

ОПЛАТА ТРУДА – СТИМУЛ ИЛИ ТОРМОЗ: некоторые проблемы теории и современной практики

Николай Волгин,
доктор экономических наук,
профессор, заведующий кафедрой труда
и социальной политики

1. НЕМНОГО ТЕОРИИ ДЛЯ ЛУЧШЕГО ПОНИМАНИЯ ПРАКТИКИ

Оплата труда – по природе уникальная категория, призванная обеспечивать по своей миссии решение, как минимум, двух крупных жизненно важных проблем: а) воспроизводства рабочей силы и человека и б) мотивации к труду, а значит, заинтересованности работников в результативности функционирования своих организаций, развитии экономики регионов, страны и общества в целом.

В свою очередь, эта двуединая уникальная направленность оплаты труда (вектор 1, вектор 2) вытекает из двух ключевых ее функций, которые она (зарплата) должна и обязана выполнять, – воспроизводственной и стимулирующей (рис. 1).

Не для повторения ликбеза из области теории заработной платы, а только потому, что это потребуется для соответствующего понимания положений последующего

анализа, коротко остановлюсь на самой сути воспроизводственной и стимулирующей функций оплаты труда. Тем более что в их представлении в литературе среди ученых не всегда совпадают позиции и точки зрения.

Итак, посмотрим иллюстрацию 1.

Таким образом, степень реализации воспроизводственной функции и эффективность воспроизводства работника зависит в основном от размера оплаты труда, а стимулирующей (мотивационной) – меры (подчеркиваю) взаимосвязи размеров заработной платы и фактических результатов работы человека с учетом его квалификации, профессионализма и т.д. (а не только размера оплаты труда, как часто интерпретируется содержание стимулов и мотивов. Мол, плати больше – интереснее будет работать).



Рис. 1. Функции и цели оплаты труда

■ **Воспроизводственная функция оплаты труда** – это свойство, способность и возможность заработной платы (прежде всего, по своему уровню) компенсировать затраты (физические, умственные, интеллектуальные и др.), которые имели место в процессе труда работника.

■ **Стимулирующая (мотивационная) функция оплаты труда** – это ее свойство, способность и возможность направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда (большого его количества, более высокого качества и т.д.) за счет, прежде всего, обеспечения взаимосвязи размеров заработной платы человека и его трудового вклада.

Илл. 1. Содержание воспроизводственной и стимулирующей функций оплаты труда

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Источник: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г., статья 129

Илл. 2. Правовое (юридическое) понимание (содержание) заработной платы

Заработная плата как цена труда или рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, которая распределяется между ними с учетом количества и качества труда и зависит от конечных результатов работы предприятий.

Источник: учебник Социальная политика. – М., 2008.

Илл. 3. Социально-экономическое содержание заработной платы

Кстати, заканчивая краткий теоретический срез обсуждаемой проблемы, следует заметить еще один принципиальный аспект. Признавая главенство двух функций оплаты труда в общей ее миссии (а этот тезис безусловно един среди ученых и практиков), видимо, вполне логична заявка об отражении в характеристике ее сущности и содержания (то есть в определении), как минимум, двух оттенков – воспроизводственного и стимулирующего характера. Именно так нас учат классики, говоря, что дать определение какому-то процессу или явлению – это значит, прежде всего, отразить их главные функции. В теории все понятно. Посмотрим, что на практике. Открываем ТК РФ, статью 129 и читаем следующее определение (илл. 2).

То есть, в так называемом правовом определении и намек нет на имманентность заработной плате воспроизводственной функции. Речь, как видим, идет только

о стимулирующих параметрах. Оплата труда, по ТК РФ – это лишь вознаграждение за труд (мотив, стимул), а не средство для воспроизводства рабочей силы. Значит, ее, видимо, можно не вовремя выплачивать, устанавливая ниже прожиточного минимума и т.п. Чего же здесь опасного – ведь, как записано в главном трудовом документе, это всего лишь вознаграждение за труд.

Однако достаточно рассуждений от противного. Думаю, что разработчикам глоссария ТК РФ надо давно признать (если они уже не признали) ошибку в обосновании главного содержания заработной платы, определение которой, скорее всего, может сводиться к следующему (илл. 3).

Теперь совершенно по-другому смотрятся и проблемы крайне низких размеров оплаты труда (например, ниже прожиточного минимума), и задержек с ее выплатой на 2–3 и более месяцев. Можно ли это допускать работодателям и государству

в отношении основной (не редко единственной) части фонда жизненных средств работников? Можно утвердительно ответить на этот вопрос лишь с высокой степенью цинизма, поскольку речь при такой отмашке-разрешении пойдет о возможности допущения воспроизводства работников со знаком минус.

Поэтому, казалось бы, простая но не правильная запись определения социально-экономической категории (то есть, теория) может привести к острым серьезным практическим проблемам и неприятностям. Надо внести, как можно быстрее, на мой взгляд, соответствующие поправки в статью 129 ТК РФ.

2. ДЕВЯТЬ ПРОБЛЕМ В ОПЛАТЕ ТРУДА

Для того чтобы быть достаточно объективным в анализе состояния оплаты труда в современных условиях, нельзя не отметить некоторые позитивные сдвиги в данном секторе социальной политики. Их не заметить не возможно, ибо они реально ощущаются частью российского населения. В частности, не так решительно, как хотелось бы, но достаточно динамично и последовательно все же растет МРОТ. И если совсем недавно он составлял порядка 10% от прожиточного минимума (ПМ), то сегодня этот показатель на уровне не менее 2/3 от ПМ. Растут средние зарплаты по стране, отраслям, регионам, организациям.

Однако, к сожалению, проблем в оплате труда сегодня гораздо больше, чем достигнутых результатов. Оплата труда исходно не выполняет те две основополагающие функции (воспроизводственную и стимулирующую), о которых говорилось чуть раньше, со всеми вытекающими отсюда серьезнейшими

проблемами и острыми социальными последствиями.

По большому счету, можно назвать девять наиболее принципиальных проблем в оплате труда (илл. 4), которые с геометрической прогрессией обостряются и усложняются в условиях мирового финансового кризиса. Конечно, этих проблем, отмеченных в иллюстрации, может быть гораздо больше. Я не ставил задачу выявить всю полноту их спектра, а зафиксировал лишь самые главные и ключевые, решив которые, автоматически решатся и десятая, двадцатая, двадцать пятая и т.д. проблемы.

При всей важности всех позиций вышестоящей «девятки», особо все же хотел бы выделить и остановиться на двух проблемах (1 и 7), которые, в конечном счете, ведут и упираются в два, видимо, самых обидных для России явления, имя которым соответственно бедность и расслоение (пропасть) россиян по доходам, уровню и качеству жизни.

1. Отставание МРОТ от ПМ

2. Низкие размеры заработной платы, тормозящие процесс воспроизводства рабочей силы

3. Слабая зависимость размеров оплаты труда от фактического трудового вклада работника, сдерживающая его мотивацию в производительном и качественном труде

4. Задержки с выплатой заработной платы

5. Недооценка организации оплаты труда

6. Уравниловка в оплате труда

7. Необоснованно высокая дифференциация в оплате труда

8. Низкая доля оплаты труда в совокупном доходе работника

9. Несовершенство или отсутствие механизмов формирования фондов оплаты труда предприятий

Илл. 4. Проблемы в оплате труда на российских предприятиях

3. БЕДНОСТЬ И РАССЛОЕНИЕ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ — ГЛАВНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ГРЕХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

И все же самой серьезной и хронически большой проблемой является, с моей точки зрения, отставание минимального размера оплаты труда (МРОТ) от физиологического прожиточного минимума (ПМ). Сегодня, по разным оценкам, эти показатели в среднем по России выглядят, соответственно, как 4330 и около 5000–6000 рублей. То есть для тех, кто сегодня входит в разряд бедных и получает заработок в размере от МРОТ (и ниже) до ПМ (а таких немало – это сотни тысяч работников сельского хозяйства; текстильной промышленности; бюджетной сферы; низкой квалификации, но нужных экономике из других ее отраслей; в условиях кризиса их число растёт как снежный ком с горы), этого заработка не хватает для того, чтобы восстановиться и банально выжить. Ведь главная воспроизводственная функция оплаты труда, как особо подчеркивалось, в том и состоит, что она (зарплата) должна быть достаточной для компенсации тех затрат (физических, физиологических, интеллектуальных и т.п.), которые имеет человек в процессе своей трудовой деятельности и жизни как таковой (ведь чтобы жить, надо питаться, одеваться, лечиться, восстанавливаться и т.д.). Парадокс, но факт, что тем самым работодатель и государство дают добро (государство устанавливает параметры МРОТ) на возможность невыживания значительной части населения своей страны, для которых доход размером ниже прожиточного минимума является единственным. На мой взгляд, официальное разрешение и допущение выплаты работодателями наемному работнику зарплаты, недостаточной для выживания человека, нельзя объяснить никакими причинами и проблемами, в том числе кризисом. Это главный социальный грех современной России, который не поддается никакому осмыслению и оправданию.

Не соглашусь и с теми, кто говорит, что, мол, не надо драматизировать и обострять в этом смысле ситуацию. Что тех, кто в реальной жизни получает доход ниже прожиточного минимума, очень мало. Это, как отмечалось выше, не так. Бедных миллионы! А в условиях кризиса их каждый день прибавляется. Но даже если бы их были единицы или один, надо срочно, а не размеренно, поэтапно, не спеша решать эту позорящую Россию проблему. Ведь бедные – это не только кому до 30, но и люди в предпенсионном возрасте.

Доведение МРОТ до прожиточного минимума при одновременном (временном) замораживании зарплаты (ставок, окладов) тех, у кого она значительно выше ПМ, может, кстати, также создать условия для сокращения дифференциации в оплате труда, которая приобрела необоснованно высокие и даже социально опасные масштабы. Согласно западным методикам, превышение разрыва в оплате труда более чем в 30 раз – критическая масса, которая не гарантирует социального спокойствия и социальной безопасности в обществе, где она допущена. В России в настоящее время мы приблизились вплотную к этому взрывоопасному показателю, который и является одной из главных причин расслоения населения, в том числе работающего, на бедных и богатых, голодных и сытых, живущих в дворцах и бомжей. Это, на мой взгляд, второй социальный грех современной России, суть которого, по большому счету, в пропасти между участием людей в производстве и участием в потреблении. Думаю, что именно в этом одна из главных причин слабого развития социально партнерства в России. Не могут быть сегодня настоящими партнерами наемные работники и работодатели, труд и капитал, ибо уж слишком глубоко их расслоение по материальным, имущественным, моральным интересам, потребностям и возможностям.

Давно вызывает абсолютное недоумение еще один сюжет, на котором после некоторых сомнений (поскольку это деликатный вопрос) решил все же остановиться. Возможно, я ошибаюсь и тем не менее выскажу свои наблюдения и позицию в этом плане. Примером, прямо скажем, лидерства, космической дифференциации является сравнение доходов в профессиональном спорте, прежде всего, в футболе, хоккее, некоторых других видах. Никто не против того, чтобы известные выдающиеся спортсмены-профессионалы, игру которых с наслаждением, порой фанатизмом смотрят миллионы болельщиков на стадионах, по телеканалам, получали высокие и очень высокие заработки. Они подвержены постоянным рискам, могут терять здоровье и т.д. Это все понятно. И тем не менее не укладывается в голове и не в состоянии понять ни с научной, ни с любой другой точки зрения, как можно устанавливать и смакуя озвучивать на весь мир фантастические (в сравнении с обычными) оклады Рональдо, Бэкхема, Аршави-

на, Овечкина, Павлюченко и тысяч других звезд в профессиональном спорте, которые достигают 200, 300 тысяч, полмиллиона и больше долларов или евро в месяц. Если эти цифры разделить на 4330 руб. – дух захватывает, не от радости за числитель и обиду за знаменатель, а от растерянности за результат деления в 2, 3, 5 тыс. раз. Порядок дифференциации именно такой – тысячи раз. Ни классики (Смит, Кейнс, Маркс), ни экономисты, ни тем более современные экономические науки не помогают разобраться в обоснованности такой циничной статистики. Все бы в принципе можно было пережить и допустить, если бы это не происходило в одном обществе, на одной планете, на фоне известных проблем в оплате труда, глобальной бедности и нищеты, ежедневного ухода из жизни людей по банальной причине голода. Поэтому, при всех возможных объяснениях, прежде всего, супердоходности данного бизнеса, все же, как безнравственной и циничной не назвать эту проблему сложно. Кстати, такие же аналогии, к сожалению, прослеживаются в отношении ряда направлений шоу-бизнеса и банковской системы. Думаю, что государствам, естественно, вместе с боссами профспорта, шоу-бизнеса и т.д., следует сообща выработать приемлемые справедливые механизмы приведения в порядок деформированной ситуации, а сэкономленные ресурсы направить, как раз, на решение проблем сокращения нищеты и бедности. Уверен, при должном объяснении сути процесса и сами спортсмены (пусть не все) с пониманием воспримут такие действия.

Я повторяю, что лишь обозначил остроту этой проблемы и выход ее на социальную поверхность общества. Предлагаю ученым, коллегам-зарплатчикам в ближайшее время совместно заняться более глубоким ее исследованием в целях минимизации влияния этого раздражителя на социальную ситуацию в обществе.

Возвращаясь к вопросу выравнивания минимальной зарплаты и прожиточного минимума, естественно, логичен вопрос – где взять деньги для этого? Конкретные источники в известных фондах и ресурсах, которые, к сожалению, тают в условиях кризиса, но пока еще остаются. Плюс дивиденды от продажи земли в «особых зонах», типа Жуковки, Барвихи и т.д., возможные сборы от налогов на роскошь, дискуссия о необходимости которых еще не закончилась.

Еще один резерв повышения МРОТ до уровня ПМ кроется в самой оплате труда, а точнее – в ее организации. Половина работающего населения России не в полной мере

реализует свой потенциал (физический, творческий, умственный, интеллектуальный и т.д.). Это относится и к работникам реального сектора экономики, и отраслей социальной (бюджетной) сферы, и организаций государственной и муниципальной службы. В чем причина? Их несколько, но главная – отсутствие должной зависимости оплаты труда от фактических результатов работы персонала с учетом его квалификации и профессионализма. По-прежнему в сфере распределительных отношений господствует уравниловка. Нужна новая организация заработной платы, новые мотивационные модели оплаты труда, заинтересовывающие людей больше и лучше работать. По нашим расчетам, за счет обеспечения жесткой существенной зависимости размера оплаты труда от результатов работы человека можно быстро в 1,8–1,9 раза увеличить объем ВВП. Часть этих средств (например, 30–40%) использовать затем для выравнивания МРОТ и ПМ.

Причем новые современные эффективные формы и системы оплаты труда, на мой взгляд, должны не только мотивировать работников в полноте реализации своего творческого потенциала и человеческого капитала, но и, что не менее важно, интегрировать интересы труда и капитала, интересы наемных работников, собственников, работодателей и менеджмента. К выполнению таких функций в организации оплаты труда ближе, например, системы «плавающих окладов», отдельные разновидности бестарифных моделей и некоторые другие.

Думаю, что в данном контексте может быть интересна и следующая нестандартная система оплаты труда, по которой имеются методические и практические наработки. Суть ее такова. Заработная плата работников предприятия выражается в форме доли (процента) от дохода предприятия или выручки от реализации продукции. Например, на предприятии «Х» зарплата работника «А» установлена не в виде должностного оклада в 10 тыс. руб., а в 0,15% от дохода предприятия (или 1,2; 0,83% и т.д., цифры берутся условные). В данном случае кардинальным образом меняется система приоритетности интересов труда и капитала. Социально ответственные наемные работники становятся не менее экономически заинтересованными, чем работодатели. Ибо от экономических показателей (выручки, дохода предприятия) прямопропорционально зависит их заработок. С другой стороны, работодатели не по команде сверху и не ради моды из экономической заинтересованных по природе становятся на деле и социально ответственными.

Резюме – как ни парадоксально и ни привычно сейчас может звучать один из выводов, но работодатели будут обеспечивать и приветствовать рост заработной платы персонала, так как это означает получение им (работодателем) дополнительных доходов и прибыли, а наемные работники станут добиваться эффективности труда и производства, более высоких финансово-хозяйственных показателей на предприятии, поскольку это становится источником фиксированного повышения их заработка.

Конечно, отмеченные и другие современные технологии целесообразно

внедрять не в административном режиме, а в координатах коллективно-договорного регулирования и социального диалога социальных партнеров.

Таким образом, не только в теории, но и, что очень важно, на практике достигается интеграция и гармония интересов бизнеса, наемных работников и государства. А в таких условиях намного проще решать любые экономические, политические и социальные проблемы как в нормальных форматах, так и в «волнах» мирового финансового кризиса.

4. ОПЛАТА ТРУДА БЮДЖЕТНИКОВ И ГОССЛУЖАЩИХ: НЕКОТОРЫЕ СУБЪЕКТИВНЫЕ ОЦЕНКИ

Заменять старое на новое надо лишь в том случае, если новое превосходит прежнее по ключевым параметрам и свойствам. Это очевидный тезис, который можно бы и не повторять. Но приходится, в частности, для предварительной оценки эффективности новых отраслевых систем оплаты труда, на которые, как известно, перешли российские бюджетники с 1 декабря 2008 года взамен Единой тарифной сетки. Лучше ли стало стимулирование учителей, врачей, ученых, преподавателей вузов, работников сферы культуры и т.д. в новых условиях? К сожалению, позитивного ответа на этот вопрос при всем желании, во всяком случае у меня, не получается. Да и можно ли было получить высокое качество вновь вводимого мотивационного продукта, когда он создавался наспех, без нужных государственных рекомендаций и методических пояснений, доводился до конечной кондиции самими организациями и учреждениями не всегда профессионально, часто на кустарном уровне.

Бесспорный плюс – это уход от единства и слепого однообразия в стимулировании разного труда. Понятно, что труд в образовании, здравоохранении, культуре и т.д. серьезно отличается, а ЕТС «загоняла» его в единые мотивационные координаты. Теперь в этом плане – отраслевые подходы. Это правильно. Однако, практически, почти все имевшие место недостатки ЕТС перешли в новые отраслевые системы оплаты труда. К тому же появились еще и дополнительные проблемы. Например, связанные, с одной стороны, с новыми аспектами уравниловки (часто работников бывших первых, вторых и третьих разрядов ЕТС включают в один первый профессионально-квалификационный уровень, естественно, с выплатой одинаковых вознаграждений-ставок и окладов).

С другой стороны – усилились возможности для необоснованной завышенной дифференциации оплаты труда между руководством организаций и работниками невысокой квалификации, но по роду своих функций нужных учреждениям. Это происходит, прежде всего, за счет введенной нормы 1:5 – максимального разрыва в оплате труда 1-го руководителя в сравнении со средней зарплатой основных работников организации. Здесь, как минимум, два вопроса и нюанса: первый – почему в сравнении со средней зарплатой, а не минимальной, ведь тем самым формируется благоприятная мотивационная среда для установления низких и очень низких размеров оплаты труда, дальнейшего углубления бедности в бюджетной сфере? Второй нюанс – почему дифференциация 1:5 учитывает только так называемый основной персонал организации? Как следствие такой нормы – в это, кстати, не все верят, но это, к сожалению, так – установление в штатных расписаниях окладов и ставок сотрудников (кроме которых у многих из них в общей структуре оплаты труда больше ничего и нет) ниже не только уровня ПМ, но и МРОТ. Конкретные примеры – оклады в 1200, 2400, 2800 руб. и т.д., не дотягивающие, причем основательно, до МРОТ в 4330 руб. Легко можно назвать и соответствующие конкретные организации. Извините, но здесь уже речь идет не о бедности, а о другом более опасном явлении. Такого, в условиях ЕТС я не припоминаю.

Конечно, есть и позитивные примеры в этом плане, и о них мы, думаю, сегодня услышим. Однако общий вывод такой – новая система оплаты труда в бюджетной сфере не радует и, уверен, уже на этом этапе нуждается в срочном серьезном совершенствовании, а может быть, и реформировании.

Что касается оплаты труда государственных гражданских служащих, отмечу только два, опять же чисто субъективных, момента.

Первый – на мой взгляд, активно выдвигаемая идея высшего руководства России о введении в системы стимулирования российских чиновников механизмов оплаты по результатам не получилось. Их или нет, или они (эти механизмы) существуют формально.

Второй момент – сомневаюсь в целом, что особая система организации оплаты труда для госслужащих России, которая действует сегодня, оправданна и справедлива. Во многих странах и госслужащие, и учителя, и врачи, и ученые, и другие бюджетники оплачиваются по одним и тем же алгоритмам и схемам. Мое мнение – это разумно, логично и позитивно воспринимается не только среди работников бюджетных учреждений России, но в обществе в целом.

5. ВЛИЯНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Заканчивая анализ некоторых современных проблем в оплате труда, отмечу еще одну важнейшую и понятную всем ее особенность. Оплата труда и ее состояние влияют, часто решающе, на развитие практически всех других направлений социальной политики и возможность пользования услугами отраслей социальной сферы (рис. 2).

От того, какая заработная плата учителей, врачей и т.д., во многом зависит развитость и качество образования и здравоохранения; уровнем зарплаты работника определяется возможность полноты и качества получения нужного образования, медицинских услуг, услуг ЖКХ, будущих пенсий и т.д., наконец, его уровень и качество жизни, здоровье нации в целом.

Поэтому отношение к оплате труда со стороны, прежде всего, государства и бизнеса должно быть адекватным ее значимости, внимательным, справедливым и ответственным (рис. 3).

Зарплата, правильно организованная и продуманная, может многое сделать и помочь в развитии страны, регионов и предприятий. Но она не прощает ошибок и непрофессионализма. Считаю в связи с этим целесообразным и обоснованным включение оплаты труда (наряду с бедностью, пенсионной системой, образованием, здравоохранением, ЖКХ, демографией и др.) в разряд официальных приоритетов социальной политики и приоритетных действий органов власти и управления России. Также будет абсолютно справедливым при возможности придание оплате труда статуса очередного (пятого) Национального проекта. Кроме этого, данная категория давно заслуживает разработки и принятия специального федерального закона «Оплата труда в Российской Федерации». Соответствующие разработки имеются в научном сообществе. Нужна только заинтересованность и поддержка властей.

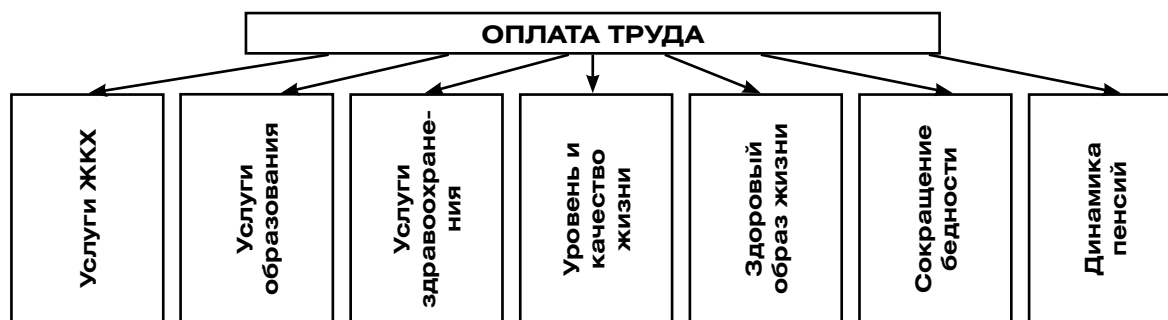


Рис. 2. Влияние оплаты на реализацию направлений социальной политики



Рис. 3. Оплата труда – предложение на перспективу