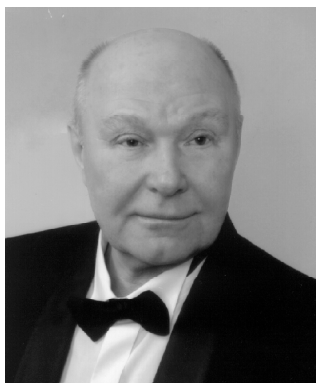




Овсянников Александр Сергеевич — заведующий кафедрой «Экономика труда и хозяйственной деятельности» Новосибирской государственной академии водного транспорта, доктор экономических наук, профессор, академик Российской академии естественных наук, почетный работник высшего профессионального образования РФ. Автор более 120 печатных работ, в том числе 7 монографий и учебных пособий. Основные научные разработки связаны с теорией и методами трудовой мотивации и организацией системы оплаты труда на предприятиях водного транспорта.

УДК 331.101.6+331.2

А. С. ОВСЯННИКОВ

О СООТНОШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

В настоящее время в России одним из самых отсталых участков реформирования экономики страны является социально-экономическая область взаимоотношений работников с работодателями, в частности сфера оплаты труда наемных работников.

Система оплаты труда на большинстве отечественных предприятий, несмотря на экономические реформы, осталась по существу прежней, в ее повременной и сдельной формах оплаты методологический и методический подходы к оценке количества и качества труда персонала предприятия имеют старый, социалистический характер, который уже давно не соответствует рыночным принципам оплаты и социального партнерства и не адекватен основополагающим требованиям рынка труда.

Несовершенная, отстающая от хода рыночных реформ система оплаты труда порождает очень опасное социально-экономическое явление, которое можно определить как кризис трудовой мотивации большинства работников в нашем отечестве, характеризуемый незаинтересованностью в высокопроизводительном труде и даже полным нежеланием трудиться.

Анализ систем трудовых отношений между руководителями предприятий и наемными работниками позволяет выявить ряд негативных тенденций:

- занятость представляет главную социальную проблему для работников и определяет их поведение в отношении с предпринимателями;
- руководители используют страх работников потерять место как один из основных инструментов своего влияния на трудовые отношения;
- угроза увольнения заставляет работников не протестовать в активной форме против систематического снижения реальной заработной платы, соглашаться с авторитарным стилем управления, искать дополнительные источники доходов.

В результате мотивационного кризиса сложились следующие типы поведения работников. Во-первых, это поведение, связанное со снижением уровня потребления материальных и духовных благ, жизнь в режиме строжайшей экономии; во-вторых, — стремление к получению дохода нетрудовым путем (взяточничество, коррупция, обман и т.п.); в-третьих, — девиантное поведение, решение

проблем насильственными методами с нарушением закона (вымогательство, рэкет, грабеж, насилие и т.п.). Позитивная направленность и нормальное трудовое поведение отличает в настоящее время пока еще только работников индивидуальной сферы труда, удельный вес которых в общей численности кадров страны невелик.

Таким образом, результаты исследований социально-трудовых отношений в области «работник — работодатель» выявили главную причину кризиса трудовой мотивации, в основе которого — недостатки действующей в настоящее время тарифной системы оплаты труда на предприятиях (в организациях) страны, в первую очередь, низкий размер заработка. Этот вывод подтверждается большинством (82 %) работников, которые считают работу средством добывания хлеба насущного для себя и своих близких.

Главными недостатками действующей в настоящее время тарифной системы оплаты труда является, во-первых, низкий абсолютный размер заработка (примерно 11 000 р. в среднем по стране); во-вторых, нерациональное соотношение в уровне оплаты различных категорий работников (физический и умственный труд, «госбюджетники» и работники производства, промышленные и сельскохозяйственные рабочие и интеллигенция и т.п.), предельная поляризация и глубокое расслоение по уровню доходов работодателей и работников, а также неоправданно большая разница в зарплате управленческого аппарата (менеджеры, руководители) и трудового коллектива в целом (в 24 раза в среднем по стране) и т.п.

Россия получила в наследство от планово-административной экономики СССР неэффективную тарифную систему оплаты труда работников. Эта система не только не адекватна рынку, но и полностью противоречит его принципам, что, в свою очередь, приводит к снижению трудовой мотивации кадров и в конечном счете тормозит продвижение России по пути реализации экономических реформ.

Тарифная система оплаты труда имеет ряд крупных недостатков, которые, если не отменяют ее полностью, то значительно сужают область ее применения.

Прежде всего, тарифная система изначально формирует низкий размер заработка, не позволяющий основной массе работников вести гармоничную, достойную человека жизнь. За доказательством далеко ходить не надо: официально установленная Правительством РФ сумма минимальной заработной платы (1100 р. с 01.09.2006 г.) позволяет работодателям сознательно занижать выплаты своим работникам до унижительно низкого размера, не выполняя требования Всеобщей декларации прав человека, ее 25-й статьи, которая устанавливает размер минимального заработка не ниже прожиточного минимума.

Кроме того, тарифная система имеет много деформаций, перекосов и извращений в оплате различных категорий работников предприятий и в целом отдельных социальных групп населения страны. Она базируется на нерациональном соотношении в зарплате работников умственного и физического труда; кадров производственных предприятий и работников госбюджетной сферы; на различиях в зарплатах в самой госбюджетной сфере (низкая зарплата в здравоохранении, просвещении, культуре и высокая — в аппарате государственного управления и банковской системе) и т.п. Недопустимым стал разрыв в зарплатах работодателей, руководителей производства и рядовых работников, наблюдаемый повсеместно на предприятиях России, который колеблется в

диапазоне от 10 до 30 раз, а расслоение населения страны по доходам на богатых и бедных достигло угрожающих размеров.

Зависимость Лоренца и коэффициент децильности (фактически 13–14 ед. при норме 7–8 ед.) свидетельствуют о росте негативных настроений в обществе по поводу оплаты труда и предупреждают о возможности перехода социального напряжения в фазу социального взрыва.

Наконец, тарифная система при формировании заработка напрямую не связывает его размер с конечным результатом производственно-хозяйственной деятельности предприятия, не учитывает конкретный вклад каждого члена трудового коллектива в создание общей массы прибыли. Попытки тарифной системы учитывать этот вклад путем учета рабочего времени (для управленческих кадров предприятий) или количества произведенной продукции (для рабочих основного и вспомогательного производства) позволяют лишь косвенно оценить эффективность работника, а на практике приводят к путанице в начислении зарплаты, порождают неоправданные расхождения в суммах заработка среди различных работников и ведут к бесконечным конфликтам в коллективе.

Другой весомой причиной сознательного стремления занижать сумму заработка работника, выплачивать его «втемную» наличными является несовершенное налогообложение фонда оплаты труда предприятия в виде высокой ставки социального налога (26,0 %), что побуждает работодателей искажать отчетность, скрывать истинные размеры выплат.

Критическое положение с оплатой труда работников является следствием коммунистической идеологии, которая по-прежнему проецируется на настоящую экономическую действительность из тоталитарного прошлого нашей страны и от которой до сих пор не освободилась наша экономика и экономическое мышление значительной части населения (пенсионеры, инвалиды).

Выработанная 150–200 лет назад методология оплаты труда при коммунизме (Томас Мор, К. Маркс, Ф. Энгельс и др.) базируется на трех принципах, которые породили и формализовали тарифную систему оплаты труда в России, которые действуют с 1920 г. практически по настоящее время:

1. Главный мотив трудовой деятельности — моральное стимулирование.
2. Заработная плата для всех работников должна быть одинакова.
3. Размер зарплаты не должен превышать суммы прожиточного минимума.

Первый социалистический принцип предполагает в основе трудовой мотивации работника систему воспитания нового человека коммунистического будущего, базирующуюся на чувстве ответственности и гордости за свой труд, которые должны переполнять труженика по поводу обобществления всей капиталистической собственности, произошедшего вследствие великой социалистической революции. Основоположниками коммунистического учения предполагалось, что из-за смены частной собственности на средства производства, землю и т.п. на всенародную сознание человека также изменится, и труд для него станет делом «чести, доблести и геройства». Поэтому после Октябрьской революции 1917 г. до 1992 г. (распад СССР) моральные стимулы к труду практически полностью вытеснили капиталистические материальные стимулы. В качестве примеров моральных стимулов можно назвать социалистическое соревнование с его переходящими Красными знаменами, вымпелами и значками, фотографиями на

Досках почета, страницами в Книгах почета, а также систему морального поощрения в виде объявления благодарности в приказе первого руководителя предприятия, награждения почетной грамотой, значками за ударный труд в каждом году пятилеток и значком «Ударник коммунистического труда», орденами и медалями (медаль «Ветеран труда», орден Трудового Красного знамени, звание Героя социалистического труда и т.п.).

Второй социалистический принцип предполагает, что все работники равны между собой не только перед лицом закона и государства, но они равны между собой и по уровню потребления в виде продуктов питания, одежды, жилищных и коммунальных условий, транспортных и медицинских услуг. Ф. Энгельс в своем труде «Анти-Дюринг» четко выразил этот принцип равенства в оплате труда, показанной на классическом примере сравнения заработка тачечника и архитектора, т.е. носителей физического и умственного, мало- и высококвалифицированного труда, в котором приведено однозначное решение в отношении простого и сложного труда: тот и другой должны получать одинаковую зарплату в независимости от количества и качества проделанной работы. К. Маркс в целом был согласен с этим утверждением, однако допускал, что рабочий класс, пролетариат должен был оплачиваться в несколько большем размере, чем все другие социальные слои работников (крестьянство, интеллигенция), поскольку в классовом обществе при социализме пролетариат является гегемоном, передовым отрядом в борьбе за построение коммунистического общества.

Третий социалистический принцип предполагает, что все граждане общества коммунистического будущего должны жить скромно и аскетично, не допускать чрезмерное потребление материальных благ, не иметь предметов роскоши, довольствоваться только самым необходимым. Это предполагает, что зарплата должна быть на уровне «потребительской корзины», прожиточного минимума; сумма зарплаты не должна превышать указанные ограничения, иначе обществу победившего социализма грозит новое «обуржуазивание» в виде расслоения населения по доходам вновь на богатых и бедных. Этот принцип особенно активно отстаивал последовательный марксист, лидер социалистического движения Германии Ф. Лассаль (1865 г.), который защищал интересы трудящихся перед работодателями в области оплаты труда, требуя, чтобы зарплата работников была не ниже прожиточного минимума. Однако самым интересным и удивительным с современной точки зрения можно считать его параллельное убеждение в том, что выше размера «потребительской корзины» зарплату платить не рационально и даже вредно, что при социализме этот принцип должен действовать как в отношении работников, так и в отношении работодателей. Указанный принцип получил даже свое название в экономической литературе конца XIX в. — «железный, нормальный» закон заработной платы.

Названные принципы оплаты труда, как показала жизнь, оказались ложными и нежизнеспособными, однако насильственная реализация их в хозяйственной практике предприятий страны потребовала выполнение искусственно рожденного правила для подкрепления социалистической зарплатной идеологии. Это правило предполагает сдерживание роста зарплаты персонала предприятий и гласит следующее: «Темпы роста зарплаты не должны превышать темпов роста производительности труда». Это правило — социалистический догмат и неопровержимый постулат, именно оно неоправданно сдерживало рост заработной

платы и определило в нашей стране одну из самых дешевых в мире рабочих сил (доля зарплаты в ВВП — 12–15 % в России, против 40–60 % в странах с развитой рыночной экономикой) и во многом обусловило неконкурентность и отставание отечественной экономики от мировых лидеров.

В ходе построения социалистического общества в России после 1917 г. в практической производственно-хозяйственной деятельности советское правительство почувствовало противоречие и нежизнеспособность этого правила, однако отменить или заменить его чем-то другим не представлялось возможным из-за сложной тоталитарной системы управления государством. Поэтому были сделаны попытки каким-либо образом смягчить это жесткое правило, а именно рассчитывать показатель производительности труда только в сфере производства товарно-материальных ценностей и транспорта, а в сфере сервиса и услуг его не определять.

Таким образом, на предприятиях сырьевой, добывающей и обрабатывающей промышленности производительность труда определялась, а на предприятиях общественного питания, торговли, жилищно-коммунальных услуг, предприятиях сервиса, обслуживающих потребности жизнеобеспечения граждан, а также в государственных учреждениях просвещения, здравоохранения, науки, культурно-просветительских и творческих организациях, в аппарате государственного управления (администрация районов, мэрий, губернаторств, правительства и аппарата президента страны и т.д.) не рассчитывалась.

Поэтому темпы роста производительности труда сопоставлялись с темпами роста заработной платы на производственных предприятиях в промышленности, которые задавали тон всем другим учреждениям и организациям страны при решении вопросов повышения заработной платы работников. Причем в первую очередь зарплата повышалась именно работникам промышленности, работникам непромышленной сферы зарплата повышалась во вторую очередь и это повышение всегда было меньше по абсолютному размеру, чем в промышленности. Эта практика утвердилась в нашей стране с 20–30-х гг. прошлого столетия и, к сожалению, действует до сих пор: примером этого являются заработки врачей, учителей, ученых, деятелей культуры, которые в два раза меньше зарплаты работников промышленности.

В ходе развития человеческого общества в последующие 150–180 лет была выявлена ошибочность социалистических принципов. За указанный временной период различные науки о человеке (физиология, психология и психиатрия, медицина, экономика, политические науки и т.п.) накопили достаточно много информации о человеческой природе, которая и объясняла, почему социалистические принципы не прижились ни в одной стране мира.

Природа человека, его психологические и физиологические параметры неизменны во времени и пространстве, что и определило крушение идеалов коммунизма во всем мире, в том числе и в СССР.

Экономическая практика развития способов производств товарно-материальных ценностей позволила опровергнуть социалистические принципы и выработать рыночные принципы оплаты труда.

Первым рыночным принципом является принцип материальной заинтересованности («Только деньги заставляют человека трудиться»), что несколько грубо, но верно характеризует мотив трудовой деятельности подавляющего большинства работников.

Другие рыночные принципы в области оплаты труда определяют сумму заработка работников в зависимости от «зарплатного коридора» и конъюнктуры рынка труда, складывающейся от соотношения спроса и предложения на рабочие руки, от финансовых возможностей работодателя, от постулатов Всеобщей декларации прав человека (1948 г.).

Эта Декларация накладывает ряд условий и ограничений при формировании размера заработка в виде прожиточного минимума (зарплата должна быть не ниже его), учета иждивенцев в семье работника, минимальных норм потребления продуктов питания, жилья, одежды, медицинского и транспортного обслуживания, затрат на духовно-интеллектуальное развитие и повышение квалификации и т.д. В отличие от «железного» закона зарплаты Ф. Лассалья общепризнанной является сумма средней зарплаты в государстве в целом для работника в размере в 2,5 раза превышающем прожиточный минимум.

В рыночной экономике на формирование размера заработной платы работника влияет более 50 разнонаправленных факторов внутренней и внешней экономической среды конкретного предприятия, государства и международного экономического сообщества в целом, особого специфического геополитического положения страны среди других стран мира; а также такие факторы, как конъюнктура рынка труда с его спросом и предложением на рабочие руки, финансовые возможности работодателя, курс рубля по отношению к у.е.; мировые цены на энергоносители; природно-климатические условия среды проживания персонала и т.п., что обуславливает в итоге тесную, прямую связь размера заработка с конечными результатами деятельности работника, с его конкретным вкладом в создание чистой прибыли предприятия.

На предприятиях стран с развитой рыночной экономикой в малом и среднем бизнесе показатель производительности труда вообще не рассчитывается. В рыночной экономике этот показатель низведен до уровня второстепенного, учетного, так как размер зарплаты персонала предприятия, прежде всего, зависит от результатов хозяйственной деятельности предприятия и, в первую очередь, от прибыли.

Показатель производительности труда рассчитывается только по странам мира Комиссией ООН по труду в общем наборе около 100 показателей социально-экономического развития стран для ранжирования этих стран по показателю качества жизни и в целях анализа тенденций развития человеческой цивилизации.

Советские экономисты для подтверждения правила взаимосвязи производительности и зарплаты осуществляли искусственные и экспериментальные расчеты этого показателя по странам мира в сравнении с СССР для доказательства превосходства социалистического качества, уровня и образа жизни над капиталистическим. Естественно, что эти расчеты приукрашивали и лакировали печальную экономическую действительность в области оплаты труда, преувеличивая и завышая уровень жизни трудящихся.

Парадоксом в рыночной экономике является то, что предприятие может достичь высокого показателя производительности труда и в то же время быть убыточным и не иметь возможности выплачивать персоналу зарплату вообще (низкое качество продукции, большие издержки производства и высокая себестоимость, не определена маркетинговая ниша сбыта продукции и не учтены

условия конкурентной среды, отсюда, как следствие, затоваривание и проблемы со сбытом продукции и т.п.).

Например, следуя социалистическому правилу соотношения производительности и зарплаты, в России всем работникам страны нужно уменьшить зарплату в 2–3 раза, поскольку в переходном периоде с 1992 г. по настоящее время показатель производительности в целом по стране упал в 2–3 раза, а в отдельных отраслях даже в 3–5 раз, где появился спад производства и т.п., что является абсурдным и лишний раз доказывает неправомерность этого правила. Если на предприятии создается прибыль, в том числе чистая, и оно работает стабильно и ритмично, то автоматически производительность труда также растет, поскольку показатель производительности есть следствие главного показателя деятельности предприятия — прибыли.

Несостоятельность правила прямой зависимости зарплаты от производительности труда можно проиллюстрировать следующим образом.

В настоящее время Правительством РФ рекомендуется рассчитывать производительность труда по методу определения выработки за расчетный период (час, смена, неделя, месяц, квартал, полугодие, год):

$$P_{\text{тр}} = \frac{W}{\bar{n}_{\text{спис}}},$$

где W — объем произведенной продукции, ед. (В случае разнородной продукции вместо W выступают доходы, D , р.); $\bar{n}_{\text{спис}}$ — среднесписочная численность персонала, чел.

Однако для учета и иллюстрации всех многочисленных факторов, влияющих на сумму зарплаты персонала предприятия, предлагаем рассчитывать производительность труда следующим образом (по прибыли):

$$P_{\text{тр}} = \frac{\Pi_{\text{чистая}}}{\bar{n}_{\text{спис}}},$$

где $\Pi_{\text{чистая}}$ — чистая прибыль предприятия, остающаяся в его полном распоряжении и используемая по его усмотрению, р.; $\bar{n}_{\text{спис}}$ — среднесписочная численность персонала, чел.

$$\Pi_{\text{чистая}} = D - P - H,$$

где D — доходы предприятия, р.; P — расходы предприятия, р.; H — налоги на предприятие, установленные государством, р.

$$D = W\Pi,$$

где Π — цена единицы продукции, р./ед.

$$P = P_{\text{з.п}} + P_{\text{эн}} + P_{\text{сырье}} + P_{\text{рем}} + P_{\text{проч}},$$

где $P_{\text{з.п}}$ — расходы на зарплату, р.; $P_{\text{эн}}$ — расходы на энергоносители, р.; $P_{\text{сырье}}$ — расходы на сырье, материалы, р.; $P_{\text{рем}}$ — расходы на ремонт и амортизацию, р.; $P_{\text{проч}}$ — прочие расходы, относимые на производство продукции, р.

$$H = \sum_{i=1}^n H_i,$$

где $i = 1, \dots, n$ — порядковый номер налога, ед.; H_i — соответствующий размер налога из 28 наименований налогов, действующих в нашей стране, р.

Тогда производительность труда, р./чел., можно представить в виде:

$$P_{\text{тр}} = \frac{W\Pi}{\bar{n}_{\text{спис}}} - \frac{P_{\text{з.п}} + P_{\text{эн}} + P_{\text{сырье}} + P_{\text{рем}} + P_{\text{пр}}}{\bar{n}_{\text{спис}}} - \frac{\sum_{i=1}^n H_i}{\bar{n}_{\text{спис}}} = \frac{W}{\bar{n}_{\text{спис}}} \Pi - \frac{S}{\bar{n}_{\text{спис}}} W - \frac{\sum_{i=1}^n H_i}{\bar{n}_{\text{спис}}},$$

где S — себестоимость единицы продукции, р./ед.

$$S = \frac{P}{W}.$$

Предложенная формула расчета производительности труда наглядно демонстрирует первоочередную важность прибыли, в частности чистой прибыли, в формировании фонда оплаты труда предприятия и, следовательно, конкретного индивидуального размера зарплаты каждого работника. Напомним, что именно из чистой прибыли формируется фонд потребления, из которого производят отчисления к основному тарифу и должностному окладу работников, учтенных в текущих ежемесячных расходах предприятия на заработную плату $P_{\text{з.п}}$.

Эти дополнительные отчисления складываются из ежемесячного текущего премирования, доплат за выслугу лет и стаж работы, дивидендов по акциям, единовременной помощи, наградных премий к праздникам и юбилейным датам, специальным премиям (за внедрение новой техники, сбор и сдачу металлолома, возврат тары, восстановление изношенных деталей машин и ОПФ, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов, рациональное расходование производственных запасов и т.п.).

Эти отчисления к основному окладу или тарифной ставке — весьма значительная сумма. В общей структуре заработка работника они составляют от 60 до 90 %, что предопределяет огромную роль чистой прибыли и ее влияние на общую сумму зарплаты.

Чистая прибыль не связывает сумму заработка с надуманными правилами роста производительности труда, так как предложенная формула ясно доказывает, какое огромное количество факторов внешней (налоги, конкуренты) и внутренней (издержки, себестоимость, цена) среды определяет зарплату персонала и в конечном счете еще раз подчеркивает определяющую роль прибыли в рыночной экономике.

К сожалению, российские законодатели и правительство до сих пор находятся под гипнотизирующим действием социалистического правила соотношения производительности и зарплаты и по разным причинам не желают в полной мере переходить на рыночные принципы оплаты труда, вводить новые прогрессивные формы и системы оплаты труда. Только по этой причине минимальная зарплата в России утверждена в сумме 1100 р. (с 01.09.2006 г.), что является вопиющим нарушением прав человека и источником углубляющегося мотивационного кризиса большинства работников страны.

Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 19. С. 18–19. Т. 20. С. 207.
2. Овсянников А.С., Давыдов А.В. и др. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. Новосибирск: Наука, 2004. 246 с.