не трудится, а получает пособие за формальную принадлежность к группе работников» (Бедность в России / Под ред. Дж. Клугман. *-*Всемирный банк. 1998.)

К сожалению - и это общепризнанный факт - начиная с 1990-х годов реальный уровень жизни в России значительно снизился. Снизилась и зарплата и прожиточный минимум. Государство вынуждено было сформировать такой уровень прожиточного минимума, который обеспечивает только физиологическое выживание (Борьба профсоюзов за увеличение прожиточного минимума это обязательное условие защитной деятельности профсоюзов. Прожиточный минимум составляет основу борьбы работников за свою зарплату. Разумеется, что профсоюз отдельного предприятия не может прямо влиять на величину прожиточного минимума, которую определяют на уровне правительства и региональных администраций. Но участие первичной профсоюзной организации в такой деятельности необходимо. В данном пособии этот вопрос рассматриваться не будет). Причем аналитики подчеркивают, что государство последовательно снижает прожиточный уровень, создавая благоприятные условия дальнейшего снижения зарплаты.

Основными последствиями существования зарплаты ниже прожиточного уровня являются следующие. Во-первых, это бедность населения. Главной особенностью бедности является ее самовоспроизводство, т. е. она захватывает все большее и большее количество людей, прививая им пассивность, нежелание работать, учиться и т. п. Если бедность станет устойчивой особенностью, то она сделает невозможным любой прогресс. Регионы с устойчивой бедностью оказываются невосприимчивы ко всем способам развития: экономического, технического, социального, гуманитарного и т. п. Поэтому политику предприятий, которая не подразумевает превышения зарплаты над прожиточным минимумом, можно считать политикой уничтожения человеческого потенциала предприятия (региона, страны и т. п.). Во-вторых, это ухудшение демографической ситуации (снижение продолжительности жизни, увеличение смертности всех категорий населения, увеличение разводов, снижение рождаемости и многое другое). Невозможность даже простого воспроизводства «изнашивает» людей раньше срока. В-третьих, длительная бедность приводит к невозможности выполнения социальных функций, разрушению жизненных укладов, разложению основ социальной жизни. Речь идет не только о расширенном воспроизводстве (воспитание детей, содержание больных и стариков), речь идет о том, что разрушаются представления людей о нормальной жизни. Если многие люди получают низкую зарплату, то они, например, разрушают нормальные представления молодежи о труде. Молодые люди, как показывают опросы конца 1990-х годов, начинают ценить такие профессии, как рэкетир, проститутка и не видят в этом ничего позорного. И эти представления они несут за собой во взрослую жизнь, становясь дееспособными гражданами и реальными участниками экономической жизни. Можно много говорить о последствиях подобного рода, но это выходит за рамки данного пособия, поэтому нужно отметить, что негативные социальные последствия могут быть весьма серьезными.

***Минимальный уровень зарплаты***

Минимальный уровень оплаты труда имеет огромное значение при определении всего комплекса вопросов, связанных с оплатой труда. Можно сказать, что это второй - после прожиточного минимума - краеугольный камень, на котором выстраивается многообразная система отношений, связанных с оплатой труда. У минимальной оплаты труда есть несколько значений, которые необходимо учитывать. Во-первых, она показывает минимальную границу, ниже которой нельзя опускаться при оплате труда. Этот минимум устанавливает государство, демонстрируя тем самым силу и степень развитости своей экономики. Чем выше размер минимальной зарплаты, тем богаче общество. Минимальный размер носит безусловный и безоговорочный характер - он одинаков для всех работодателей в стране - частных и государственных, отечественных и иностранных, крупных и мелких, и т. п. Во-вторых, минимальный размер оплаты труда служит точкой отсчета, это абсолютный ноль, на основе которого должна выстраиваться разветвленная сеть разнообразных тарифных сеток и окладных схем. Как показывают исследования, даже на частных предприятиях нередко используются традиционные тарифные сетки советских времен.

Но если минимальный размер оплаты труда устанавливает государство, то это не значит, что на каком-то предприятии не может быть установлен свой минимум, от которого может выстраиваться система тарифных ставок и окладов. Правда, этот локальный минимум не должен быть ниже установленного государством, т. е. работа по установлению локальных минимумов зарплаты (региональных, отраслевых, для предприятия) - это работа по повышению уровня зарплаты для всех категорий работников.

***Тенденции в области прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда***

Общепризнанным является факт снижения уровня жизни с начала 1990-х годов, т. е. с начала проведения рыночных реформ. Но это снижение выражается прежде всего в снижении прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда. По данным специалистов института экономики, в 1990 г., т. е. перед началом рыночных реформ, прожиточный минимум составлял 61 руб., а минимальная зарплата 80 руб. Превышение заработка над минимумом составляло 31 %. А через двенадцать лет, в 2002 г., минимальная зарплата составляла всего лишь 20 % прожиточного минимума (Используются данные работы: *Соболев Э. Н., Ломоносова С. В.*Оплата труда в Российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований (РАН, Институт экономики, центр социальной политики и рынка труда. Доклад для обсуждения на Ученом совете центра). - М., 2003). Да и в настоящее время она не превышает 50 % прожиточного минимума.

При этом государство предприняло целый ряд усилий по изменению этих нормативов в сторону уменьшения. Так, в 1992 г. понятие «минимальный потребительский бюджет» было заменено на понятие «минимальная потребительская корзина». Суть изменения заключалась в том, что в понятие корзины не включались расходы на приобретение предметов длительного потребления и оставлены только те, которые нужны для текущего выживания человека. При этом, по оценке специалистов, прожиточный минимум снизился не менее чем в два раза. И хотя за последние годы этот показатель повышался, он по-прежнему отражает лишь уровень физиологического выживания человека.

Но снижение нормативов - это еще не все. Характерной чертой в современной России стал низкий уровень правовой культуры. Имеется виду неисполнение установленных законов и нежелание государственных органов следить за этим. В качестве самого яркого примера можно привести знаменитую эпоху невыплат заработной платы в середине 1990-х годов, когда работодатели, даже те, которые могли платить зарплату вовремя, задерживали ее. Это происходило открыто и государство, имея законы, позволявшие наказывать неплательщиков, и органы, имевшие на это полномочия (Гострудинспекцию, прокуратуру и т. п.), бездействовало. До сих пор невыплаты не исчезли, но закон не соблюдается и в отношении минимальных стандартов оплаты. Зарплаты ниже установленного законом уровня - отнюдь не редкость. Например, по данным социологов, доля работников, получающих зарплату менее 700 руб., колеблется по разным регионам от 0, 5 % до 4 % от общей численности работающих. (Речь идет о социологическом исследовании ИСИТО и Центра международной солидарности профсоюзов. Опросы работающего населения проводились в четырех городах: Воронеже, Новокузнецке (Кемеровская область), Бердске (Новосибирская область) и Полевском (Свердловская область). Исследование проводилось в 2003 г.).

В результате в экономике сложился крайне низкий уровень оплаты труда. При этом большинство исследователей подчеркивает, что за последние годы роль зарплаты как источника доходов населения возросла - это означает, что другие источники средств (пособия, доходы от подработки, прочие доходы) или исчезли совсем, или сократились.

***2.2. Под влиянием чего меняется уровень заработной платы***

Готовясь к переговорам по поводу заработной платы, следует иметь представление о том, за счет каких факторов реально изменяется (т. е. повышается или понижается) ее уровень. Одного желания повысить зарплату недостаточно - нужно иметь веские аргументы, которые будут признаны другой стороной. Современные исследователи проблем заработной платы называют как минимум шесть факторов, которые могут реально повлиять на повышение заработной платы.

***Результаты деятельности предприятия***

Самым значимым фактором, влияющим на изменение зарплаты, признаются результаты деятельности предприятия. Исследователи неоднократно фиксировали жесткую связь между тем, как работает предприятие и как оно платит зарплату. Эта проблема будет еще обсуждаться ниже, а сейчас следует отметить, что такая взаимоувязанность отражает точку зрения, при которой зарплата определяется не в результате трудовых усилий работников, а по всему комплексу экономических параметров. В этом случае труд и зарплата рассматриваются как внутренний ресурс предприятия, которым оно свободно манипулирует. Увеличивает, если есть прибыль или доход, и наоборот - уменьшает, если прибыли нет. При таком подходе отрицается трудовая природа заработной платы. В таких условиях работник практически лишается возможности влиять на величину своего заработка - теперь это зависит от того, насколько востребован конечный продукт (или услуга), производимая на данном предприятии, насколько эффективно сработали маркетинговые, финансовые и др. службы. Но как показывают результаты опросов руководителей предприятий, большинство из них считают именно этот фактор самым важным условием повышения зарплаты (Используются данные работы: *Капелюшников Р. И.*Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. Препринт. WP 03/2003/07. - М.: ГУ ВШЭ, 2003).

***Рост цен***

Рост цен, инфляция и рост уровня жизни - второй по значимости регулятор заработной платы. Многие экономисты считают, что зарплата не должна реагировать на такие «раздражители». Это, по их мнению, провоцирует инфляцию и другие негативные экономические процессы. Но практика работы практически всех отечественных предприятий показывает, что этот фактор учитывается, и предприятия идут на увеличение зарплат. Основная причина такого поведения заключается в том, что уровень жизни большинства российских работников очень низок. И любые сдвиги на макроэкономическом уровне, например рост цен на некоторые товары (или услуги), ставит многие семьи на грань выживания. Существуют даже сезонные повышения зарплаты, например необходимость найти средства для повышения зарплат (или выплат) в конце лета, когда многие люди готовят детей к школе и вынуждены покупать новую одежду, обувь и т. п.

Непрекращающийся рост цен в последние годы способен обесценить зарплаты большинства работников бюджетной сферы, многих промышленных предприятий, и руководители таких организаций вынуждены искать дополнительные средства, несмотря на то, что количество труда, затрачиваемое работниками, остается прежним.

***Уровень оплаты на других предприятиях***

На рынке труда стран с развитой рыночной экономикой давно сложились устойчивые пропорции в оплате различных категорий работников. Представители массовых профессий имеют приблизительно одинаковую зарплату на разных предприятиях. Одна из наиболее отличительных характеристик российского рынка заключается в том, что работники одной профессии и одинаковой квалификации могут получать зарплату за одну и ту же работу, различающуюся в несколько раз. Многие специалисты, на этом основании вообще отрицают существование российского рынка труда и говорят о том, что основу различий в зарплате составляет не квалификация работника, а природная и организационная рента, которой снабжают своих работников владельцы высокодоходных предприятий и организаций.

Но, несмотря на это, в последние годы работодателям все чаще приходится учитывать размеры зарплат не только на аналогичных предприятиях, но и вообще на других предприятиях. Выравнивание зарплат на уровне территорий и отраслей - безусловное свидетельство развития рынка труда в России и эту тенденцию нужно всячески приветствовать. Если работодатель вынужден повышать зарплату «с оглядкой» на то, как платят на других предприятиях, то это означает, что зарплата становится все более «социальным» явлением, т. е. средством поддержания социальной жизни работника в определенных социальных условиях.

Правда у такой зависимости есть и негативная сторона. Предприятие, имеющее возможность платить больше не будет этого делать, если вокруг уровень зарплат очень низкий. В этом случае приходится признать, что любой, кто добивается повышения оплаты на своем предприятии, закладывает основы для повышения зарплат на других предприятиях и в организациях.

***Государственные нормативы по оплате***

Роль государства в определении минимальных размеров заработка и других нормативов по зарплате очень велика. Особенность таких нормативов, а сюда относится не только минимальный заработок, но и соотношение между тарифными и разрядными группами, размеры доплат за особые условия труда и т. п., заключается в том, что они обязательны для всех работодателей, и работники вправе требовать их безусловного соблюдения. Но в реальной практике этот фактор оценивается весьма скромно, потому что государство не использует этот рычаг. Минимальный размер, тарифные и разрядные сетки, коэффициенты доплаты и т. п. пересматриваются государством редко и в недостаточных размерах. А иногда предпринимаются попытки вовсе отказаться от установления каких-либо нормативов в сфере оплаты труда (Имеется в виду попытка правительства отменить понятие «минимальный размер оплаты труда» в рамках кампании по замене натуральных льгот денежными компенсациями в 2004 г.).

Но, тем не менее, государственные нормативы в области оплаты труда выполняют роль базы, на которой строится система оплаты труда всех предприятий.

***Давление работников***

Никто так не заинтересован в росте зарплаты, как сами работники. Набор средств оказания давления работников на администрацию достаточно велик. Это, прежде всего, так называемые активные формы протеста: разнообразные формы забастовок - от законных до стихийных, пикеты, голодовки и т. п. Но кроме активных форм существует еще и множество пассивных форм. К ним относятся передача просьб и требований через посредников (руководителей среднего звена, журналистов, политических деятелей и т. п.), снижение активности и производственной дисциплины и др. Причем нет достоверных данных, что активные формы давления более эффективны и приводят к лучшим результатам. Работники имеют достаточно возможностей для того, чтобы дать сигнал руководству о своей неудовлетворенности зарплатой. Другое дело, что работодатель не всегда хочет услышать эти сигналы и не всегда может пойти навстречу своим работникам. Но задача работников сделать так, чтобы давление по поводу зарплаты всегда ощущалось и использовать для этого разнообразные формы.

*Внешнее вмешательство*

Наконец последним значимым фактором аналитики называют внешнее вмешательство, и прежде всего - вмешательство властей. Самым ярким примером такого вмешательства стали выдвинутые в некоторых регионах требования местных властей в 2004 г. поднять минимальную зарплату до уровня прожиточного минимума. Для многих работодателей это было довольно жесткое требование, но они вынуждены были ему подчиняться и находить необходимые решения. В качестве внешней силы могут выступать не только местные власти, но и, например, прокуратура, органы трудового контроля, а также общественные организации, например профсоюзы и т. п.

Значимость этого фактора лишний раз подчеркивает, что любое предприятие действует не в изолированном пространстве, а в рамках более широкой социально экономической системы и должно придерживаться общепринятых норм и правил. Хотя внешнее вмешательство может и понижать уровень заработка. Например, криминальное или коррупционное давление на предприятие способно существенно затормозить рост зарплаты или даже снизить ее.

***2.3. Монополия работодателя на изменения в области оплаты труда***

Если отвечать на вопрос, кто является инициатором изменений в области оплаты труда, то специалисты дают однозначный ответ: это администрация предприятий. Об этом говорят и наблюдения, и опросы самих руководителей. Подавляющее большинство из них говорят о том, что все изменения в области оплаты труда инициируются ими самими. Причины могут быть разными (см. предыдущий раздел), но инициатор один - работодатель. Такая ситуация сложилась повсеместно практически во всех регионах и во всех отраслях. Можно вполне обоснованно говорить о монополии работодателей на установление политики в области оплаты труда.

Следствием такой монополии является неразвитость договорной практики в области оплаты труда. Именно такая модель, при которой работники договариваются с работодателем обо всех деталях систем оплаты, видов и размеров вознаграждения, является основой взаимодействия на рынке труда. А монополия работодателя, даже если он повышает зарплату, это признаки нерыночной, административной модели регулирования трудовых отношений. Парадоксальность ситуации заключается в том, что современная законодательная база дает все возможности для организации рыночного процесса, но работодатели, профсоюзы, да и сами работники делают все, чтобы этот, выгодный для работников, механизм не работал.

Ну а выгода, и даже прибыль при таком положении дел достается работодателю. Именно он выигрывает от своей монополии на регулирование зарплаты. Об этом свидетельствуют цифры, иллюстрирующие долю зарплаты в общих производственных затратах. Для большинства стран с рыночной экономикой эта цифра составляет 50-70 % от общей суммы затрат. Причем эта доля, пусть и очень небольшими темпами, но устойчиво растет на протяжении более чем 10 лет. В России в 2003-2004 гг доля затрат на зарплату в среднем колеблется на уровне 30 %, а в некоторых отраслях и на некоторых предприятиях она не превышает 20 %. Мало того, за последние годы доля зарплаты в затратах предприятия хоть и небольшими темпами, но постоянно снижается.

Специалисты оценивают такую ситуацию, как «экономию за счет оплаты труда» и «перераспределение созданной стоимости *в*пользу капитала, а не труда». Иными словами, речь идет о систематической недоплате работникам в современной российской экономике.

К каким последствиям приводит экономия на заработной плате? Прежде всего, это экономия на затратах и уменьшение издержек предприятия, а значит увеличение прибыльности и экономической эффективности. Но это с полным правом можно назвать сиюминутной выгодой. Когда этой логике начинают следовать все работодатели и работники никак не могут ограничить это их стремление, то возникает целый ряд более серьезных и значимых последствий. Прежде всего, это снижение качества труда. Дешевая рабочая сила не способна производить качественный продукт и тот, кто платит низкую зарплату, не может рассчитывать на сложный и качественный труд, подрывая тем самым перспективы своего развития. Причем, если экономия на рабочей силе становится повсеместной, то дефицит качественной рабочей силы также становится повсеместным. Возникает ситуация, когда можно использовать только простые технологии с использованием простого труда, т. е. технологическое отставание получает социальную основу.

Еще более серьезным последствием экономии на рабочей силе является распространение бедности. Исследования социологов показывают, что в последние годы количество источников средств существования для большинства семей сократились. Уменьшилось число пособий и других выплат, снизились возможности для получения натуральных льгот и т. п. Но если стало меньше других источников, то роль зарплаты значительно выросла - она стала самым главным, и по сути единственным, источником средств существования большинства населения. И ее уменьшение - это самый главный фактор распространения бедности.

Бедность - одна из самых актуальных проблем современности, и здесь нет возможности рассматривать ее подробно. Можно лишь сказать, что это устойчивое явление, которое не преодолевается путем простого увеличения доходов. Бедность - это целая система норм поведения и взаимодействия. Она формируется долго, но еще дольше она преодолевается. Под влиянием бедности люди теряют мотивацию к труду, чувство ответственности не только перед обществом, но и перед близкими людьми. В бедных слоях нарастают негативные явления, растет преступность, наркомания, асоциальное поведение. Для России, где большинство населения традиционно относится к работающим, нынешнее распространение бедности напрямую связано с понижением оплаты труда. Так что борьба за повышение оплаты - это борьба в том числе и за социальное развитие страны.

**2.4. *Привязка зарплаты к результатам деятельности предприятия: причины и последствия***

Выше уже говорилось о том, что в российской экономике существует жесткая привязка зарплаты к результатам деятельности предприятий. Это явление является свидетельством того, что в России до сих пор не сформировался развитый рынок труда, при котором уровень зарплаты для работников определенной квалификации почти не зависит от результатов деятельности предприятия. Вернее зависит только в части некоторых дополнительных и премиальных выплат, например по итогам года (если он был успешный для фирмы или предприятия). Такое положение фиксирует один важный принцип взаимодействия работников с работодателями: работники (рабочая сила) - это внешний, по отношению к предприятию, элемент, стоимость которого определяется не внутренними интересами предприятия, а внешними закономерностями. И предприятие не может произвольно менять стоимость этого ресурса, также как оно не может менять стоимость сырья, энергии, курса валют и т. п. Именно это заставляет западных предпринимателей так тщательно относиться к подбору рабочей силы, планированию производства и развитию своих работников. Потому что за рабочую силу приходится платить не столько, сколько хочется, а столько, сколько она стоит.

Именно поэтому ухудшение экономического положения западных предприятий приводит к увольнению работников: раз им нельзя платить меньше, то их приходится увольнять. Но увольнять приходится тоже с соблюдением всех требований закона - заранее предупреждать, платить пособия при увольнении, способствовать поиску новой работы и т. п.

Привязка зарплаты к деятельности предприятия превращает рабочую силу, а соответственно и работников, во внутренний ресурс, которым в полной мере распоряжается руководство предприятий. Тем самым падает значение этого ресурса, и он становится второстепенным, о котором стоит думать тогда, когда решены первоочередные проблемы - закуплено сырье, оплачена электроэнергия и т. п. Это продолжение политики экономии на рабочей силе, о которой говорилось выше.

При этом понижение зарплаты позволяет не увольнять работников и сохранять занятость. Но такая занятость для работников становится «палкой о двух концах»: сохранение занятости при понижении зарплаты ведет к дальнейшему ухудшению качества жизни работника, порой большему, чем если бы он потерял работу и приобрел статус безработного. Там ему по крайней мере выплачивали бы пособие, с ним бы работали специалисты и у него были бы шансы найти работу, шансы пройти переобучение и т. п. Атак он привязан к предприятию и ждет, когда работодатель проявит милость и что-то заплатит.

К сожалению, оба этих варианта - сохранение стабильного уровня оплаты и увольнение в случае трудностей и поддержание занятости за счет снижения зарплаты - невыгодны для работников. Но если выбирать по принципу «меньшее из двух зол», то предпочтение стоит отдавать первому варианту, т. е. стабильной зарплате и менее стабильной занятости, так как здесь под удар попадает не только работник, но и работодатель, которому придется не только оплатить все расходы, связанные с увольнением, но и оправдываться перед местными властями, общественным мнением за свою экономическую политику. Во втором случае работодателю легче имитировать возникшие трудности и рассказывать рабочим о «трудных временах», «необходимости затянуть пояса» и т. п. в надежде, что они не смогут проконтролировать правдивость этих слов.

Не случайно изучение долговременных трудовых конфликтов показывает, что работники в конце концов готовы к тому, чтобы предприятие пошло с молотка, на вырученные деньги с ними рассчитались и уволили. Так что, если предприятие действительно находится в кризисе, то как бы это жестко ни звучало - гуманнее уволить лишних работников, чем долгие месяцы перекладывать возникающие трудности на плечи работников, лишая их нормальной жизни. Кроме того, жесткая позиция работников, не позволяющих плохо работающему предприятию снижать свою зарплату, способна показать истинную квалификацию управленцев и их несоответствие занимаемой должности или недобросовестность.

***2.5. Соотношение постоянной и переменной частей заработка***

***Постоянная и переменная части заработка.***

Еще одной актуальной проблемой, связанной с зарплатой, является соотношение постоянной и переменной частей заработной платы. **Постоянная часть заработной платы -**это вознаграждение, отражающее количество и качество труда работника. Качество труда отражается с помощью тарифных ставок и окладов. Для работников различной квалификации на каждом предприятии, в каждой организации устанавливается система тарифов или окладов. Тарифная ставка или оклад тесно увязаны с единицами времени. Например, тарифная ставка рабочего - это сумма денег за час, например тарифная ставка рабочего ... разряда составляет... рублей в час. А оклады привязаны к месяцам, например оклад специалиста ... категории составляет ... рублей в месяц. Таким образом, зная разряд работника или категорию специалиста (это показатели качества труда работника) и объем отработанного им времени, всегда можно определить, каким будет его вознаграждение за тот или иной период рабочего времени. Оплата труда по тарифным ставкам и разрядам и составляет постоянную, или основную, часть заработка и образует основную часть фонда оплаты труда (ФОТ), который считается элементом себестоимости и относится к прямым затратам.

Кроме зарплаты по тарифам и окладам к постоянному заработку относятся доплаты за условия труда, сверхурочную работу и работу в ночное время, в выходные, и в праздничные дни. Как правило, эти доплаты являются производными от тарифов и окладов. Например, доплата за работу во вредных условиях выражается как процент от тарифной ставки соответствующего разряда. Так же образуются доплаты за сверхурочную работу: «сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере» (Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 152). От величины тарифной или часовой ставки. Эти и некоторые другие доплаты тоже входят в ФОТ и в обязательном порядке включаются в себестоимость продукции.

Переменная часть заработной платы может включать в себя несколько различных видов выплат. По традиции такие выплаты называются премиями, хотя в последнее время стали использоваться зарубежные термины, например, появилось такое понятие, как «бонус». Премии можно разделить на несколько видов. Как правило, они увязаны не с качеством и количеством труда, а с его эффективностью. Премии подразделяются на:

- индивидуальные премии (связанные с индивидуальным вкладом работника);

- групповые премии (связанные с эффективностью работы коллектива, подразделения);

- общие (связанные с эффективностью работы всего предприятия или организации).

Понятие «эффективность» может различаться в зависимости оттого, чем занимается предприятие или организация и каково там состояние дел. Например, новое предприятие, борющееся за место на рынке, может поощрять своих работников за увеличение числа изделий и услуг по принципу: чем больше, тем лучше. А предприятие, которое борется за уже существующее место на рынке, может отдавать предпочтение не количеству, а качеству. Здесь целесообразно поощрять работников за то, что они делают столько, сколько положено, но без брака, без сбоев, без рекламаций и т. п. Наконец, кто-то может поощрять своих работников за новаторство и творческий подход, а кто-то наоборот - за то, что работают строго по инструкции, не отклоняясь от нее и не позволяя себе никаких отступлений.

Премии могут быть регулярными и эпизодическими. Регулярные премии - это те, которые выплачиваются постоянно, если работник (коллектив, предприятие) работает не ниже какого-то уровня эффективности. Как правило, такие премии являются частью постоянного вознаграждения за труд и включаются в ФОТ. Эпизодические премии могут выплачиваться по результатам каких-то необязательных событий - получение прибыли за какой-то период, праздник, особое достижение работника или подразделения и т. п. Такие премии, как правило, в ФОТ не включаются и выплачиваются из прибыли.

Особо стоит вопрос о так называемых социальных выплатах, т. е. о выплатах непроизводственного характера (пособия на детей, на отдых членов семей, на лечение, транспорт и т. п.). Некоторые из таких выплат могут носить обязательный характер, например выделение средств на лечение или отдых работников, занятых на особо вредных производствах, и даже включаться в себестоимость. Но в большинстве случаев, подобные выплаты носят необязательный характер и выплачиваются из прибыли или других источников.

В переменную часть заработной платы, как правило, включают все виды премий, хотя часть из них может быть заложена в фонде оплаты труда.

***Проблема соотношения постоянной и переменной частей заработной платы***

Традиционным является превышение постоянной части заработка над переменной. Тариф и оклад иногда еще называют основным заработком, а премии и социальные доплаты - дополнительным. Но в 1990-х годах сложилась иная практика, при которой постоянная часть значительно снизилась и стала меньше переменной части. Примерно в то же время появилось еще одно название этой части - негарантированная часть заработка. Причиной такого изменения пропорций стало нарастание неопределенности в экономике, когда положение предприятий было настолько неустойчивым, что оно не могло гарантировать даже половину заработка своих работников. В результате многие предприятия вообще перешли к практике, когда гарантированную часть зарплаты они свели до уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), а остальную часть выплачивали как негарантированную. Зачастую это совпадало еще с делением зарплаты на официальную («белую», «светлую») и теневую («черную», «серую»). Подобное соотношение стало не просто распространенным, но и привычным. На основе такого соотношения сложилось обычное наказание недобросовестных или нелояльных работников - «я тебя на голый тариф (оклад) посажу!». Фактически это означает, что размер заработка будет уменьшен до неприемлемой величины, но пожаловаться на это будет невозможно - ведь дополнительная часть она чаще всего является еще и «теневой».

Общепринятая практика для развитого рынка труда заключается в том, что основная (гарантированная) часть заработка намного превышает переменную. В этом заключается одна из важнейших гарантий уровня жизни работников. Дело в том, что система тарифов, окладов и обязательных выплат регулируется правовыми актами высокого уровня (кодексы, законы, соглашения национального и отраслевого уровня), на изменение которых отдельный работодатель не может повлиять - он должен их только выполнять. А вот дополнительные выплаты и премии почти полностью зависят от самого работодателя, и то, будет он выплачивать их или нет, зависит от его воли и положения предприятия. Для работодателя увеличение переменной части заработка - это увеличение экономической управляемости предприятия. Ведь если большая часть зарплаты зависит от него, то в случае возникновения тяжелой ситуации (непредвиденные расходы, резкий рост цен на сырье и т. п.) или при желании сэкономить лишние средства (увеличить прибыль) он всегда может заставить работников «затянуть пояса». А если основную часть заработка составляет гарантированная часть, то здесь возможности для экономического маневра резко сокращаются: цены могут повыситься, но зарплату придется выплатить в любом случае - в противном случае это будет нарушением закона или соглашения, имеющего юридическую силу.

Для переговоров по увеличению зарплаты имеют большое значение два направления: это соотношение постоянной и переменной частей заработной платы и размер минимальной тарифной ставки. Необходимо вести работу одновременно по двум направлениям: увеличение тарифных ставок (прежде всего увеличение тарифной ставки минимального разряда, так как остальные находятся в жесткой зависимости от ее размера) и увеличение доли постоянной части заработной платы.

**3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Большого разнообразия систем оплаты труда не существует. Самыми распространенными являются две формы - сдельная и повременная. При **сдельной**- оплата производится за единицу изготовленной продукции, а при повременной - за единицу отработанного времени. Могут быть комбинированные системы, при которых одновременно учитывается и количество изделий, и отработанное время. Например, при выполнении плана используется одна часовая ставка, а при невыполнении - другая, более низкая.

Абсолютного преимущества нет ни у той, ни у другой системы. У обоих есть свои достоинства и недостатки. Достоинством сдельной системы является то, что она нацеливает работника на количественный результат: больше сделал - больше получил. Но в этом же кроется и главный недостаток сдельщины - погоня за количеством всегда ведется в ущерб качеству. Повременная система наоборот, не заставляет работника гнаться за количеством - он может работать без спешки, уделяя внимание качеству своей работы. Но и здесь достоинство содержит в себе недостаток - повременная работа провоцирует работника на «отбывание» рабочего времени. Решить, какая система больше подходит для данного предприятия, подразделения и даже рабочего места однозначно нельзя. В зависимости от того, что это за работа, в каких условиях она выполняется, кем и на каком предприятии - решения могут различаться. Споры о том, какая система лучше - бессмысленны: нужно хорошо знать ситуацию на рабочем месте, чтобы дать правильный ответ.

Но при этом можно назвать некоторые закономерности, которые влия­ют на выбор систем оплаты труда. Изучение практики показывает, что для про­стого, повторяющегося труда чаще используются сдельные системы. А для сложного, творческого или ответственного труда - повременные. Развитие наукоемких отраслей в современных условиях привело к усложнению труда и, соответственно, к распространению повременных систем оплаты труда.

***3.1. Как на*предприятии *формируется ФОТ: методические подходы, правила***

С помощью систем оплаты труда решается второй вопрос: как распре­делить фонд оплаты труда и премиальный фонд между работниками. Это, конечно же, важный вопрос, но порой, обсуждая его, выясняя, что лучше - «сдельщина» или «повременщина», забывают главный вопрос, который заключается в том, что именно нужно распределять. То есть первостепенным нужно считать вопрос о величине и принципах формирования фонда оплаты труда. Ведь обсуждая варианты оплаты на основе сдельной или повременной схемы распределения фонда оплаты, можно увеличить зарплату только некоторым категориям работников и только за счет других. А главной целью переговоров об оплате труда является общее увеличение фонда оплаты, т. е. перераспределение средств не от одной группы работников к другой, а от работодателей - к работникам.

Для того чтобы квалифицированно вести переговоры по поводу увеличения зарплаты, нужно знать, какими способами формируется фонд оплаты труда.

Самый простой метод формирования фонда оплаты труда - это остаточный. В последнее время он очень распространен на небольших коммерческих предприятиях. Планируя свою деятельность, руководители таких организаций в первую очередь выделяют деньги на первостепенные платежи (налоги, закупка сырья или товаров, арендные и коммунальные платежи, необходимые материалы, топливо и т. п.). Средства на зарплату очень часто на таких предприятиях не относятся к первостепенным платежам. Если после первостепенных затрат остаются деньги, то они могут пойти на зарплату, и даже на повышенную зарплату. Но если денег мало или неожиданно возникли непредвиденные затраты, то такие работодатели вполне могут уменьшить заработок, а то и вовсе не заплатить. Откровенный произвол по отношению к работникам встречается не так уж и редко даже сейчас. Хотя многие продолжают платить, опираясь на социальную норму заработка.

Под социальной нормой понимается обычный или распространенный размер зарплаты для работников данной категории, отрасли и региона. Например, известно, что зарплата продавца в магазине должна быть ниже, чем у товароведа. А грузчик должен получать больше сторожа. Существование таких норм оказывает очень большое влияние на ситуацию с оплатой труда, и ее учитывают даже те, кто может платить больше. Логика таких работодателей проста: зачем платить больше, если все вокруг получают меньше? Методика формирования фонда оплаты в таких организациях очень проста: из суммы дохода к определенной дате выделяется необходимая (или достаточная) сумма и выплачивается. Причем форма выплаты может быть как официальной, через оформление, начисление налогов, так и неофициальной (отсчитали из дневной выручки и выдали работникам). Очень распространены смешанные формы, когда какая-то часть выплачивается официально, а какая-то - неофициально.

Но такой подход возможен только тогда, когда предприятие или организация занимается простой деятельностью и в ней работает небольшое количество работников. Сложная деятельность и большое число работников разной квалификации заставляет использовать более сложные механизмы.

Прежде всего, для формирования фонда оплаты труда в таких организациях приходится использовать нормативы. Это нормативы трудоемкости и оплаты. С помощью первых определяется, какое количество трудозатрат (т. е. отработанных часов работником той или иной квалификации) должно приходиться на единицу продукции или услуг. Затем с помощью нормативов оплаты, которые определяют стоимость трудозатрат работника той или иной квалификации, определяются сумма, необходимая для выплаты в качестве зарплаты для работников определенной квалификации при производстве данной продукции или услуги.

Разумеется, сделанное описание выглядит очень упрощенным, на самом деле экономистам на крупном предприятии приходится просчитывать трудоемкость по десяткам, а то и сотням профессий, по разным изделиям и видам работ. Это очень большая и сложная работа. На каждом предприятии и в учреждений есть своя специфика организации таких работ. Например, там, где есть поточное производство, нормы трудозатрат и оплаты устоявшиеся и не меняются на протяжении нескольких лет. А там, где производство штучное, каждое новое изделие обсчитывается заново, и запуск в производство каждого нового изделия сопровождается разработкой новых нормативов. В бюджетных организациях проблемы иного плана: там необходима разработка нормативов для работников разной квалификации (например, с помощью системы тарифных или квалификационных разрядов). Разрядные тарифные сетки также широко используются при оплате труда рабочих.

Разумеется, чем лучше представитель профсоюза, уполномоченный вести переговоры по заработной плате, знает систему оплаты, тем меньше шансов у него запутаться и принять неверное решение. Поэтому доскональное знание систем оплаты труда и способов формирования заработка каждой группы работников - это необходимый элемент подготовки к переговорам. Правда здесь возникает проблема, связанная с тем, что порой за «деревьями не видно леса». Можно долго обсуждать проблемы нормирования труда, формирования фонда оплаты, но основа роста зарплаты - это увеличение расценок при сохранении уровня трудозатрат. Если повышение норм оплаты, на пример часовой ставки, происходит при условии сокращения рабочего времени, то это вряд ли можно назвать увеличением зарплаты. Скорее всего, это - форма сохранения существующего положения вещей, ведь рост зарплаты в таком случае компенсируется уменьшением количества отработанных часов. Также трудно назвать увеличением зарплаты повышение тарифных ставок при одновременной отмене премиальных выплат.

**3.2. *Дополнительные выплаты в*вознаграждении работника**

Через Фонд оплаты труда распределяется так называемая постоянная (гарантированная) часть заработка. Все выплаты, которые идут сверх того, можно **относить к дополнительным, негарантированным выплатам.**К таким выплатам относятся премии, связанные с успешной деятельностью работника (подразделения), выплаты, связанные с результатами деятельности всего предприятия (участие в прибылях), и социальные выплаты.

Премирование очень важная часть стимулирования и может рассматриваться как признак профессионального подхода к проблеме стимулирования работников. Основой полноценной системы премирования является разработанное и общеизвестное положение о премировании. Стимулирующая роль премии выполняется только тогда, когда работники хорошо информированы об условиях ее получения и когда эти условия выполнимы для большинства работников. В любом положении о премировании должны оговариваться две вещи: величина премий и характер зависимости между результатом и вели­чиной премии. Для работников имеет значение регулирование обоих премиальных параметров. Обычно размер премии сравнивается с величиной основной части зарплаты (тарифного заработка; оклада). Экономисты считают, что оптимальный размер премии должен быть не меньше 5 % и не больше 50 % от величины основного заработка. Если премия меньше 5 %, то она практически не ощущается, какой бы большой ни была величина основного заработка. А если премия выше 50 %, то это говорит о заниженном значении основного заработка и о низкой гарантированности заработка вообще. Основной доход работник должен получать от основной, гарантированной части зарплаты. Премия должна только усиливать эффект, а не заменять гарантированную часть.

Выплаты, связанные с результатами деятельности предприятия, распространены в отечественной практике. В частности, так называемая «тринадцатая зарплата» была весьма распространенным явлением и довольно часто встречается сейчас. Такие выплаты направлены на формирование корпоративной солидарности и формирование у работников чувства причастности. Экономисты довольно высоко оценивают эффект от таких выплат. Но они не должны быть очень частыми, так как такие премии в сознании работников слабо увязываются с их собственной трудовой деятельностью. Частые выплаты такого рода формируют «нахлебнические» настроения и оказывают негативное влияние на поведение работников. Этот вид выплат не может быть столь «прозрачен» как индивидуальное или групповое премирование. Скорее это должно выглядеть как подарок руководства предприятия или организации своим работникам, приуроченный к какому-то событию. Но чем больше открытости, т. е. понятности для работников, когда и за что они могут получить такую выплату, тем лучше.

Наконец третий вид выплат - это социальные выплаты, т. е. обусловленные тем, что работодатель может дополнительно вознаграждать работника за какие-то особенности его личности или поведения. Это отличается от обязательных выплат, связанных с компенсацией вредных условий и поддержкой определенных категорий работников (инвалидов, одиноких родителей и т. п.). Речь идет о работниках, имеющих какие-то особенности, которые работодатель считает возможным поощрять, например, льготы или повышенные премии для тех, кто имеет большой стаж работы в организации. Также могут поощряться какие-то умения (владение иностранным языком, смежными специальностями). Работодатели могут поощрять (поддерживать) работников за какие-то особенности, не связанные с их производственной деятельностью (тех, кто учится, тех, у кого много детей). Но самыми распространенными являются общие льготы, которые предлагает работодатель своим работникам, так называемый «социальный пакет». Это может быть и медицинская страховка, и оплата проезда и многое другое. Такие блага могут предоставляться в денежной форме (доплата за стаж работы) или в неденежной (медицинская страховка, выдача проездных и т. п.).

***«Неформальная зарплата».***

*В*современной российской экономике проблема дополнительных выплат не сводится только к традиционному понятию премии и выплат. Огромное значение сегодня имеет так называемая неофициальная зарплата («серая зарплата», «теневая зарплата», «зарплата в конверте» и т. п.). Речь идет о выплате части зарплаты, минуя установленные законом процедуры. Фактически это незаконные выплаты зарплаты, так как в этом случае работодатель не производит обязательных отчислений государству с зарплаты работнику. Величина таких доплат может в несколько раз превышать сумму официальной зарплаты. Практика таких доплат повсеместна, она даже встречается в бюджетных организациях. Но чаще всего дополнительная неофициальная зарплата встречается там, где есть доступ к наличным деньгам: в торговле, на производстве, которое тесно связано со сбытом своей продукции через розницу (например, в пищевой и легкой). Но существуют схемы, позволяющие использовать такие механизмы практически всем видам предприятий и организаций. Разумеется, есть предприятия и организации, где такие схемы не используются или не используются широко.

Смысл неофициальной зарплаты заключается в «экономии средств на оплату труда». Работодатели, как правило, используют для оправдания таких практик следующий аргумент: «Я лучше заплачу все деньги работнику, чем буду отдавать их чиновникам, которые потратят их неизвестно на что». Такая логика находит понимание у работников, и они готовы идти на такое нарушение. К сожалению, государство давало и дает немало поводов, для того чтобы не верить ему. Высокие налоги на фонд оплаты труда не сказались ни на улучшении медицинского обслуживания населения (часть налогов должна идти в фонд медицинского страхования), ни на социальной защищенности (средства должны идти на помощь безработным). А провал пенсионной реформы 2003-2004 годов и вовсе подтвердил давнее мнение, что государству нельзя доверять свои деньги.

Но такое взаимное соглашение работников и работодателей по поводу неформальной зарплаты приводит не только к «экономии средств на выплату заработной платы», а создает еще целый ряд последствий, которые необходимо учитывать.

Признав допустимость «неформальной зарплаты» работники лишают себя возможности целого ряда требований. Речь идет, например, о сверхурочных выплатах, доплатах за работу в ночное время и в праздничные дни. Довольно часто отказ от оплаты больничных и отпусков такие работодатели также аргументируют наличием «дополнительных выплат помимо ведомости». В таком диалоге происходит подмена понятий: «зарплата, которую мы заработали, но которую нам выплачивают неофициально, чтобы сэкономить на налогах» превращается в «дополнительные выплаты, которые зависят от воли и желания работодателя». Фактически основная часть зарплаты выплачивается в виде премии, т. е. дополнительного заработка. При этом главным критерием выплаты такой «зарплаты», превращенной в премию, является лояльность работников своему работодателю. Самая эффективная и действенная угроза по отношению к работникам, пытающимся проявить нелояльность и потребовать чего-то от работодателя, заключается в том, что их «посадят на контрактную или официальную зарплату». Бороться в такой ситуации за свои права очень трудно, так как доказать свою правоту по документам трудно - в трудовых договорах стоят цифры минимальных окладов, а доказать наличие неофициальных выплат довольно тяжело. Во-первых, скорее всего не поддержат другие работники, которые не хотят ссориться с работодателем, а во-вторых, обнародование таких фактов грозит работодателю серьезными неприятностями и его давление на того, кто решится «вынести сор из избы» может быть не только моральным.

Другие негативные последствия связаны с тем, что низкая «официальная» зарплата лишает работника целого ряда возможностей, связанных с исчислением среднего заработка. Средний заработок - это основа целого ряда выплат и пособий, которые становятся нужны человеку в тяжелых жизненных ситуациях, например при заболевании или потере работы. На базе среднего заработка рассчитываются отпускные и некоторые другие выплаты: больничные, пособия в случае потери работы, трудоспособности и др. Практика показывает, что те работодатели, которые используют неформальные схемы при выплате зарплаты, отказываются или крайне неохотно осуществляют такие выплаты и здесь их стремление «экономить на фонде заработной платы» реализуется в полной мере. Они аргументируют свою позицию следующим образом: «Я плачу вам больше, чем по ведомости. И в этом дополнительном заработке там и есть ваши больничные, отпускные и прочие выплаты». Самый тяжелый вариант связан с увольнением работника и получением справки о его реальной зарплате, той, которая проходила по ведомости. Зарплата на новом месте, пособие по безработице, инвалидности, а также пенсия будут исчисляться именно на основании этой информации. И если зарплата «по ведомости» в несколько раз меньше «неформальной», то и начисляемые пенсии, пособия и т. п. будут в несколько раз меньше тех, которые могли бы быть. Таким образом, союз работников с работодателем по поводу «неформальной зарплаты» может обернуться существенными потерями для работников.

Здесь еще необходимо упомянуть о проблеме выведения зарплаты из тени. Она имеет временный, но очень острый характер. При попытке легализовать «неформальную зарплату», встает двоякая проблема. Если работодатель всю неформальную зарплату «пустит через ведомость», то он должен будет уменьшить ее размер на сумму Единого социального налога. А если он, «пустив через ведомость» эту зарплату, не будет снижать сумму заработка работника, то его издержки увеличатся на сумму этого налога с «обеленной зарплаты». Поэтому при выведении зарплаты «из тени» необходимо кому-то пожертвовать: либо работники согласятся с уменьшением зарплаты, либо работодатель - с увеличением издержек.

В основе проблемы «неформальной зарплаты» лежит неоднозначная правовая ситуация, которая, с одной стороны, заставляет «экономить на налогах», а с другой - открывает возможности для неограниченного произвола работодателя в области заработной платы. Выход из такой ситуации не может быть простым. Конечно, «неформальная зарплата» - это незаконное явление. Но вести борьбу с этим явлением силами отдельных работников и профсоюзов вряд ли возможно. Основную роль здесь должны вести правоохранительные структуры. Налоговые органы должны не только обнаруживать и пресекать практику неформальных зарплат, но и совершенствовать налоговое законодательство, делая его более приемлемым для современного отечественного бизнеса. Прокуратура и Гострудинспекция должны быть более внимательными к нарушениям трудового законодательства.

Поэтому профсоюзам и работникам, которые столкнулись с проблемой «неформальной зарплаты» необходимо тщательно взвесить все «за» и «против», прежде чем начать бороться за выведение зарплаты из тени. Это имеет смысл тогда, когда появляется возможность получения всех причитающихся доплат (сверхурочных, ночных, праздничных, налоговых вычетов и т. п.), причем в размере, превышающем ту «неформальную зарплату», которая есть у работников. В противном случае инициаторы конфликта (отдельные работники, группы работников, профсоюзы) помимо конфликта с работодателем могут еще лишиться поддержки со стороны большинства работников и дискредитировать саму идею переговоров по поводу зарплаты. В общем, «неформальная зарплата» - это результат союза между работниками и работодателями против «несправедливой», с их точки зрения, налоговой политики государства. Но реально выиграть от такого союза могут работники, которые не болеют, не боятся, что их уволят, работают в нормальных условиях, имеют справедливого работодателя, который платит им достойную зарплату. Но такая ситуация встречается крайне редко. В большинстве случаев такая ситуация позволяет работодателю недоплачивать рабочим, не только отнимая у них право на больничный, положенные выплаты за сверхурочную работу, вредные условия, но и лишая их достойной пенсии, справедливых пособий и т. п.

**4. КАК ГОТОВИТЬСЯ К ПЕРЕГОВОРАМ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

До сих пор изложение носило разъяснительный характер, предназначенный для того, чтобы повысить уровень информированности тех, кто собирается вести переговоры по поводу зарплаты. Подготовленность «переговорщиков», безусловно, имеет важное значение. Но любые переговоры это еще и процедура, от организации которой зависит то, насколько удастся реализовать потенциал переговорщиков. Можно тщательно подготовиться к переговорам, подготовить информацию, аргументы и т. п. но если начальник отводит для встречи только 20 минут, то вся подготовка окажется бессмысленной - просто не хватит времени чтобы высказать свои аргументы. В такой ситуации первостепенной задачей становится согласование процедуры, в ходе которой у сторон будет достаточно времени, чтобы произвести полноценный об­мен мнениями. Поэтому, готовясь к переговорам, необходимо иметь в виду, что здесь возможен «нулевой вариант», т. е. отсутствие переговоров. Речь идет не только о прямом отказе работодателя обсуждать эту тему, но и «скрытый отказ», который внешне выглядит как согласие, хотя на деле переговоры подменяются демагогией, сокрытием информации, затягиваем процедуры и т. п. Поэтому на первом этапе вступления в переговоры сторонам неплохо договориться о регламенте переговоров.

Что должно быть включено в регламент? Во-первых, стороны должны подготовить друг для друга начальные предложения и хотя бы самую общую аргументацию этих предложений. Желательно, чтобы эти предложения были подготовлены в письменном виде, тогда стороны могут обменяться ими и обдумать свои позиции, аргументацию, свою и своих партнеров по переговорам. Если предложения взаимоприемлемы, то можно этим и ограничиться, взяв приемлемые предложения за основу будущего решения, соглашения и т. п.

Если сразу не возникает соглашения, то необходимо наметить пункты разногласий. Нужно решить, какие предложения и почему не могут быть приняты. Именно с этим документом, списком разногласий и нужно выходить на переговоры. В зависимости от договоренности сторон эти разногласия могут быть предметом закрытых обсуждений, но они могут обсуждаться и открыто, например, с привлечением экспертов или членов профсоюза, трудового коллектива. На этой же стадии необходимо принять внутреннее решение о том, какими из своих требований можно поступиться, а что необходимо отстаивать любой ценой (база для компромисса). Можно также составить перечень взаимных уступок («мы уступим здесь только в том случае, если вы уступите здесь»). Чем больше предложений у сторон, тем больше возможностей для нахождения компромисса. Если каждая из сторон выдвигает только по одному требованию, то это сильно сужает базу для компромисса, ставя участников в заведомо конфликтную ситуацию.

Выходить на переговоры, не проведя предварительно анализа предложений сторон бессмысленно, так как в этом случае происходит не обсуждение позиций, а информирование сторон о взаимных позициях. Здесь вряд ли возможно принятие продуманного решения. Переговоры, которые начинаются с информирования, весьма вероятно закончатся тем, что работодатель «продавит» свое решение, так как у профсоюза (работников) просто не окажется времени и сил квалифицированно разобраться в сделанных предложениях. Может быть, что работники просто заблокируют предложения администрации, сказав категорическое «нет!». Но в этом случае велика опасность «выплеснуть из ванны воду вместе с ребенком» - предложения работодателей далеко не всегда плохи для работников. Кроме того, отказываясь наотрез, работники и их представители «выставляют» себя как неконструктивные партнеры, с которыми невозможно вести переговоры. Так что, оговаривая процедуру переговоров, стороны закладывают базу для серьезных и ответственных решений. Если этого нет - вряд ли можно рассчитывать на серьезные переговоры.

В ходе обсуждения разногласий стороны должны продемонстрировать и уважение, и внимание к позиции партнеров. К сожалению, профсоюзы чаще встречаются с неприятием и откровенным пренебрежением к себе со стороны работодателей в вопросах регулирования зарплаты. Но это означает только то, что им придется не только добиваться уважения к своей позиции, но и демонстрировать свое уважение. Без этого найти компромиссное решение просто невозможно.

Тактика переговоров может быть сколь угодно разной - жесткой, мягкой, аналитичной, эмоциональной. Но в любом случае переговоры должны закончиться перечнем решений, которые стороны принимают и оформляют в юридически достоверных документах. Переговоры могут прерываться, и стороны должны быть готовы, что партнерам потребуется перерыв для уточнения своих позиций. Например, работодатель должен согласовать свои действия с собственником, или, наоборот, профсоюз должен еще раз посоветоваться с работниками, низовыми профсоюзными организациями и т. п.

Но окончательной стадией переговоров является выработка документа и согласование процедуры контроля за исполнением принятых решений. Разумеется, здесь описана идеальная процедура, которую нечасто удается воплотить в жизнь. Но знать ее необходимо, так как, во-первых, иногда этого все-таки удается добиться, а во-вторых, наработка переговорного опыта должна происходить «по нарастающей», с приближением к идеальному регламенту переговоров.

***4.1. Обзор переговорных практик***

Ниже будут приведены некоторые часто встречающиеся практики, возникающие при обсуждении вопросов заработной платы между работниками и работодателями. Здесь будут рассматриваться те случаи, когда между сторонами возникает какое-то взаимодействие. Ситуации, в которых одна из сторон не идет на контакт, рассматриваться не будут. Отсутствие контакта - это проблема иного плана, она касается корпоративной культуры, соблюдения закона и т. п. Например, если работники требуют обсудить вопрос зарплаты и работодатель отказывается это делать - то это проблема соблюдения законодательства, связанного с ведением переговоров. Или обратный случай: работодатель хочет согласовать с коллективом изменения в системе оплаты труда, а профсоюзы и работники отмахиваются от этого, заявляя: «Делайте, что хотите!». В этом случае речь идет, в первую очередь, о пассивности и равнодушии или о недоверии к инициативам.

*Неподготовленные переговоры*

Неподготовленность сторон к диалогу встречается очень часто. Как правило, такие переговоры носят стихийный характер и возникают неожиданно для сторон. Импульсом к такой ситуации служит какой-то инцидент, который показывает работникам, что их зарплата недопустимо мала. Например, в качестве такого инцидента может служить нехватка денег перед праздником («Не можем ничего купить к Новому году!») или невозможность собрать детей в школу и т. п. Взаимодействие имеет эмоциональный конфликтный характер, поэтому ни о какой продуманности переговоров речь не идет. Работодатели, как правило, не обостряют такие конфликты и склонны сделать какие-то выплаты работникам, чтобы лишить их оснований для возмущения. Считать та­кой конфликт действием, направленным на повышение зарплаты, вряд ли можно. Хотя довольно часто работодатели начинают учитывать такие острые моменты и сглаживать их, чтобы у работников не возникало поводов для возмущения. Это делается и с помощью каких-то дополнительных выплат к праздникам или ранней выплатой зарплаты или ее части, например, выплата декабрьской зарплаты не в первых числах января, а перед Новым годом.

Другой вариант неподготовленных переговоров связан с накоплением неудовлетворенности у всех работников предприятия (организации) или у их части. В этом случае работники решаются на высказывание неудовлетворенности не в связи с каким-то внешним поводом, а из-за хронической нехватки средств к существованию, которая приводит к невозможности поддержания традиционного для этих работников образа жизни. Когда понимание этого становится массовым, возникает «эффект толпы» и работники начинают смело действовать: останавливать работу, блокировать производство, захватывать руководителей, выдвигать резкие и решительные требования. Подобные выступления приобретают очень острый конфликтный характер, и нормальный диалог здесь вряд ли возможен. В таких ситуациях надеяться на разумное решение проблем не приходится. Когда начался стихийный конфликт, это означает, что время для переговоров упущено - нужно погасить конфликт, в том числе и пойдя на уступки. А после того, как острая фаза будет преодолена, ситуация станет спокойной, можно вновь вернуться к конструктивным переговорам.

Правда, бывают ситуации, когда конфликт не возникает - работники по тем или иным причинам не решаются на выдвижение требований, а тем более на действия. Но в этом случае возникает скрытый протест - работники нарушают дисциплину, игнорируют требования технологии и руководства или выполняют их не полностью, т. е. организуют скрытый саботаж.

Чаще всего неподготовленность к переговорам выражается в том, что кроме требования «Повысьте нам зарплату!» у работников больше нет ничего.

Главным недостатком такой позиции является отсутствие ориентиров - какого увеличения можно требовать? Как правило, требования выглядят завышенными и необоснованными, а, следовательно, позиция работников выглядит непродуманной и эмоциональной. Они не опираются ни на данные о прожиточном минимуме, ни на сравнение, ни на реальную экономическую ситуацию. Не случайно, что такие протесты гасят простым способом: работникам предлагается огромное количество информации, которую они не могут понять, а после этого им предлагается либо отложить требования, либо очень небольшое повышение заработка. В итоге реального изменения в вопросах зарплаты не происходит, а работники остаются разочарованными, с чувством, что их опять обманули и всю «бузу» они затевали зря.

Результаты неподготовленных переговоров гораздо серьезнее, чем просто отсутствие роста зарплаты. Прежде всего, это неверие в свои силы и в силу совместных действий. «Это ничего не даст, мы это все уже пробовали - бесполезно!» говорят те, кто пытался без подготовки добиться повышения зарплаты. Хотя на самом деле они пробовали добиться своего без особых усилий, думая, что им достаточно просто продемонстрировать свое бедственное положение. За такой позицией стоят примитивные представления работников о трудовых отношениях, в которых они главенствующую роль отводят работодателю, который должен следить за тем, чтобы у них была работа и достаточная зарплата. Своим протестом они посылают сигнал: «Нам плохо, примите меры к решению наших проблем». Но так могут вести себя только те, кто считает себя слабым и ущербным, полноценные экономические партнеры, способные бороться и отстаивать свои права, так себя не ведут!

***Силовыепрактики***

Силовые практики переговоров появляются тогда, когда одна из сторон имеет какое-то бесспорное преимущество перед другой, и вопрос об изменении зарплаты решается путем навязывания своей позиции, а не в результате переговоров. Таким преимуществом чаще всего обладает сторона работодателя, которая может пригрозить работникам увольнением, уменьшением объема работы и т. п.

Но иногда таким ресурсом располагают работники. Например, если они располагают доступом к какому-то значимому ресурсу, от которого зависит функционирование предприятий, городов или других общественно важных объектов. Еще это называют «контроль за рубильником», имея в виду, что тот, кто контролирует рубильник, может контролировать ситуацию. Этот прием часто используют авиадиспетчеры, без работы которых бессмысленны действия пилотов, аэродромных служб и т. п. К числу «держателей рубильника» принадлежат работники, управляющие транспортом (пилоты, машинисты локомотивов), социальной инфраструктурой (лифтеры, энергетики) и т. п. Иногда такой ресурс возникает временно, например: у учителей в период выпускных экзаменов, у коммунальщиков в период запуска тепловых сетей. Иногда это связано с географическим положением, например, близость к магистралям, которые можно блокировать, органам власти, которые можно быстро информировать о своих проблемах и т. п.

Силовая позиция всегда основана на шантаже: «Не требуйте повышения, иначе мы начнем увольнять!» или «Повышайте зарплату, иначе мы заставим вас нести убытки!». Но и в этом случае основой такого взаимодействия является не экономический расчет и целесообразность, а величина силового ресурса. Администрация предприятий очень часто располагает значительным силовым ресурсом, особенно если у нее есть контакт с местными властями и правоохранительными органами. Хотя сплоченные и немногочисленные профсоюзы порой демонстрируют способность не только противостоять такому давлению, но и организовывать свое давление. И уж совсем бессмысленным становится вопрос о силовом давлении, когда происходят массовые акции протеста, в которых участвуют широкие слои населения и которые граничат с акциями гражданского неповиновения, например знаменитые «рельсовые войны» 1998 г.

Взаимные силовые акции работников и работодателей являются вполне нормальными, если они укладываются в рамки законов: работники, выполнив ряд процедур, вправе прибегать к забастовке и наносить тем самым ущерб своему работодателю. А работодатель вправе требовать всех законных требований и пресекать неправомерные действия работников. Но и в том, и в другом случае переговоры о зарплате занимают второстепенное место, а сами акции перерастают в нечто большее, а именно в социально-экономический конфликт. Итогами открытых конфликтов работников с работодателями редко становятся только экономические результаты. Гораздо чаще итогом становятся более масштабные последствия, например, разорение предприятия или разгром профсоюза.

***Компромисс профсоюзных лидеров с администрацией***

Еще одной, пожалуй, наиболее распространенной практикой ведения переговоров по поводу зарплаты, являются переговоры между лидерами профсоюза и администрацией предприятий по поводу зарплаты. Большинство современных работодателей неплохо понимают, что уровень жизни очень низкий и зарплату необходимо время от времени поднимать. Но даже с таким пониманием они все равно делают это, руководствуясь, прежде всего, необходимостью экономии фонда оплаты и затрат в целом. Иными словами, они готовы идти только на минимально возможные повышения. Как уже говорилось выше (См. раздел 2.2 «Под влиянием чего меняется уровень заработной платы») основными факторами, влияющими на повышение зарплаты, являются рост цен и сравнение с зарплатой на других предприятиях. Причем тактика работодателей в повышении зарплаты носит «догоняющий» характер, т. е. они повышают зарплату для того, чтобы «догнать уже убежавшие цены». А вот «упреждающая» тактика, когда зарплата повышается «впрок» - до того как цены поднялись - практически не встречается.

Стремление работодателя сэкономить при таком вынужденном и «догоняющем» повышении зарплаты очевидно. Необходимость такой экономии может быть легко и детально обоснована работодателями. Но это далеко не всегда является результатом достоверных экономических расчетов. Например, довольно часто в ответ на требования работников повысить зарплату работодатель отвечает «обоснованным» отказом, приводя в качестве аргументов соответствующие документы, расчеты и т. п. Но стоит работникам перейти к активным действиям (забастовка, перекрытие дорог и т. п.), как деньги чудесным образом находятся, причем порой даже в большем количестве, чем работники требовали раньше. Есть много свидетельств того, что работодатели ведут себя в вопросах повышения зарплаты недобросовестно.

Один из самых распространенных механизмов неоправданно малого повышения зарплаты - это прикрытие такого повышения согласием лидеров профсоюзной организации. Как правило, это происходит там, где профсоюз - по тем или иным причинам - не хочет или боится ссориться с администрацией. Администрация предлагает повышение, а профсоюз некритично соглашается с этим, придавая достигнутому соглашению видимость того, что все правильно, все согласовано и иначе невозможно. Более радикальные требования, идущие от рядовых работников или от профсоюзных активистов низшего уровня, администрацией отвергаются: «Чего вам еще надо? Мы повысили вам зарплату, и этот размер повышения согласован с вашим профсоюзом!». А профсоюз, в свою очередь, готов встать на сторону администрации и транслирует ее доводы о трудностях экономического положения и невозможности повышать зарплату.

Здесь можно обсудить одно явление, которое условно можно назвать «готовность профсоюзов входить в положение администрации».

Выше уже говорилось (См. раздел 2.5 «Привязка зарплаты к результатам деятельности предприятия: причины и последствия»), что одной из наиболее значимых тенденций в области оплаты труда в России является жесткая связь зарплаты с результатами деятельности предприятий. Там же говорилось, что такая привязка позволяет перекладывать экономические трудности (и иногда и последствия ошибок управленцев) на плечи работников. На практике такая политика реализуется через требования работодателей по отношению к работникам и профсоюзам: учитывать их ситуацию и не требовать невозможного. Очень часто это называется «войти в положение работодателя». При этом степень откровенности работодателя о реальном положении предприятия невелика, и часто требование «войти в положение» сопровождается еще одним требованием - «поверьте нам на слово!». Неоднозначность этой ситуации заключается в том, что даже если профсоюзы или работники захотят проверить «истинность» слов своего работодателя, им это будет сделать очень нелегко. Трудно найти достоверную информацию, трудно ее проанализировать, трудно про­верить обоснованность принятых решений. Например, очень часто отказ в повышении зарплаты объясняется необходимостью закупки нового оборудования материалов и т. п. Без информации о состоянии производства, износа техники, технологий, используемых конкурентами, рыночной конъюнктуры и т. п. проверить обоснованность такого решения нельзя. В идеале решение о новой технике принимают руководители предприятия после комплексного и сложного анализа, который проводят специалисты предприятия и даже внешние консультанты. Надеяться, что такой анализ смогут провести представители работников или профсоюзов не стоит: у них нет ни таких сил, ни таких ресурсов. И это станет тем более невозможно, если администрация не захочет сотрудничать с профсоюзом и не предоставит ему исчерпывающую информацию.

Поэтому, если следовать в русле привязки зарплаты к деятельности предприятия, то ситуация становится безвыходной - придется «входить в положение администрации» и придется «верить на слово». Такая тактика оправдывает себя в действительно кризисных условиях. Но она не может быть основой долговременных отношений, так как основана на неравноправии - когда одна сторона вынуждена соглашаться с другой, не имея возможности проверить правильность предлагаемых ей решений. Не случайно на предприятиях, где процветает практика таких отношений, в конце концов, возникает раздражение, и все чаще раздаются голоса работников и профсоюзных активистов о том, что «может пора перестать входить в положение администрации?»

В любом случае компромисс профсоюзной верхушки с администрацией - независимо от того, основан ли он на искреннем желании «понять положение администрации» или на откровенном сговоре против работников - не может быть принята качестве нормального образца переговоров. Главный недостаток такой практики - это неравноправие в области информации о том, можно или нет повысить зарплату, и если можно, то насколько.

***4.2. Этапы переговоров***

Ниже будут изложены самые общие и распространенные процедуры, используемые при переговорах по вопросам зарплаты. Эти процедуры взяты из опыта разных профсоюзов и разных предприятий и организаций. Наверное, в полном виде, т. е. все перечисленные процедуры, не были реализованы нигде. Но перечисление этапов дает представление о том, какие механизмы могут использоваться для подготовки и ведения переговоров о заработной плате.

***1. Подготовительно-аналитический этап***

Цель этого этапа заключается **в сборе информации о реальной заработной плате на предприятии (в организации) за определенный период.**Лучше всего использовать данные за последний или текущий год. Лучше всего использовать показатель средней заработной платы за последний период (чаще всего за год). Необходимо иметь данные в целом по предприятию, а также по всем подразделениям (производствам, цехам, службам и т. п.). Кроме того необходимо знать, какие профессии являются самыми высокооплачиваемыми, а какие - самыми низкооплачиваемыми.

Желательно, чтобы при анализе использовалась информация за предыдущий год, для того чтобы можно было сопоставить данные об изменении зарплаты за последние два года. Выводы о том, что произошло с зарплатой за последние два года (выросла, осталась неизменной, уменьшилась), являются отправной точкой для переговоров, и эти выводы должны опираться на достоверные данные. Источником данных о заработной плате могут служить статистические формы, заполняемые предприятием. Наиболее распространенные формы, содержащие данные о зарплате и численности работников приводятся в таблице 1.

Могут быть еще какие-то показатели, где содержатся данные о доходах предприятия, прибыли, затратах, расходах на оплату труда и т. п. Но здесь необходимо сделать несколько оговорок, связанных с использованием статистических данных из статистических форм.

***Оговорка 1-я.***Прежде всего нужно учитывать, что не на всех предприятиях заполняются статистические формы, отражающие движение персонала и данные по заработной плате. Статистические формы сдаются предприятиями, входящими в так называемый «учетный круг». Кто туда входит - это определяют сами статистические органы. Как правило, это самые крупные и значимые предприятия региона. А вот небольшие и даже средние предприятия могут туда не входить и, соответственно, не иметь такой отчетности.

***Оговорка 2-я.***Достоверность заполнения статистических форм может быть не очень велика. Как правило, на крупных предприятиях такая статистика носит достоверный характер. Но чаще отчетность отражает только то, что хочет показать руководство предприятия. Например, если на предприятии есть «теневая зарплата», то она не найдет никакого отражения в документах. Выходом может стать обращение к так называемой «внутренней документации», которая есть почти на любом, даже самом неформальном предприятии.

Очень полезно знать уровень **зарплаты на аналогичных предприятиях, на предприятиях города, региона, а также данные о прожиточном минимуме**(данные на текущий момент и за предыдущие годы). Такая информация зачастую известна на предприятиях, но неплохо, чтобы она тоже была подкреплена ссылками на официальные источники. Чаще всего эта информация содержится в статистических сборниках по труду, которые выпускаются в каждом субъекте федерации (области, крае, республике) местным комитетом по статистике. Разумеется, не каждый профком может заполучить себе такой сборник, но в этом случае существенную поддержку могут оказать региональные комитеты профсоюза. Они не только без труда могут найти такой сборник, но и выбрать оттуда необходимую информацию, а также подготовить ее для рассылки по своим первичным организациям, ведущим переговоры по зарплате.

Очень часто представители профсоюзов, готовящиеся к переговорам по зарплате, пытаются провести **анализ деятельности предприятия, оценить его прибыльность и эффективность.**Такой замысел понятен в ситуации, когда провозглашается зависимость зарплаты от результатов деятельности предприятия: людям, ведущим переговоры со стороны работников, хочется удостовериться, есть ли основания для повышения зарплаты, не скрывают ли работодатели и управленцы свое истинное экономическое положение, не за­нижают ли они зарплату. Желание профсоюза или работников провести анализ вполне оправдано, но трудно осуществимо. Экономическое положение предприятия - очень сложное явление. И очень редко это положение можно оценить однозначно. Надежды на то, что кто-то со стороны (например, внешние аудиторы) или сами представители работников смогут разобраться в тонкостях экономического положения даже небольшого предприятия (а уж тем более большого), беспочвенны. Попытки, которые предпринимались в этом направлении, приводили чаще всего к разочарованию: «В этом невозможно разобраться!», «Не хватает документов, информации!..» и т. п. У администрации вопросами всестороннего экономического анализа занимается целая служба, и повторить эту работу вряд ли кто-то сможет.

Надежные выводы о состоянии предприятия можно получить и без проведения самостоятельного анализа. Прежде всего, это выводы и оценки, по­лученные от руководителей и ведущих специалистов предприятия. Разумеется, речь идет о правдивых и искренних оценках. Ситуация доверительного взаимодействия между администрацией и профкомом - вовсе не редкость и встречается довольно часто. Лидеры профсоюза, которые имеют допуск на текущие совещания руководителей, и сами могут многое оценить и сделать выводы о положении предприятия. Но и кроме этого есть источники, например годовые отчеты акционерных обществ, которые должны не только публиковаться, но и быть открытыми.

Подготовительно-аналитический этап должен закончиться составлением проекта требований по зарплате с учетом сложившейся тенденции и влияющих на ситуацию факторов.

Примерный список требований перед началом переговоров по зарплате:

*Увеличить зарплату всем работниками не менее чем на*\_ %.

*Увеличить зарплату по подразделениям (профессиям, должностям) в среднем на*\_ %.

*Увеличить тарифную (часовую) ставку минимального разряда на*\_ %.

*Увеличить минимальную зарплату на предприятии (в организации) до прожиточного минимума по региону.*

*Увеличить тарифную (основную) часть заработной платы до*\_ *% при сохранении общего размера заработной платы.*

*Учитывать и оплачивать работу в сверхурочные и ночные часы, а также в выходные и праздничные дни при сохранении (увеличении) тарифных (часовых) ставок.*

Могут быть и другие требования. Важно, чтобы требования носили конкретный характер и имели под собой какое-то обоснование.

***2. Выработка стратегии и тактики переговоров***

**Согласование требований с низовыми звеньями.**Выдвинуть и обосновать требования - это необходимое, но недостаточное условие. Довольно часто подготовительная работа профсоюзных лидеров оказывается ненужной, так как их не поддерживает коллектив. Для преодоления такой ситуации, а также для ознакомления коллектива с позицией переговорщиков от профсоюза (работников) необходимо, чтобы об этом узнали в бригадах, отделах, участках и др. низовых подразделениях. Требования с кратким и понятным обоснованием должны быть донесены до рядовых работников в устной или письменной форме. Необходимо добиться обсуждения этих требований и понять, насколько рядовые работники готовы поддерживать своих представителей на этих переговорах. Нужно быть готовым к тому, что не всякое рациональное и обоснованное требование может быть поддержано рядовыми работниками. Например, справедливость требований по увеличению зарплаты может быть проигнорирована в коллективе, где люди боятся выступить против начальства, или связаны круговой порукой, при которой начальство закрывает глаза на нарушения работников, а те, в свою очередь, не предъявляют жестких требований к начальству. В ходе обсуждения требований на низовом уровне необходимо понять, есть у выдвигаемых требований поддержка в коллективе или нет.

Какими могут быть итоги этого этапа?

Во-первых, те, кто готовится к переговорам, могут понять, что у них нет никакой поддержки. Вообще-то такой вывод должен быть ясен еще до того, как начнется обсуждение. Такие ситуации возникают там, где работники запуганы, а профсоюз или другой представительный орган не пользуется авторитетом. Работники могут даже активно противодействовать попытке начать переговоры по зарплате: «Не злите их, а то еще хуже будет!».

Во-вторых, может быть самая общая поддержка на уровне идеи, но полная неготовновность к каким бы то ни было действиям. «Ну, вы попробуйте, если получится - хорошо, а не получится - не очень-то и надо!». В этом случае, даже формальную поддержку надо оформить, и начинать пытаться вести переговоры, без особой надежды на успех. Здесь важно просто создать прецедент переговоров, пусть сначала и безуспешных.

В третьих, работники могут оказать поддержку и выразить готовность к действиям - собрать подписи, провести собрание и зафиксировать поддержку требований в резолюции, провести митинг, пикет и т. п.

Наконец - и это высшая форма поддержки - в ходе ознакомления работников с выдвинутыми требованиями удается понять, до каких пределов можно снижать границу требований (границы компромисса), и увидеть готовность протестовать и бороться за достижение минимальных требований.

**Ознакомление администрации с требованиями.**Требования профсоюза (коллектива) не должны быть новостью для администрации. Начинать переговоры с предъявления требований бессмысленно и некорректно. Администрация тоже должна иметь время ознакомиться с ними и выработать свою позицию. Причем иногда это лучше сделать до того, как с требованиями будет ознакомлен коллектив, а ответ администрации тоже может стать предметом обсуждения «внизу».

Корректным следует считать такое поведение администрации, когда она дает ответ с той же степенью проработанности и аргументированности, с какой подготовлены требования. Прав тот работодатель, который в ответ на общее требование «Повысьте зарплату!» отвечает: «Не могу!». Неконкретное требование рождает неконкретный ответ и отсутствие диалога. Аргументы, цель которых обосновать справедливость требований, должны либо признаваться, либо должны быть выдвинуты контраргументы. А цифры позволяют изменять и корректировать величину требований - искать поле для компромиссов.

Некорректное поведение администрации в переговорах по зарплате распространено так же сильно, как и неподготовленность работников к ведению переговоров о зарплате, Реакция администрации должна быть оценена с точки зрения того, какова она: это действительно попытка начать честные переговоры для поиска взаимоприемлемого решения или это попытка запутать, запугать партнеров, а то и вовсе дискредитировать саму идею переговоров. Если администрация ведет «нечестную игру», то здесь необходимо переходить к доказыванию нарушения процедуры переговоров и принципов социального партнерства. А если речь идет о разных взглядах на проблему необходимости повышения зарплаты, размеров и принципов этого повышения, то здесь необходимо начинать переговоры.

***3.Этап переговоров.***

Методике переговоров посвящено достаточно много литературы. В данном пособии нет необходимости перечислять все тонкости переговорного процесса. Необходимо упомянуть только несколько особенностей, которые должны быть учтены при переговорах работников с администрацией по поводу зарплаты.

Во-первых, должны быть определены стороны переговоров и их полномочия. Состав участников переговоров должен быть стабильным. Это должны быть одни и те же люди, чтобы не возникала ситуация, при которой участники меняются и новым участникам приходится постоянно вникать в то, что было на переговорах до их прихода.

Во-вторых, участники должны быть компетентны и полномочны. И представители работников, и представители работодателя должны иметь представление о том, каково реальное положение в области оплаты труда, каковы реальные возможности предприятия (организации). Представители работников должны иметь полномочия от профсоюза или коллектива, а представители работодателя должны иметь право принимать решения. Очень часто представители работодателя берут на себя роль «передаточного звена» или «трансляторов», т. е. они готовы все выслушать, а потом: «Мы передадим все сказанное здесь нашим собственникам (работодателям), которые и примут все решения». Переговоры с «трансляторами» вряд ли могут быть эффективными, так как в этом случае вся подготовленность позиции работников может просто потеряться. «Трансляторы» передадут «наверх» - тем, кто реально принимает решения - только то, что сочтут нужным. И вряд ли они будут передавать «наверх» информацию о том, как тщательно подготовились работники к этим переговорам, какие у них продуманные требования...

Итоги переговоров должны содержать два момента: во-первых, само решение по поводу изменения зарплаты, а во-вторых, сроки его реализации и методы контроля. Изменения, связанные с зарплатой, могут быть двух видов: изменение размеров оплаты и изменение систем оплаты труда.

Размер оплаты вряд ли может изменяться в меньшую сторону. Теоретически это возможно, когда речь идет о явно завышенной зарплате, которую приводят в нормальное состояние. Но такие ситуации настолько редки, что говорить о них не имеет смысла. Во всех остальных ситуациях снижение зарплаты - это ухудшение условий, которое нужно считать нарушением принципов социального партнерства в трудовых отношениях. Также не имеет смысла вести переговоры по поводу сохранения величины заработной платы. Если она остается стабильной, то зачем нужны переговоры? Ведь если есть угроза снижения, то это ухудшение условий. Поэтому наиболее целесообразны переговоры по поводу повышения зарплаты. Неважно, идет ли речь о повышении средней зарплаты по предприятию, увеличению тарифной ставки минимального разряда, увеличению межтарифных коэффициентов, важно, что в результате произойдет повышение выплат и увеличится доля зарплаты в себестоимости.

Изменение систем оплаты труда может не приводить напрямую к увеличению оплаты, но позитивный эффект для работников будет достигаться за счет того, что процедуры начисления становятся «прозрачными», предсказуемыми и понятными для работников. Например, договоренность о том, что зарплаты платятся только официально, и больше не используется никаких «теневых» и «неофициальных» зарплат может не привести к увеличению заработка. Но при этом существенно уменьшатся возможности для произвола работодателя. Увеличение постоянной (тарифной) части заработка тоже может не привести к росту зарплаты, но это увеличит гарантированность заработка, сделает его более стабильным.

При изменении систем оплаты труда необходимо вести тщательный контроль за тем, какие процедуры предлагается ввести. Очень часто работодатели прибегают к изменению принципов оценки труда, а следовательно, и оплаты. Речь может идти и об изменении нормативов труда (норм выработки, расценок, временных затрат, трудоемкости), и о коренных изменениях, например отказе от сдельной оплаты и переходе к повременной. В любом случае такие предложения должны просчитываться, например на результатах последнего месяца. Если в результате пересчета по новой формуле будут получены меньшие значения заработка, то это безусловное ухудшение условий, с которым соглашаться нельзя.

***4. Контроль за договоренностями.***

После того, как решения приняты и они вступили в действие - их нужно начинать контролировать. История борьбы работников за свою зарплату пестрит случаями, когда прекрасные и справедливые договоренности срывались из-за того, что их никто не контролировал. Можно выделить два направления контроля - контроль за решениями и контроль за величиной заработка. Первое направление заключается в том, что должна быть оформлена документальная сторона дела - выпущен приказ о повышении зарплаты (тарифных ставок, окладов и т. п.). При изменении систем оплаты труда, положений о премировании необходимо разработать и официально утвердить новый порядок расчетов, начислений и т. п.

Второе направление - не менее важное, чем первое - заключается в том, чтобы собирать данные о средней зарплате по профессиям, подразделениям, всему предприятию или организации. Если повышения нет, то надо выяснять, в чем дело, почему нет ожидаемого эффекта.

Но важнее другой аспект контроля. Дело в том, что сбор информации о зарплате - это первая фаза подготовки к следующим переговорам по зарплате (см. «Подготовительно-аналитический этап»). Контроль за зарплатой - это одновременно завершение одного цикла и начало следующего цикла подготовки переговоров по поводу заработной платы.

***Заключение***

Взаимодействие работников и работодателей по поводу заработной платы - это важнейшая часть трудовых отношений. В России заработная плата это еще и важнейшее общественное явление, ведь до сих пор зарплата - это источник средств существования большинства работающих, а значит, большинства населения страны. Вопрос о том, как люди получают ее - это фактически вопрос об источнике национального благосостояния. Пока ситуация выглядит не очень благополучной. Работодатели, в том числе и государство, часто выступающее как работодатель, полностью контролируют процесс и выплачивают зарплату, опираясь только на свои интересы. Работники отстранены от этого процесса и выступают в роли пассивных получателей - «получаем не то, что заслужили, а то, что дают». Развитие полноценных рыночных отношений невозможно без активизации работников в процессе формирования условий оплаты труда. Работники должны превратиться из «получателей» в полноценного участника, формирующего сам процесс. Иными словами, процесс формирования заработной платы должен строиться не только на логике работодателя («заплачу вам столько, сколько смогу (или захочу)!»), но и с учетом логики работников («придется заплатить столько, сколько нужно для нормальной жизни!»).

Но переход к этому новому состоянию связан с целым рядом трудностей, и первая среди них - это слабость представительных органов работников. Профсоюзы в России слабы и не могут бороться не только за зарплату работников, они даже себя не могут толком защитить! Поэтому первостепенной задачей для организации борьбы за зарплату, как это ни странно, является борьба за профсоюзы. Одиночки, даже сверхталантливые, сверхактивные, могут в лучшем случае одержать временные победы на отдельных предприятиях или в организациях. Причина низкой эффективности деятельности одиночек и изолированных групп заключается в том, что против них действует система. Это система административной власти на предприятиях, которая легко находит общий язык с территориальной административной властью, и они вместе выступают против любой несанкционированной самодеятельности граждан и работников. Это и система бизнес-организаций, которые нацелены на жесточайшую экономию издержек и максимизацию своей прибыли. Противостоять этим двум системам может только другая система - система, защищающая интересы работников. Административная система строится на власти, бизнес основывается на прибыли и экономии, а защитная система работников может строиться только на солидарности. Солидарность - это тот ресурс, который может оказаться сильнее и власти, и жажды наживы. Но так же, как не всякий бизнес может быть прибыльным, так и солидарность не формируется автоматически. По-настоящему прибыльные предприятия - это продукт долгого, кропотливого труда талантливых предпринимателей. Так же и с профсоюзом, по настоящему солидарная организация это продукт долгой и кропотливой работы, в результате которой у людей появляется уверенность в том, что от их усилий что-то зависит.

Борьба за зарплату может стать средством появления солидарности и роста организации. Но это произойдет только в том случае, если не будут делаться ошибочные шаги и правильность действий будет очевидна всем участникам этого процесса. Настоящее пособие предназначено для того, чтобы подсказать некоторые моменты, связанные с организацией этого процесса.

***Основные понятия***

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

**Заработная плата**- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также вып­латы компенсационного и стимулирующего характера.

**Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) —**гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

**Тарифная ставка (оклад)**— фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

**Тарификация работы**— отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

**Тарифный разряд**— величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

**Квалификационный разряд**- величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

**Тарифная сетка**- совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

**Тарифная система**— совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

**Премия**- негарантированная часть заработка, отражающая позитивные результаты деятельности предприятия, подразделения или работника. Цель премии оказать стимулирующее воздействие на работника, побудить его к более продуктивному и качественному труду.

**Положение об оплате труда (премировании) -**официальный документ, в котором описывается порядок начисления заработной платы или премии. «Положение...» должно содержать указание на категорию работников, вид деятельности, критерии оценки их труда, размеры тарифных ставок (окладов) и принципы начисления заработка (премии). «Положение...» утверждается приказом и имеет статус локального нормативного акта. В соответствии с этим статусом запрещается начислять зарплату данным работникам, за данную деятельность по другой процедуре.

Повременная система оплаты труда - это система оплаты, при которой оплачивается отработанное количество времени.

Сдельная система оплаты труда - это система оплаты, при которой оплачивается количество произведенной продукции (осуществленных услуг).

Средняя зарплата - статистический показатель, отражающий среднее значение заработка (включая все виды выплат и вознаграждений) среди работников какой-то профессиональной группы, подразделения или всего предприятия (организации) за определенный период времени.

Индексация зарплаты - процесс увеличения заработной платы из-за роста стоимости жизни или увеличения прожиточного минимума.

Среднесписочная численность - статистический показатель, отражающий среднее значение числа работающих на данном предприятии (в подразделении) за определенный период. Определяется как среднеарифметическая из суточной численности работников (списочной). Например, среднесписочная численность за месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый день отчетного месяца, то есть с 1 по 30 или 31, включая праздничные и выходные дни и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца. В среднесписочную списочную численность включаются:

- наемные работники, работавшие по трудовому контракту, выполнявшие временную или постоянную работу;

- работники, не явившиеся по болезни на работу.

Собственники, получающие на предприятии заработную плату, совместители, полставочники, обучающиеся и находящиеся в отпуске без оплаты и пр. не включаются в списочную численность.

Штатное расписание (предприятия, подразделения) - официальный документ, имеющий статус локального нормативного акта, описывающий систему рабочих мест с указанием числа работников на каждом рабочем месте, размеры оплаты, требования к квалификации и условия труда.

Себестоимость - экономический показатель, отражающий затраты пред­приятия (организации) на производство товаров (услуг). Перечень затрат, которые можно считать себестоимостью, определяется нормативными документами. В себестоимость включается основная (тарифная) часть заработка работников со всеми начислениями на нее. Кроме того, к себестоимости могут быть отнесены некоторые виды премий.

Доля зарплаты в себестоимости (в %) - статистический показатель, вычисляемый путем деления суммы зарплаты и премий, отнесенных к себестоимости на общую сумму себестоимости за определенный период. Показатель зависит от степени трудоемкости продукции (услуг), рыночной цены рабочей силы. Показывает уровень затрат на живой труд и характеризует, как распределяется доход между трудом и капиталом.

***НЕМНОГО ЮМОРА ПО ПОВОДУ ЗАРПЛАТЫ***

Зарплата - это еще одно доказательство того, что работать на других невыгодно.

\*\*\*

НА РЫНКЕ ТРУДА САМЫМ ВОСТРЕБОВАННЫМ ВСЕГДА БЫЛ, ЕСТЬ И БУДЕТ ОДИН И ТОТ ЖЕ ТИП РАБОТНИКА - КОТОРЫЙ, С ОДНОЙ СТОРОНЫ, ДОЛЖЕН БЫТЬ ОЧЕНЬ УМНЫМ, ЧТОБЫ УСПЕШНО РЕШАТЬ САМЫЕ СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ А С ДРУГОЙ СТОРОНЫ, ДОЛЖЕН БЫТЬ ПОЛНЫМ ИДИОТОМ, ЧТОБЫ ПОЛУЧАТЬ ЗА ЭТО СМЕШНЫЕ ДЕНЬГИ.

**\*\*\***

**Русские прохладно относятся к труду потому, что у нас за маленькие деньги работать не имеет смысла, а за большие работать не надо.**

\*\*\*

**ЗАРПЛАТА БЮДЖЕТНИКА, КАК ИМПОТЕНЦИЯ: СКОЛЬКО ЕЕ НЕ ПОДНИМАЙ - ВСЕ РАВНО ПАДАЕТ!**

\*\*\*

**НАДОЕЛО РАБОТАТЬ, ХОЧУ ЗАРАБАТЫВАТЬ!**

\*\*\*

Кто весь день работает, тому некогда зарабатывать деньги.

\*\*\*

Вы пришли требовать зарплату или хотите у нас еще поработать?

\*\*\*

Работаешь как папа Карло, а получишь как Буратино.

\*\*\*

**Столько не живут, сколько мы работаем!**

\*\*\*

**РАБОТОДАТЕЛЬ-ТО ОН ХОРОШИЙ, ТОЛЬКО ВОТ ЗАРПЛАТООБЕШАТЕЛЬ ЕЩЕ ЛУЧШИЙ.**

\*\*\*

**Чтобы отдыхать - нужны деньги, а работать у нас можно и за бесплатно.**

\*\*\*

ВОТ И ГОД ПРОШЕЛ ПОСЛЕ ТОГО, КАК ДЕНЬГИ ОБЕЩАЛИ ЗАПЛАТИТЬ В БЛИЖАЙШЕЕ ВРЕМЯ

\*\*\*

**ДА У МЕНЯ РУКИ ПО ЛОКОТЬ В РАБОТЕ!**

\*\*\*

**Очень скучная работа - это когда для развлечения читаешь инструкцию на огнетушителе.**

\*\*\*

**- ЧТО ДОЛЖЕН ДЕЛАТЬ СПЕЦИАЛИСТ НА ЗАРПЛАТУ В 1000 РУБЛЕЙ?**

**- НИЧЕГО, И ДАЖЕ НЕМНОЖЕЧКО ВРЕДИТЬ.**

\*\*\*

**- Скупой платит дважды!**

**- Пойду работать к скупому.**

\*\*\*

*Тот, кто будет жить на МРОТ, тот скорей всего помрет.*

\*\*\*

Брошюра подготовлена **П. В. Бизюковым**в рамках проекта «Экономическая экспертиза для работников», реализуемого АНО «Центр социально-трудовых прав» (г. Москва) при финансовой поддержке московского представительства Фонда Форда

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

Москва, Ленинградский пр-т, 8 Телефон: (095) 729-39-06, факс: (095) 775-39-30 E - mail : info @ trudprava . ru [www . trudprava . ru](http://www.trudprava.ru/)Директор **- Герасимова Елена Сергеевна**

-
