Н.А.Волгин,
доктор экономических наук, профессор

ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ТРУДОМ И КАПИТАЛОМ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА ПРОБЛЕМУ

Труд и капитал как взаимосвязанные категории

Труд и капитал – ключевые условия развития любого общества, тем более основанного на принципах, законах и алгоритмах рыночной экономики. В природе этого двуединого феномена заложена диалектика единства и борьбы противоположностей. В конечном (практическом) смысле речь идет о взаимоотношениях наемных работников и работодателей. Труд как целесообразная деятельность не может существовать, а тем более развиваться и наполняться новым содержанием и качеством, если нет капитала, то есть заказчика (потребителя) результатов труда, если нет субъекта, обеспечивающего финансирование трудового процесса. Доказать это теоретически и практически не представляет особой сложности. Чтобы начать процесс труда, хозяин предприятия должен вложить капитал в приобретение предметов труда (сырья, материалов и т.д.), средств труда (станков, инструмента и т.д.) и выплачивать персоналу заработную плату как цену его труда или рабочей силы.

Но и капитал не может существовать без труда. Только труд и его конечные результаты блокируют капитал от разорения и краха, позволяют ему развиваться и расти. Причем чем интенсивнее, производительнее труд, чем выше его качество (квалификация работников, сложность труда и т.д.), тем больше шансов такого роста и перспектив развития.

Говоря о невозможности наличия труда без капитала и капитала без труда, следует отметить противоречивость и конфликтность этих феноменов. Их участь – всегда «жить» вместе, но не всегда в дружбе и согласии. Классический пример – заработная плата. Наемные работники стремятся к ее максимально возможному размеру, а собственники капитала – напротив, ибо их главная цель состоит в получении максимальной прибыли и сверхдоходов от процесса труда и производства.

Об отсутствии мира и согласия между трудом и капиталом свидетельствуют, в частности, результаты социологического опроса, проведенного автором статьи в РАГС среди участников семинара «Регу-

лирование взаимоотношений работодателей и работников как условие развития рыночной экономики» (см. табл. 1–3).

Таблица 1

Оценки уровня социального партнерства в России

Варианты ответа	Количество анкет	В % к итогу
Находится в стадии становления	35	87,5
Находится в процессе совершенствования и развития	4	10,0
Уже сложилось как завершенная система	1	2,5
Затрудняюсь ответить	0	0
Другой вариант ответа	0	0

Таблица 2

Какая из сторон (субъектов) социального партнерства наиболее сильна и сплочена в организационно-правовом плане

Варианты ответа	Количество анкет	В % к итогу
Работодатели	26	65,0
Наемные работники (профсоюзы)	6	15,0
Затрудняюсь ответить	2	5,0
Другой вариант ответа	6	15,0

Таблица 3

О чем сегодня в России правильнее говорить

Варианты ответа	Количество анкет	В % к итогу
О единстве интересов работодателей и работников	2	5,0
О гармонизации интересов работодателей и работников	7	17,5
Об усилении различий интересов работодателей и работников	29	72,5
Затрудняюсь ответить	1	2,5
Другие варианты ответа	1	2,5

Особо тревожит нестыковка интересов наемных работников и работодателей, хотя именно единство или гармонизация этих интересов являются основой и гарантом развития труда и капитала, а значит, благополучия общества и жизнеобеспечения страны в целом.

С учетом важности этой проблемы рассмотрим вопрос, как гармонизировать интересы труда и капитала, на какой основе разви-

вать неформальное партнерство между наемными работниками и работодателями.

Фонды оплаты труда предприятий как интегратор интересов труда и капитала, защиты трудовых коллективов

Применительно к реальному сектору экономики и сфере материального производства это целесообразно делать через обеспечение общей заинтересованности работников и работодателей в получении максимальной прибыли и доходов предприятия. Собственников и предпринимателей особо «уговаривать» не придется, так как именно это и является, как уже отмечалось, их главной конечной целью и задачами профессиональной деятельности. Что же касается наемных работников, то здесь все сложнее. Через специальные экономические и социальные механизмы их надо просто и наглядно убедить в том, что рост прибыли и дохода предприятия напрямую им выгоден. Как это сделать? Прежде всего, используя механизмы формирования фондов оплаты труда предприятий, которые, во-первых, должны жестко зависеть от конечных результатов работы организаций, а во-вторых, существенно влиять на размер заработной платы персонала. К сожалению, ни первое, ни второе в практике хозяйствования в настоящее время не прослеживается.

Регулирование объемов фондов оплаты труда (ФОТ) на предприятиях независимо от форм собственности и хозяйствования до 1996 г. осуществлялось посредством так называемого закона шести (ранее четырех) минимальных окладов. Суть его заключалась в том, что если предприятие формировало ФОТ объемом не более: 6 x n x ЗПmin, где n – численность работающих на предприятии, а ЗПmin – минимальная заработная плата, устанавливаемая государством, то эти средства рассматривались как себестоимость, и налогом (по ставке налога на прибыль) не облагались. В случае если ФОТ превышал данный объем, то сумма превышения облагалась налогом по ставке налогообложения прибыли.

С января 1996 г. такой механизм регулирования ФОТ отменен. С одной стороны, это неплохо, так как расширяется самостоятельность основного звена экономики в распределении заработанных средств (дохода и прибыли предприятия). С другой стороны, полная бесконтрольность формирования фондов оплаты труда предприятий может иметь серьезные негативные последствия. Опасения следует связывать с четырьмя аспектами. Во-первых, теряется наглядная зависимость размера ФОТ от конечных финансово-экономических показателей предприятий (прибыли, дохода, себестоимости продук-

ции и т.д.), что в значительной мере снижает мотивационную функцию оплаты труда персонала.

Во-вторых, в результате снятия всех блокировок с механизма формирования ФОТ дифференциация в оплате труда (в настоящее время она составляет 1:26) может увеличиться до трехзначного числа, что является критической массой социальной безопасности. Причем речь идет о глубоком расслоении работников по уровню оплаты не в зависимости от квалификации и фактических результатов их труда (такое расслоение можно только приветствовать), а в зависимости от отрасли, формы собственности и других субъективных условий, соответствующих конкретному предприятию (банк или хлебозавод, государственное предприятие или частное и т.д.), что, естественно, может обострить социальную напряженность в обществе.

В-третьих, учитывая крайне низкие уровни заработков работников, руководители предприятий подавляющую часть объемов остаточных (после налогообложения) доходов и прибыли могут использовать на оплату труда. В результате не останется или будет крайне мало средств на развитие производства, науку и технику, а значит, речь опять идет о падении производства, еще большем отставании от Запада в техническом оснащении и развитии. То же самое может случиться с социальным развитием. Предприятия будут жить сегодняшним днем, не заботясь о перспективе.

В-четвертых, что более чем вероятно, на оплату труда менеджмент будет оставлять крайне мало средств от общего объема полученного предприятием дохода. Остановимся на этой проблеме подробнее, ибо она того заслуживает.

Необходимость управления фондами оплаты труда организаций сферы материального производства

Главной причиной низких заработков работников организаций (предприятий) сферы материального производства (промышленности: машиностроения, металлургии, энергетики и т.д.; сферы услуг: транспорта, связи, торговли и пр.; АПК и т.д.) чаще всего является не их финансово-экономическое положение, а отсутствие конкретных механизмов формирования ФОТ. Как показывают исследования, даже при значительных объемах прибыли и доходов предприятий средняя заработная плата персонала не везде достигает установленного в Российской Федерации среднего уровня прожиточного (физиологического) минимума (ПМ), размер которого в настоящее время составляет около 2500 рублей в месяц.

При определении уровня оплаты труда руководители предприятий держат ориентир не на отражение в заработной плате своих работ-

ников реальной цены их труда или цены рабочей силы с учетом прожиточного минимума конкретного региона, где они расположены, а на крайне низкий уровень ставок и окладов в отраслях бюджетной сферы и минимальный размер оплаты труда (МРОТ), устанавливаемый государством. Правовая дозволенность такого подхода позволяет собственникам предприятий использовать необоснованно большие объемы средств из полученного дохода и прибыли (после расчетов через налоговую систему) в личных или узко корпоративных интересах (в том числе направлять за границу, в оффшорные зоны и т.д.). Тем самым создаются условия для получения наемными работниками крайне низких заработков, а также для прогрессирования бедности и нищеты в обществе.

Доказательств в пользу сказанного немало и все они достаточно убедительны: доверительные высказывания самих руководителей предприятий, причем далеко не бедных или убыточных, и официальная статистика, и результаты опросов, и итоги серьезных исследований.

В частности, на Всероссийской научно-практической конференции «Корпоративная социальная политика на современных российских предприятиях: проблемы, опыт, перспективы», прошедшей в 2003 г. в РАГС, был проведен опрос около тысячи ее участников, из которых более половины представляли организации реального сектора экономики. Среди них преобладали газовики, нефтяники, строители, энергетики, специалисты алмазо-бриллиантового комплекса и т.д. Почти 80% респондентов этих богатых компаний ответили, что их совершенно не устраивает та зарплата, которую им платят хозяева предприятий. Каждый второй отметил, что фонд оплаты труда в их организациях формируется субъективно руководителями предприятий, по непонятным механизмам, и не зависит от конечных результатов работы.

По данным Госкомстата России, в середине 2002 г. на российских предприятиях с негосударственной собственностью (без муниципальной) начисленную заработную плату размером 300 (таков был уровень МРОТ) и менее рублей получили 3,1% работников этой сферы, а до 1800 руб. (уровень прожиточного минимума) – аж 31,1% (для сравнения: в организациях с государственной собственностью, соответственно, 0,9% и 32,3%). При этом лишь 0,3% работников (естественно, это VIP-персоны частного бизнеса) имели заработок свыше 50 тыс. руб. (сколько свыше, официальная статистика не уточняет, читатель может только догадываться).

В конкретных отраслях экономики в это время показатели, соответственно характеризующие (по уровню начисленной зарплаты) нищету (300 руб. и менее), бедность (до 1800 руб.) и противополож-

ное им состояние (свыше 50 000 руб.), выглядят следующим образом: промышленность в целом – 0,7%; 17,7%; 0,1%; электроэнергетика – 0,0%; 5,0%; 0,1%; топливная промышленность – 0,0%; 3,6%; 0,5; черная и цветная металлургия – 0,4%; 7,0%; 0,2%; машиностроение и металлообработка – 0,7%; 21,0%; 0,1%; строительство – 0,7%; 17,7%; 0,1%; жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения – 0,4%; 27,6%; 0,0%; транспорт – 0,3%; 10,7%; 0,2%; сельское хозяйство – 12,1%; 73,9%; 0,0%; связь – 0,6%; 21,0%; 0,4%; наука и научное обслуживание – 0,7%; 20,3%; 0,2%; банковская деятельность – 0,4%; 8,4%; 2,6%.

Для убедительности картины и создания условий для самостоятельного расчета читателем количества работников в статусе нищих, бедных и богатых приведем среднегодовую численность занятых по отдельным из отмеченных выше отраслям: в промышленности работает около 15 млн человек; в сельском хозяйстве – примерно 7 млн; в строительстве – 5 млн; на транспорте – 4,1 млн; связи – около 0,9 млн; ЖКХ – свыше 3 млн; науке и научном обслуживании – более миллиона человек.

Приведу некоторые результаты исследований гибкости рынка труда в обрабатывающей промышленности, проведенные Институтом экономики РАН. Доля предприятий, где средние фиксированные заработки работников ниже прожиточного минимума, составляет 43% среди предприятий с профсоюзами и 46% – без профсоюзов. Тревожно то, что для обеих групп предприятий характерна более высокая доля предприятий, на которых фиксированная часть заработка даже квалифицированных рабочих ниже прожиточного минимума. Вместе с тем на этих же предприятиях немалые средства идут на строительство площадок для боулинга, гольфа и т.п., роскошных вилл и коттеджей в европейских городах. Социальная (общедоступная) инфраструктура предприятий, которая, пройдя этап так называемой муниципализации, при новом собственнике в большинстве случаев окончательно развалилась или влачит жалкое существование (районные и поселковые школы, профилактории, больницы и т.д.).

По мнению академика Д.С.Львова, одно из серьезных препятствий на пути к нормальной экономике и прогрессу – недопустимо низкая доля заработной платы в объеме валового внутреннего продукта, идущая в разрез со сложившейся мировой тенденцией. Если в США, Японии, Германии, Великобритании и других развитых странах доля заработной платы в ВВП удерживается на уровне 65 – 72%, то у нас она в два раза ниже.

Конкретный пример можно привести по не самому богатому российскому предприятию, хотя он типичен (часто с усиливающимися

акцентами) для большинства рентабельных компаний российского бизнеса.

«АвтоВАЗ» – известное акционерное общество в РФ. По официальной отчетности выручка от продажи автомобилей, продукции, работ и услуг составила в 2001 г. более 91 млрд руб., прибыль – 16 млрд руб. при материальных затратах (сырье, материалы, покупные полуфабрикаты) в 56 млрд руб. и себестоимости – около 75 млрд руб. Достижению неплохих технико-экономических и финансовых показателей способствовали рост объема производства более чем на 22 млрд руб.; выпуск и продажа автомобилей – почти на 62 тыс. автомобилей больше по сравнению с 2000 г. и т.д.

Однако при численности работников АО «АвтоВАЗ» около 120 тыс. человек затраты на оплату труда составили лишь 7604 млн руб., т.е. в среднем 5280 руб. в месяц на человека. Доля затрат на оплату труда (ФОТ) в объеме выручки от реализации продукции составила около 12,0%, в себестоимости – 9,9%, а в доле дохода (91 млрд руб. – 56 млрд руб. = 35 млрд руб.) предприятия – 4,6%. Такие скромные показатели по зарплате соответствуют вполне достойной рентабельности продукции, составляющей 21,3%.

Подчеркну, что 5280 руб. – это средняя зарплата, а нижние ее пределы, видимо, «гуляют» в границах от физиологического прожиточного минимума до МРОТ. При этом суммарный размер вознаграждений (оплата труда и премии), выплаченных членам Совета директоров (12 человек) и другим должностным лицам эмитета, составил 19 млн руб. (за 2000 г. – 11 млн руб.).

Как видим, российский менеджмент и бизнес не очень охотно и щедро тратят доходы и прибыль предприятий на вознаграждение за труд тех, кто прежде всего и обеспечил их формирование. Сошлюсь еще раз на вывод Д.С.Львова, содержащийся в статье «Пора ходить с козырей»[1], что так называемая нераспределенная чистая прибыль на 70% формируется именно за счет труда, на 20% – на основе капитала и на 10% – природной ренты. В 2001 г. частные компании нефтяного сектора экономики (без учета ОАО «Сибнефть») направляли на выплату дивидендов от собственности и капитала до 80% чистой прибыли[2].

Бывают и противоположные ситуации. Например, на канале НТВ в программе «Намедни» от 15 июня 2003 г. говорилось, что при средней зарплате российского промышленного рабочего в 134 доллара (кстати, в Турции этот показатель 800 долларов, а в США – около 2000 долларов) должностной оклад заместителя руководителя

[1] См.: Российская научная газета. 2003. 15 янв. С. 2.
[2] Русский деловой вестник. 2002. № 8. С. 13.

одного из крупнейших и суперприбыльных отечественных предприятий составляет… 450 рублей, то есть 15 долларов. И в то же время его личные вклады на банковских счетах – в пределах 1,5 млрд долларов. Какой напрашивается вывод? С одной стороны, менеджмент вроде бы наглядно показывает, что и на себе экономит ФОТ предприятия, а с другой – по иным, в том числе «теневым», каналам обильные финансовые потоки, источником которых являются все та же выручка от реализованной продукции, доход и прибыль корпорации, заработанные усилиями всего коллектива, уходят в направлении узко ограниченного командного состава отечественного бизнеса.

Видимо, рано пока спорить с результатами исследовательской компании Monitoring.ru, которые были получены в ходе всероссийского опроса 5000 наемных работников (Российская газета. 2002. 12 ноября. С. 4). Увы, но более трети представителей наемного труда убеждены, что молодые российские капиталисты не учитывают интересы своих служащих, прежде всего в области оплаты труда, что является признаком скрытого недовольства. Пока выяснение отношений между трудом и капиталом не зашло слишком далеко, надо принимать конкретные меры. А государство должно помочь это сделать.

Существовавшая ранее система реагирования только на государственное законодательство приучила хозяйственников «не высовываться» и в отношении политики оплаты труда держать равнение на оплату труда в отраслях бюджетной сферы, ибо она регулируется государством. Однако схема должна быть прямо противоположной, о чем убедительно свидетельствует зарубежный опыт развитых стран. В частности, уровни оплаты труда работников бюджетной сферы и организаций государственной службы в правовом порядке здесь ориентируются на среднюю зарплату в сфере материального производства (или в промышленности), величина которой обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы и значительно (кратно) превосходит прожиточный минимум.

Анализ сложившейся ситуации фиксирует целесообразность и необходимость на данном этапе социально-экономического развития России введения специальных регуляторов (государственных, региональных и корпоративно-договорных) и механизмов формирования фондов оплаты труда предприятий, относящихся к сфере материального производства.

Их суть может заключаться в следующем.

1. Разрабатывается и принимается Федеральный закон РФ (или поправки к соответствующим законодательным актам) «О регулировании фондов оплаты труда организаций сферы материального производства и услуг» (можно с указанием конкретного периода его

действия, допустим, на 2005 – 2008 гг., в расчете на то, что за эти годы положение удастся выправить и придать ему нужную устойчивую тенденцию), которым предписывается обязательное установление конкретной доли (в %) дохода предприятия, используемой ежемесячно в качестве его фонда оплаты труда, и утверждение этого норматива отдельным пунктом в коллективном договоре организации.

2. Конкретный норматив формирования ФОТ как доли «очищенного» дохода предприятия (остающегося после вычетов из общего дохода требуемых по закону налоговых отчислений в федеральный и иные бюджеты, процентов за банковский кредит, других обязательных платежей) определяют и ежегодно корректируют совместно администрация и представители трудового коллектива (профсоюзной организации) предприятия.

3. Критерием установления норматива формирования ФОТ может быть, например, 70-процентный объем «очищенного» дохода предприятия. Как показывает анализ, именно такой показатель чаще используется в большинстве развитых стран мира.

Предложенный механизм формирования ФОТ (имея, понятно, определенные шероховатости, которые можно будет устранять в ходе его использования на практике) в значительной мере нейтрализует проблемы, связанные с низкими уровнями оплаты труда в реальном секторе экономики, бедностью и неэффективным (негосударственным) использованием валового внутреннего продукта, а также создает условия для прозрачности и понимания персоналом сути этого процесса, обеспечения мощной мотивационной среды и заинтересованности работников предприятия в наращивании объемов производства, являющегося гарантом устойчивого социально-экономического развития России. Он также может реально способствовать решению задачи увеличения в 2 раза объема ВВП, поставленной Президентом России, по сроку значительно раньше десятилетнего периода.

В этом четко просматривается реализация принципа социальной ответственности бизнеса на практике, а также эффективный социальный контроль со стороны трудового коллектива за расходованием доходов предприятий в интересах работодателей и наемных работников, блокирование оттока прибыли и капитала в теневой сектор и т.д.

Конечно, для равномерного и справедливого распределения ФОТ между различными категориями работников (управленцами, специалистами, служащими и рабочими) в этом же Законе следует установить максимальный норматив дифференциации оплаты труда между работниками самой высокой и самой низкой квалификации. Он

может быть, например, 1:10 или 1:5, что ближе к соответствующим показателям, используемым зарубежными странами. Либо 1:4,5, если хозяйственники и здесь склонны брать пример с бюджетной сферы. Именно такое соотношение в оплате труда между крайним I и XVIII разрядами заложено в Единой тарифной сетке с декабря 2001 г., по которой оплачивается труд учителей, врачей, ученых и т.д.

В ходе бесед с руководителями предприятий крупного, среднего и малого бизнеса, профсоюзными лидерами, а также во время проведения упомянутой выше Всероссийской конференции изложенные идеи и контуры предлагаемого Закона РФ в получили поддержку ее участников.

На первом этапе возможна апробация данного законопроекта в порядке эксперимента в одном или нескольких субъектах Федерации.

Современные формы и модели оплаты труда

Гармонизация интересов наемных работников и работодателей достигается адекватным выбором эффективных форм и систем оплаты труда персонала. Они должны обеспечивать зависимость вознаграждения от квалификации, профессионализма, фактических результатов работы рабочих, специалистов и руководителей, а также конечных показателей финансово-экономической деятельности предприятий, прибыли (дохода) фирмы, организации.

При использовании распространенных сегодня традиционных тарифных систем оплаты труда, основанных на гарантированных тарифных ставках и должностных окладах, теряется зависимость заработка работника от его квалификации, трудового вклада, итогов хозяйственной деятельности предприятия, прибыли и дохода, а значит, трудно говорить о гармонии интересов предпринимателя и производителя. Решение проблемы – в разработке и использовании на практике принципиально новых моделей стимулирования и оплаты труда.

Этому способствует расширение прав трудовых коллективов в сфере распределительных отношений. В соответствии с новым гражданским Кодексом они могут пользоваться традиционно действующей тарифной системой либо применять тарифные ставки и оклады лишь в качестве ориентиров, или использовать индивидуально разработанные модели оплаты труда, а также творчески применять зарубежный опыт. Инициатива – за предприятиями и предпринимателями.

В настоящее время более половины работников реального сектора экономики страны далеко не в полной мере используют свои физические и интеллектуальные способности на производстве. Это ко-

лоссальный резерв, использование которого на практике, по нашим расчетам, может позволить как минимум в два раза увеличить ВВП, доходную часть бюджетов всех уровней, а значит, адекватно поднять заработную плату, пенсии, стипендии, пособия и т.п. Парадоксально, но только по этой причине фактически пол-России выключено из сферы материального производства со всеми вытекающими отсюда экономическими, финансовыми и социальными последствиями. Для решения острой проблемы не требуются финансовые вливания или зарубежные займы, а следует выполнить лишь два условия:

1) заинтересовать работников в полной (100-процентной) реализации своих потенциальных возможностей (опыта, квалификации, профессионализма) на производстве, прежде всего за счет обеспечения прямой зависимости заработной платы от фактических результатов их труда;

2) сделать конкурентоспособными отечественные товары, чтобы они были востребованы российскими покупателями.

К сожалению, по мнению Ю.М.Лужкова, главной причиной замедления экономического роста в Москве как раз является «зеленая улица» импортным товарам (федеральные льготы) и «палки в колеса», вставляемые Белым домом отечественным производителям. Необходимо преодолеть эту странную тенденцию и правильно выстроить очевидные приоритеты.

Выполнение первого условия не вызывает особой тревоги и растерянности. В российских научных кругах и современных отечественных хозяйствующих организациях давно сформирован богатый банк форм, систем и моделей оплаты труда, мотивационные механизмы, способные обеспечить полную реализацию способностей и возможностей персонала в процессе трудовой деятельности. Им надо своевременно и правильно воспользоваться руководителям крупного, среднего и малого российского бизнеса. Суть состоит в том, что заработная плата работника определяется как доля ФОТ предприятия, зависящая от результативности его труда и эффективности производства в целом.

Резервы регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики

Стремление хозяйственных руководителей и специалистов многих предприятий в конце 80 – начале 90-х гг. отказаться от использования традиционной тарифной системы, гарантированных тарифных ставок и должностных окладов, повременной и сдельной оплаты труда в том виде, в каком они применялись на практике, объясняется следующим обстоятельством. Гарантированные ставки и оклады

выступают главным «ограничителем» размеров заработной платы и заинтересованности работников в развитии и реализации имеющихся способностей, взаимосвязи вознаграждений за работу и результативности производства. Почему же существует такое негативное отношение к ставкам и окладам, которые десятилетия доминировали в сфере материального стимулирования? Отметим несколько причин.

Во-первых, превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для персонала. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным количеством и уровнем качества труда, превышение которых для них материально не выгодно. При этом часто срабатывает принцип: зачем работать больше и лучше, если оплата труда не выше установленной ставки или оклада.

Во-вторых, действующий порядок начисления ставок и окладов, при котором мера оплаты опережает во времени меру труда (сначала устанавливается гарантированный размер ставки или оклада, а уже затем «под него» ожидается адекватный трудовой вклад), допускает возможность их выплаты без достижения работниками соответствующих выплатам результатов. В этом случае у работника возникают несколько иные, по сравнению с первым случаем, соображения: стоит ли достигать даже требуемых результатов, определенных тарифной системой, когда и без этого выдается как минимум гарантированная ставка или оклад. Такая организация выплаты ставок и окладов расслабляет и, конечно, не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, она не соответствует принципу распределения по труду в его классическом понимании, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд. Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования работниками своих физических и интеллектуальных способностей.

В-третьих, гарантированные ставки и оклады в большей степени отвечали лишь тем моделям хозрасчета, которые предполагали формирование гарантированных фондов заработной платы. Другим прогрессивным моделям хозяйствования и тем более рыночным отношениям они не только не соответствуют, но и противоречат, так как теперь фонд оплаты труда полностью зависит от итогов хозяйственной деятельности предприятий, спроса потребителя на продукцию, размеров прибыли. В данном случае отсутствует экономическая основа для того, чтобы заранее, до получения трудовым коллективом конкретных конечных результатов, устанавливать гарантированные

тарифные ставки и оклады, которые затем могут быть не выплачены работникам из-за недостаточных размеров заработанного фонда оплаты труда. Другими словами, нелогично распределять между работниками по гарантированным стабильным ставкам и окладам негарантированный динамичный ФОТ. Это равносильно преждевременному точному распределению еще не созданного продукта.

Приведенные аргументы подтверждают целесообразность перехода на другие, например, бестарифные, рейтинговые системы заработной платы, тем более что правовая возможность для этого предприятиям предоставлена. Такие модели разработаны и довольно успешно применяются на многих предприятиях страны. Они во многом схожи и основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда в зависимости от различных критериев.

В частности, система заработной платы в МНТК «Микрохирургия глаза» построена на бестарифной, паевой основе. Разработана и утверждена шкала социальной справедливости, предусматривающая коэффициенты увеличения заработной платы руководителей и специалистов по отношению к минимальной ставке, принятой в МНТК. Коэффициент, равный 1, установлен для санитарок, для медсестер – 2,2; врачей – 3,0; руководителей отделений – 3,5; зам. генерального директора – 4,0; генерального директора – 4,5.

Месячное и квартальное премирование за результаты основной деятельности в МНТК не применяется, но отдельные сотрудники, добившиеся высоких показателей, способствующих росту экономической эффективности деятельности всего предприятия, могут быть поощрены единовременными вознаграждениями, которые выплачиваются за счет средств фонда научно-технического и социального развития головной организации МНТК.

На Вешкинском комбинате торгового оборудования (Московская область) заработная плата работников зависит от трех факторов: 1) квалификационного уровня работника; 2) коэффициента трудового участия (КТУ); 3) отработанного времени. Основным элементом организации оплаты труда является квалификационный уровень. Он устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период на минимальный уровень оплаты труда предприятия. За основу оценки квалификационного уровня работника принимаются его образование, квалификация, инициатива, ответственность за порученное дело, умение творчески работать и т.д.

В зависимости от квалификационных уровней (баллов) все работники распределяются на десять квалификационных групп (см. табл. 4).

Таблица 4

Система оценки квалификации

Квалификационные группы	Должность	Квалификационный балл
I	Директор комбината	4,5
II	Главный инженер	4,0
III	Заместитель директора	3,6
IV	Руководители ведущих подразделений	3,25
V	Ведущие специалисты	2,65
VI	Специалисты и рабочие высшей квалификации	2,5
VII	Специалисты II категории и высококвалифицированные рабочие	2,1
VIII	Специалисты III категории и квалифицированные рабочие	1,7
IX	Специалисты и рабочие	1,3
X	Неквалифицированные рабочие	1,0

Кроме квалификационного уровня всем работникам комбината выставляется коэффициент трудового участия. Периодичность его определения, а также набор показателей, влияющих на величину коэффициента, мера этого влияния определяются специальным положением. Причем КТУ используется лишь для корректировки размеров заработной платы, а не для оценки результативности труда в целом (эту функцию выполняет квалификационный уровень): КТУ влияет на перераспределение не более 7 – 10% фонда оплаты труда. Все расчеты по заработной плате с применением квалификационного уровня и коэффициента трудового участия базируются на фактически отработанном конкретным работником времени по табелю его учета.

Свое развитие бестарифные системы оплаты труда получили в Ремонтно-строительном управлении московского ГУВД, на Георгиевском арматурном заводе и других предприятиях.

Бестарифные модели оплаты труда в последнее время получают все большее распространение на предприятиях негосударственного сектора (арендных, кооперативных, акционерных и др.). Они имеют свою специфику и характерные особенности.

Кроме уже рассмотренных вариантов бестарифных систем оплаты труда, применяется нормативно-долевое распределение на основе экспертной оценки результатов труда подразделений и отдель-

ных работников. Экспертные оценки трудового вклада подразделений проводятся ежемесячно группами экспертов, сформированными на уровне предприятия или производственного подразделения. В их состав входят руководители, специалисты, передовые рабочие предприятия или подразделения. Каждый эксперт самостоятельно выставляет оценку, отражающую, с его точки зрения, результаты работы производственных подразделений предприятия. По итогам их обобщения утверждается окончательная оценка по пятибалльной системе. При выполнении заданий и программ подразделения, норм, должностных обязанностей и функций работниками ставится оценка 4. При допущении некоторых нарушений структурное подразделение или работник получает оценку 3. При серьезных упущениях в работе, невыполнении заданий, договоров, условий оценка 2. Высшая оценка может быть поставлена в случаях перевыполнения заданий, норм, что привело к значительному росту результативности труда. Для определения коэффициента трудового вклада (КТВ) разрабатываются специальные шкалы (см. табл. 5). КТВ, определенный по шкале, может использоваться для распределения как всего ФОТ предприятия, так и только дополнительной его части (поощрительного фонда).

Таблица 5

Шкала итоговых оценок и значений КТВ*

Среднее расчетное значение экспертной оценки	Принятое значение экспертной оценки	Значение КТВ
4,75 – 5,0	5,0	1,5
4,25 – 4,74	4,5	1,25
3,75 – 4,24	4,0	1,0 – 0,75
3,25 – 3,74	3,5	0,5 – 0,0
2,75 – 3,24	3,0	–
Ниже 2,75	0,0	–

* Разработано по: Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализации цен и приватизации (рекомендации). М., 1992. С. 141.

Перспективным вариантом нетрадиционных систем оплаты труда руководителей и специалистов, взаимосвязи доходов работников и результативности производства является система «плавающих окладов». Ее суть состоит в том, что с учетом итогов работы за месяц в следующем месяце для работников назначаются новые должностные оклады. При этом размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) важнейших технико-экономических показателей. Например, руководителю по итогам аттестации

установлен оклад в размере 5000 руб. Коллектив, который он возглавляет, выполнил задание по росту производительности труда (прибыли и т.д.) в текущем месяце на 120%. Тогда, исходя из установленного норматива (1% роста оклада за 1% роста показателя), работник получит дополнительно еще одну тыс. руб., а его новый оклад составит 6000 руб.

Рассмотренные варианты бестарифной и иных нетрадиционных форм организации оплаты труда имеют свои преимущества. Они относительно просты, способны заинтересовать работников и коллективы в достижении высоких конечных результатов, в реализации внутренних производственных резервов. Модели в целом отвечают условиям самофинансирования и рыночной экономики. Вместе с тем они не лишены отдельных недостатков, которые в обобщенном виде можно свести к следующему.

Во-первых, в приведенных вариантах организации оплаты труда при расчете заработка предусматривается использование базовых показателей (например, фактической заработной платы работника за прошлый период, зарплаты за последние три – шесть месяцев и т.д.) со всеми их недостатками. Как правило, при опоре на «базу» и расчетах «от достигнутого» не учитываются должным образом фактические затраты и реальный результат работника.

Во-вторых, в большей мере они учитывают лишь возможности работника, а не его фактический трудовой вклад в общие результаты работы трудового коллектива.

В-третьих, модели сохраняют многообразие различных видов премий, доплат и надбавок, слабо связанных с трудовым вкладом работника, что усложняет механизм их организации и не способствует достижению более полного соответствия меры труда мере оплаты.

Все это обусловливает необходимость поиска новых подходов к организации оплаты труда с учетом не только отечественного, но и мирового опыта.

Развитые страны с рыночной экономикой накопили большой и разнообразный опыт организации заработной платы и других форм мотивации труда на предприятиях и в учреждениях, который в определенной мере можно использовать в России. Однако в каждой стране есть свои традиции и свой опыт организации заработной платы, который нельзя полностью игнорировать и не учитывать при этом особенности переживаемого периода. Поэтому нужно говорить о сочетании и дополнении отечественного и зарубежного опыта. Попытки перенести, например, в Японию и внедрить американские методы организации заработной платы закончились неудачей.

В последние годы в США, Франции и других странах получила распространение индивидуализация заработной платы, основанная

на оценке заслуг. Работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одну должность, благодаря своим природным способностям, стажу, целевым установкам, мотивам и стремлениям, могут добиться разных результатов в работе. Эти различия должны найти отражение в уровне заработной платы, что достигается с помощью дифференциации окладов в рамках разряда (или должности).

В США оценку заслуг ИТР проводит 80% компаний, рабочих – приблизительно 50%. Во Франции индивидуализация заработной платы используется преимущественно для управленческих работников и специалистов. В отношении рабочих этот принцип применяется реже. Вместе с тем есть фирмы, которые применяют индивидуализацию заработной платы в отношении всех категорий работников. Например, химическая фирма «3М» проводит политику заработной платы, поддерживаемую большинством работников, основанную на оценке индивидуальных показателей работы (оценки заслуг) в отношении всех 3800 работников, начиная с 1986 г.

На основе сочетания отмеченного отечественного и зарубежного опыта стимулирования труда на ряде предприятий Российской Федерации и СНГ разработана и внедрена новая модель оплаты труда, заинтересовывающая персонал в результатах своей работы, организации в целом[1].

В основе рассматриваемой и рекомендуемой для внедрения модели оплаты труда – «вилки» соотношений оплаты труда разного качества. Все работники в зависимости от квалификации подразделяются на ряд квалификационных групп. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение «вилки» соотношений в оплате труда. Чем выше квалификационная группа, тем больше значение «вилки» соотношений. Такой механизм организации материального стимулирования обеспечит не только требуемую дифференциацию в оплате труда разного качества, в частности, между рабочими и руководителями, между специалистами разной квалификации, но и, что очень важно, возможность учета реального трудового вклада и фактической результативности труда работника.

Размер оплаты труда работника (ЗПi) рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗПi = \frac{Ki}{\sum_{i=1}^{n} Ki} \times ФОТ,$$

[1] См.: *Волгин Н.А.* Методика разработки и внедрения бестарифной рыночной модели оплаты труда и ее разновидностей на предприятиях с различными формами собственности. М., 1991.

где ФОТ – фонд оплаты труда предприятия (цеха, участка); n – численность работающих на предприятии (в цехе, на участке); Кi – коэффициент, отражающий квалификационный уровень и результаты труда данного работника; $\sum_{i=1}^{n} Ki$ – арифметическая сумма значений коэффициентов по всем работникам предприятия (цеха, участка, бригады), определенных в зависимости от результатов их труда из диапазона установленных «вилок» соотношений

Формула показывает, какую долю единого фонда оплаты труда должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда[1]. Тем самым на практике обеспечивается органическое сочетание коллективного и личного интересов, интересов предприятия и каждого работника, интересов труда и капитала.

Однако для обеспечения прямо пропорциональной зависимости заработной платы работника от конечных результатов предприятия необходима соответствующая зависимость фонда оплаты труда от итогов финансово-хозяйственной деятельности коллектива. В условиях самостоятельности предприятий в решении вопросов формирования средств на оплату труда в этих целях целесообразно устанавливать так называемые местные нормативы образования ФОТ в процентах от дохода организации, о чем говорилось выше.

Таким образом, вознаграждение работника в данном случае непосредственно зависит, как минимум, от трех условий: 1) его квалификации; 2) фактического трудового вклада; 3) результатов работы предприятия.

Аккумулируя сказанное, можно разработать сетку соотношений в оплате труда работников и использовать ее при организации заработной платы применительно к разным предприятиям, с учетом их специфики, численности работающих и т.д.

Сохраняя основные принципы построения модели оплаты труда, изменяя и добавляя лишь отдельные элементы ее организации, можно получить ряд разновидностей и модификаций, имеющих свою специфику применения и дополнительные преимущества в процессе стимулирования труда работников предприятий и организаций. Кроме того, модель может эффективно использоваться для интеграции распределения доходов по труду и собственности[2], о чем речь пойдет дальше.

---

[1] См.: *Волгин Н.А., Николаев С.В.* Доходы работника и результативность производства. М., 1994; Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. М., 1996.

[2] См.: *Волгин Н.А., Плакся В.И., Цьовх С.А.* Стимулирование производительного труда. Брянск, 1995.

Плюсы и минусы распределения по труду и капиталу

В условиях перехода к рынку и приватизации предприятий мощным дополнительным стимулом развития производства, гармонизации интересов труда и капитала может быть сочетание распределения по труду и собственности. Наряду с традиционными видами доходов (заработная плата, премии, доплаты, надбавки и т.д.) появились новые, связанные с доходами от собственности и предпринимательской деятельности (дивиденды от акций, других ценных бумаг и т.п.), доля которых в совокупном доходе работника за последние годы возрастает.

Одним из главных критериев распределения доходов от собственности в действующих методических положениях является уровень заработной платы. Тем самым в еще большей мере повышается значение заработной платы в распределительных отношениях. Она должна отражать реальную квалификацию и фактический трудовой вклад работника, ибо в противном случае заработная плата будет не только не соответствовать справедливому распределению вознаграждения по труду, но и искажать уровень дивидендов при распределении доходов от собственности в результате необоснованного завышения или занижения деформации в структуре общего дохода работника. От соблюдения разумной пропорциональности размеров доходов по труду и дивидендов от собственности во многом зависит отношение работника к выполнению своих обязанностей, его заинтересованность в результатах труда. Например, если завышено вознаграждение от собственности, а доля работника в совокупном доходе явно преобладает, то это ведет к снижению мотиваций в трудовой деятельности и ее результатах. Одновременно недопустимо принижать возможность позитивного влияния приватизации и вложенного работником капитала на рост эффективности производства.

Проблема интеграции распределения по труду и собственности нова и слабо разработана. Нужны научно обоснованные механизмы такого синтеза. Актуальной является, с нашей точки зрения, проблема определения источника выплаты дивидендов от собственности, формирование и объем которого должны зависеть от результатов приватизации, вложенного капитала и т.д. Если нет эффекта собственности, то нет основания выплачивать соответствующие доходы. При таком подходе на фоне снижения финансово-экономических показателей и эффективности производства многих предприятий после смены там формы собственности необоснованным и непонятным является рост за последние годы почти в 4 раза доли дохода от собственности и предпринимательской деятельности в совокупном доходе работников (с 12,0 до 40,0%). В экономически развитых

странах, например, вознаграждение от собственности составляет не более 5 – 7% общего дохода работника.

Резервы развития социального партнерства

В настоящее время регулирование социально-трудовых проблем и оплаты труда смещается в сторону принципов коллективно-договорных отношений и социального партнерства. На различных уровнях (национальном, в генеральном соглашении; отраслевом, в тарифном соглашении; региональном, в территориальном соглашении; предприятия, в коллективном договоре) при участии представителей работодателей, наемных работников и государства согласовываются вопросы занятости, охраны, оплаты труда и т.д. Опыт стран с рыночной экономикой показывает, что это наиболее эффективная форма рыночного регулирования отношений между трудом и капиталом. Однако здесь есть, как минимум, две трудности, которые могут тормозить этот процесс и снижать его социально-экономический эффект.

Во-первых, у нас не отработан механизм социального партнерства. Пока еще трудно теоретически и практически представить, что у работодателей и работополучателей, тех органов, которые их будут представлять при согласовании, например, проблем оплаты труда, даже при участии в этой процедуре государства, станет возможной сочетание интересов. Тревога объясняется и усиливается, прежде всего, тенденциями в заработной плате, которые имеются сегодня: обесценивание рабочей силы, неоправданная дифференциация в оплате труда и крайне низкая ее стимулирующая роль в развитии производства и др. Неясно также, кто конкретно может достойно представлять интересы наемных работников на разных уровнях.

Во-вторых, анализ соглашений и коллективных договоров показывает, что на всех уровнях (государственном, отраслевом, региональном и предприятия) в рамках социального партнерства согласовываются только размеры заработной платы и отдельные ее элементы (доля минимальной заработной платы в прожиточном минимуме, межразрядные тарифные коэффициенты, размеры компенсационных доплат и надбавок за условия труда, районные коэффициенты и т.п.). Ни в одном документе не идет речь о механизме обеспечения взаимосвязи размеров заработной платы и фактических результатов работы человека и предприятий, где он трудится. Это значит, что заработная плата и ее организация в ближайшее время так и не будет обладать нужным мотивационным потенциалом и не станет надежным инструментом согласования интересов наемных работников и собственников.

Приоритетные направления развития социального партнерства в России также высвечивают результаты вышеотмеченного социологического опроса (см. табл. 6 – 9).

Таблица 6

Чью сторону чаще поддерживает государство при согласовании интересов и регулировании взаимоотношений работодателей и работников

Варианты ответа	Количество анкет	В % к итогу
Работодателей	25	62,5
Работников	5	12,5
Затрудняюсь ответить	6	15,0
Другие варианты ответа	4	10,0

Таблица 7

Что необходимо предпринять для укрепления и повышения эффективности социального партнерства

Варианты ответа	Количество анкет	В % к итогу
Усилить его юридическое и правовое обеспечение (новые законы, указы, постановления и т.п.)	12	23,5
Решить ключевые финансово-экономические и социальные проблемы в России	30	58,8
Добиться политической стабильности в стране	9	17,6
Затрудняюсь ответить	0	0

Таблица 8

Кто сегодня менее защищен при решении социально-трудовых и экономических вопросов

Варианты ответа	Количество анкет	В % к итогу
Работодатели, их объединения, союзы и т.д.	6	15,0
Работники и отражающие их интересы профсоюзы	34	85,0
Затрудняюсь ответить	0	0

Поправить положение – задача представителей как труда, так и капитала, поскольку ее решение связано с реализацией их общего интереса.