

РАЗДЕЛ I.
НАЦИОНАЛЬНОЕ СВОЕОБРАЗИЕ
В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

УДК 331.91

А.В. Арфае

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО
РЫНКА ТРУДА: РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Вопросы об улучшении условий труда и повышения эффективности использования трудового потенциала все чаще базируются на взаимосвязи уровня заработной платы работников и величины и эффективности использования рабочего времени. В последние годы интерес к различным аспектам рабочего времени усилился. Количество отработанных часов оказывает влияние на здоровье и благополучие работников. Все больше людей в развитых и развивающихся странах, работающих полный рабочий день, выражают обеспокоенность в связи с продолжительностью их работы и влиянием рабочего времени на их семьи и общественную жизнь. Кроме того, количество отработанных часов сказывается на производительности труда работников и уровне оплаты труда. Изменение уровня и тенденции в отношении продолжительности рабочего времени в современном обществе очень значимо для разных групп лиц, а особенно для физических лиц, поэтому анализ рабочего времени является важным элементом мониторинга условий труда и жизни людей, а также элементом анализа экономического и социального развития общества.

Работодатели также заинтересованы в повышении гибкости рабочих графиков, в силу того, что они должны договариваться с работниками о нестандартных графиках работы. Сотрудники могут работать лишь часть года, или часть недели, работать в ночное время

или по выходным, или работать по сокращенному графику. Могут быть разработаны ежедневные или еженедельные графики рабочего времени, как часть схемы, которая корректирует их общее рабочее время в течение длительного периода, например месяца или года. Следовательно, для занятых лиц ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени может быть достаточно вариативной, в силу этого простого подсчета числа занятых в любой сфере или еженедельной продолжительности работы недостаточно для анализа уровня и тенденций объема работы. Кроме того, могут возникать проблемы со сверхурочным временем, если люди работают больше, чем установленную рабочую неделю из-за недостаточного уровня заработной платы или большого объема работы.

Краеугольным камнем в первой половине 19 столетия стало количество рабочих часов. В эти годы в среднем человек отработывал около 2900–30001 часов ежегодно. Следствием этого явилось принятие в 1919 году конвенции №1 о сокращении продолжительности рабочего дня до 8 часов и введении 48-часовой рабочей недели. Так продолжительность годового рабочего времени в США и западноевропейских странах сократилась почти вдвое.

Однако в 80-е годы XX века данная тенденция была приостановлена. Факторами, которые препятствовали введению новых реформ, явились изменения государственных политик относительно стандартов рабочей недели и продолжительности отпусков. Данные Евростата показывают, что с середины 50-х годов до начала 80-х средняя длительность отпусков в странах с развитой рыночной экономикой увеличилась с двух недель до четырех. В 80-е годы и последующие ближайшие годы – их длительность осталась неизменной. Лишь в США и Германии к дням отдыха прибавился один день. Положительная тенденция была приостановлена вследствие резкого снижения темпов роста производительности труда, которая отчетливо просматривалась в последние три десятилетия.

В настоящее время в большинстве стран одним из самых эффективных инструментов регулирования рабочего времени

выступают нормативно-правовые акты и коллективные договоры, в которых нормальная продолжительность рабочего времени строго установлена. Конечно, сверхурочная работа разрешена, но она подвергается правовой регламентации.

В Великобритании и Дании существуют определенные ограничения продолжительности рабочего времени женщин и молодых людей, а основная часть трудящихся работают только по коллективным договорам. В других странах продолжительность рабочего времени прописана и в законодательных актах и в коллективных договорах.

Коллективные договоры являются подвижным элементом правового регулирования трудовой деятельности, которые учитывают требования производственного процесса, специфику отраслей, регламентируя уровень нормальной продолжительности рабочего времени ниже, чем в законодательстве.

По всему миру, почти 80% стран имеют законодательные положения, определяющие максимальный предел по количеству еженедельных рабочих часов, включая сверхурочные часы. Большинство стран можно разделить на две основные группы: те, которые устанавливают максимальную продолжительность рабочей недели в 48 часов или меньше (41% стран) и те, которые устанавливают максимальную продолжительность рабочего времени, в пределах 49 и более часов в неделю (37%). Большая часть, около 14 %, тех стран, в которых разрешено отрабатывать 49 или более часов, устанавливает максимальное еженедельное рабочее время в пределах до 60 часов или более того, с некоторых стран, разрешено отрабатывать свыше 72 часов рабочего времени в неделю. В наиболее развитых странах ЕС, этот предел примерно 48 часов в неделю. В отличие от них, в странах Азии и Тихоокеанского региона, установленный стандарт рабочего времени, либо не существует (31 % стран) или имеет исключительно высокие лимиты времени – 60 часов в неделю и более (31% стран) [6].

Анализ региональной специфики норм рабочего времени показывает, что, например, в Африке 40 % страны внедрили 40-часовой лимит, но исходя из статистических данных, почти половина из них превышает лимиты в 40 часов, вводом ограничений от 42 до 48 часов. Аналогичным образом, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, в 48 % стран существует 48-часовой лимит, в то время как 36 % стран вводят лимит рабочего времени в пределах от 42 до 45-часовой рабочей недели. В Азии и Тихоокеанском регионе, ограничение 48-часовой рабочей неделей используется в большинстве стран (46 %), в то время как в остальных странах (31%) реализовали 40-часовой лимит. В основном недельные нормы рабочего времени, ограниченные 40-часовой рабочей неделей, характерны для развитых стран Центральной и Юго-Восточной Европы, 67% развитых стран Европейского Союза (ЕС) поддерживают 40-часовую рабочую неделю [6].

Различия между странами в величинах рабочего времени остаются значительными, как по показателям рабочего времени в общей занятости, так и в отработанном количестве рабочего времени работников. По данным Международной организации труда (МОТ) в 2012 г. количество отработанного рабочего времени в общей занятости составляло:

- в Нидерландах – 32 часа;
- в Австралии, Норвегии – 34 часа;
- в Ирландии, Великобритании, Германии – 35 часов;
- в Дании, Израиле, Италии, Швеции, Финляндии – 36 часов;
- в Австрии, Бельгии, Швейцарии, Канаде – 37 часов;
- в Эстонии, Франции, на Мальте, в Португалии, Латвии, Литве, Люксембурге, Новой Зеландии, России, Словении, Испании, Исландии – 38 часов;
- в Венгрии, Уругвае, Хорватии, Румынии, Словакии, США – 39 часов;
- на Кипре, в Греческой республике, Японии – 40 часов;
- в Болгарии, Чили, Греции, на Филиппинах – 41 час;
- в Македонии – 42 часа; в Гонконге, Корее – 45 часов;

- в Сингапуре, Макао (Китай) – 46 часов, Перу – 47 часов; в Турции – 49 часов [3].

В большинстве стран мира количество часов, отработанных работником, совпадает с количеством отработанного рабочего времени в общей занятости. В 2012 г. количество часов, отработанных работником, превышало количеством отработанного рабочего времени в общей занятости и составляло в Турции – 50 часов, Румынии – 41 час, на Филиппинах – 46 часов.

Эксперты утверждают, что страны с развивающейся экономикой не принимают попыток достичь стандартов развитых стран. Наиболее высокая продолжительность рабочего времени – в Индии от 50 до 60 часов в неделю, что превышает максимальный показатель в 48 часов, установленный Конвенцией № 1 Международной организации труда от 1919 года.

Тем не менее, средние показатели не отражают реального положения, ведь продолжительность рабочего времени работников различается. Многие работают намного больше нормы, а у кого-то продолжительность рабочего времени намного меньше, что часто проявляется вследствие неполной занятости. Исследования показывают, что 22% всей рабочей силы (614,2 млн. человек) трудятся около 49 часов в неделю [6].

Существует значительные различия в количестве часов, отработанных работниками в сфере самозанятости, так называемой *self-employed*, и показателями по странам. В Австрии в сфере самозанятости количество отработанных часов составляло в 2012 г. 46 часов, что на 10 часов больше данного показателя по стране, в Бельгии данный показатель составлял 52 часа, что на 15 часов больше показателя по стране; во Франции – на 11 часов; в Дании – на 9 часов; Ирландии – на 8 часов; в Финляндии, Нидерландах, Испании – на 7 часов; в Германии, в Люксембурге, Швеции – на 6 часов; в Болгарии и Греции, Италии, Словакии, Словении он больше на 5 часов; в Республике Греция, Исландии, Швейцарии - на 4 часа; в Канаде – на 3 часа. В Хорватии и Румынии показатель отработанного работником в

сфере самозанятости меньше на 3 часа, чем отработанное время по занятому населению.

В развивающихся странах особенно существенны различия продолжительности рабочего времени в секторе услуг: оптовая и розничная торговля, гостиничный и ресторанный бизнес, транспортные и складские услуги и услуги связи. Более того, все эти отрасли используют посменную и ночную работу, а также неоплачиваемые выходы на работу в выходные дни. Например, для Уругвая количество отработанных часов в сфере торговли, ресторанного бизнеса и транспорта в 2012 г. составляло 42 часа, для Португалии – 43 часа.

В современных условиях для большинства стран характерно количество отработанных часов, более 40 в следующих отраслях и сферах:

- сельское, лесное хозяйство и рыболовство в Великобритании (41 час), Турция (52 часа), Уругвай (45 часов), Исландия (54 часа), Словакия (42 часа), Румыния (43 часа);

- промышленности – Сингапур (50 часов), Гонконг (48 часов), США (41 час), Португалия (41 час), Уругвай (42 часа), Турция (52 часа), Швейцария (41 час), Филиппины (47 часов), Новая Зеландия (41 час);

- горнодобывающей промышленности Великобритании (50 часов), Норвегия (44 часа), США (44 часа), Испания (40 часов);

- коммунальные услуги США (42);

- строительство – Сингапур (53 часа), Швейцария (42 часа), Словения (42 часа), Словакия (42 часа), Румыния (43 часа), Новая Зеландия (41 час), Исландия (46 часов), Эстония (42 часа), Канада (41 час) [3].

Как показывают исследования МОТ высокое число работников, как мужчин, так и женщин, работающих сверхурочно, наблюдается в таких странах Восточной Европы как, Чешская Республика, Эстония, Венгрия, Польша, Словакия и Словения. Совершенно противоположная ситуация наблюдается в странах Северной и Северо-Западной Европы – Бельгии, Дании, Ирландии,

Нидерландах и Норвегии, где сверхурочная работа является скорее исключением.

Подавляющее большинство стран (71%) имеет законодательство, которое предусматривает, как минимум, увеличение вознаграждения за сверхурочные часы на 25%, около 44% стран имеют законы, в которых определено, что сверхурочное вознаграждение увеличивается на 50 % от ставки почасовой оплаты труда. Только в 10 % стран законодательством установлены премии за сверхурочную работу в пределах от 75% до 100% почасовой оплаты труда [3].

Определяя продолжительность рабочего времени, не стоит забывать о существенной роли культуры работников, гендерных и возрастных аспектах. Доля женщин в общем количестве занятых растет, однако даже сегодня сохраняется явное «гендерное неравенство»: продолжительность рабочего дня и недели мужчин обычно больше.

В Швейцарии разница в величине отработанного рабочего времени работника у мужчин и женщин составляет 11 часов; в Нидерландах – 10 часов; в Германии, Англии – 9 часов; в Австрии, Хорватии, Исландии, Израиле – 8 часов; в Бельгии, Ирландии, Норвегии, Люксембурге – 7 часов; в Италии, на Мальте – 6 часов; в Канаде, Дании, Франции, США, Испании – 5 часов; в Турции, Швеции, Португалии – 4 часа.

В Новой Зеландии, Греческой республике, Финляндии и Гонконге разница в величине отработанного рабочего времени работника у мужчин и женщин не превышает 3 часов, в России, Словении, Словакии Хорватии, Эстонии и на Кипре – 2 часа, в Болгарии, Латвии, Литве, Греции, Румынии, Македонии и на Филиппинах – 1 час. Как утверждают эксперты МОТ снижение разрыва между величиной отработанного рабочего времени работника у мужчин и женщин связано не со снижением дискриминации и гендерных различий, а с ухудшением положения мужчин на рынке труда.

По данным РОССТАТа в 2011 году, количество женщин, отработавших от 31 до 40 часов, составляло 85,2 % в общем

количестве занятых, а количество мужчин – 86,6 %. При этом, в группе занятых, отработавших от 41 часа до 51 часа в неделю и более 51 часа на основной работе, количество женщин составляло 3 % и 1 % соответственно. Количество мужчин составляло 4,8 %, в группе от 41 часа до 51 часа в неделю, и 2,7 % в группе отработавших свыше 51 часа в неделю [2].

Ограничение рабочего времени женщин связано с семейными и домашними обязанностями. Необходимо учесть непропорционально высокую загруженность женщин домашними и семейными обязанностями, при этом избегая выводов о том, что проблема сочетания рабочих и семейных обязанностей касается исключительно женщин. В этом плане следует обратить внимание на работу неполный день. В формальном секторе экономики развивающихся стран такая форма по-прежнему встречается редко. Причина – низкая оплата труда, которая делает работу неполный день невыгодной. Опыт развитых стран свидетельствует: работа неполный день сама по себе решает проблемы. Такие рабочие места должны отличаться высоким качеством в ряду других рабочих мест и занятий. Кроме того, необходимо обеспечить легкий переход от более короткого к более продолжительному рабочему дню [5].

Возраст также является фактором, влияющим на продолжительность рабочего времени. Молодые и близкие к пенсионному возрасту сотрудники работают меньше, чем основная возрастная группа, что зачастую отражает ограниченные возможности занятости молодых и пожилых людей.

Особо значительное влияние на продолжительность рабочего времени оказывает заработная плата, из-за низкого уровня которой зачастую не соблюдаются установленные нормы рабочего времени. При этом в развивающихся странах и государствах с переходной экономикой удлиненный рабочий день и выплата сверхурочных зачастую используются в качестве компенсации низкой заработной платы.

Таким образом, внимание к уровню заработной платы и, в особенности к ее минимальному уровню может способствовать

выходу из «порочного круга» низкой оплаты труда и продолжительного рабочего времени.

Заработная плата является одной из важнейших тем процесса коллективных переговоров между социальными партнерами. Она также представляет собой решающий фактор совокупного спроса и ключевой элемент экономических показателей стран.

В течение десятилетия, предшествовавшего глобальному экономическому кризису, тенденции в области заработной платы характеризовались тем, что рост заработной платы перестал увязываться с повышением производительности труда в развитых экономиках, что в течение длительного периода времени сокращалась доля заработной платы в национальном доходе и что углубляющееся неравенство в сфере оплаты труда часто приводило к более широкому распространению низкой заработной платы [1].

По сравнению с докризисными темпами роста, составляющими 2,7 % в 2006 году и 2,8 % в 2007 году, глобальные темпы роста заработной платы сократились почти на половину в 2008 году до 1,5 % и в 2009 году до 1,6 % [5].

Тот факт, что заработная плата не снизилась еще заметнее, частично может быть объяснено влиянием Китая, где заработная плата повышалась приблизительно на 12 % даже в период самого глубокого кризиса.

Если не учитывать данные по Китаю, глобальный рост заработной платы снизился значительно более резко с 2,1 и 2,2 % в 2006 и 2007 годах до 0,8 и 0,7 % в 2008 и 2009 годах. Помимо значительной утраты рабочих мест во время кризиса, что привело к тому, что в глобальных масштабах численность безработных лиц в 2010 году составила 205 млн. (что на 27,6 млн. превышает уровень 2007 г.), те работники, которые сохранили за собой свои рабочие места, заплатили за кризис снижением темпов роста заработной платы. Как свертывание занятости в формальном секторе экономики, так и более низкие темпы роста заработной платы, а поэтому и доходов – важнейшие факторы, объясняющие факт сохранения работающей бедноты. Последние

расчетные данные МОТ свидетельствуют, что численность работников, проживающих ниже черты крайней нищеты, составляющей 1,25 долл. США паритета покупательной способности (PPP) в день, была почти на 40 млн. выше в 2009 году, чем можно было бы ожидать с учетом докризисных тенденций [5].

Говоря о более длительной перспективе, средняя заработная плата в развитых странах возросла на 5,5 % в течение всего десятилетия (уровень 2009 г. по сравнению с 1999 г.). Несмотря на пагубные последствия кризиса в конце десятилетия, производительность труда возросла на 10,3 % за тот же период времени, т. е. почти вдвое росла быстрее заработной платы. Расхождения между заработной платой и производительностью труда коренятся, в первую очередь, в низких темпах роста заработной платы в предкризисный период. Несмотря на стабильные темпы экономического роста и ежегодное повышение производительности труда в районе 1,0–2,1 % в период 2002–07 годов, ежегодные темпы роста заработной платы в развитых странах были ниже 1 % во время экономического подъема. Такое долгосрочное отклонение привело к разрыву между темпами роста заработной платы и темпами роста производительности труда в развитых странах. Поскольку приводимые цифры относятся к средневзвешенным показателям, их колебания в трех крупнейших развитых странах (США, Япония и Германия) оказывают особо заметное воздействие на этот результат. Ослабление правоспособности работников в ходе переговоров и расширение нетрадиционных форм занятости, предусматривающих низкую ежемесячную заработную плату, также способствовали разрыву связей между заработной платой и производительностью труда.

Россия, Китай и Индия идут в числе последних, хотя в экономике данных стран наблюдаются положительные тенденции роста зарплаты работников, тем не менее, уровень данного фактора остается очень низким.

В 2008 году в Индии средняя заработная плата была около 95 \$ США, а впоследствии увеличилась на 10 \$ США. Минимальный

уровень индийской заработной платы оказался в 10 раз ниже новозеландского показателя 38–48 \$ США [5].

В целом, в странах с формирующимся рынком и в развивающихся экономиках темпы роста заработной платы были заметно выше.

Что касается стран Центральной Европы и Центральной Азии, высокие темпы роста заработной платы в докризисный период также отражают глубину спада заработной платы в переходный период 1990-х годов и тем самым низкую точку отсчета в начале 2000-х годов. Частично по причине высоких экономических показателей Китая темпы роста заработной платы в Азии превышали 7 % в год в течение всего десятилетия. Эту тенденцию следует рассматривать в контексте по-прежнему низких уровней заработной платы 491 \$ США, и она является результатом, который прогнозировался классической теорией развития, когда стремительные темпы индустриализации приводят к дефициту рабочей силы.

По данным выборочного обследования организаций, проведенного РОССТАТом, за апрель 2013 г. медиана ряда распределения работников по размерам заработной платы (50 % работников имеют заработную плату меньше этого значения и 50 % работников – больше) – 21268 рублей. Средняя заработная плата работников в Российской Федерации за апрель 2013 г. превысила медианное значение заработной платы на 38 %.

В апреле 2013 г. удельный вес работников, имевших заработную плату ниже минимального размера оплаты труда (5205 рублей), составил 1,2 % против 1,8 % в 2011 г. Наиболее высокая доля работников, имевших в апреле 2013 г. заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, отмечалась в связи (4,5 %), сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (3,6 %), деятельности по организации отдыха, развлечений, культуры и спорта (3,2 %), предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (3,0 %), образовании (2,2 %), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (1,4 %).

Удельный вес работников, начисленная заработная плата которых превысила 25 тыс. рублей, в среднем по экономике увеличился с 27 % в апреле 2011г. до 41 % в апреле 2013 года. Наибольший удельный вес работников, заработная плата которых составила более 25 тыс. рублей, отмечен в организациях по добыче полезных ископаемых – 75 %, в финансовой деятельности – 68 %, в научных исследованиях и разработках – 65 %, на транспорте – 58 % и в строительстве – 56 % [4].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что при разработке политики в отношении рабочего времени следует учитывать особенности конкретной страны, в том числе уровень развития, существующие индустриальные отношений и законодательную систему, культурные и социальные традиции. При этом во всех случаях необходимо эффективно сочетать продолжительность рабочего времени и уровень заработной платы. Их успешное сочетание – залог успеха политики по оптимизации рабочего времени и повышению эффективности трудовой деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Горелова Н.А. Политика доходов и качество жизни населения / СПб.: Питер, 2003.
2. Женщины и мужчины России. 2012: Стат.сб. / Ж56 Росстат. – М., 2012. – 299 с.
3. Официальный сайт Международной организации труда - <http://www.ilo.org/>
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>
5. Global Wage 2012/2013: Wages and equitable growth. Доклад о глобальных тенденциях заработной платы 2012/13, Заработная плата и объективный рост/Перевод с англ. Женева: Международная Организация Труда, 2013.
6. Working time in the twenty-first century: Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements 2011, 17–21 October 2011/International Labour Office, Geneva, ILO, 2011.