

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

2017.02.037. ИЗМЕНЕНИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА И СИСТЕМАХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД В СТРАНАХ ЕС.

Changes in remuneration and reward systems / Corral A., Duran J., Isusii I., Fric K., Demetriades S., Aumayr-Pintar C. – Luxembourg: Publications office of the European Union, 2016. – 66 p.

Ключевые слова: Евросоюз; оплата труда; система вознаграждения за труд; производительность труда; коллективные договоры; профсоюзы.

В исследовании Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (European foundation for the improvement of living and working conditions) рассматриваются вопросы регулирования систем вознаграждения за труд в странах ЕС. Очередной обзор европейских компаний (European Company Survey, ECS) (с численностью занятых более 10 человек), проведенный экспертами Фонда в 2013 г. на основе опроса предпринимателей в странах Евросоюза, был посвящен анализу форм оплаты наемного труда. В результате были определены следующие пять критериев материального вознаграждения:

- по результатам труда (сдельная оплата, по долевному участию, за совершенную сделку, комиссионные);
- исходя из индивидуальных успехов работников;
- исходя из вклада группы работников (команда, рабочая группа или отдел);
- на основе участия в распределении прибыли (оплата по результатам деятельности компании в целом);
- на основе долевого участия в собственности предприятия.

Результаты исследования показали, что примерно 6 из 10 предприятий частного сектора в странах ЕС использовали различ-

ные формы переменной оплаты труда (*variable pay*)¹, по крайней мере для части своих работников. При этом наиболее распространенной формой является оплата, устанавливаемая исходя из индивидуальных успехов (43%); далее следуют оплата по результатам труда (34%), исходя из доли в прибыли (30%), по принципу группового участия (25%) и исходя из доли в собственности (5%) (с. 17).

Авторы делят обследованные предприятия на пять групп в зависимости от разнообразия форм переменной оплаты труда: ограниченное разнообразие; оплата исходя из финансового участия (в прибыли, собственности); оплата с учетом вклада в результаты деятельности (*performance-based*); оплата с учетом индивидуальных результатов труда работника (*individual-based*) и широкое разнообразие форм оплаты труда.

Самую обширную группу составляют предприятия с ограниченным разнообразием форм оплаты труда (примерно 40%), в основном исходя из его производительности (*performance-related pay*, PRP). В Бельгии, например, около 63% всех предприятий применяют эту форму оплаты, в Греции – 60%, Венгрии – 58% и Италии – 57%. Доля данной группы предприятий особенно высока в секторе транспорта (50%), а также в финансовом секторе (28%). 44% предприятий данной группы относятся к небольшим предприятиям, имеющим от 10 до 49 работников (с. 22).

Предприятия, на которых оплата труда производится исходя из участия в финансовой деятельности, характеризуются относительно высоким уровнем вознаграждения за труд благодаря долевого участию в прибыли или собственности. Наибольшее количество предприятий этой группы находятся в Финляндии (39%), Франции (33%) и Швеции (32%). В основном это компании оптовой и розничной торговли, общественного питания, гостиничного сектора, финансовых услуг и промышленности. Данная группа представлена в основном предприятиями, на которых не применяются коллективные договоры, регулирующие уровень оплаты труда.

¹ Оклад, величина которого не является жестко фиксированной и может быть пересчитана в зависимости от результативности работы сотрудника, эффективности деятельности компании в целом или иных подобных факторов. – *Прим. ред.*

В Евросоюзе зарплату с учетом вклада в общие результаты деятельности выплачивает каждое восьмое предприятие. Эта группа характеризуется высокой долей различных видов оценки индивидуального вклада в результаты деятельности группы или долевого участия ее в создании прибыли компании. Такие компании наиболее широко представлены в Латвии (33% всех предприятий), Словении (30%) и Польше (28%) и сосредоточены в основном в оптовой и розничной торговле, общественном питании, гостиничном бизнесе и наиболее значительно – в секторе финансовых услуг.

Предприятия, на которых основным критерием является индивидуальный результат труда работника, составляют 18% всех предприятий Евросоюза и характеризуются широким спектром форм установления сдельной зарплаты. Наибольшая часть таких компаний находится на Мальте (51%), в Чешской Республике (33%) и в Литве (32%). Эта группа предприятий широко представлена в торговле, общественном питании, гостиничном бизнесе, но их меньше всего в промышленности. На таких предприятиях между работниками и предпринимателем очень редко применяются коллективные договоры, регулирующие уровень оплаты труда. Предприятия данной группы практически не осуществляют инновационную деятельность.

В последнюю группу, характеризующуюся сравнительно широким использованием разнообразных форм оплаты труда, входит каждое шестое предприятие. В наибольшей степени такие предприятия представлены в Словении (51%) и Литве (50%); их больше всего в финансовом секторе и меньше всего – на транспорте. В основном это крупные и средние предприятия (соответственно 45% и 30% всех занятых в этой группе предприятий). Они широко представлены среди предприятий, где распространены коллективные договоры между работодателями и работниками, проявляют высокую инновационную активность и сообщают о «хороших» и «очень хороших» финансовых результатах своей деятельности.

Данные по отдельным странам ЕС подтверждают тесную зависимость между высоким уровнем зарплаты и системой дополнительного вознаграждения, являющегося важным элементом поощрения высококвалифицированных работников. Так, например, во Франции только менее 5% работников со среднегодовой зарплатой до 20 тыс. евро получают дополнительное вознаграждение. В то же

время 50% тех, кто имеет заработок более 55 тыс. евро в год, включаются в финансовые схемы участия, что позволяет использовать их труд более интенсивно. Это приводит, по мнению авторов, к усилению существующего неравенства в оплате труда между различными группами трудящихся (с. 36).

Экономическая ситуация может оказать влияние на готовность профсоюзов к принятию системы дополнительного вознаграждения. Например, в Испании вопрос о дополнительных, переменных формах оплаты труда приобрел особое значение в ходе социального диалога между работодателями и профсоюзами под влиянием последствий финансового кризиса. Так, в Договорах по занятости и социальному диалогу (*Agreements on employment and social dialogue*) на 2012–2017 гг. и на 2015–2017 гг. подписавшие его стороны (профсоюзы и предпринимательские организации) отметили важность продвижения гибких систем оплаты труда, которые должны быть связаны с результатами деятельности компании.

Подобно этому в Италии профсоюзы и предпринимательские организации в 2015 г. в последние годы обсуждали вопрос о привязке уровня зарплаты к показателю производительности труда на итальянских предприятиях. В Греции в 1980-х годах профсоюзы резко выступили против такой привязки. Однако в настоящее время как работодатели, так и работники считают необходимым и полезным увязывать размер оплаты труда с производительностью на основе коллективных договоров (с. 53).

Австрийские и французские профсоюзы опасаются, что введение гибкой схемы оплаты труда может привести к сокращению фиксированной составляющей вознаграждения и увеличению компонента, зависящего от производительности. Кроме того, недавние инициативы, направленные на увеличение пенсионных фондов посредством схем накопления премиальных выплат (*saving of bonus payments*), исключают из этих схем тех работников, которые не получают дополнительные выплаты по схемам участия в прибыли и собственности. В дополнение к этому в таких финансовых программах не участвуют такие группы трудящихся, как временные и низкоквалифицированные работники.

Французские профсоюзы также считают, что гибкая система вознаграждения дает возможность компаниям сокращать выплаты на социальное страхование. Таким образом, гибкая система оплаты

труда не только осиливает неравенство в размере зарплаты, но может привести также к неравенству в получении достойной пенсии, заключают авторы.

Б.Г. Ивановский

2017.02.038. МАЙНТ М. УДЕЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА: НЕТ ПРИЧИН ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НИЗКОЙ ЗАРПЛАТЫ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ И ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ.

MYANT M. Unit labour costs: No argument for low wages in Eastern and Central Europe. – Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2016. – 27 p.

Ключевые слова: Евросоюз; заработная плата; удельные затраты на оплату труда; платежный баланс; экспорт; прямые иностранные инвестиции; аутсорсинг.

Призывы увеличить зарплату в странах с низкими затратами труда в странах ЕС вызвали возражения на том основании, что это может привести к подрыву конкурентоспособности экспорта, указывает старший исследователь Европейского института профсоюзов (European Trade Union Institute). Удельные затраты на оплату труда (unit labour costs, ULC) отражают соотношение между производительностью труда и затратами на оплату рабочей силы. Данный показатель используется Еврокомиссией для оценки уровня конкурентоспособности экспорта стран-членов, а также для принятия решений, направленных на сдерживание роста зарплаты. Анализ соответствующих показателей как в странах Западной Европы, так и Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) показал наличие существенных теоретических и практических проблем. В частности, статистика свидетельствует о том, что в странах, где происходит быстрый рост затрат на рабочую силу, одновременно отмечаются высокие показатели экспорта, что говорит о его конкурентоспособности, отмечает М. Майнт.

Между странами Евросоюза наблюдаются значительные различия в уровнях зарплаты. Так, в 2015 г. среднегодовой уровень зарплат в Болгарии (самый низкий в ЕС) составлял менее 10% от уровня зарплат в Люксембурге (самого высокого в ЕС). Во многом это определяется различиями в характере (специфике) труда, однако оплата одного и того же вида труда в разных странах может зна-