



ОРЕХОВА Светлана Владимировна

Кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики предприятий

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-21
E-mail: bentarask@list.ru

Ключевые слова

МИНИМАЛЬНАЯ ПОЧАСОВАЯ СТАВКА
ОПЛАТЫ ТРУДА
МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ
К РЫНКУ ТРУДА

Аннотация

В настоящее время в российском обществе активно обсуждается законопроект о внедрении почасовой системы оплаты труда и введении минимальной часовой ставки оплаты труда вместо существующей месячной окладной системы и МРОТ.

Статья посвящена изучению преимуществ и недостатков предлагаемой системы оплаты труда и сравнительному анализу минимальных часовых ставок оплаты труда в разных странах.

Выводы, полученные автором в ходе анализа перспектив внедрения почасовой системы оплаты труда, не совпадают с мнением авторов законопроекта.

JEL classification

J31, J33

Минимальный уровень почасовой оплаты труда в России

В России предлагается ввести минимально допустимый почасовой уровень оплаты труда. Предполагается, что минимальный размер почасовой оплаты труда будет установлен на уровне 100 р. Применять его авторы законопроекта предлагают с 1 января 2015 г.

МРОТ с 1 января текущего года составляет 5,554 тыс. р. [8]. При этом, в соответствии с предложением депутатов о почасовой оплате труда, минимальная ежемесячная выплата работающим россиянам составит около 16,8 тыс. р. (исходя из среднестатистических 22 рабочих смен в месяц и 8-часового рабочего дня). Авторы законопроекта считают, что предлагаемые поправки в законодательство существенно увеличат уровень жизни россиян, так как во многих регионах уровень заработной платы меньше указанного размера.

Небезынтересными являются, на наш взгляд, опубликованные в январе 2014 г. результаты социологического исследования по вопросу введения почасовых ставок оплаты труда [10].

В опросе участвовали 1600 экономически активных россиян из всех федеральных округов РФ. 41% опрошенных считает самой удобной уже привычную месячную оплату, 32% – почасовую, 13% все равно, «главное, чтобы на жизнь хватало». Еще 14% с ответом затруднились. Результаты исследования представлены в таблице.

Интерпретация результатов опроса, проведенного известным российским

сайтом трудовых исследований www.superjob.ru, на наш взгляд свидетельствует о некоторой «растерянности» респондентов в отношении изучаемой проблемы. Незначительный перевес в сторону выбора месячной формы оплаты труда легко объясним ее привычностью. Более четверти россиян не обозначили своего отношения к исследуемому вопросу, т.е. либо не понимают суть проблемы, либо видят как преимущества, так и недостатки предлагаемых новшеств.

Безусловно, почасовая система оплаты труда имеет ряд положительных моментов. Более того, Трудовой кодекс РФ давно разрешает оценивать труд работников в различных форматах – и сдельно, по конечному результату, и по отработанному времени. Некоторым категориям работников с «особым режимом труда», согласно Трудовому кодексу РФ, давно рассчитывают заработную плату на основании часовых тарифных ставок (это, например, преподаватели, тренеры, охранники, адвокаты и пр.).

К **преимуществам** почасовой оплаты труда можно отнести следующие.

1. Гибкость, удобство использования для работодателя. Предприятию не надо переплачивать за лишнее время.

2. Удобство и гибкий график труда для работника – возможность трудиться неполный день, неполную неделю, только утром или, наоборот, в вечерние часы.

3. Обязанность работодателя при 100%-ной загруженности работника (22 рабочие смены, 8 ч) уплатить не менее

Результаты всероссийского опроса о выборе формы оплаты труда в России, январь 2014 г.

Вариант ответа	Все	Пол		Возраст, лет			
		муж.	жен.	до 24	25–34	35–44	45 и старше
Месячная оплата труда, %	41	37	46	42	43	43	40
Почасовая оплата труда, %	32	35	29	36	32	26	35
Мне все равно, %	13	16	9	9	10	18	12
Затрудняюсь ответить, %	14	12	16	13	15	13	13

* Источник: [10].

Minimum Level of Hourly Pay in Russia

16,8 тыс. р. в месяц, что на сегодняшний день больше прожиточного минимума в два раза. Авторы законопроекта уверены, таким образом, что предлагаемые ими поправки будут способствовать повышению уровня жизни россиян, потому что по статистике средний уровень зарплаты в разных регионах и муниципальных образованиях страны различается в несколько раз.

4. Возможность точно измерить производительность труда работника.

В то же время сама система почасовой оплаты труда, а также количественные показатели предлагаемого законопроекта (100 р./ч) имеют ряд существенных **недостатков**.

1. ООН еще в середине 2000-х годов установила минимум оплаты труда 4 дол./ч. А согласно рекомендациям Международной организации труда, минимальный почасовой уровень оплаты должен составлять не менее 3 дол./ч [6]. Таким образом, предложение законодателей заведомо «не дотягивает» до ориентиров МОТ и ООН.

По данным Евростата, несмотря на финансовый кризис, средняя почасовая

оплата труда в ЕС с 2008 по 2012 г. выросла на 8,6%. В среднем же стоимость одного часа труда в странах ЕС составляет 23,1 евро, а в странах Еврозоны – 27,6 евро (рис. 1).

2. Календарные месяцы различаются по фонду рабочего времени. Следовательно, работник, которому установлена часовая тарифная ставка, будет ежемесячно получать разный размер заработной платы в зависимости от числа отработанных часов в течение календарного месяца.

3. Существует риск, что повышение минимального уровня оплаты труда в три раза поставит бизнес в затруднительное положение. Так, увеличение в 2013 г. размера страховых взносов в 2 раза привело к ликвидации более 650 тыс. бизнес-единиц (в основном предприятий малого и среднего бизнеса) [2]. Аналогичная реакция бизнеса возможна и при увеличении трудовых затрат.

4. Рост минимального размера оплаты труда приведет к росту трудовых издержек в себестоимости продукции, а соответственно, к неизбежному росту цен на продукцию российских произво-

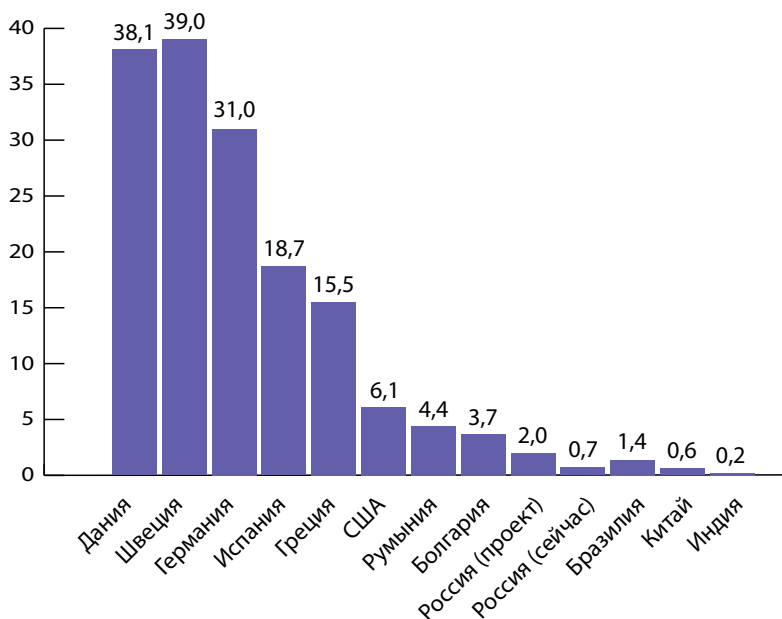


Рис. 1. Сравнительный анализ почасовых ставок оплаты труда в различных странах, евро/ч

Источник: составлено автором по данным [6; 7].

Svetlana V. OREKHOVA

Cand. Sc. (Econ.), Associate Prof. of Enterprises Economics Dept.

**Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-21
E-mail: bentarask@list.ru**

Keywords

MINIMUM RATE OF HOURLY PAY

ENTERPRISES' ADAPTATION MECHANISMS
TO THE LABOUR MARKET

Summary

Currently the bill on implementing the system of hourly pay and introducing the minimum rate of hourly pay in lieu of monthly salary and minimum monthly wage is widely discussed in Russia.

The article examines advantages and disadvantages of the proposed pay system and comparative analysis of minimum hourly wage rates in various countries.

The author's conclusions drawn in the course of analysing the prospects of introducing the system of hourly pay do not coincide with the opinion of the bill's authors.

JEL classification

J31, J33

Источники

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В.В. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. 2-е изд. М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2008.
2. Информационное издание Газета.ru. URL: www.gazeta.ru
3. Калабина Е.Г. Сопряжение развития внутрифирменных и региональных рынков труда // Тр. III Всерос. симпозиума по экономической теории. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2008. Т. 2.
4. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России: препринт WP3/2004/06. М.: ГУ-ВШЭ, 2004.
5. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации: препринт. М.: ГУ-ВШЭ, 2001.
6. Официальный сайт Международной организации труда. URL: www.ilo.org
7. Официальный сайт службы статистики Евросоюза. URL: epp.eurostat.ec.europa.eu/
8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: www.gks.ru
9. Пилисов А. Рынки труда в эпоху перехода от индустриальной экономики к экономике услуг. URL: www.strana-oz.ru
10. Поиск и подбор персонала. URL: www.superjob.ru
11. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. М.: ИНФРА-М, 2001.
12. Сабирьянова К.З. Макроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. 1998. №1.
13. Сабирьянова К.З. Структурные изменения, адаптация работников и равновесие на локальных рынках труда. www.socpol.ru/
14. Харитонов Е.Н., Лактионова Д.Г. Специфика хозяйствования градообразующих предприятий Уральского региона // Социальные и экономические проблемы градообразующих предприятий в Уральском регионе: Сб. материалов регион. заоч. науч.-практ. конф. / редкол.: М. В. Мнухин (гл. ред.) и др. Магнитогорск: МГТУ, 2003.
15. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.

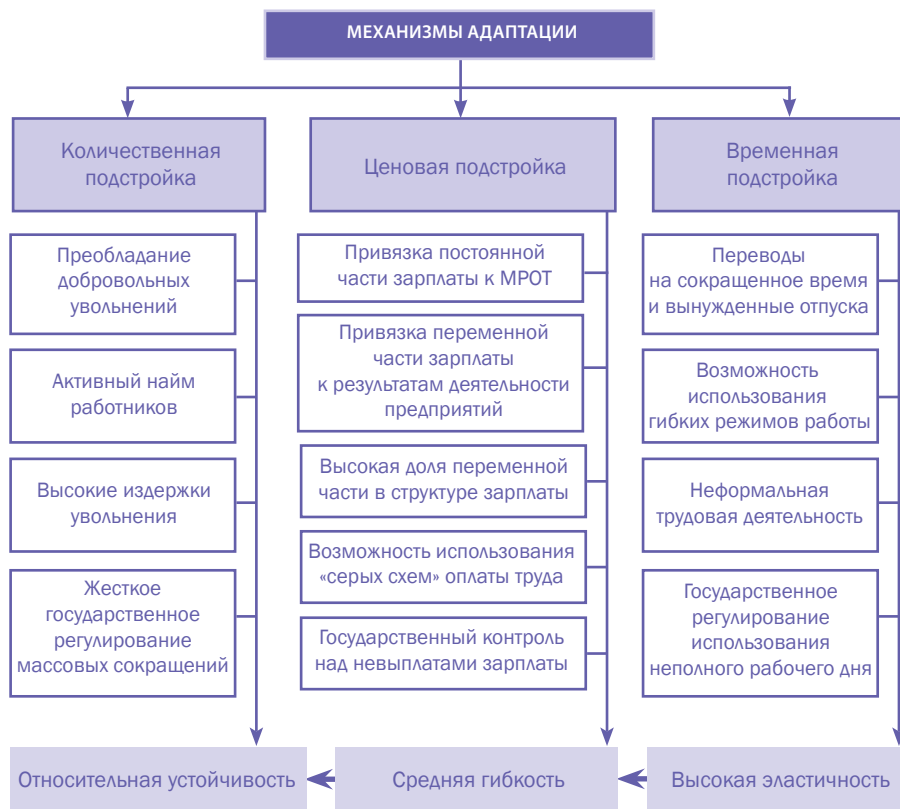


Рис. 2. Современные механизмы адаптации российских предприятий к изменениям рынка труда

Источник: составлено автором по [1; 11; 15].

дителей. Проще говоря, увеличение заработной платы всегда влечет за собой рост инфляции.

5. Там, где требуется высококвалифицированный труд, работодатели и так выплачивают работникам повышенное вознаграждение. В иных случаях работодатели могут просто перейти к сдельным формам оплаты труда. Введение почасовой оплаты труда добавит гибкости рынку труда. При этом нет гарантий, что эта мера приведет к росту оплаты труда в целом и, следовательно, к повышению благосостояния и потребления граждан.

6. Тотальный переход на почасовую систему оплаты труда приведет к удорожанию затрат в области контроля работников и учета рабочего времени. Не всякий работодатель будет правильно (грамотно, справедливо) подсчитывать отработанные сотрудником часы.

7. Не ко всем видам профессий можно применить почасовую оплату труда.

На наш взгляд, однако, самый большой риск внедрения почасовых ставок оплаты труда связан с кризисными явлениями в экономике.

В ситуации экономического роста спрос на труд увеличивается, а соответственно, растет цена труда, и работникам не принципиально, «по какой схеме» будет рассчитываться их заработная плата.

В неблагоприятных экономических условиях предприятия вынуждены сокращать издержки, при этом существует три механизма подстройки бизнеса к рынку (рис. 2):

1) количественная – сокращение численности работников;

2) ценовая – сокращения уровня заработной платы работников;

3) временная – сокращение рабочего времени, перевод предприятий на неполный рабочий день (неделю).

В отличие от классического варианта приспособления рынка труда, связанного с применением количественной подстройки, российская модель рынка труда характеризуется относительной стабильностью занятости, высокой эластичностью рабочего времени и гибкостью заработной платы.

Исследования рынка труда предыдущих «шоковых» экономических периодов в новой истории России (кризисы 1992, 1994, 1998, 2008 гг.) убедительно доказывают, что количественная подстройка в отечественной экономике практически не действует, что связано с рядом как геополитических, так и ментальных факторов развития нашей страны [3–5; 9; 12; 13]. Более того, количественная подстройка, а проще говоря увольнение работников, крайне невы-

годна крупным, градообразующим предприятиям России, так как издержки найма и увольнения работников для этих предприятий достаточно велики [14].

В наибольшей степени в России использовалась ценовая подстройка (сокращение переменной части заработной платы – премий, доплат, надбавок). Однако, наученные горьким опытом, профсоюзные организации все в большей степени выдвигают требования об увеличении доли постоянной (окладной, зафиксированной в трудовом договоре) части, что существенно снижает эффективность применения данного механизма российскими работодателями в условиях кризиса.

В отличие от более ранних этапов развития российской модели рынка труда, нынешние возможности адаптации российских предприятий резко сократились, что обусловлено жестким государ-

ственным регулированием и контролем социально-трудовых процессов, появлением новых норм трудового законодательства (например, об уведомлении службы занятости о сокращении персонала или введении режима неполного рабочего времени).

Введение системы почасовой оплаты труда практически беспрепятственно позволит использовать механизмы временной подстройки, так как при сокращении длительности рабочего времени и выплата заработной платы согласно отработанному времени законодательство не будет нарушено.

Однако в этом случае возникает вопрос: данный законопроект действительно направлен на «рост благосостояния российских граждан и улучшение социальной сферы» или все-таки преследует иные цели? ■

References

1. Gimpelson V.V., Kapelyushnikov R.I. (eds.). *Zarabotnaya plata v Rossii: evolyutsiya i differentsiatsiya*. [Wage in Russia: Evolution and Differentiation]. Moscow, HSE Publ., 2008.
2. Official website of Gazeta.ru. Available at: www.gazeta.ru (in Russ.).
3. Kalabina Ye.G. [Pairing the development of intercompany and regional labour markets]. *Trudy 3 Vserossiyskogo simpoziuma po ekonomicheskoy teorii*. [Proc. 3rd All-Russia Symp. on economic theory]. Yekaterinburg, IE RAS, 2008. Vol. 2.
4. Kapelyushnikov R.I. *Nestandartnye formy zanyatosti i bezrobotitsy v Rossii*. [Non-standard forms of employment and unemployment in Russia]. Moscow, HSE Publ., 2004.
5. Kapelyushnikov R.I. *Rossiyskiy rynek truda: adaptatsiya bez restrukturizatsii*. [The Russian labor market: adaptation without restructuring]. Moscow, HSE Publ., 2001.
6. International Labour Organization official website. Available at: www.ilo.org.
7. Eurostat official website. Available at: epp.eurostat.ec.europa.eu.
8. Federal State Statistics Service official website. Available at: www.gks.ru.
9. Pilyasov A. *Rynki truda v epokhu perekhoda ot industrial'noy ekonomiki k ekonomike uslug*. [Labour markets in the era of transition from industrial economy to service economy]. Available at: www.strana-oz.ru.
10. Personnel selection and recruitment. Available at: www.superjob.ru.
11. Roschin S.Yu., Razumova T.O. *Ekonomika truda*. [Labour economics]. Moscow, INFRA-M Publ., 2001.
12. Sabiryanova K.Z. *Makroekonomicheskiy analiz dinamicheskikh izmeneniy na rossiyskom rynke truda*. [Macroeconomic analysis of dynamic changes in the Russian labour market]. *Voprosy ekonomiki – The Issues of Economics*, 1998, no. 1.
13. Sabiryanova K.Z. *Strukturnye izmeneniya, adaptatsiya rabotnikov i ravnovesie na lokal'nykh rynkakh truda*. [Structural changes, adaptation of workers and the balance in local labour markets]. Available at: www.socpol.ru/
14. Kharitonova Ye.N., Laktionova D.G. [The specifics of managing the core enterprises of the Ural region]. *Sb. materialov region. zauch. nauch.-prakt. konf. "Sotsialnye i ekonomicheskie problemy gradoobrazuyushchikh predpriyatiy v Uralskom regione"*. [Proc. regional sci.-pract. videoconference "Social and economic problems of the core enterprises of the Ural region"]. Magnitogorsk, MGTU, 2003.
15. Ehrenberg R., Smith R. *Modern labour economics: Theory and Public Policy*. Moscow, MSU Publ., 1996.