

## Кампания за минимальную заработную плату в Южной Корее: основные вызовы

Ли Чангун

За прошедшее десятилетие условия труда в Южной Корее характеризовались быстрым ростом нестандартной занятости и рабочих мест с низкой оплатой труда. Оба фактора способствовали углублению неравенства. В марте 2011 года из 17 миллионов работников, занятых в экономике страны, 48,5% были работниками с нестандартной занятостью, а доля рабочих мест с низкими зарплатами (менее 2/3 от средней зарплаты по экономике) по данным МОТ составляла 28% (4,79 миллионов). В 2001 году этот показатель равнялся 23%. Неудивительно, что большинство низкооплачиваемых работников — это работники с нестандартной занятостью. Почти половина таких работников попадает в ловушку низких зарплат. В 2011 году работникам с нестандартной занятостью платили в среднем на 52,8% меньше, чем постоянным работникам. Децильные коэффициенты зарплат также понизились. Так, соотношение D9/D1 [D9 — девятый дециль, D1 — первый дециль] выросло с 4,81 в 2001 году до 5,49 в 2011 году. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вопрос о минимальной заработной плате в Корее в последние годы находится в центре внимания.

### Достигло ли введение минимальной заработной платы своих задач?

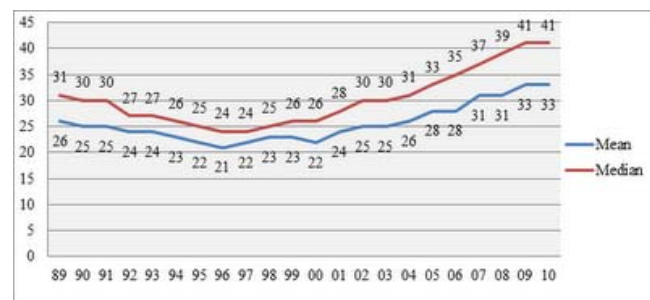
Закон о минимальной оплате труда был принят в 1988 году и с 2000 года распространяется на все категории работников, кроме занятых в семейном бизнесе членов семей, домашних работников и моряков. Закон предусматривает единый минимальный уровень оплаты труда для всей страны. Для сотрудников охранных агентств и других нерегулярных работников действует коэффициент 90%. Минимальная зарплата ежегодно индексируется.

В Корее уровень минимальной оплаты труда определяется Министерством труда и занятости на основе рекомендаций Совета по минимальной оплате труда: организации, созданной специально для обсуждения этого вопроса. Совет — трехсторонний орган, состоящий из представителей работников, компаний и представителей общественности (главным образом ученых).

Минимальная оплата за час работы в 2012 году составляла 4580 вон (около 4 долларов). Если измерять месячную минимальную зарплату по паритету покупательной способности, то она составит около 797 долл. — невысокий уровень для развитых стран (если судить по Глобальному докладу МОТ о заработной плате). Также минимальная

зарплата является достаточно небольшой по сравнению со средней заработной платой. В 2010 году она составляла всего 33% от средней зарплаты (по данным ОЭСР этот показатель в среднем равняется 37%) и 41% от медианы зарплат. Интересно, что и этот невысокий уровень — результат значительного ее повышения за последние годы. Десять лет назад минимальная зарплата составляла и вовсе всего 20% от средней заработной платы (см. график 1).

**График 1: отношение минимальной зарплаты к средней для работников, занятых полный рабочий день, Корея, 1989-2010**



Источник: База данных ОЭСР по минимальным заработной плате

### Доля работников, получающих меньше минимального уровня оплаты труда

К сожалению, этот впечатляющий «рывок вперед» в размере минимальной зарплаты нивелировался ростом нарушений в сфере оплаты труда. Доля работников, получающих меньше установленной минимальной зарплаты, выросла с 4,4% в 2001 году до 12% в 2011 году, что соответствовало 2 млн работников, из которых 95% были работниками с нестандартной занятостью. Риск оказаться за чертой минимального уровня оплаты труда был вдвое больше для женщин, чем для мужчин.

Слабый контроль и слишком мягкие санкции — серьезная проблема при реализации закона о минимальной зарплате в Корее. В 2011 году было выявлено 19518 случаев нарушения Закона о минимальной оплате труда, но только 11 случаев были переданы в суд. Большинство дел завершилось минимальным, если не символическим, наказанием, например, административным требованием «исправить ситуацию». Наказание столь мало, что нарушить закон часто дешевле, чем следовать ему.

### *Влияние на занятость*

Несмотря на то, что минимальная зарплата остается относительно небольшой, работодатели утверждают, что она погубит рабочие места. Однако большинство эмпирических исследований, проведенных в Корею, опровергают этот тезис. Надежных свидетельств того, что повышение минимальной зарплаты с 1990 года имело негативные последствия для занятости, не существует. Некоторые исследования даже демонстрируют позитивное влияние минимальной зарплаты на занятость среди молодежи.

### **Что сделали профсоюзы?**

Доклад МОТ «Заработная плата в мире в 2010-2011 гг.» выявил три общих тенденции: сокращение доли труда в прибыли, распространение рабочих мест с низкой зарплатой и углубление неравенства доходов. И Южная Корея не стала исключением. Чтобы противостоять этим тенденциям, профсоюзы сосредоточились на сокращении неравенства в области оплаты труда, а также на проблеме низкооплачиваемых рабочих мест. Так, Корейская конфедерация профсоюзов (ККТУ) действовала по трем основным направлениям: вела переговоры по тарифному соглашению на отраслевом уровне (а не только на уровне отдельных предприятий); добивалась расширения действия колдоговоров; выступала за повышение минимальной зарплаты до уровня 50% от среднемесячной зарплаты работников с полной занятостью. Также ККТУ вела борьбу за сокращение разрыва в оплате между постоянными работниками и работниками с нестандартной занятостью, добиваясь повышения зарплат последним — и с точки зрения размера зарплаты, и с точки зрения скорости ее роста.

В этом отношении особенно тревожным выглядит низкий и продолжающийся сокращаться уровень профсоюзного членства; охват коллективными договорами также сокращается. Уровень профсоюзного членства в 2010 году составлял 9,8%, действие колдоговоров распространялось на 12% работников. Хотя закон и допускает расширение действия колдоговоров на работников, не состоящих в профсоюзе, в реальности это происходит редко из-за ограничений, с которыми регулярно сталкиваются профсоюзы на уровне предприятий.

В ККТУ считают, что минимальная зарплата может стать эффективным инструментом для сокращения неравенства в оплате труда и вовлечения в профсоюз работников с низким уровнем оплаты труда. Учитывая слабую систему социального обеспечения и небольшой охват предприятий колдоговорами, в Южной Корее минимальная зарплата играет все большую роль в защите работников с низкими зарплатами. Кампания «Народная борьба за зарплату» была нацелена на то, чтобы выйти за рамки профсоюзов на отдельных предприятиях и превратить переговоры по

минимальной зарплате в национальную платформу для укрепления солидарности в вопросе о зарплате через мобилизацию не только работников с низкими зарплатами, но и обычных работников.

«Народная борьба за зарплату» способствовала повышению уровня сознания «обычных» работников, их участию в кампании за минимальную зарплату. Рост солидарности способствовал тому, что работники с низкими зарплатами стали активнее добиваться повышения оплаты труда — об этом свидетельствует пример нанятых через агентство уборщиков в университетах и метро. Таким образом, представительство профсоюзов расширилось.

### *Предстоящие трудности*

Профсоюзы достигли существенного прогресса, но предстоит сделать еще больше. Одна из ключевых проблем — как уйти от имеющей место сейчас «солидарности на основе симпатии» по вопросу о минимальной зарплате и наладить больше политических и экономических связей между обычными работниками и работниками с низкими зарплатами (и, в целом, с работниками с нестандартной занятостью). Другими словами, как добиться сильной и устойчивой солидарности в условиях все более сегментированного рынка труда? Эта задача требует проведения институциональных и правовых реформ, которые обеспечат относительно адекватный уровень минимальной оплаты труда. Борьба за доведение «минимума» минимальной зарплаты до 50% от средней, несомненно, открывает путь вперед. В то же время Совет по минимальной оплате труда должен быть преобразован для того, чтобы лучше представлять интересы работников с низкими зарплатами. Прежде всего, должна быть пересмотрена практика одностороннего назначения в Совет представителей общественности. Ее нужно заменить процедурой, включающей консультации или согласование с социальными партнерами. Наконец, для укрепления солидарности между работниками и формирования альянсов с социальными движениями необходимо стратегическое мышление, чтобы обеспечить связь кампании за минимальную зарплату с общей активизацией профсоюзов.

*Ли Чангун занимал пост директора по экономической политике Корейской конфедерации профсоюзов (ККТУ). В настоящее время он проходит обучение по программе «Трудовая политика и глобализация» в рамках Глобального университета труда.*