

Национальный прожиточный минимум и альтернативная система правоприменения

Джордж Уилсон

Неожиданное объявление (в июле 2015) о планах ввести «национальный прожиточный минимум» для работников старше 25 лет вызвало в Великобритании много споров. В результате установления более высокой минимальной заработной платы для взрослых работников, минимальная оплата труда будет первоначально установлена на уровне £7.20 в час, и каждый год будет пересматриваться Комиссией по минимальным выплатам. Правительство консерваторов, ответственное за проведение нынешней политики, ясно обозначило свое намерение увеличить «прожиточную» минимальную оплату до £9 в час к 2020 году. И хотя эта сумма кажется достаточно высокой, прожиточный минимум все равно будет меньше двух третей от средней заработной платы в Великобритании.¹

С одной стороны, сторонники данной политики считают, что это поможет примерно 2,7 млн работников, которые в настоящее время зарабатывают ниже нового порога (D'Arcy and Kelly 2015). С другой стороны, критики называют это циничной попыткой с помощью данной кампании стяжать популярность для достижения краткосрочных политических целей (Wilson 2015a); национальный прожиточный минимум не будет установлен в соответствии с критериями, обеспечивающими работников возможностью поддерживать достойный уровень жизни.²

Хотя повышение минимальной заработной платы можно только приветствовать, повышение действующей ставки в размере £6,70 в час до более £7.20 вызывает беспокойство в отношении эффективности существующей системы правоприменения. Компании в традиционно низкооплачиваемых секторах, включая сельское хозяйство, гостиничный сектор, розничную торговлю и сферу социальных услуг, утверждают, что им будет трудно выплачивать национальную «прожиточную»

заработную плату (Sky News 2015). Минимальная заработная плата поможет только тем, кто на нее надеется, при условии, если она выплачивается, или, говоря иначе, если эти нормативы эффективно применяются.

Существующая система правоприменения

Зачастую под нарушением закона мы подразумеваем ситуацию, когда недобросовестные работодатели выплачивают временным работникам зарплату наличными, но, как свидетельствуют последние газетные заголовки, это вовсе не обязательно так. В марте Ретейлеры French Connection и Foot Locker были публично уличены в выплате зарплат ниже, чем минимальная заработная плата. Обе компании были выявлены Службой по налогам и таможенным сборам Великобритании так как обсчитали сотрудников более чем на 16000 £ (The Independent 2015). French Connection и Foot Locker не станут последними работодателями, чьи имена еще запестрят заголовки газет, но что можно сделать, чтобы остановить эксплуатацию работников, получающих минимальную заработную плату?

По-видимому, для работодателей выгода от потенциальной экономии от недоплаты работникам значительно превышает угрозу серьезных санкций. С 2006 по 2014 год было заведено всего 4 уголовных дела против работодателей, которые платили ниже минимальной заработной платы. Меры устрашения на работодателей-нарушителей действуют слабо: средние штрафы составляют £2,000, которые меркнут по сравнению с максимальными штрафами в размере до € 500,000, применяемых в Германии (Schulten 2014; Wilson 2015b). Пока не ясно, возымеет ли успех публичная огласка имен нарушителей Министерством по делам предпринимательства,

инноваций и профессионального образования.

Объявляя недавно о планах создания специальной рабочей группы, которая бы взялась за работодателей, выплачивающих зарплату ниже установленного минимума (BBC News 2015), Директор по вопросам правоприменения на рынке труда упустил из виду важный момент (Министерство по делам предпринимательства, инноваций и профессионального образования 2015): меры принудительного характера не будут работать не только из-за ограниченности ресурсов, но также из-за того, как эти ресурсы используются. Нынешняя система правоприменения является по сути государственно-ориентированной и опирающейся на государственные учреждения, которые действуют, скорее, в изоляции и не сотрудничают с ассоциациями работодателей и профсоюзами. Необходимо более активно привлекать социальных партнеров, учитывая количество работников, которые будут иметь право на национальную «прожиточную» заработную плату.

Альтернативная модель правоприменения

Нынешняя система правоприменения может быть изменена ради идеи расширения сотрудничества.³ Правительство может возложить на ассоциации работодателей и профсоюзы совместную ответственность за проверку своих членов. Это дало бы возможность не пассивно ждать, когда поступит жалоба на нарушителя, а действовать проактивно, на опережение. Независимый орган, «Совет по правоприменению», мог бы стать гарантом того, что проверки проводятся должным образом и внести вклад в достижение совместно установленных целей, например, сокращения числа компаний-нарушителей в определенной отрасли. То, что известно как «управление в тени закона» могло бы дополнительно стимулировать его выполнение; если социальные партнеры не справятся с возложенной задачей, их полномочия по регулированию могут быть упразднены.

Подобная система проверок компаний была принята для сокращения разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами в соответствии с Законом о гендерном равенстве в 2010 г. Также

альтернативная модель контроля за правоприменением отражает пути внедрения законов о минимальной оплате труда. Социальных партнеров часто привлекают к установлению минимальной заработной платы, особенно в странах, где они традиционно принимают участие в общественной политике и социальном законодательстве⁴. Однако подобная практика не распространяется на процесс контроля за правоприменением. Привлечение социальных партнеров в контроль за соблюдением закона может рассматриваться не только как способ защиты низкооплачиваемых наемных работников, но и как средство поддержки трудовых отношений в более широком смысле: законодательство должно стремиться дополнять, а не конкурировать с коллективным трудовым правом. Для того, чтобы введение национальной «прожиточной» зарплаты принесло пользу низкооплачиваемым работникам, необходимо задействовать имеющиеся связи между государством и обществом.

¹ По определению МОТ «низкой оплатой труда» является зарплата, составляющая меньше двух третей от национальной средней заработной платы.

² В отличие от минимальной оплаты, определяемой Независимым Фондом прожиточной заработной платы (Living Wage Foundation), см. <http://www.livingwage.org.uk>

³ Эта модель находится под сильным влиянием теории социальных систем и теорий о рефлексивности закона.

⁴ Например, немецкий Закон о минимальной заработной плате (German Minimum Wage Act).

Джорж Уилсон в настоящее время является соискателем докторской степени в области права при университете Лидса, Великобритания. Его научные интересы: трудовое право, трудовые отношения, управление и регулирование. Его докторская диссертация исследует правовые последствия предложений относительно политики минимальной заработной платы Европейского Союза.