
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.2

Л. С. Боташева, А. А-С. Абайханова

Северо-Кавказская государственная академия, Карачаево-Черкесская Республика,
г. Черкесск, email: 6880.alanita@mail.ru

ОПЛАТА РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, оптимизация затрат.

В этой статье исследуются компенсационные подходы в контексте меняющихся мировых рынков. Учитываются изменения во взглядах работодателей и работников на заработную плату. В нем рассматриваются меры, принимаемые работодателями для оптимизации затрат на заработную плату, в том числе введение неполного рабочего дня, учета отпусков сотрудников и простоев. Учитывается изменение мотивационной роли различных элементов оплаты труда (заработной платы, надбавок и надбавок, надбавок, долгосрочных компенсаций, льгот) в период нестабильности и экономического спада. Проанализировано усиление роли базовой оплаты труда по отношению к требованиям безопасности работников. Рассмотрены повышение лояльности сотрудников к работодателям и их готовность брать на себя обязательства (включая снижение заработной платы) в контексте развития удаленного регионального рынка труда и роста безработицы. Приведены возможные подходы к краткосрочному вознаграждению, в т.ч. использование единого поощрения как альтернативы обычным бонусам. Рассмотрены факторы, негативно влияющие на решение о введении долгосрочного вознаграждения. Указанные подходы позволят работодателям в различных секторах гибко реагировать на изменения, произошедшие во время кризиса, для сохранения своей конкурентоспособности.

L. S. Botasheva, A. A-S. Abaykhanova

North-Caucasian State Academy, Karachay-Cherkess Republic, Cherkessk,
email: 6880.alanita@mail.ru

PAY FOR WORK IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC AND THE GLOBAL ECONOMIC CRISIS

Keywords: salary, labor remuneration, cost optimization.

This article explores compensatory approaches in the context of changing global markets. Changes in the views of employers and employees on wages are taken into account. It examines measures taken by employers to optimize wage costs, including the introduction of part-time work, accounting for employee leave and downtime. It takes into account the change in the motivational role of various elements of remuneration (wages, allowances and allowances, allowances, long-term compensation, benefits) during the period of instability and economic downturn. The strengthening of the role of the basic wage in relation to the safety requirements of employees is analyzed. The article considers the increase in employee loyalty to employers and their willingness to take on obligations (including wage reduction) in the context of the development of a remote regional labor market and the growth of unemployment. Possible approaches to short-term remuneration are presented, including the use of a single incentive as an alternative to conventional bonuses. The factors that negatively affect the decision to introduce long-term remuneration are considered. These approaches will allow employers in various sectors to respond flexibly to changes that have occurred during the crisis, in order to maintain their competitiveness.

В условиях пандемии и глобально-экономического кризиса подход к заработной плате начал пересматриваться. В прошлом году большинство работодателей дополнительно повысили заработную плату в рамках индексации и выплачивали сотрудникам годовой бонус [1]. При этом

большинство сотрудников (84%) были готовы сменить место работы (см. Рис. 1) [2].

Пандемия коронавируса, падение энергопотребления, падение цен на нефть и падение ВВП коренным образом изменили способы оплаты труда компаний и работников.



Рис. 1. Готовность к смене места работы. Итоги ежегодного исследования рынка труда компании Antal. 2019 год

Для компаний фонд заработной платы – одна из самых дорогостоящих статей, поэтому работодатели в нынешних экономических условиях, при падении объемов производства и доходов, задумываются о быстром сокращении этих затрат.

Согласно опросу, проведенному Центром стратегических исследований в конце марта 2020 года, 29% компаний уже оптимизировали занятость, в т.ч. за счет сокращения заработной платы и сокращения штата. 40% компаний планировали принимать такие решения в будущем. Половина компаний сообщила о предполагаемом сокращении числа сотрудников примерно на 13%. Каждая пятая компания планировала снизить заработную плату [3].

- Не рассматривают предложения 16%
- Активные исследования 29%
- 17% планируют начать поиск работы

Работу активно не ищут, но готовы рассмотреть предложения 38%

изменения в будущем. Половина компаний сообщила о предполагаемом сокращении количества сотрудников примерно на 13%. Каждая пятая компания планирует снизить заработную плату [3].

Введение неполного рабочего дня с пропорциональным снижением заработной платы получило широкое распространение в условиях кризиса. Многие компании в различных отраслях вве-

ли неполный рабочий день (в основном четыре дня вместо пяти) или неполный рабочий день (например, шесть часов вместо восьми) рабочие недели.

В условиях экономического кризиса в стране и в мире многие компании вынуждены принимать меры по снижению издержек производства. Заработная плата сотрудников компании обычно занимает значительную часть в общей структуре затрат компании. Поэтому многие компании предпринимают шаги по оптимизации затрат на персонал. Но в поисках, прежде всего, своих экономических интересов, организации не должны забывать о социальной ответственности перед обществом, а также строго соблюдать требования трудового и налогового законодательства. Ведь несоблюдение последнего может привести к значительному отвлечению ресурсов от компаний на судебные и внесудебные разбирательства с сотрудниками, а также к повышенному вниманию регулирующих органов.

Некоторые работодатели договариваются с работниками о предоставлении им отпуска в периоды снижения рабочей нагрузки и коммерческой деятельности. Следует отметить, что предоставление отпуска на условиях, не предусмотренных графиком отпусков, могло осуществляться только на основании заявления работника, то есть с его согласия.

Внедрение неполного рабочего дня и отпуска сотрудников стало эффективным способом оптимизации затрат для работодателей, позволяя им удерживать значительную часть сотрудников компании. В то же время эта мера была наименее болезненной с точки зрения сотрудников (по сравнению, например, с увольнениями и неоплачиваемыми отпусками).

В ряде компаний, которые продолжали работать в период карантина в апреле-мае 2020 года, периоды неактивности сотрудников были зафиксированы по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, может предоставляться сотрудникам, которые не участвовали в производственном процессе и не занимались профессиональной деятельностью, например, личным водителям,

если менеджер работал удаленно, и услуги водителя были не нужны. При этом оплата за простой производилась в размере двух третей заработной платы (тарифной ставки) в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации).

Примечательно, что в период с 30 марта по 11 мая компании, деятельность которых была приостановлена, не имели возможности стимулировать увольнения сотрудников. В соответствии с указами Президента РФ заработная плата сотрудников сохранена. Простой означает прекращение деятельности с более низкой заработной платой. Следовательно, работодатель не имел права заявлять об отсутствии на работе, что приводило к снижению заработной платы. Об этом сообщил Роструд в письме от 09.04.2020 № 0147-03-5. [4]

Для работодателей регистрация простоев позволила снизить затраты на оплату труда сотрудников, чьи трудовые функции не были востребованы в определенный период времени. При этом формализация простоев позволила сохранить рабочие места и определенный уровень доходов работников.

В нынешних экономических условиях начал меняться и взгляд на составные элементы заработной платы. Значительно выросла роль базовой заработной платы для рабочих. Базовая заработная плата, включая заработную плату и различные надбавки (доплаты), является гарантированным доходом для работника, за счет которого реализуется его потребность в безопасности.

Для работодателей, с другой стороны, высокая доля базовой заработной платы в общей структуре заработной платы создавала проблемы с выплатой заработной платы в полном объеме. Столкнувшись с этой проблемой, работодатели начали снижать заработную плату, особенно руководителям. Эта практика стала применяться как в России, так и за рубежом. Например, в США Tesla объявила о сокращении персонала, а также о снижении зарплаты на 30% для вице-президентов, на 20% для директоров и на 10% для активного персонала. В России менеджмент Аэрофлота добровольно снизил зарплату на 40% [5].

Такие факторы, как развитие удаленного рынка труда и рост безработицы, сильно повлияли на изменение ставок заработной платы. Официально число безработных выросло почти на 900 000 всего за один месяц с середины апреля до второй декады мая 2020 года, превысив отметку в 1,5 миллиона человек. Если учесть, что в предыдущем месяце в службе занятости было зарегистрировано всего 735 тонн людей, то рост колоссальный. В конце мая и далее в июне безработица неумолимо росла и была феноменально высокой. Несмотря на то, что большинство людей вернулись к работе сразу после карантина, часть граждан осталась без работы.

Несомненно, мы не должны забывать о нехватке рабочих мест на местах, которая ведет к реальному увеличению числа безработных граждан. В некоторых регионах вообще нет работы в сельской местности – официально трудоустроено не более 10-15% людей. Остальные работают только в сезон или на других краткосрочных работах. В последнее время сельское население все чаще обращается к органам по труду хотя бы за пособием.

Ежегодно различные министерства страны готовят аналитические расчеты для своей отрасли. У Минэкономразвития и Минтруда есть смежная область для оценки – работающее население. На основе прошлогоднего развития ситуации, анализа экономической ситуации в стране и оценки развития пресловутого коронавируса было высказано предположение, что уровень безработицы в стране в ближайшем будущем кардинально не изменится. Для этого нет объективных предпосылок.

При этом массового роста безработицы не ожидается. Более того, к концу 2021 года ожидается улучшение ситуации за счет небольшого увеличения количества рабочих мест. Пока, согласно окончательным годовым прогнозам, безработица будет несколько ниже, чем в 2020 году. Министр труда и социальной защиты Антон Котяков заявил, что ситуация с безработицей, вызванная коронавирусом, не была катастрофической. Это было предсказуемо, хотя последствия его продлятся несколько месяцев. Власти учитывают такие нюансы, поэтому и появились различные меры

поддержки. Минтруд предполагает, что в 2021 году количество людей с официальной регистрацией без работы составит около 5,4%. Однако это больше касается крупных населенных пунктов. Стоит исключить столицу – с работой в Москве условия совсем другие.

Пандемия коронавируса вынудила 38% работодателей перевести своих работников на удаленную работу. Практика работы в дистанционном формате показала работодателям, что есть возможность нанимать сотрудников из регионов, в том числе со сниженными ожиданиями по заработной плате (по сравнению, например, с ожиданиями кандидатов из Москвы).

В апреле 2020 года безработица выросла на 23,4% по сравнению с мартом этого года, и эксперты прогнозируют дальнейший рост.

В условиях развития удаленного регионального рынка труда и роста безработицы спрос на рабочие места увеличился, в связи с чем повысилась лояльность работников к работодателям, их готовность к этому, о добровольном снижении заработной платы.

Снижение заработной платы по соглашению сторон могло быть произведено в любое время в соответствии со статьей 72 ТК РФ.

Без согласия работников работодатель мог в одностороннем порядке снизить заработную плату в соответствии с требованиями статьи 74 ТК РФ в связи с изменением организационных или технологических условий труда. Организационные изменения включают изменения в административной структуре организации:

- Внедрение новых форм организации труда (бригада, аренда, подряд);
- Изменение времени работы и отдыха;
- Введение, замена и пересмотр трудовых норм;
- Изменение организационной структуры с перераспределением нагрузки на отделы / должности и, как следствие, изменение системы оплаты труда. Технологические изменения включают внедрение новых производственных технологий:
- Внедрение новых машин, агрегатов, механизмов;
- Улучшение рабочих мест;

- Разработка новых видов продукции;
- Введение новых или измененных технических регламентов [6].

В случае изменения условий оплаты в связи с изменением организационно-технологических условий работника необходимо уведомить не менее чем за два месяца до предстоящих изменений. Если работник не готов к работе в новых условиях, работодатель обязан предложить ему в письменной форме другую имеющуюся у него работу (как вакансию, так и работу, соответствующую квалификации работника, а также вакантную меньшую или меньшую цифру) оплачиваемая работа). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 части первой ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением установленных сторонами условий трудового договора).

По закону общий ежемесячный доход работника не должен быть меньше минимальной заработной платы (минимальной заработной платы), установленной государством. Общий доход сотрудника включает как базовый оклад, так и премии, компенсации и надбавки. В некоторых регионах РФ вводится его аналог минимальной заработной платы – минимальная заработная плата (минимальная заработная плата). Эта величина не может быть ниже минимальной заработной платы, как правило, намного выше. Организация, работающая в регионе, должна руководствоваться местной минимальной заработной платой в своей политике оплаты труда.

Есть предупреждения: законодательство обязывает работодателя выплачивать заработную плату не ниже минимального значения только в том случае, если работник добросовестно рассчитал отведенное ему время. Сотрудники, которые работают меньше рабочего времени, могут получать более низкую минимальную заработную плату. В этом случае оплата рассчитывается пропорционально отработанному времени. При снижении уровня заработной платы одним из возможных способов работодатель должен обеспечить соответствие своих решений положениям Закона о минимальной заработной плате.

В связи с ухудшением экономических условий, положения, сокращения или отмены надбавок и премий для сотрудников также могут быть произведены, если в соответствии с правилами о вознаграждениях и бонусах критерии финансово-экономических показателей компании для выплаты надбавок и премий (за исключением установленных законом фиксированных платежей).

Некоторые компании решили сохранить условия оплаты и сохранить наиболее ценную часть персонала, высвобождая сотрудников с меньшей эффективностью. В то же время от оставшихся сотрудников может потребоваться установить субсидии и надбавки, чтобы компенсировать возросшую рабочую нагрузку. Таким образом, подходы к оплате труда определялись приоритетами, которые компании определили сами.

В условиях кризиса изменилась и роль краткосрочных облигаций. Многие компании, в том числе Газпром, Аэрофлот, ВТБ, Сбербанк, Яндекс и другие, решили не платить премию. Кроме того, ЦБ РФ рекомендовал банкам ограничить выплату бонусов и дивидендов.

В связи с невыплатой годовых премий мотивационная составляющая данного вида вознаграждения стала снижаться. Поскольку перспектива получения годового бонуса стала сомнительной и значительно отложена во времени, можно предположить, что годовая премия больше не воспринимается многими сотрудниками как часть общего вознаграждения. Изменения в тенденциях и взглядах сотрудников на годовые бонусы могут произойти после стабилизации экономической ситуации на рынке, а также после фактического получения сотрудниками годовых премий.

Для работодателей пандемия и экономический кризис могут послужить стимулом для пересмотра и обновления Положения о заработной плате и бонусах. Например, чтобы минимизировать финансовые риски компании, может быть предусмотрен стоп-фактор для выплаты премии, то есть условие, при котором бонусы не выплачиваются сотрудникам (например, отсутствие чистой прибыли в конце периода отчетный период). Также важно пересмотреть критерии вознаграждений и связать их

с финансовыми результатами, особенно если в текущей версии положения четко не изложены условия и критерии вознаграждения (например, если сотрудники получают бонус по умолчанию на основе вознаграждений на основе результатов отчетного периода без нарушений трудовой дисциплины). Изменения в правилах вознаграждения и премирования сотрудников могут быть внесены с уведомлением не менее чем за два месяца.

В нынешних условиях в качестве альтернативы регулярным бонусам (годовым, ежеквартальным, ежемесячным), когда экономическая ситуация в компании нормализуется, можно использовать одноразовую премию для поощрения выдающихся сотрудников. Разовые бонусы позволяют, с одной стороны, вознаграждать сотрудников за достигнутые существенные результаты, а с другой – гибко регулировать премиальный фонд с учетом финансовых возможностей компании.

В ситуации нестабильности на рынке труда с трудностями в долгосрочном прогнозировании показателей интерес к долгосрочному вознаграждению значительно снизился.

В России долгосрочное вознаграждение используется в крупнейших, преимущественно публичных компаниях: в сырьевом и энергетическом секторе (Лукойл, Газпром, Роснефть, Татнефть), в ИТ-секторе (Вымпелком, IBS, МТС), торговле (X5 Retail group, Gloria Jeans), банковского сектора (Альфа-Банк, Societe General) и др. [7] Реализация долгосрочных программ мотивации требует значительных финансовых затрат, при этом потенциальный эффект от их реализации не очевиден. В компаниях с высокой долей поколения миллениалов в рабочей силе использование долгосрочных программ мотивации может быть нецелесообразным, поскольку молодые работники ориентированы на получение вознаграждения «здесь и сейчас», а перспектива получения вознаграждения через 3-5 лет не оправдывает себя. не мотивировать сотрудников.

Среди социальных льгот и гарантий появилась новая форма выплаты – единовременная сумма (материальная помощь) в качестве меры поддержки во время эпидемии. Данный вид мате-

риальной помощи на сумму 10 000 руб. выплачена сотрудникам «Северстали» и «Металлоинвеста» [8]. Выплата финансовой помощи направлена на то, чтобы сотрудники чувствовали себя социально защищенными в неблагоприятных внешних обстоятельствах.

Глобальные изменения, происходящие на рынке, вынуждают работодателей пересмотреть выработанные подходы

к управлению бизнесом и, в первую очередь, к управлению персоналом. Персонал является ключевым ресурсом, а мотивация и эффективность сотрудников напрямую влияют на экономические показатели компании. Таким образом, работодатели должны гибко реагировать на изменения, чтобы гарантировать свою конкурентоспособность во время кризиса и в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. Пресс-релиз. Компания EY подготовила очередной выпуск ежегодного обзора заработных плат и компенсаций за 2019 год. Электронный ресурс: https://www.ey.com/ru_ru/news/2019/11/news-salary-survey-2019 (дата обращения: 10.04.2021).
2. Итоги ежегодного исследования рынка труда компании Antal. 2019 год. Электронный ресурс: <https://antalrussia.ru/news/maksimalnoe-chislo-rossiyanza-poslednie-5-let-poluchilo-povyshenie-zarabotnoy-platy/> (дата обращения: 21.05.2020).
3. Каждая пятая компания заявила о планах урезать зарплаты из-за кризиса. Новости дня в России и мире. Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2020/5e7cbb529a79470efd3d9fa9> (дата обращения: 10.04.2021).
4. Письмо Роструда от 09.04.2020 № 0147-03-5 «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Аэрофлот на 40% сократил зарплаты руководству. Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/business/23/04/2020/5ea18abf9a79471f1d4a3319> (дата обращения: 12.04.2021).
6. Роструд. Понятие организационных или технологических условий труда при изменении трудового договора. Советы работнику и работодателю. Электронный ресурс: https://git55.rostrud.ru/sovety_rabotniku_i_rabotodatelju/89786.html (дата обращения: 12.04.2021).
7. Ходыревская, В.Н., Никулин, А.А. Модернизационные процессы мотивационной функции заработной платы: отечественный и зарубежный опыт. // Вестник курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2013. – № 5. – С. 15-19.
8. Топ-менеджеры урезают свои зарплаты, чтобы помочь сотрудникам. Новости. Менеджмент. Электронный ресурс: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/21/828639-top-menedzheri-urezaют> (дата обращения: 09.04.2021).