

# ИССЛЕДОВАНИЯ

3. *Асп,*  
Х. *Ухмаваара*

## ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

В статье в контексте международного исследовательского проекта Дэнки Ренгоу рассмотрены те факторы, которые оказывают влияние на систему оплаты. В этом плане данное исследование связано с несколькими очень важными исследованиями разрядных сеток, которые были выполнены в различных странах (например, [1–10]) .

### 1. Требования к работе

Анализ требований к работе необходим для того, чтобы выявить требования к работникам, чей труд в равной мере может быть рассмотрен как с точки зрения одинаковых запросов, так и с точки зрения иерархии различных субфакторов требований. Сведения о необходимой квалификации для конкретной работы могут быть использованы в качестве основы определения размера заработной платы и совершенствования организации труда, распределения обязанностей, подготовки и обучения кадров [11].

Основаниями для анализа требований к работе являются принципы равных возможностей и равной оплаты за равный труд. Одинаковая плата за идентичный или равный труд — принцип равной оплаты — широко и аргументированно оценивается как цель. С позиции работодателя этот принцип может быть оправдан прежде всего тем, что чувство справедливости оплаты труда имеет ключевое значение для трудовой мотивации и ответственности наемных работников [11].

В различных ситуациях показано, что оплата женского труда, как правило, ниже оплаты мужского труда, несмотря на тот факт, что женщины выполняют приблизительно те же самые задания, что и мужчины. Профсоюзы, представляющие интересы преимущественно женских профессий, требуют тщательного изучения градации работы и совершенствования разрядных сеток для того, чтобы обеспечить нахождение более надежных критериев для измерения требований к работе [12; 13].

Еще одно важное основание для анализа требований к работе касается образования и обучения. Институтам образования и обучения необходима информация о требованиях к работе и имеющих место изменениях, чтобы соответствующим образом планировать количественные и качественные показатели для обеспечения студентов надлежащей квалификацией.

*Асп Эррки* (р. 1930) — доктор философии, профессор социологии, почетный член Российской Академии социальных наук, действительный профессор Московского международного университета гуманитарных наук, г. Турку, Финляндия.

*Ухмаваара Хейкки* (р. 1955) — старший научный сотрудник юридического факультета университета г. Турку.

В оценке различных факторов и субфакторов требований к работе должны быть приняты в расчет как минимум следующие обстоятельства [11].

**1. Знания и умения**

*Знания, необходимые для данного вида деятельности:*

- объем и глубина знаний, обусловленных требованиями разряда работ, а также необходимым опытом;
- потребность в новых знаниях, обусловленная оценкой значимости мониторинга, приложения и производства такого рода информации.

*Умения, необходимые для данного вида деятельности:*

- физические навыки, подразделяемые на творческие и навыки физического труда;
- инструментальные навыки, подразделяемые на языковые, математические и технические;
- навыки принятия решений, подразделяемые на навыки решения проблем, а также организационные навыки;
- коммуникативные навыки (навыки человеческого общения и взаимодействия).

**2. Круг обязанностей:**

- ответственность за выполнение и совершенствование работы;
- финансовая ответственность, связанная с работой;
- связанная с работой ответственность за других людей.

**3. Физические и умственные усилия:**

- работа, связанная с физической нагрузкой;
- работа, связанная с умственной нагрузкой.

**4. Условия труда:**

- тяжелая работа;
- опасная работа.

На рис. 1 показаны различные факторы, имеющие первостепенное значение в оценке требований к работе [11; 13]. Следует отметить, что установить достаточную степень точности, в какой мере эти факторы должны влиять на заработную плату, не представляется возможным. Здесь мы можем только отметить, что вопрос о системе оплаты труда очень сложен.

**2. Факторы, влияющие на систему оплаты труда в различных странах**

В анкете исследовательского проекта Дэнки Ренгоу указаны 8 различных факторов. Ожидалось, что респонденты выскажут свое мнение относительно значения этих факторов для системы заработной платы. В табл. 1 содержатся ответы. Варианты ответов «значительно влияет» и «частично влияет» были объединены. Ответы финских респондентов из «Нокиа» и «Маса-Ярдз» были также объединены. Эта процедура соответствует подходу, принятому в других странах, где данные исследований различных корпораций не рассматривались отдельно. По оценке влияния гендерного фактора на заработную плату Франция, Германия, Финляндия, Италия и Словения отличаются от других стран. В выше названных странах более очевидна тенденция не учитывать гендерный фактор при организации системы оплаты труда. На другом полюсе находятся Испания и Корея. В этих странах значимость данного фактора в определении оплаты

имеет большее значение, чем в других странах. Япония, Чешская республика, Польша и Венгрия занимают промежуточное положение.



Рис. 1. Требования к работе.

Значение возраста как основы определения заработной платы особо подчеркивается в Японии и Корее, другие страны явно отстают от этих двух стран. Влияние возраста на заработную плату практически совсем не принимается в расчет в Германии и во Франции.

Таблица 1.

Факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда в разных странах, %

Страна	Н, чел.	Образование	Тяжелые условия труда	Производительность труда	Размер семьи	Круг обязанностей	Стаж работы	Возраст	Пол
Чешская республика	386	89	89	94	52	93	67	45	21
Франция	105	67	85	90	12	96	63	22	1
Германия	131	60	77	81	43	84	33	15	6
Венгрия	411	75	57	68	33	62	57	46	32
Италия	764	71	73	76	50	88	55	29	И
Япония	981	55	94	97	85	96	73	64	18
Польша	640	70	48	63	28	66	46	33	24
Словакия	411	85	87	95	57	95	62	40	19
Словения	635	85	90	92	43	93	75	53	11
Корея	745	67	96	94	88	92	93	67	47
Китай	549	84	89	88	62	87	62	41	20
Испания	168	65	51	81	78	42	48	43	49
Финляндия	363	90	92	97	33	96	74	37	7

Стаж работы как фактору уделяется внимание в большинстве стран; только Германия стоит здесь особняком.

Все страны, за исключением Испании, вполне единодушны в отношении значимости круга профессиональных обязанностей. В то время как в Финляндии, Франции, Японии, Словакии, Чешской республике, в Словении и Корее более 90 % респондентов считают, что составляющие работу обязанности являются существенным основанием для расчета заработной платы, в Испании только около 2/5 респондентов разделяют эту точку зрения.

Производительность труда или достижение целей — это центральный фактор определения заработной платы во всех странах. Существует также практически полное единодушие во мнении, что условия труда являются важным фактором, оказывающим влияние на оплату труда. Образование также играет важную роль в определении уровня заработной платы. Финны и чехи, в частности, высоко оценивают квалификацию по диплому.

Размер семьи применительно к системам оплаты труда получил достаточно сильную поддержку в Японии, Корее, Испании и Китае, но другие страны не рассматривают его как значимый. Франция практически полностью отрицает уместность данного фактора.

Представленные в табл. 1 результаты, если сопоставить их с числом ответов, могут свидетельствовать о том, что производительность труда заняла место наиболее значимого критерия при расчете заработной платы в пяти странах: Чешской республике, Японии, Словакии, Испании и Финляндии. Важность профессиональных обязанностей была также подчеркнута Францией, Германией, Италией, Словенией и Словакией, т.е. пятью странами. Словакия с ее равной суммой ответов принадлежит к обеим категориям. Венгрия и Польша придают наибольшее значение образованию, а Корея и Китай на первое место среди ответов ставят тяжелые условия труда.

Во всех странах, за исключением Испании, важность гендерного признака в определении компенсации получила наименьшую поддержку среди факторов, оказывающих влияние на расчет заработной платы.

Если рассмотреть материал в целом, то можно показать, что производительность труда со всей очевидностью оказывается наиболее важным основанием для систем оплаты труда. Профессиональные обязанности занимают второе место и тяжелые условия труда — третье. Оставшийся фактор образования и обучения занимает четвертое место. Респонденты в указанных странах сходятся во мнении относительно значимости данных четырех факторов. Этим названные факторы значительно отличаются от остальных. Трудовой стаж, размер семьи и возраст занимают соответственно пятое, шестое и седьмое место. Пол, последний из рассмотренных выше признаков, занимает последнее место.

### **3. Факторы, влияющие на заработную плату**

Чтобы измерить факторы, влияющие на оплату труда, были использованы девять вопросов, хотя они охватывают только часть области влияния, которая была отмечена выше на рис. 1.

Несмотря на ограниченный охват, эти вопросы тем не менее проливают свет на те факторы, при которых аргументы, касающиеся критериев оплаты, приобретают определенную форму.

Анализ, выполненный по девяти пунктам, дает три фактора (табл. 2), которые отчасти уже предполагались исходя из результатов табл. 1: 1) демографический и социальный фон, 2) эффективность и ответственность и 3) образование. Третий признак «образование» опирается на соответствующую переменную — образование, в то время как два других имеют больше переменных. Для получения четких результатов относительно факторов использовалось varimax-решение.

Таблица 2

## Величины оценки факторов, влияющих на оплату труда

Факторы, влияющие на систему оплаты труда	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	(N=9629)
Возраст	.812	.075	.093	.0673
Пол	.713	-.265	.083	.392
Стаж работы	.677	.274	.122	.548
Размер семьи	.652	.179	-.255	.522
Производительность труда	-.067	.768	.098	.604
Обязанности	.051	.762	.152	.606
Тяжелые условия труда	.296	.584	-.180	.461
Образование	.077	.115	.929	.882
Eigenvalue	2.357	1.546	0.985	
Пропорция	0.295	0.193	0.123	
Совокупная		0.488	0.6 11	

Профсоюзы поддерживают критерии оплаты труда, основанные на требованиях к работе, на квалификации работника и на трудовых достижениях. Ключевые требования относительно оплаты касаются вопросов равенства и мотивации. Оплата служит наилучшим мотивом, когда существует тесная связь между требованиями к выполнению задания и уровнем оплаты труда. С точки зрения мотивации важно, что выгоду за самообразование в ближайшем будущем можно получить и что за любое улучшение профессиональных навыков работники будут вознаграждены

Результаты различных эмпирических исследований подтверждают тезис о том, что образование как индивидуальный вклад влияет на уровень дохода. Различия в доходах между разными возрастными группами наибольшие для групп старшего возраста. Уровень дохода высокообразованных и имеющих постоянную работу людей возрастает до наступления пенсионного возраста. Подобным же образом, хорошее образование уменьшает риск безработицы и вероятность раннего выхода на пенсию [14, p. 117].

Хорошо образованные люди имеют преимущество, получая высокую начальную заработную плату, по сравнению с теми, кто менее образован и обычно начинает трудовую жизнь гораздо раньше.

Различия в зарплатке между образованными и необразованными людьми начинают возрастать с 30-летнего возраста и далее. Качество образования — важный фактор, влияющий на оплату труда [15, р. 79–80].

В табл. 3 показано, как располагаются сопоставляемые страны с точки зрения отмеченных выше трех факторов. Результат соответствует данным, приведенным в табл. 1.

В Корее и Испании демографические факторы оплаты труда имеют большее значение, чем в других странах. Это коренным образом отличается от Франции, Германии и Финляндии, в которых считается, что демографические факторы не являются значимыми.

Выполнение задания, профессиональные (должностные) обязанности и условия труда формируют вторую группу факторов, влияющих на оплату. В Испании, Польше и Венгрии эти аспекты не достигли такой значимой позиции, как можно было бы ожидать в условиях рыночной экономики: «Каждый должен зарабатывать свою зарплату ежедневно». В Словении, Чешской республике и Финляндии эти аспекты составляют основу оплаты труда. Исходя из результатов, представленных в табл. 1, Словакия, Франция и Корея должны также примыкать к этой группе, хотя количественные значения указанных факторов не дают четкого представления об этом.

В связи со специализацией в изучаемых фирмах рабочие места оснащены по последнему слову техники, и, следовательно, в целом нет существенных различий в условиях труда по страновому признаку. Вопросы об условиях труда были больше теоретическими в том смысле, что исследователи спрашивали о «неудовлетворительных условиях труда» (т.е. о грязи, шуме или физических усилиях), которые влияют на начисление заработной платы. Исходя из факторного анализа то же самое можно сказать и о выполнении задания или круга обязанностей.

Как отмечалось выше, на оплату влияет образование. Однако, как показывают результаты факторного анализа, это не так очевидно для Японии, Кореи, Германии, Франции и Италии. В соответствии с ним данные страны располагаются позади других, сравниваемых здесь.

Таблица 3

Факторы, влияющие на оплату труда в разных странах

Страна	N, чел	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Япония	972	.188	.170	-.640
Корея	715	.790	-.176	-.487
Китай	523	.061	.253	.198
Германия	102	-.599	.006	.198
Франция	98	-.910	.249	-.160
Италия	614	-.245	-.040	-.037
Испания	123	.459	-1.033	.177
Финляндия	345	-.475	.409	.338
Польша	527	-.279	-.962	.330
Чешская республика	346	-.170	.473	.272
Словакия	38 8	-.146	.069	.395
Словения	565	-.181	.651	.342
Венгрия	311	-.022	-.763	.564

Используемый здесь метод дает примерное представление об общих выводах, он недостаточен для детальных заключений и причинных объяснений. Поэтому мы не можем сказать, почему, например, в Японии образование не играет такой важной роли в системе оплаты труда, как в других странах, например, в Венгрии. Причины таких различий, вероятно, кроются в культуре и промышленности обеих стран.

Если посмотреть на признаки пола, возраста и профессии, указанные в табл. 4, то можно отметить некоторые заслуживающие внимания особенности.

Таблица 4

Факторы, влияющие на оплату труда в соотношении с полом, возрастом и профессией

Факторы, влияющие на оплату труда	N, чел.	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
<i>Пол</i>				
Мужчины	3201	-.068	-.046	-.097
Женщины	2378	.088	.064	.131
<i>Возраст</i>				
	95	.145	.045	.126
20–24	685	.233	.108	-.146
25–29	946	.001	.131	-.161
30–34	837	-.001	.094	-.219
35–39	825	-.046	-.012	.054
40–44	940	-.051	-.047	.141
45–49	710	-.046	-.184	.209
50–54	349	-.093	-.121	.229
55–59	135	-.274	-.385	.206
60–	14	.010	.107	.291
<i>Социальное положение</i>				
Рабочие	2643	.161	-.078	.027
Служащие	716	-.140	.080	.098
Технический персонал	1100	-.009	.045	-.080
Инженеры	572	-.312	.153	-.239
Руководители	278	-.158	-.002	.072
Менеджеры	195	-.444	.084	.431
Другие	98	-.098	.063	-.170

Литература дает множество теоретических аргументов как в пользу равной оплаты женского и мужского труда, так и дифференцированной оплаты в зависимости от гендерных различий. В соответствии с «теорией человеческого капитала» рабочая сила мужчин и женщин различна, поэтому правомерно, что заработная плата также должна различаться. Этот аргумент вытекает также из так называемой «теории сегрегации», в соответствии с которой признается правильным, что заработная плата должна зависеть от гендерного признака, поскольку это затрагивает проблему свободного выбора [16, р. 17–18].

«Новая отечественная экономическая теория» выделяет различные предпочтения у мужчин и женщин. Например, режим работы, который устраивает жен-

щин, отличается от того, который желателен для мужчин. Позиции обоих полов различны на рынке труда и в домашнем хозяйстве. Поэтому теория допускает дифференцированное определение заработной платы в зависимости от пола.

Теории дискриминации близки отмеченным выше концепциям. Согласно им, спрос на мужскую и женскую рабочую силу на рынке труда различен, хотя существенной разницы в уровне производительности труда мужчин и женщин нет. Эти теории также признают наличие гендерного неравенства.

То, что рынок труда разделен по гендерному признаку, возможно, явствует из результатов, представленных в табл. 4. В сравнении с мужчинами женщины с большей легкостью принимают демографические аспекты в качестве основы различий в оплате труда, но в то же время они придают особое значение производительности и обязанностям, равно как образованию. В этой связи причинные зависимости между сегментацией рынка труда и дифференциацией по гендерному признаку не очевидны, но это может стать актуальной темой последующего изучения.

Что касается влияния возраста, то представляется, что мнения относительно факторов оплаты труда различаются в зависимости от того, какая возрастная группа опрашивается. Молодые люди по сравнению с пожилыми с большей легкостью допускают принятие демографического аспекта в качестве основы определения размера оплаты. Похожие различия проявляются также в отношении мнений о производительности и обязанностях. С другой стороны, в отношении образования наблюдается обратная картина: пожилые люди в большей мере чем молодые считают образование критерием для определения размера оплаты труда.

Рассматривая социальное положение, мы можем заметить, что отношение рабочих к факторам определения размера оплаты труда отличается от мнения представителей других социальных групп. Рабочие в большей мере склонны принимать демографические аспекты в качестве критериев для расчета заработной платы. Наконец, управленцы четко попадают в группу поддерживающих образование.

Нашей отправной теоретической посылкой была модель требований к работе, обозначенная на рис. 1. Хотя в сравнительном международном исследовании не удалось использовать все параметры модели, тем не менее можно различить главные из них. Опираясь на девять переменных, мы установили три фактора, которые наводят на мысль о главных параметрах формирования оплаты труда. Эти параметры также упоминаются в других исследованиях и тесно связаны с составляющими требований к работе.

Как отмечалось, с точки зрения профсоюзов оплата должна базироваться на требованиях к работе, на индивидуальной квалификации и на трудовых достижениях. Все эти факторы, однако, являются многомерными. Поэтому необходимо понимать, что использованные здесь девять переменных могут охватить только часть данных трех понятий. Рис. 2 дает обобщающее представление о факторах, влияющих на оплату труда.



Рис. 2. Факторы и их составляющие, влияющие на уровень оплаты труда.

В следующем разделе мы используем финский материал, чтобы проверить факторы, влияющие на оплату труда, так как существуют дополнительные аспекты изучения данной проблемы. В финской анкете для измерения значимости факторов мы использовали 19 переменных. Профсоюзы и респонденты из фирм не возражали против этого числа вопросов и переменных.

#### 4. Факторы, влияющие на заработную плату на финских предприятиях

В финском исследовании в дополнение к выше названным факторам, относящимся к системе заработной платы, анализировалось значение многих других компонент. Эти дополнительные компоненты включают опыт работы, языковые навыки, знания и квалификацию, физическую нагрузку, психологическую нагрузку, трудовые риски, персональные возможности, монотонность труда, многосторонность, особые навыки в выполнении операций [17; 18].

Ответы на анкету показывают, что на данных предприятиях ориентация на результаты рассматривается как основа справедливой оплаты. 70% ответивших считают, что оплата должна определяться в соответствии с требованиями к работе. Знание и квалификация, производительность и профессиональные обязанности — это те факторы, которым люди достаточно единодушно хотят придать значение наиболее важных при определении величины оплаты труда. Также считается, что многосторонность, к которой с возрастающим интересом апеллируют в современной трудовой жизни, является важным основанием для определения уровня заработной платы. Образование и трудовой опыт должны влиять на оплату, но не сами по себе, а скорее в связи с отмеченными выше качествами. Подобным же образом следует учитывать физическую нагрузку и трудовые риски. Социальные факторы, влияющие на оплату труда, такие, как размер семьи и возраст рабочего, не являются важными критериями для фин-

ских респондентов, но в некоторых странах они значимы. Пол рабочего незначительно влияет на заработную плату, так как люди считают это несправедливым (табл. 5).

Во многих исследованиях показано, что справедливая система оплаты является одним из наиболее важных факторов повышения производительности труда и трудовой мотивации в рабочих коллективах. Для того, чтобы оплата выглядела справедливой и побуждала к труду, необходимо, чтобы заработки основывались на реально выполненной работе и различиях в труде, которые нужно постоянно отражать в уровнях заработной платы. Достижение этих целей и управление процессом производства становятся легче, когда уровень оплаты базируется на требованиях к работе, на персональном и общем результате трудового сообщества. Важно, чтобы каждый знал и одобрял основания системы оплаты труда. Эти основания должны восприниматься людьми как правильные и справедливые. В противном случае невозможно достичь достаточной мотивации к труду персонала.

Для того, чтобы исследовать различия в статусах между разными группами персонала, факторы, влияющие на оплату труда, были сгруппированы в соответствии с оценочными параметрами. 19 вопросов анкеты были сформированы в группы по 5 измерениям, которым мы можем дать следующую интерпретацию.

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Условия труда и работа:                                 |       |
| физическая нагрузка  | 0.84  |
| неблагоприятность условий труда                            | 0.77  |
| трудовые риски   | 0.75  |
| умственная нагрузка  | 0.67  |
| монотонность труда   | 0.60  |
| 2. Обязанности и производительность труда:                 |       |
| круг обязанностей  | 0.72  |
| знание и квалификация                                      | 0.69  |
| производительность   | 0.137 |
| языковые навыки  | 0.53  |
| 3. Социальный фон и персональные характеристики:           |       |
| пол  | 0.75  |
| возраст  | 0.63  |
| соответствие работе  | 0.57  |
| размер семьи   | 0.56  |
| 4. Трудовой опыт и образование:                            |       |
| трудовой опыт  | 0.77  |
| образование  | 0.64  |
| стаж   | 0.62  |
| 5. Многосторонность и необходимость более широких навыков: |       |
| многосторонность   | 0.77  |
| необходимость более широких навыков                        | 0.76  |
| требования к работе  | 0.131 |

Группировка вопросов была проведена в соответствии с факторным анализом. Представлены факторы с *eigenvalues* больше, чем один. Общее объяснение

процентного соотношения факторов — 57% в вариации всех групп вопросов. 14 из этих вопросов были включены в 5 измерений, отражающих общий масштаб факторов.

Рабочие, занятые ручным трудом, и клерки придают большее значение напряженности и опасности труда, в отличие от технического персонала и менеджеров, которые вместо этого подчеркивают важность производительности труда. Однако компетенция, ответственность и производительность занимают центральное место в оплате труда во всех группах. Представляется, что полученные оценки физической нагрузки и условий труда как более важных оснований для определения его оплаты примерно на 10–20% больше во взвешенном значении, чем требуется в соответствии с принятыми схемами оценки труда. Исходя из ответов респондентов, можно заключить, что факторы напряжения и условий труда оказывают влияние на его оплату там, где образование и трудовой опыт также оказывают влияние. Респонденты работают на заводах, где труд часто бывает тяжелым и опасным. Это обстоятельство может объяснить и описанную выше оценку.

Важность знаний, круга обязанностей и производительности как факторов, влияющих на оплату труда, подчеркивается особенно теми респондентами, которые имеют возможность в своей работе научиться новому, активно участвовать в трудовом процессе и оказывать на него влияние, использовать и совершенствовать свои способности и навыки, получать удовлетворение от того, чем занимаются. Труд, участие и влияние, совершенствование способностей и навыков, ощущение целенаправленной деятельности и чувство полезности как жизненные ценности типичны для тех, кто придает значение знаниям и производительности труда как факторам, которые должны влиять на оплату труда. Понятно, что условия труда как основа для определения размера оплаты в большей степени подчеркивается теми респондентами, которые работают в неблагоприятных или опасных условиях, и/или чей труд подчинен технике, или чьи обязанности не требуют длительной специальной подготовки. Респонденты, которые особо выделяют нагрузку и условия труда, по всей видимости, имеют более прагматичное отношение к работе, нежели другие группы персонала. Работа считается необходимым источником дохода, но ее содержание не настолько интересно, чтобы представлять главную ценность и служить стимулом к самосовершенствованию.

Оценка требований к работе — достаточно новая процедура, относящаяся к оплате труда, которая нацелена на то, чтобы исследовать современное состояние соотношения труда и его оплаты и предложить доказательства изменения позиций в данных областях. Цель обсуждения — использовать новые аргументы, чтобы выявить те ценности, которые детерминируются оплатой труда. Уместным в данной дискуссии о ценностях является требование, в соответствии с которым группы и индивиды должны попытаться определить для себя подходящие аргументы, с помощью которых можно составить оценки таким образом, чтобы помочь им улучшить свое положение. Оценивая картину в целом, важно постараться найти общую отправную точку в рамках трудового коллектива, и в этом смысле особенно значимо обсудить проблематику оценки для того, чтобы достичь общепринятого набора условий, влияющих на определение размера оплаты труда.

## 5. Профсоюзы и заработная плата

Исследовательский проект Дэнки Ренгоу с самого начала тесно взаимодействовал с профсоюзом Дэнки Ренгоу в Японии. Поэтому в анкету мы включили много вопросов, касающихся задач и политики профсоюза. Вместе с тем мы обращаем внимание только на те пункты деятельности профсоюзов, которые имеют отношение к заработной плате.

Японские профсоюзы привязаны к фирмам и их основная задача — быть ответственными вместе с работодателем за обеспечение занятости. В соответствии с западной традицией профсоюзы проводят интересы своих членов и, как свидетельствуют примеры прошлого, западные профсоюзы готовы даже разорить свои фирмы, если это им выгодно. Тактика, используемая западными профсоюзами во имя солидарности, вряд ли помогает обеспечить занятость.

Можно заключить, что отношение к оплате труда у японских профсоюзов отличается от профсоюзов в других странах. Вопросы на эту тему были сформулированы следующим образом: «Кто, по Вашему мнению, наилучшим образом представляет Ваши интересы по следующему спорному моментам?». Заработная плата была включена как один из факторов, влияющих на ответы. Респонденты, отвечая на указанный выше вопрос, могли выбрать варианты: администрация, местный профсоюз, рабочее совещание, непосредственный руководитель или никто.

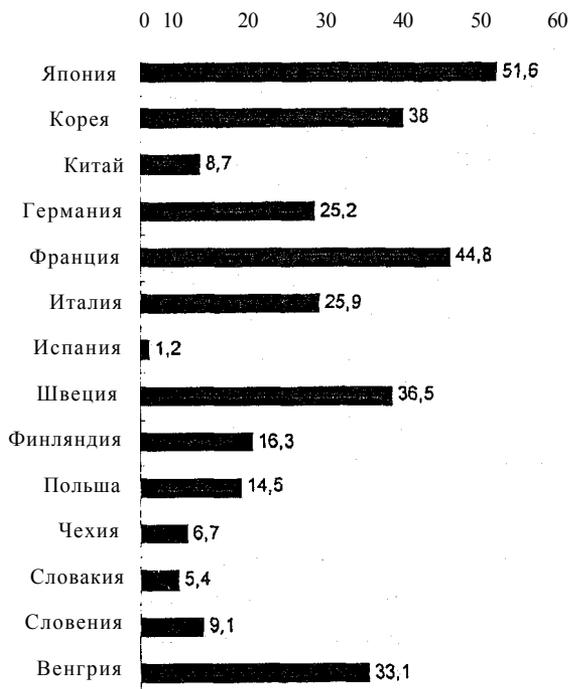


Рис. 3. «Местный профсоюз наилучшим образом представляет интересы респондентов в вопросах заработной платы» %.

Результаты, представленные на рис. 3, показывают, что согласно наибольшему удельному весу ответов японских респондентов (51,6%) их профсоюзы более всего представляют интересы наемных работников в вопросах оплаты труда. Второе место занимает Франция. Вслед за ней идут Корея, Германия, Швеция и Венгрия. Во всех других странах уровень доверия к профсоюзам в деле оплаты труда очень низкий.

Респонденты достаточно пессимистично относятся к данному вопросу, так как многие из них придерживаются мнения, что никто не заботится об их заработной плате. Такой ответ является наиболее распространенным в Словении, Польше и Чешской республике.

Ответы на вопрос «Какой из следующих аспектов политики профсоюзов должен получить приоритет?» (рис. 4) показывают, что в Германии, Франции, Италии, Испании и Финляндии рост заработной платы не рассматривается как наиболее важная задача профсоюза. В этих странах приоритет отдается созданию новых рабочих мест. В других странах первое место занимают вопросы заработной платы. Эта тенденция особенно наглядно проявляется в Венгрии, Корее и Японии.

Изучая ответы финских респондентов, мы обратили внимание, что в фирмах, где среди рабочих преобладают женщины, значение роли профсоюза в увеличении заработной платы оценивается выше, чем в фирмах, где большинство мужчин. Это — результат гендерных различий в оплате труда, когда женщины получают более низкую заработную плату, чем мужчины. Полученные данные показывают, что женщины в подобных обстоятельствах проявляют веру в свою способность повысить заработную плату и улучшить социальное положение с помощью профсоюза. С другой стороны, даже в этом случае вопрос оплаты труда не выдвигается на первое место по сравнению с другими задачами. Возможно, сдерживающее влияние на ответы оказали экономические трудности в стране.

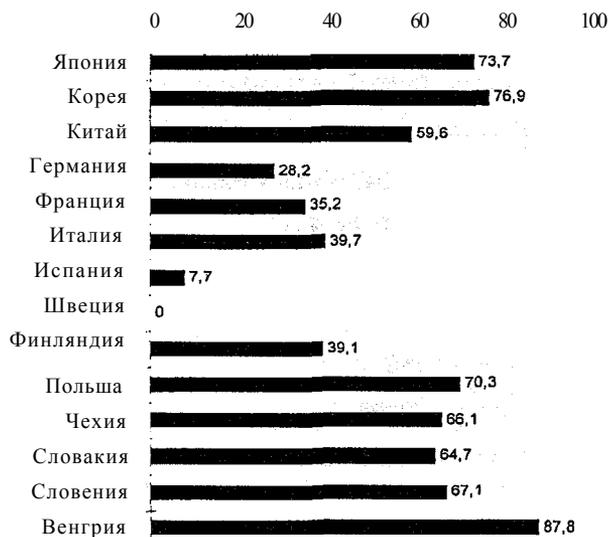


Рис. 4. «Политика профсоюза должна получить приоритет в увеличении заработной платы» %.

Другой вопрос, который задавали исследователи, был таким: «Насколько Вы удовлетворены заработной платой и дополнительными выплатами?». Согласно рис. 5, респонденты из Китая, Германии, Франции, Испании, Швеции и Финляндии удовлетворены больше других, но даже в этих странах оплатой труда удовлетворены менее одной трети опрошенных. Люди из бывших социалистических стран высказали наибольшее неудовлетворение. Что касается удовлетворенности заработной платой и дополнительными выплатами, мнение респондентов из Японии, Кореи и Италии располагается между отмеченными двумя группами.

В целом и не следует ожидать, что в ответах на вопросы анкеты степень удовлетворенности уровнем заработной платы будет высокой, хотя соответствующие вопросы могут быть сформулированы и размещены так, чтобы уменьшить естественное желание респондентов высказаться в отношении их крайне негативно.

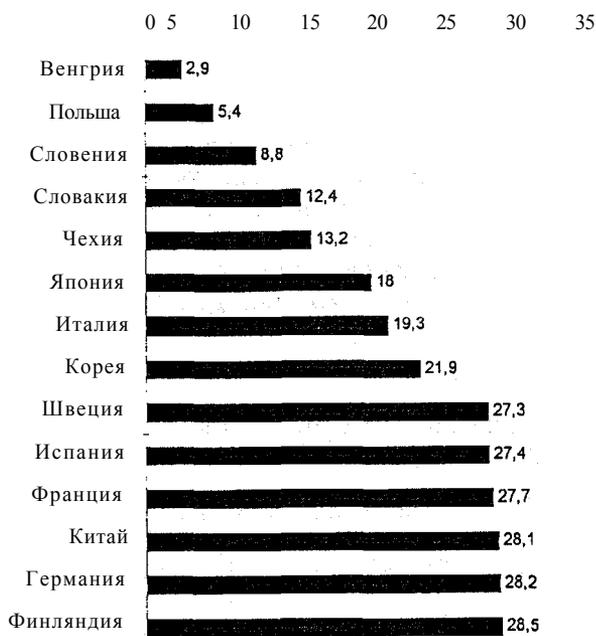


Рис. 5. Степень удовлетворенности заработной платой и дополнительными выплатами %.

### Заключение

Оплата труда была и остается одним из наиболее сложных вопросов изучения трудовой жизни, особенно когда приходится затрагивать проблему справедливости системы оплаты. Другая серьезная проблема состоит в том, чтобы

найти подход к оплате, который бы создавал трудовую мотивацию и делал практически реализуемой политику равенства между полами.

Определение и измерение требований к работе использовались как способы установления основания для обеспечения справедливости и равенства в оплате труда. Мы сочли этот подход полезным для уточнения соответствующих критериев, которые необходимы, чтобы обеспечить справедливое решение вопроса об оплате труда. В частности, женщины и женские организации поддерживали измерение требований к работе.

Понятие требований к работе с его различными параметрами стало отправной теоретической точкой данного исследования. Наши результаты предполагают, что требования к работе — непосредственная основа оплаты труда.

Данное исследование выявило факторы, которые влияют на оплату и ее уровень. Чем многограннее изучен объект, тем яснее представляются эти связи. Чтобы определить общее влияние соответствующих факторов в том случае, когда невозможно установить либо вес каждого из них, либо степень влияния на другие переменные, приходится комбинировать их. В любом случае факторы, представленные здесь, показывают, что заработная плата является суммой многих переменных.

В данном исследовании мы не изучали уровень оплаты труда в разных странах, поэтому не сравнивали их с точки зрения различий в заработной плате. Каждая страна имеет свой собственный уровень оплаты труда. Платежеспособность фирмы и общий уровень оплаты в рамках профессии — это естественные факторы, определяющие ставки заработной платы, а также рамки регулирования оплаты, основанные на требованиях к работе.

Приведем для примера таблицу, в которой даются более конкретные данные.

Таблица 5

**Значимость факторов, которые влияют на заработную плату в «Нокиа» (N=153) и «Маса-Ярдз» (N=210) %.**

Факторы, влияющие на заработную плату	Влияет на систему заработной платы							
	Сильно		Незначительно		Слабо		Не влияет	
	Нокиа	М-Я	Нокиа	М-Я	Нокиа	М-Я	Нокиа	М-Я
Образование	32	24	61	67	5	8	2	1
Неудовлетворенность условиями труда	33	36	63	56	3	7	1	1
Производительность	69	70	30	29	1	1		
Размер семьи	9	6	28	26	30	34	34	34
Ответственность в работе	62	67	36	30	2	3		

Стаж	23	16	57	55	19	26	1	1
Опыт работы	48	50	47	44	5	5	1	1
Возраст	4	5	27	37	34	38	35	20
Пол	-	2	4	7	16	20	80	71
Языковой навык	16	15	59	51	16	24	9	9
Знание и умение	74	70	25	27	1	3	-	-
Физическое напряжение	31	30	59	57	10	13	-	1
Умственное напряжение	39	29	55	57	10	13	-	1
Трудовые риски	43	37	46	48	8	13	12	2
Расположение	11	9	45	45	32	36	-	10
Монотонность	17	9	41	34	32	48	10	10
Многосторонность	49	54	47	38	4	7	-	-
Более высокая квалификация чем необходимо	21	22	39	45	31	24	10	10
Требования к работе	67	72	33	27	1	1	-	-

### Литература

1. Acker J. Samanarvoirien työ: Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere, 1990.
2. Armstrong P., Cornish M. Equal Pay and Job Evaluation: The Ontario Experience. Oxford, 1992.
3. Burns J., Coleman M. A Gender Neutral Approach to Designing a Generic Job Evaluation Scheme: The Development of Equity at Work — the New Zealand Experience. 1992.
4. Elizur D. Job Evaluation: A Systematic Approach. Hants, 1981.
5. Falk A. Työluokituksen kehittäminen Suomen metalliteollisuudessa. Helsinki, 1983.
6. ILO. Job Evaluation. Geneva, 1986.
7. Isotalus P. Sama palkka samanarvoisesta työstä. Kansainvälinen katsaus. Sosiaalija terveystieteiden tutkimuskeskus, tasa-arvo julkaisuja // Saija A. Tutkimuksia. Helsinki, 1989.
8. LEVEL. The London Equal Value Steering Group: Job Evaluation and Equal Value. 1987.
9. McCormick, Ernest J. Job Analysis: Methods and Applications. New York, 1979.
10. Wivel D. Työn vaativuuden arviointi ja samapalkkaisuus Tanskassa. Teoksessa Työn vaativuus palkkaperusteeksi. Nord, 1992.
11. Vuorinen J., Rosengren B., Uhmavaara H., Koskensalmi S., Peltomäki M., Takala H. Mitä työ vaatii? Kokeututkimus työn vaativuuden arviointimenetelmien kehittämiseksi: Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työarviointityöryhää. Paivatuskeskus; Helsinki, 1993.
12. Asp E. ja muut: Työn vaativuuden arviointi: Turun yliopiston sosiologian laitos ja Työterveyslaitos. Julkaisematon käsikirjoitus, 1992.

13. Uhmavaara H., Vuorinen J. Työn vaativuuden aiviointi valticeektorilla: Kokeilututkimus valtion töiden vaativuuden arvioimisesta. Valtiovarainministeriö. Helsinki, 1996.
14. Tossavainen P. Koulutus ja ansiot: Valtion painatuskeskus. Helsinki, 1991.
15. Haapakorpi A. Academic Graduates in the Finnish Labour Market. Higher Education and Employment: The Chancing Relationship. Finnish National Report prepared for OECD. Helsinki, 1990.
16. Pohjoismaiden ministerineuvosto 1993/17: Naisten palkat — totta vai tarua? Helsinki, 1993.
17. Asp E., Uhmavaara H. Nokia työyhteisönä // Kansainvälisen Denki Rengo vertailututkimuksen esiraportti. № 1. Moniste (70 s.). Turku, 1995.
18. Asp E., Uhmavaara H. Turun Telakka työyhteisönä // Kansainvälisen Denki Rengo vertailututkimuksen esiraportti. № 2. Moniste (61 s. + 31 liite.). Turku, 1995.

*Перевод Л. Б. Кузнецовой, В. Н. Мининой*