

## **КРИЗИС В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Досліджено сутність заробітної плати, а також ступінь її достатності для забезпечення нормального відтворення робочої сили та виконання стимулюючої ролі в російській економіці. Наведено пояснення причин і наслідків випереджального зростання заробітної плати порівняно із зростанням продуктивності праці.*

*Исследована сущность заработной платы, а также степень ее достаточности для обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и выполнения стимулирующей роли в российской экономике. Даны объяснения причин и последствий опережающего роста заработной платы по сравнению с ростом производительности труда.*

*The article gives insight into the nature of salaries and wages, as well as the level of its sufficiency that can provide a normal manpower replacement and perform a stimulating role in Russian economy. It explains the reasons for and consequences of higher-than-anticipated growth of payments as compared to the increase in manpower efficiency.*

**заробітня плата, продуктивність праці, закон опережающего роста производительности труда**

Необходимость исследования оплаты труда возникает при постановке вопроса об оптимизации размера заработной платы для организации и уровня ее соответствия производительности труда в посткризисной экономике. Заробітня плата для человека является основным и главным источником его жизнедеятельности, а для организации – это суммы затрат, отрицательно влияющие на прибыль и рентабельность. В то же время материальное стимулирование работников в виде надбавок к заработной плате способствует повышению производительности труда, что ведет к росту объемов производства и продаж, следовательно, должно увеличивать прибыль и обеспечивать финансово-экономическую устойчивость при условии опережения темпов роста производительности относительно темпов роста заработной платы. Однако, как показывают аналитические исследования, часто вопросы, связанные с заработной платой и производительностью труда, имеют проблемный характер. Постараемся в данной статье изложить основные противоречивые моменты, на взгляд автора.

### **1. Сущность заработной платы в условиях современной реальности и ее достаточность**

Понятие «заробітня плата» рассматривалось как в отечественной, так и в зарубежной литературе в различные периоды развития экономической фармации многими выдающимися учеными.

Заробітня плата преимущественно является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Под заработной платой конкретного работника понимается цена его труда или стоимость рабочей силы, а в целом по предприятию – цена труда с учетом его количества и качества, затрачиваемого всеми работниками трудового коллектива на изготовление и реализацию продукции.

Цена рабочей силы – это базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, расценок, которая определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для работников и их семей. В Российской Федерации она выражается в виде минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ минимальная зарплата – это ежемесячное вознаграждение неквалифицированного сотрудника, полностью выполнившего норму рабочего времени в нормальных условиях труда. «Минималка» не включает доплаты и надбавки, премии, а также выплаты за работу в особых условиях и компенсации за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним регионов [1].

Определение государством или участниками социально-партнерских процедур минимальных размеров заработной платы преследует сразу несколько социально-экономических целей. Во-первых, гарантирует минимально необходимые условия для воспроизводства рабочей силы, социального развития личности работников и членов их семей. Во-вторых, способствует действию принципа социальной справедливости, а следовательно, и социальной стабильности в обществе. В-третьих, обеспечивает, хотя и косвенное, но весьма эффективное регулирование уровня занятости (в частности, чрезмерно низкие ставки заработной платы снижают предложение труда, а чрезмерно высокие – спрос на него). В-четвертых, улучшает функционирование первичных (товарных) рынков и повышает эффективность общественного производства.

Наряду с выделенными положительными моментами есть ряд отрицательных сторон. Например, практически во всех отраслях права МРОТ стал выполнять совершенно не свойственные ему функции средства измерения, расчетного эталона самых разноплановых величин: стипендий, пенсий, пособий и иных социальных выплат, штрафов и т. п. По некоторым подсчетам минимальный размер оплаты труда служил расчетным показателем более чем в 150 нормативных документах на уровне только федерального законодательства. Причины, побудившие законодателя принять МРОТ в качестве расчетного норматива, вполне понятны: установление тех или иных величин в конкретной денежной сумме было нецелесообразно вследствие высоких темпов инфляции. Однако и сам МРОТ в этом качестве оказался подверженным инфляции в не меньшей степени. На рис. 1 приведена динамика роста МРОТ за последние 10 лет.

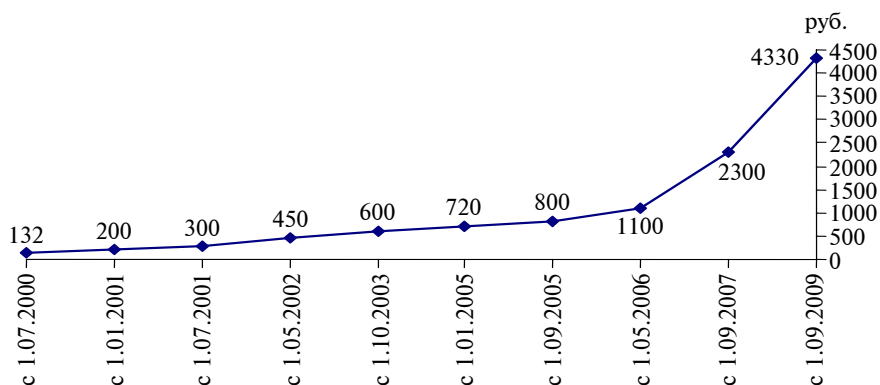
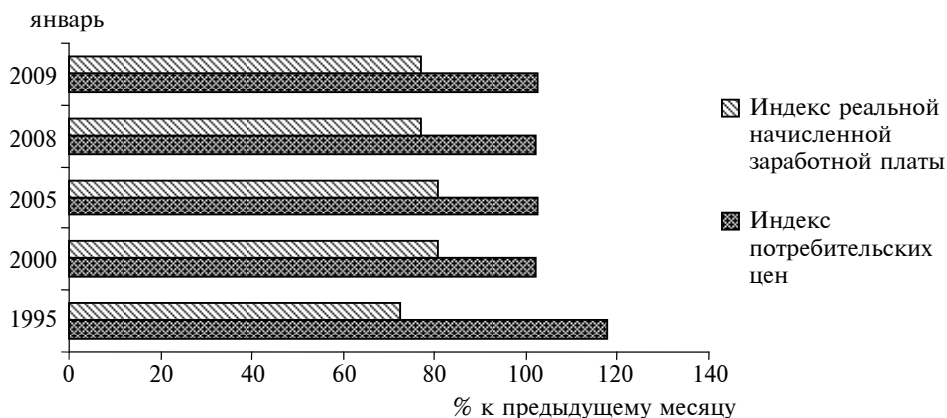


Рис. 1. Динамика минимального размера оплаты труда в РФ

Увеличение минимального размера оплаты труда автоматически приводит к пропорциональному возрастанию всех величин, к нему привязанных (в первую очередь различного рода социальных выплат). За годы исследования выявлена явная закономерность роста МРОТ и цен на товары народного потребления. Причем цены росли опережающими темпами, то есть имела место потеря денежной стоимости заработной платы, уже, например, в 2010 г. на 100 руб. невозможно купить многие аналогичные товары, приобретаемые на эти же 100 руб. в 2000 г. На рис. 2 наглядно видно опережение динамики индекса потребительских цен относительно индекса реальной<sup>1</sup> начисленной заработной платы в среднем по РФ [2].



**Рис. 2. Динамики индекса потребительских цен и индекса реальной начисленной заработной платы в среднем по РФ**

Такая девальвация размера заработной платы чревата возможностью серьезного кризиса всей системы оплаты труда, и прежде всего в бюджетной сфере, где размер тарифных ставок напрямую зависит от нормативно установленной минимальной оплаты труда.

Второй важный момент — это значительная необоснованная дифференциация заработной платы по регионам страны, а в рамках одного региона по категориям работников (должностям). Например, в 2008 г. среднемесячная номинальная<sup>2</sup> начисленная заработная плата в среднем по России составляла 17290 руб., а в Алтайском крае — 9732 руб. (меньше на 43,7%), Ульяновской области — 10895 руб. (меньше на 37%), Московской области — 21503 руб. (больше на 24,4%), г. Москве — 30552 руб. (больше на 76,7%). Для убедительности на рис. 3 представлен уровень номинальной начисленной заработной платы по регионам РФ за 2008 г. [2].

Органами государственной статистики проведено выборочное обследование распределения численности работников по размерам начисленной заработ-

<sup>1</sup>Реальная начисленная заработная плата характеризует покупательную способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом. Для этого рассчитывается индекс реальной начисленной заработной платы путем деления индекса номинальной начисленной заработной платы на индекс потребительских цен за один и тот же временной период.

<sup>2</sup>Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в рассматриваемом периоде исчисляется на основании сведений, полученных от организаций, делением фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников, и на количество месяцев в периоде.

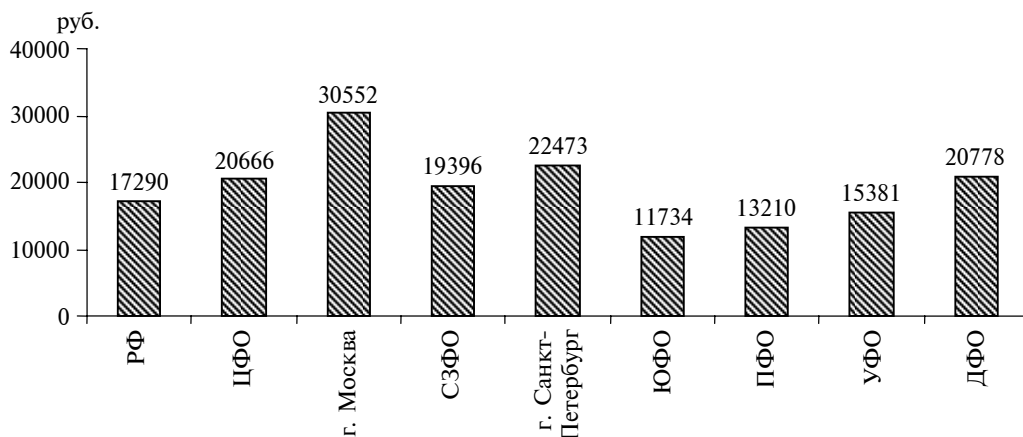


Рис. 3. Уровень номинальной начисленной заработной платы по регионам РФ за 2008 г.

ной платы за апрель 2009 г., которым было охвачено 90,3 тысячи (27,8%) организаций всех видов экономической деятельности и всех форм собственности, без субъектов малого предпринимательства (государственная и муниципальная, негосударственная), субъектам Российской Федерации.

В целом по организациям всех видов экономической деятельности в РФ ниже МРОТ получают в среднем 3,1% работников, в сельском хозяйстве – 11,9, в образовании – 5,2%.

От 5000 до 10600 руб. получают 29,1% работников (что составляет 12,3% начисленной заработной платы от общей ее величины), свыше 30000 руб. – 15,2% (что составляет 38,7% начисленной заработной платы от общей ее величины).

Наименьший уровень заработной платы сложился по видам деятельности «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», «производство машин и оборудования; производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования; производство транспортных средств и оборудования», «образование», «здравоохранение и предоставление социальных услуг». В данных организациях от 5000 до 10600 руб. получают от 30 до 40% работников. В первых двух случаях это вполне объективно из-за низкой производительности труда.

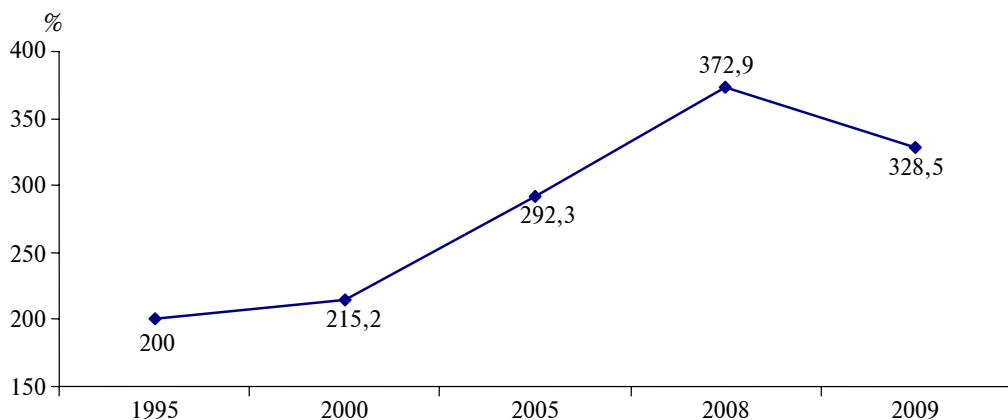
В организациях по производству кокса, нефтепродуктов, химическому производству, производству резиновых и пластмассовых изделий в этом диапазоне зарплату получают чуть больше 21%, а в финансовой деятельности – 11%.

Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой составило 14,7 раза (в апреле 2008 г. – 20,6 раза). Уменьшение разрыва между средней заработной платой 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников явилось следствием более высоких темпов прироста средней заработной платы группы наименее оплачиваемых работников (на 45%) по сравнению с группой высокооплачиваемых работников (на 3,5%). За период с апреля 2008 г. по апрель 2009 г. размер минимальной заработной платы увеличился в 1,9 раза, что существенно повлияло на рост заработной платы группы наименее оплачиваемых работников. Наибольший разрыв в оплате крайних 10%-ных групп работников наблюдался в организациях, занятых в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг; финансовой деятельности; оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования.

Особо следует выделить несоответствие МРОТ прожиточному минимуму и среднему размеру потребительской корзины.

В 2005 г. стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг превышала минимальный размер оплаты труда почти в 6 раз, а за последние три года – немного более трех раз.

В апреле 2009 г. ниже прожиточного минимума была начислена заработная плата 10,4% работников в среднем по всем видам экономической деятельности РФ, больше всего в сельском хозяйстве – 25,7%, образовании – 20,4% и в меньшей степени – финансовая деятельность – 2,4%. Заработная плата превышала прожиточный минимум от 1 до 2 раз у 29,8%, от 2 до 3 раз – 23,7%, от 3–4 раз – 15,2%, от 4 до 5 раз – 8,3%, более 5 раз – 12,6% занятых работников в целом по РФ. Сопоставляя величину прожиточного минимума со средней величиной назначенной пенсии следует отметить, что индекс опережения на 1.01.2009 г. составлял 122,5%. На рис. 4 показан уровень соотношения величины средней номинальной начисленной заработной платы трудоспособного населения и прожиточного минимума [2].



**Рис. 4.** Динамика отношения средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения

Сравнивая уровень заработной платы с зарубежными странами, следует констатировать, что в Германии, Франции, Канаде она выше в 10 раз, но и расходы населения далеки от структуры ее распределения в России. Это одна из причин более высокого уровня заработной платы в организациях с совместным иностранным капиталом по сравнению к среднему российскому уровню организаций всех форм собственности. Так в 2007 г. превышение составляло 87,6%, в 2008 г. – 84%, а по сравнению с организациями частной формы собственности – на 98,8 и 94,4% соответственно.

Необходимо отметить, что уровень и динамика изменения заработной платы находятся и под воздействием таких внешних по отношению к предприятию (рыночных) факторов, как конъюнктура рынка, спрос и предложение рабочей силы, территориально-отраслевых особенностей хозяйствования, нормативно-законодательная база, исторически сложившегося уровня потребления благ, культурного развития общества, климатическими и иными факторами. Кроме того, зарплата отдельных работников зависима от родственных или дружественных связей с руководителями организации. Все еще наблюдаемые в отечественной практике коррупция, приоритет денег и связей над знаниями и профессиональными навыками наносят колоссальный ущерб экономике страны.

## 2. Проблема опережения роста заработной платы производительности труда (несоблюдение всеобщего экономического закона)

По данным Всемирного банка, производительность труда в РФ растет практически в два раза медленнее, чем уровень зарплаты. Это способствует не только росту инфляции, но и уменьшению конкурентоспособности экономики страны на мировом рынке.

В частности исследование индекса конкурентоспособности IT-отрасли крупнейших стран, проведенное компанией Economist Intelligence Unit, показало, что Россия в этом рейтинге занимает только 49-е место из 60. Одна из причин – высокие затраты на персонал.

Таким образом, установлено главное противоречие: фактический уровень заработной платы в РФ низкий (не соответствует размеру потребительской корзины) и в то же время высокий по отношению к производительности труда и затратам организации. Этот сложный феномен тяжело понять с точки зрения экономической науки. Вероятнее всего, причина в низкой производительности труда и отсутствии четкого механизма формирования заработной платы в коммерческих предприятиях (в организациях частной формы собственности работало в 2000 г. 46,1%, в 2008 г. – 57,1% от общего количество занятого населения).

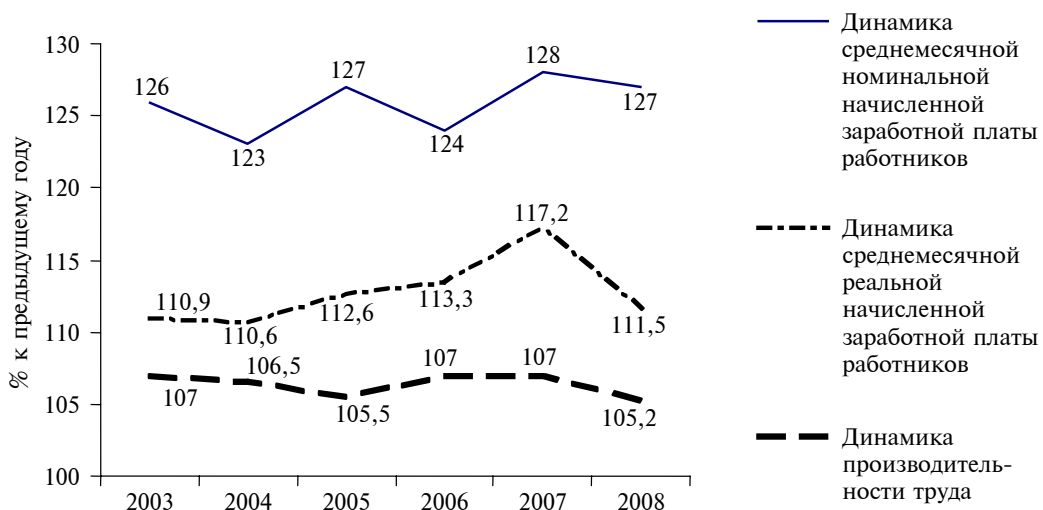
Производительность труда определяется количеством продукции, которую производят рабочие за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемым на изготовление единицы продукции (трудоемкость). Один и тот же результат процесса производства может быть получен при различной степени эффективности труда. В свою очередь, эффективность труда зависит от целого комплекса внутренних и внешних факторов.

Низкий уровень технической оснащенности, автоматизации технологических процессов, практически полное отсутствие модернизации и обновления основных средств приводит к существенному отставанию производительности труда. И если за такой труд платить адекватно, то экономически активное население просто не будет иметь средств для существования.

По сравнению с развитыми зарубежными странами российские промышленные организации (а особенно сельскохозяйственные) отстают по техническому развитию и уровню применяемых технологий на 20–30 лет. В 2008 г. аналитики оценили 55 стран по 331 критерию, вскрывающих состояние экономики, эффективность правительства, эффективность бизнеса и состояние инфраструктуры. Россия по доле инвестиций в ВВП – на одном из последних мест. Между тем, можно отметить некоторую положительную тенденцию в диверсификации технологий в связи с активизацией инновационной и инвестиционной деятельности в последние годы и ее поддержкой со стороны государства. Индекс физического объема инвестиций в основной капитал по РФ составил в 2007 г. 122,7%, 2008 г. – 109,8% в сопоставимых ценах в процентах к предыдущему году. Тем не, менее доля вложений в обновление машин и оборудования снизилась с 41,1% (2005 г.) до 35,4% (2008 г.) [2].

Таким образом, рост производительности труда сдерживается объективно сложившимися за многие годы негативными факторами развития отечественной экономики. Динамика производительности труда в целом по экономике России с 2003 г. по 2008 г. не превышала темпа роста в 7% [2]. Это при условии, что она рассчитывалась по фактическим (текущим) ценам, то есть если учесть инфляционный фактор, то производительность труда будет иметь отрицательную динамику (рис. 5). Соответственно не могут быть получены высокие финансовые результаты, их уровень не обеспечивает без привлечения заемных средств модернизацию производства (доля привлеченных средств в основной капитал по РФ в 2008 г. – 60%).

---



**Рис. 5. Динамика производительности и среднемесячной начисленной оплаты труда в среднем по всем видам экономической деятельности РФ**

Следует выделить два важных момента отрицательно воздействующие на развитие бизнеса одновременно. Во-первых, невысокие темпы роста производства (в лучшем случае) или его снижение, во-вторых, повышение уровня заработной платы по причине инфляционных процессов. То есть затраты возрастают, а производство не покрывает дополнительные затраты, что приводит к снижению прибыли. В результате индекс опережения производительности труда и заработной платы меньше единицы. Как показало исследование, величина данного показателя в зависимости от направления деятельности организации колеблется от 0,7 до 0,95 и только в редких случаях достигает максимального размера 1,22.

В большинстве организаций доля заработной платы в себестоимости увеличивается. В среднем расходы на оплату труда занимают 25–30% от общей величины затрат. Если рассматривать долю расходов на оплату труда в валовом внутреннем продукте (ВВП), то она тоже имеет тенденцию к росту. В 2000 г. его величина составила 40,2%, в 2005 г. – 43,8, в 2008 г. – 45,6%.

Приоритетный рост заработной платы в докризисный период (2008 г.) обусловлен тем, что зарплата являлась (и является) главной причиной увольнения работников. Среди 15 критериев оплата труда, как со стороны работодателей, так и со стороны сотрудников (персонала) на протяжении многих лет рыночной экономики имела лидирующее положение. Данный факт подтверждают и результаты факторного анализа формирования фонда заработной платы. Например, в 2008 г. по сравнению с предыдущими периодами (2006 г., 2007 г.) уровень влияния роста среднегодовой зарплаты на увеличение фонда оплаты труда был в диапазоне 15–30%. В 2009 г. затраты на оплату труда преимущественно сократились как за счет массового увольнения персонала, так и за счет снижения средней заработной платы одного работника. Однако при этом возросла величина прожиточного минимума.

Снижение покупательской способности населения и уменьшение количества платежеспособных покупателей привело одновременно к социальной напряженности и усилению воздействия негативных последствий кризиса в экономике страны. Возник другой парадокс: есть рабочая сила, нет рабочих мест. Следовательно, сокращение объема отечественного производства, сниже-

ние производительности труда и необходимость повышения «незаработанной» части оплаты в целях обеспечения выживаемости российских граждан из-за чрезмерных расходов на ЖКУ и питание, не говоря о забытом культурном досуге. И все это в преддверии вступления России в ВТО. Экономический кризис охватил все сферы деятельности (макроуровень) и затронул все аспекты финансово-хозяйственной деятельности каждой организации (микроуровень).

Вполне очевидно, что выявленные диспропорции в системе оплаты труда, а также между производительностью труда и его оплатой характеризуют лишь часть кризисной ситуации в российской экономике, требующей незамедлительного решения. Зарботная плата должна быть «зарботной». Это одно из главных условий устойчиво конкурентоспособной экономики. А для этого необходимо обеспечить комплексное решение проблемы на основе технической модернизации, интенсификации финансовых инструментов, активного использования инноваций в системе оплаты труда. По пессимистическим прогнозам автора, потребуется целое поколение, чтобы создать и научиться работать по-новому в условиях инновационной модернизированной экономики страны.

#### **Список использованной литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (по сост. на 17.07.2009 г.).
2. Данные Госкомстата России // <http://www.gks.ru/wps/portal>

*Надійшло до редакції 2.02.2010.*