

УДК 369. 51

Ю. А. Беляев

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗА ПЕНСИОННЫМ ПОРОГОМ: ВТОРОЕ УСЛОВИЕ

Качественное, эффективное обновление знаний – первое необходимое условие массового добровольного вовлечения пенсионеров в долгосрочное полноценное продолжение трудовой деятельности. Вторым неперенным условием является социальная справедливость в оценке и оплате труда, исключение возрастной и любой другой дискриминации пожилых работников.

Ключевые слова: оценка и оплата труда, система стимулирования, способ распределения, социальная справедливость

Бессмысленно объяснять сложно то,
что объясняется просто.

Уильям Оккам. Английский философ (XIV в.)

Мы плохо работаем, потому что плохо живем.
Д.С. Львов. Академик РАН (XXI в.)

Социальная справедливость в оценке и оплате труда востребована в любом возрасте, но люди, умудрённые богатым жизненным опытом, на протяжении всего «трудоспособного» периода жизни многократно сталкивавшиеся с проявлениями несправедливости и дискриминации, воспринимают несправедливость во всём более остро. Особенно те, уже многочисленные представители «нетрудоспособного возраста», которые сохранили крепкое здоровье, ясный ум, твёрдую память и жажду общественно полезной деятельности.

Остро и отчётливо, в том числе и потому, что за период работы в трудоспособном возрасте любой нормальный работник, даже не получивший теоретических познаний в области экономики труда и заработной платы, начинает прекрасно разбираться в реальных механизмах распределения результатов труда между работником и работодателем (кто бы ни выступал в качестве последнего); ясно видеть несправедливость нашей системы распределения и трезво оценивать любые предвыборные обещания «всё изменить к лучшему». Жизненный опыт людей зрелого возраста подсказывает, что когда наступит срок, спросить, как всегда, будет

некому или не с кого. Так было с построением коммунизма, который обещали «уже при жизни» того поколения. То же со строительством «рыночного рая» для нынешнего. Прошло 20 лет, и снова всё «как всегда» – «рай для узкого круга» сейчас и новые обещания счастья для остальных потом.

Двадцатилетия проходят, но не меняется положение большинства населения, основной массы непосредственных производителей общественно полезных результатов труда. Оправдания типа «а вот раньше у людей не было телевизоров (компьютеров, пепси-колы и т.п.)» – не в счёт. Это – технический прогресс, а не социальный. Даже у крепостных крестьян были дом и орудия труда, лошади, коровы и другие атрибуты материальной сферы того времени, а телевизора не было даже у царей. Полтора века спустя после отмены крепостного права у подавляющего большинства российских граждан нет коров и лошадей, у многих – даже дома с водопроводом, не говоря уже о газоснабжении в богатой газом стране. А мобильные телефоны и компьютеры – это всего лишь атрибуты сегодняшней техносферы, а не следствие социального прогресса и эффективного управления «социально ориентированным государством».

В этих условиях зазывать пенсионеров на продолжение трудовой деятельности за нищенскую плату ради обогащения чиновников и олигархов – неблагодарное занятие. «Золотые горы» даже не в очень отдалённой перспективе – приманка для неопытной молодёжи, которой можно манипулировать, пока она не успела разобраться что к чему. По этой причине на самом деле власть печётся не о «сбережении народа», т.е. граждан России всех возрастов, а об ускорении человекооборота, неустанно призывая население «плодиться и размножаться» и поощряя материально пополнение народонаселения. Но вот, призывая создавать условия для массового вовлечения пенсионеров в добровольное продолжение трудовой деятельности, на практике власть ничего не делает для этого, не проявляет к этой возрастной категории реально никакого интереса: манипулировать людьми зрелого возраста не получается.

Обновление главного трудового ресурса – непосредственных производителей товаров и услуг – сегодня, как и сотни лет назад, идёт экстенсивным путём – за счёт обновления самих работников, граждан страны, за счёт их ускоренного «одноразового» использования – родили, обучили трудовым операциям, внушили «каждый должен честно делать своё дело», впрягли в трудовой обоз и вперёд, до полного изнеможения, чтобы в пределах «трудоспособного возраста» выжать из работника все силы без остатка, чтобы недолго «мучился» на пенсии, освободив для нового поколения не

только своё рабочее место, но и жильё, и скarb, и место под солнцем. Оставив неизвестно кому накопленные «пенсионные права», которые так и не удалось использовать.

Именно на таких позициях и XIX, и в XX вв. строилась вся система организации и оплаты труда «простого народа», непосредственных производителей товаров и услуг. Сегодня на дворе XXI век, но и новые «владельцы фабрик, заводов, газет, пароходов», и их апологеты по-прежнему рассматривают «рядовых» граждан исключительно в качестве трудового ресурса, в содержание которого (от рождения и до могилы) надо вложить минимум, а извлечь – максимум. Именно с этих позиций подходят они к конституционному праву граждан России на труд, пытаясь превратить право в повинность. Именно с этих позиций им понадобилось изменить Трудовой кодекс, основанный на исторических завоеваниях людей труда, на признанных во всём мире и законодательно установленных ограничениях: максимуме трудовых часов в неделю (не более!), максимуме интенсивности труда (не более!), минимуме заработной платы (не менее!), минимуме отпускных дней в году (не менее!) и т.д.

Но государство – это не только власть и бизнес, это ещё и народ, пренебрегая интересами которого, власть и бизнес рискуют однажды потерять не только всё, «нажитое непосильным трудом». «Арабский вариант» тому «свежее» напоминание. Было бы непростительной ошибкой для государства превращать деньги, прибыль, выгоду экспортеров и т.п. в цель социально-экономического развития страны, а народ рассматривать как один из видов возобновляемых ресурсов, используемых для достижения этой цели. Благоразумнее другая позиция: не народ – для власти, а власть – для народа.

Система защиты завоеваний трудящихся должна опираться только на закон и не может быть зависимой от той или иной властной персоны, даже если у неё «такое честное лицо». Искренние намерения «помочь людям заработать больше» можно реализовать, не круша Трудовой кодекс, а пользуясь инструментами социально-экономической политики, с помощью которых обеспечивается политическая стабильность и не сопоставимый с российским уровнем жизни и социальной справедливости в тех странах, которые наша власть взяла себе за образцы.

Один из таких инструментов – законодательно установленная минимальная оплата одного рабочего часа, которую никто ни при каких обстоятельствах не смеет нарушать безнаказанно. А наказание за нарушение неотвратимо наступает по инициативе самого государства. А не так, как

это происходит в нашей стране, например с реализацией закона «О защите прав потребителей», формально вступившего в силу 20 лет назад [1]. Ходячая фраза «Вы имеете право обратиться в суд» – это демонстративный отказ государственной власти от выполнения своих важнейших обязанностей по поддержанию в стране установленного законом порядка и контролю за его неукоснительным соблюдением; обязанностей, щедро оплаченных деньгами налогоплательщика.

Законодательное регулирование заработной платы началось в далёком 1896 г. в Австралии, где впервые появились советы по установлению справедливой минимальной заработной платы для наёмных работников. Затем законы о минимальной заработной плате принимаются в Великобритании (1909 г.), Франции (1915 г.), Австрии (1918 г.), Германии (1923 г.), США (1938 г.) и других странах. В настоящее время общегосударственный минимум заработной платы, в том числе и минимум оплаты рабочего часа, существует во многих странах.

В России закреплённой законом минимальной оплаты рабочего часа не существует. В США же установленный на федеральном уровне почасовой МРОТ сегодня составляет 7,25 дол. (≈225 руб.). Соответственно за восьмичасовой рабочий день ни один работодатель в США не имеет законного права заплатить работнику меньше 58 дол. (≈1800 руб.), как бы тот ни работал¹. Работника можно уволить, можно не принимать на работу, но платить за каждый проработанный час меньше минимальной почасовой оплаты нельзя, незаконно и даже экономически нецелесообразно. Не случайно ООН признала зарплату ниже трёх долларов в час (≈14–15 тыс. руб. в месяц) притупляющей мотивацию работника к производительному труду.

Появление такой правовой нормы, как часовой МРОТ, способствует иному направлению мысли – не ломать действующее трудовое законодательство, а создавать условия для максимальной отдачи работника на благо работодателя в течение каждого рабочего часа.

Это становится возможным, во-первых, тогда, когда на деле обеспечивается социальное равенство граждан страны, прежде всего, в оценке и оплате труда всех возрастных, социальных, профессиональных, национальных и прочих групп населения, работников и работодателей, непосредственных производителей и стоящих над ними управителей. Во-вторых, когда заработная плата каждого работающего обеспечивает его семье достойные в современном понимании условия для комфортной и здоровой жизни, для профессионального, культурного, творческого роста. Именно такое направление совершенствования

¹ <http://www.news-journalonline.com/business/jobs/2010/12/30/florida-keeping-minimum-wage-rate-the-same.html>

системы оплаты труда рекомендует Международная организация труда [2].

Как писал ещё Рассел Акофф, «Люди... представляют собой особый вид ресурсов... чтобы они работали как следует, их нужно соответствующим образом стимулировать... Ближайшее рассмотрение показывает, что многое (если не большая часть) в кажущемся неразумном поведении работников является разумным поведением в неразумных условиях, создаваемых организацией» [3].

Сегодня в России большинство непосредственных производителей за свой труд получают зарплату, несопоставимую с уровнем цен в стране на самые необходимые товары и услуги. Стоит ли удивляться тому, что у нас растёт число представителей «трудоспособного» возраста, не выражающих желания работать в нынешних условиях труда и его оплаты [4]. Сто лет назад Джек Лондон в рассказе «Отступник» уже привлекал внимание цивилизованного мира к подобным явлениям. Ныне социально благополучные страны именно потому являются социально благополучными и, как следствие, экономически развитыми, что не остались слепы и глухи к подобным предупреждениям.

В 2003 г. академик Д. С. Львов писал: «Наша заработная плата является низкой не вообще, а недопустимо низкой по отношению к нашей низкой производительности труда ... На один доллар часовой заработной платы среднестатистический российский работник производит примерно в 3 раза больший ВВП, чем аналогичный американский... Такой высокой эксплуатации наемного труда не знает ни одна развитая экономика мира. В процессе реформ мы осуществили либерализацию всех факторов производства, за исключением одного, определяющего – ...заработной платы. В результате наш наемный работник теперь вынужден обменивать свою нищенскую заработную плату, которая в реальном исчислении оказалась намного ниже советской, на продукцию и услуги, цены на которые вплотную приблизились к так называемым мировым, а во многих случаях их уже перешагнули... у нас нет более важной задачи, чем повышение доли оплаты труда до уровня, аналогичного хотя бы странам Восточной Европы» [5].

Девять лет спустя до этого уровня также далеко. «В настоящее время прожиточный минимум работающего человека в России составляет 7 тыс. руб. месяц, а минимальная зарплата на 2,5 тыс. руб. меньше. Более того, эта зарплата меньше расходов на содержание бездомной собаки в московском приюте»².

По данным МОТ, минимальный размер месячной оплаты труда в 2010 г. примерно составил: в Германии и Франции – 1800 дол. (≈56000 руб.), Канаде – 1500 дол., США – 1200 дол., Японии – 1100 дол. (≈34100 руб.); при длительности рабочей недели – 35–40 часов³. В России с 1 июня 2011 г. минимальный размер оплаты труда – 4611 руб. (≈150 дол.) в месяц [6]. Это меньше, чем минимальные заработки даже в самых бедных странах Евросоюза.

Сегодня разрыв между доходами 10% самых богатых граждан России и доходами 10% самых бедных: официально – 16 раз, фактически – 28–36 раз. Это выше показателей не только Западной Европы, Японии, США, но и многих стран Латинской Америки, втрое выше предельно допустимого для национальной безопасности уровня [7]. Но здесь речь идёт об очень агрегированных показателях, усредняющих доходы в сотни тысяч рублей одних работников организации с зарплатами в тысячи рублей других работников той же организации. Реальные люди живут на реальные зарплаты, а не на среднестатистические, которые, как справедливо отмечено [8], «можно найти в статистическом справочнике». А реальности таковы.

«По ТВ... “рапортуют”, что средняя зарплата по России – 40 тыс. рублей. А у меня множество знакомых преподавателей, в том числе театральных вузов. У них зарплаты до 10 тыс. рублей» [9].

«Средняя зарплата в Минобрнауки – 55418 руб., а обычная ставка школьного учителя – 15 тыс. руб. Чиновники Минкультуры получают ежемесячно 46779 руб., работники региональных музеев – от 5 до 9 тыс. руб. Госслужащим Минсельхоза платят 42672 руб. в месяц, а дояркам в регионах Центральной России – по 9–11 тыс» [10].

«В Москве, в Петербурге оркестры существуют на президентские гранты. Но... в Кирове музыканты местного оркестра... за 4–5 тысяч рублей каждый день ходят на репетицию – по морозу, толкаясь в транспорте» [11].

«В среднем по Курской области зарплаты врачей составляют около 10,5 тыс. руб. ...Зарплата младшего медицинского персонала, а также массажистов значительно ниже – приблизительно 4,6 тыс. руб.»⁴. И так далее, по всей России, вдоль и поперёк.

По результатам ревизии, проведённой в июле 2011 г., «зарплаты в Роснано в три с половиной раза выше зарплат в самом “жирном” у нас банковском секторе. Руководители госкорпорации получают в среднем больше полумиллиона рублей

² http://klassiksimb.ya.ru/replies.xml?item_no=9192&parent_id=9211

³ <http://vlasti.net/news/83872>

⁴ <http://actualcomment.ru/news/15826/>

в месяц! На обслуживание одного только “членовоза” замдиректора Роснано тратит 456,7 тыс. руб. в месяц! Содержание каждой машины в год обходится дороже стоимости нового автомобиля. На содержание офиса Роснано уходит... 4,3 млрд руб. в год!»[12].

Если эти 0,5 млн руб. зарплаты топ-менеджера Роснано разделить на 4–5 тыс. руб. месячного дохода кировского оркестранта, не получающего президентских грантов, или на 4,6 тыс. руб. курского массажиста, или на аналогичные реальные зарплаты реальных людей, основной массы непосредственных производителей, то разница между максимальными и минимальными реальными зарплатами составит уже 100–125 раз в пользу управителей.

Но в отличие от непосредственных производителей, единственным доходом которых остаётся только заработная плата, управители имеют и другие составляющие доходов, которые как бы к зарплатам не относятся. Например, бонусы, участие в прибылях, участие в акционерном капитале, оплата личных расходов, якобы связанных с выполнением служебных обязанностей (например, «деловая поездка» в Куршевель с женой или подругой); приобретение средств транспорта с полным обслуживанием за счёт предприятия (см. выше) и т.д. и т.п. Если подобные «приплаты» присовокупить к «просто зарплате» управителей, то разница между максимальными и минимальными реальными доходами в нашей стране многократно возрастет.

Таким образом, рабочий час одного гражданина России (управителя, работодателя, распределителя тех или иных благ) оценивается в 100 и более раз выше, чем такой же по длительности рабочий час другого гражданина РФ, который непосредственно лечит, учит, кормит, одевает, строит и делает множество других дел, нужных стране и народу. Даже при очень богатом воображении невозможно себе представить хоть малейшие объективные основания для того, чтобы результаты труда представителей власти и бизнеса в течение одного рабочего часа можно было бы оценить в среднем в 100 и более раз выше, чем результаты часового труда непосредственных производителей, если и те, и другие трудятся добросовестно и профессионально, а гениальные идеи, судьбоносные решения и героические деяния случаются крайне редко.

Вопиющая несправедливость нашей системы оценки результатов и оплаты труда разных членов общества обусловлена тем, что у нас определяющим остаётся способ распределения, характерный для феодальных и нефеодальных отношений, «каждому по месту в социальной иерархии», ина-

че говоря, каждому по должности, титулу, чину, званию, степени, категории, разряду и другим социальным ярлыкам, определяющим ту или иную ступеньку социальной лестницы в феодальном или нефеодальном обществе. Гоголевское выражение «Чин чина почитай! По чину бери!» – это об этом самом способе распределения.

Сегодня система оценки и оплаты труда, основанная на этом способе распределения, претерпела лишь несущественные изменения: устаревшие социальные ярлыки (дворянские титулы, например) исчезли, но появилось множество других («государственные советники», например). Для реализации этого способа распределения на практике достаточно просто властного установления, у кого в конкретных условиях место в социальной иерархии выше и у кого ниже, и сколько на каждой социальной ступеньке жалованья «высочайшим соизволением» положено. Например, у заместителя директора завода социальная ступенька ниже, чем у директора, но выше, чем у начальника цеха. У министра ниже, чем у председателя правительства, но выше, чем у директора департамента. И так далее. Социальный ярлык (неважно, заслуженный, купленный, украденный) в нашей системе оценки – это всё. Реальные результаты общественно полезного труда – дело десятое, если не сотое.

Любой способ распределения к чему-то стимулирует. Распределение по месту в социальной иерархии может стимулировать только к продвижению вверх по социальной лестнице, к получению более высоких должностей, званий, классов и других ярлыков, определяющих социальное положение и, соответственно, уровень благосостояния. Способ распределения воспитывает людей больше, чем что-либо другое, формируя их нравственность, направляя их энергию, трудолюбие, способности. Но для продвижения по социальной лестнице нужны одни способности, энергия, знания, трудолюбие, а для создания необходимых обществу материальных и духовных благ – совсем другие. Например, «строительство» собственной научной карьеры (приобретение социальных ярлыков) и производство научных ценностей (идей, открытий, изобретений) – это далеко не одно и то же. Поэтому в России так много академий и академиков и так мало нобелевских лауреатов.

И так будет продолжаться до тех пор, пока система распределения «по месту в социальной иерархии» будет оставаться определяющей в нашей стране; пока законом не будет установлен часовой МРОТ, обеспечивающий достойный уровень жизни работника и его семьи без унижающих человеческое достоинство пособий, подачек, льгот, благоволения чиновников и начальников; пока

разрыв в зарплатах первого лица в любой организации (гендиректора) и самого низко оплачиваемого работника той же организации (уборщицы) не будет превышать соотношение 5:1; пока разрыв в доходах 10% самых богатых граждан России и 10% самых бедных не будет снижен до предельно допустимого для национальной безопасности уровня.

Пусть огорчатся наши денежные мешки, пусть перестанут нам завидовать иноземные. Гораздо важнее, чтобы наши непосредственные производители – большинство народа России – перестали завидовать своим зарубежным собратьям и не стали «голосовать ногами» за лучший способ распределения, за реальную социальную справедливость, за достойную заработную плату... за рубежами нашей родины.

Конечно, в любой области человеческой деятельности всегда были и всегда будут люди, для которых их труд — прежде всего духовная потребность, и никакая, самая антинародная, несправедливая система оценки и оплаты их труда не заставит их работать плохо. Но эксплуатировать прекрасные душевные качества людей не только безнравственно, но и расточительно для любого общества, любого государства.

Научно-технический прогресс, именуемый сегодня модернизацией, как показал памятный ещё советский опыт, невозможен без прогресса социального, без установления социальной справедливости в оценке и оплате труда любого работника в любой сфере деятельности. Это – не только необходимое условие массового вовлечения пенсионеров в продолжение активной трудовой деятельности и общественно-политической жизни. Это ещё и важнейший фактор всеобщего устойчивого интереса граждан России любого возраста к знаниям, общественно полезному труду, законопослушанию, преумножению своего благосостояния исключительно легитимными, уважаемыми в нашем обществе методами.

Да будет так!

Литература

1. Буравчикова Д. Бесправный закон // Аргументы и факты. – 2012. – № 5. – С. 36.
2. Конвенция «О минимальной заработной плате, 1970». Международная организации труда // ООН № 131.
3. Акофф Р. Планирование в больших экономических системах. – М.: Советское радио, 1972. – С. 107.
4. Стратегия – 2020: новая модель роста – новая социальная политика. – М., 2011. – С. 206.
5. Львов Д.С. Перспективы долгосрочного социально-экономического развития России // Вестник РАН. – 2003. – Т. 73. – № 8. – С. 675–697.
6. Федеральный закон № 106-ФЗ от 01.06.2011 г. «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда” МРОТ».
7. Смолин О.Н. Не надоело врать? // Советская Россия. 12.11.2011. – С. 1.
8. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 13.02.2012.
9. Задорнов М. Молчуны и болтуны // Советская Россия. 08.12.2011. – С. 7.
10. Оружие ценнее культуры // Аргументы и факты. 2011. – № 37. – С. 55.
11. Шигарева Ю. Музыка – не шоу // Аргументы и факты. – 2011. – № 52. – С. 3.
12. Гринёв Д. Пора уже бить морды // Аргументы недели. – 2011. – № 47. – С. 20.