



ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ



УДК 65.011.52:658.310.138

**А.И. Колобова,
В.В. Деулина**

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

В условиях реформирования экономики России одним из основных направлений повышения ее конкурентоспособности является совершенствование стимулирования труда работников. Но в современной России, даже имея работу, человек не всегда может прожить на те средства, которые ему платит работодатель, так как труд «покупается» по низкой цене. По данным экспертов Всероссийского центра уровня жизни (ВЦУЖ), сегодня средняя заработная плата составляет 65% от уровня 1990 г. При этом если валовой внутренний продукт (ВВП) на одного занятого составил 72,3% от уровня 1990 г., то реальная заработная плата - 34,7%. ВВП на одного занятого в стране ежегодно снижался на 3,5%, а заработная плата - на 11%. В итоге произошло перераспределение доходов (добавленной стоимости) от

работника к собственникам - предпринимателям. За последние 5 лет (1999-2003 гг.) рост реальной среднемесячной заработной платы одного работника в три раза опережал ВВП, что, естественно, уменьшило перераспределение дохода в пользу работодателей. Однако после кризиса 1998 г. мы не смогли компенсировать то, что потеряли, поэтому реальная заработная плата ниже уровня 1990 г. на 35%, а ВВП - на 8%. В России принято сравнивать зарплату с прожиточным минимумом (ПМ), который в среднем по стране составляет 2363 руб., а трудоспособного человека — 2588 руб. Но может ли этот минимум обеспечить безбедную жизнь? Конечно, нет. Достаточно посмотреть на рост только коммунальных платежей, как станет ясно, что этот ПМ далек от реальных человеческих потребностей. Кто

его обосновывает и как — вызывает большие сомнения. Кроме того, для пенсионеров, которые меньше не кушают, большие затраты несут на лекарства, а также им нужны и все необходимые товары потребления, включая литературные источники, периодические издания и т.д., ПМ уменьшен почти в 2 раза.

Обоснованный ПМ можно использовать только для установления минимального размера оплаты труда (МРОТ), так как сегодня он не превышает 25% от ПМ (600 руб.), и такую зарплату получают не менее 800 тыс. человек [1]. Даже оклады высококвалифицированных работников (доцентов, профессоров, врачей и т.д.) не превышают прожиточного минимума. По данным статистики, один час работы в России стоит в 25 раз меньше, чем в Дании, в 20 раз меньше, чем в США, а 30 млн. человек (20% населения) живут ниже прожиточного минимума, что сдерживает и развитие экономики [1, 2]. Если задан курс на рост ВВП при ограниченных людских ресурсах и недостаточных инвестициях, то главной производительной силой, обеспечивающей конкурентоспособность экономики, должен стать эффективный работник, доходы которого не отставали бы от роста национальной экономики, а сам работник не «отставал от жизни».

Данная проблема вызывала интерес и дискуссии сотни лет, ей посвящены многие труды отечественных и зарубежных ученых, а сегодня она особенно обострилась в новой системе экономических отношений, когда доход работников перераспределяется в пользу собственников-предпринимателей. Все это вызывает объективную необходимость исследования вопросов стимулирования труда в современных условиях. Так, уже в 3-2 тысячелетии до н.э. древнейшие письменные документы затрагивали социально-трудовые проблемы общества, механизм стимулирования труда и его оплаты. Системное же учение о разделении труда, когда единственным мотивом действия «экономического человека» является стремление к богатству, предложил Адам Смит (1723-1790 гг.) в своей работе «Богатства народов» (1776 г.). Центральная идея Смита состоит в том, что источником

всякого богатства является труд, а ценность товара при капитализме определяется суммой трех доходов: заработной платой, прибылью и рентой [3]. Это был шаг вперед по сравнению с меркантилистами и физиократами: первые считали, что доходы образуются только в торговле и денежном обращении, а вторые - в сфере сельского хозяйства. Заработную плату А. Смит связывает с трудом как товаром, который имеет естественную цену, т.е. стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. Причем естественная заработная плата определяется не только физическим минимумом средств существования, но включает в себя исторический и культурный элементы. Отсюда напрашивается вывод, что с развитием общества круг потребностей работника расширяется, и стоимость труда должна повышаться. А. Смитом была сформулирована и концепция доходов: обозначены факторы производства и соответствующие им доходы; проблема доходов рассматривается на основе отношений собственности (классы); рассматриваются доходы в натуральной форме; первичные и вторичные доходы; даются основы содержания макро-доходов, национального дохода, доходов от материального и нематериального производства. Таким образом, в работах А. Смита были заложены основные концептуальные положения теории факторных доходов.

Давид Рикардо (1772-1823 гг.) в книге «Начала политической экономии и налогообложения» (1817 г.) проводит различие между трудом, который воплощен в товаре и его стоимости, и стоимостью труда, т.е. заработной платой. Он утверждает, что стоимость товара больше зарплаты. Зарплата не отвергает закона стоимости, поскольку стоимость товаров определяется трудом, а не стоимостью труда, т.е. зарплатой. Полагая, что труд является товаром, Рикардо разграничивает естественную и рыночную цену труда. Естественная цена сводится к определенной сумме жизненных средств, необходимых для содержания рабочих и продолжения их рода. Рыночная же, т.е. фактически заработанная, колеблется вокруг естественной под воздействием движения рабочего населения. Когда рыночная цена труда превышает

естественную, численность рабочих возрастает, что ведет к превышению предложения труда над спросом, к возникновению безработицы. Это ведет к падению рыночной цены труда ниже естественной. В результате болезней и преждевременных смертей численность рабочих сокращается, спрос падает в соответствии с предложением.

Жан Батист Сэй (1767-1832) в теории «трех факторов» исходил из положения А. Смита о трех видах дохода, происхождение которых объяснялось экономией труда, ростом его производительности. У Сэя каждый доход порождался своим фактором производства: зарплата — трудом, прибыль — капиталом, рента — землей. Трехфакторная теория Сэя послужила толчком для развития факторного анализа производства в неоклассической школе, но смысл был уже иной: отыскать наиболее выгодную комбинацию факторов для повышения эффективности производства.

Ведущая заслуга Фредерика Уинслоу Тейлора (1856-1915 гг.), издавшего в 1911 г. «Научную организацию труда», состоит в привнесении научного метода в исследования труда и управления, разработке метода рационального вознаграждения рабочих за результат труда. Важнейшей целью рациональной организации труда, с точки зрения Ф. Тейлора, должна быть максимизация прибыли работодателя в сочетании с повышением благосостояния его работников. Он ввел понятие «урок» — строго определенное ежедневное задание, норму выработки — в основу оплаты труда. Тейлор предлагает использовать два вида ставок. Критерием для определения ставки стал уровень индивидуальной производительности. Труд работника, который выполняет работу ниже определенной нормы, оплачивается по низкой ставке. Работник, выполнивший или перевыполнивший норму, получает более высокую ставку, превосходящую низкую обычно на 20%. Эта разница создает финансовый стимул для достижения установленной производительности большинством работников и служит гарантией поддержания ее максимального уровня. Тейлор трактует человека не как субъекта, а как фактор производства [4].

К. Маркс в своем труде «Капитал» первым определил заработную плату как выражение стоимости (соответственно, цены) рабочей силы. Он характеризует заработную плату как цену определенного товара — труда. Цена труда, как и любого другого товара, может быть сведена к издержкам производства, а они, в свою очередь, — к рабочему времени. Заработную плату Маркс определяет через цену необходимых жизненных средств [5].

В России в конце 1917 г. начала создаваться тарифная система оплаты труда по отраслям производства. В сельском хозяйстве оплата труда гарантировалась труженикам села во всех случаях и была преобладающей частью основного заработка, распределяемого между ними по количеству и качеству затраченного труда, независимо от конечных его результатов. До 1921 г. в системе материального стимулирования труда использовалась практически лишь повременная форма оплаты труда, сделанная форма была внедрена позднее [5]. Большое внимание в литературе 50-80-х годов уделялось исследованию заработной платы как экономической категории. Наиболее распространенной была трактовка, сводившая заработную плату к доле работника в необходимом продукте, определяемой его трудовым вкладом и выраженной в денежной форме. В 60-70-х годах усиливается внимание к заработной плате, как категории не только распределения, но и производства, обмена и потребления. Системный подход становится определяющим в исследованиях сущности и динамики заработной платы. Изучением формирования и использования на предприятиях фонда материального поощрения занимались такие ученые, как А.В. Бачурин, Л.С. Бляхман, Г.А. Егиазарян, В.И. Котелкина, В.А. Медведева, А.И. Милюкова, И.В. Можайскова, Б.М. Сухаревский, С.И. Шкурко и др. Анализ экономической сущности и механизма формирования фонда материального поощрения послужил основой для развития научной трактовки заработной платы: она стала рассматриваться как сложная категория, отражающая комплекс экономических отношений между отдельным работником, трудовым коллективом предприятия и обществом в целом.

В 80-х годах главными направлениями исследования становятся: социально-экономическая природа труда и его общественная оценка в процессе распределения; коллективный труд как критерий распределения по труду; механизм взаимосвязи заработной платы работника с коллективными результатами деятельности предприятий; воздействие процесса рационализации производства на формирование фонда заработной платы. Относительно малоразработанной проблемой являлось нормирование труда, что отрицательно сказывалось на практике организации заработной платы. В ряде работ, посвященных анализу хозяйственной реформы 1965 г. и опыту реформирования трудовых отношений в 70-х годах, была обоснована необходимость использования более сложных коллективных систем заработной платы, а также многофакторных аналитических систем оценки и оплаты труда. Практическое значение имеют предложения по формированию фонда заработной платы, организации пересмотра норм, способам сочетания материальных и моральных стимулов к труду, организации премирования работников по конечным результатам работы. Для укрепления стимулирующей функции заработной платы предлагалось создание одинаковых условий дифференциации денежных доходов по труду на основе применения стабильных отраслевых нормативов образования фондов заработной платы и материального поощрения на предприятиях. Но все эти преобразования происходили в условиях функционирования административно-командной системы управления, что и объясняет неэффективность применяемых форм и систем оплаты труда [6, 7, 8].

За последнее десятилетие, несмотря на проводимые в стране реформы, в коллективных аграрных предприятиях ситуация с оплатой труда осталась та же, что и была при социализме. В этих хозяйствах по-прежнему нет достаточно тесной зависимости между размером фонда заработной платы и доходом, хотя более 80% предприятий имеют частную собственность. По инерции фонд заработной платы формируется независимо от конечных результатов хозяйства и его структурных подразделений. Оплата труда оторвана от рыночных прин-

ципов, нацеливающих работников на повышение профессионализма, предприимчивости, надежности партнерства, на владение рыночной информацией и умелое использование коммерческого риска. Основными источниками личных доходов в современных условиях стали: предпринимательская деятельность; работа по найму; собственность (прирост имущественного пая, арендная плата за земельную долю, дивиденды на акции и пр.); личные подсобные хозяйства; пенсии; стипендии; социальные пособия (на детей и по безработице); сбор и реализация дикорастущих ягод и плодов и др. От структуры личного дохода зависят мотивы и результаты деятельности людей, что непосредственно связано с экономикой предприятий, регионов страны; взаимоотношения между людьми и их группами в производственных коллективах, качество жизни людей, характеризующееся степенью удовлетворения их потребностей.

Важное значение имеет и тот факт, что в современных аграрных предприятиях трудятся как совладельцы, так и наемные рабочие, и если совладельцам важна прибыль и сохранность имущества, то наемных работников интересует исключительно высокая заработная плата, эффективная система оплаты труда должна учитывать эти различия в интересах трудящихся. Однако собственнические мотивы так и не были задействованы, не была достигнута цель реформы - стимулирование труда через собственный интерес работников.

Для повышения качества жизни работников сегодня нужен закон о системе потребительских бюджетов, а в основу оценки общего уровня заработной платы надо заложить новый социальный норматив, как считают эксперты ВЦУЖ - бюджет высокого достатка, это примерно 20 тыс. рублей, а с учетом семейной нагрузки - 30 тыс. рублей. Сегодня же средняя заработная плата работников образования - 4600 рублей, работников нефтедобывающей и газовой промышленности - 30-35 тыс. рублей, топливной - 21 тыс. рублей. В проекте бюджета на 2005 г. предлагалось повысить заработную плату на 10%, что составит 70% от уровня 1990 г., чтобы за 2-3 года его достигнуть. Но разве можно сравнивать потребительский

спрос и расходы населения сегодня с 1990 г., когда расходы на образование, медицину и др. осуществлялись из общественных фондов потребления, а коммунальные тарифы в десятки раз были ниже? А когда мы с вами слышим заявления о постоянном росте доходов населения, а качество жизни не улучшается, так как затраты населения растут быстрее, чем заработная плата? Сегодня нужно не только приблизить минимальный размер оплаты труда к прожиточному минимуму, но и оторвать его от разрядов тарифной сетки - сетки «выживания». Также нужны отраслевые тарифные сетки с учетом квалификации, сложности и тяжести труда, напряженности, нервных нагрузок, затрат на отдых, восстановление здоровья и сил, социального статуса работника и др.

Ряд ученых рекомендуют выделять пять классов условий труда, каждому из которых должен соответствовать минимальный воспроизводственный потребительский бюджет (МВПБ) работника базовой профессии отрасли с учетом семейных расходов. По расчетам ученых ВЦУЖ МВПБ должен быть не ниже 10 тыс. руб. плюс 50% (5 тыс. руб.) на «семейные расходы». Например, в образовании базовой профессией является учитель общеобразовательной школы с высшим образованием с оплатой труда выше его фактической тарифной ставки в 3,7 раза, а от этого норматива уже строится вся тарифная сетка в данной отрасли. В настоящее время в ряде отраслей (электроэнергетика, металлургия) уже заключены тарифные соглашения с учетом нормативов Всероссийского центра уровня жизни. Данная социальная программа решает не только проблему качества жизни, но и развития человека, достойного воспитания детей как залога конкурентоспособной экономики. Таким образом, обобщая все вышеизложенное, отметим что «дешевый работник» не может быть эффективным и не поможет экономике страны стать конкурентоспособной, такой работник

сам «отстает от жизни» и не развивает своих детей.

Для совершенствования стимулирования труда работников в современной России необходимо минимальный размер оплаты труда заменить минимальным нормативом оплаты труда работника базовой профессии отрасли, и это будет уже не тарифная ставка первого разряда, а средний минимальный норматив оплаты труда работника базовой профессии отрасли, который подтвержден экономическими расчетами специалистов и социальными экспериментами.

Библиографический список

1. Российская экономика в 2003 году. М.: Изд-во ИЭПП, 2004. 400 с.
2. Богатеют и богатые и бедные // Российская газета. 2004. 15 сентября. № 201.:
3. Антология экономической классики: в 2 т. / Предисловие И.А. Столярова. М.: ЭКОНОВ, 1993. Т. 1. 475 с.
4. Федченко А. Стимулирование работников, зарубежный опыт / А. Федченко // Человек и труд. 1998. № 3. С. 65-68.
5. Никитин М.А. Организация оплаты труда в сельском хозяйстве / М.А. Никитин. М.: Россельхозиздат, 1973. 147 с.
6. Всемирная история экономической мысли: в 6 т. Т. 2. От Смита и Риккардо до Маркса и Энгельса / МГУ им. М.В. Ломоносова; Гл. редкол.: В.Н. Черковец (гл. ред.) и др. М.: Мысль, 1988. 574 с.
7. Всемирная история экономической мысли: в 6 т. Т. 4. Теории социализма и капитализма в межвоенный период / МГУ им. М.В. Ломоносова; Гл. редкол.: В.Н. Черковец (гл. ред.) и др. М.: Мысль, 1990. 590 с.
8. Всемирная история экономической мысли: в 6 т. Т. 6. Кн. 1. / МГУ им. М.В. Ломоносова; Гл. редкол.: В.Н. Черковец (гл. ред.) и др. М.: Мысль, 1997. 782 с.

