

Мультифакторное влияние оплаты труда на эффективность производства

И.С. Безруков, д.э.н., профессор кафедры Маркетинга и коммерции, ИМБЭ, ВГУЭС
Т.А.Полещук, к.э.н., доцент кафедры Бухгалтерского учета и аудита, ИМБЭ, ВГУЭС

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Владивосток

Рынок труда предполагает трехсторонние социально-экономические отношения между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений. Его основная функция состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы между отраслями и сферами производства и обеспечении работой незанятого населения. Эти отношения могут существовать только в органическом единстве. Создание в регионе постоянного экономически активного населения в необходимом для развития экономики количественном и качественном выражении есть объективная предпосылка функционирования рыночных отношений.

Длительное время экономическая наука отрицала существование в стране рынка труда. Из сферы товарных отношений выводилась рабочая сила, поскольку при наличии социалистической “общенародной” собственности отсутствовала безработица.

Принципиальные отличия рыночной экономики от централизованно-планируемой связаны с характеристикой труда и его роли в формировании общественных отношений. Под общественным трудом понималась сумма прошлого и живого труда всех проживающих и работающих в обществе людей. Предусматривалось, в силу эффекта агломерации, что общественный труд больше, чем суммированный индивидуальный труд. Сама эта идея подразумевала общество и всю страну как одну большую фабрику. Такая идеология не выдержала проверку временем. Не вписываются в рынок, и понятия совокупный труд и совокупный рабочий, непосредственно общественный труд и его непосредственное расходование, имевшее место при первобытном коммунизме и насильственно притянутое к современному обществу.

На коренной порок такой идеологии первым указал профессор Г.Э. Слезингер, который “базируется на примате общества, а не человека”. При такой концепции преувеличивается роль и потенциальные возможности общества в его положительном влиянии на человека, а с другой, наиболее важной, недооцениваются как раз потенциальные возможности каждого человека, его общие интересы как личности. “Только принимая во внимание каждого конкретного человека с его индивидуальными потребностями и интересами, можно ... сформировать на принципах общности интересов, совместного труда и совместной собственности на средства производства общественные структуры разного уровня - от группы из нескольких человек, трудового коллектива предприятия до разного рода ассоциаций в масштабах отрасли, региона, государства”.

С другой стороны, совокупный труд предполагает непосредственное соединение со средствами производства, совсем отменяя какие-либо формы реального экономического обособления предприятий. На это противоречие в свое время указывал еще Я.А. Кронрод: “...совокупный рабочий, т.е. коллектив, кооперация работников, выступает как таковой только тогда и постольку, когда и постольку имеет место технологически и экономически относительно обособленная первичная кооперация работников для непосредственного процесса производства. Только в этих рамках образуется и этими рамками ограничивается реальная структура совокупного рабочего”.

Что касается производственных отношений, к которым обычно сводились общественные, то необходимо отметить, что общественные отношения намного шире и включают не только фазу производства, но и другие фазы воспроизводственного цикла: изучения спроса, исследования и разработки конкурентоспособной продукции, ее реализации и потребления, воспроизводственная функция оплаты труда и др.

Различия между социалистической и рыночной моделями воспроизводства нам

видится в следующем. В первой модели преимущество или роль “локомотива” отводится отраслям I подразделения, средства производства которого создают производство средств производства для II подразделения. А последнее - производит предметы потребления.

В рыночной модели все наоборот: потребительский спрос-> развитие отраслей II подразделения (пищевая и легкая промышленность, торговля, связь и коммуникации, транспорт, обслуживающий население и др.)-> связанное потребностями II подразделения, развиваются отрасли I подразделения (металлургия, машиностроение, станко- и приборостроение и др.). Не производство само по себе, а потребительский спрос выступает исходной точкой управления на всех уровнях. Для капиталистического предприятия лимитирующим производством фактором является, как правило, ограничение, обусловленное спросом, то для социалистического - ресурсные ограничения. Интересно, что венгерский экономист Я. Карнай, рассматривая проблемы занятости при социализме, вводит специальное понятие “трение в процессе приспособления”, связанное с необдуманностью планирования, низкой организацией, плохим кооперированием, отсутствием планомерности, сбоями в поставках, недисциплинированностью и т.п.

Теоретическая доктрина, объясняющая отсутствие рынка труда при социализме, “выводилась” из господства общественной собственности - нельзя продавать рабочую силу самому себе.

Основой данного подхода являлось упрощенное понимание взаимосвязи категорий всеобщности и распределения труда. “Всеобщая занятость меняет не только характер общественного разделения труда, но и требует особых специфических пропорций распределения труда сферами и крупными отраслями общественного производства”. Как отмечал Л.Н. Васильев, “индивидуумы, являющиеся носителями способности к труду, в процессе их межгосударственного перемещения не могут свободно распоряжаться своей рабочей силой как вследствие высокой степени обобществления труда к его национальной принадлежности, так и в силу действия ряда социально-экономических и правовых факторов, составляющих сущность производственных отношений при социализме”.

Основные функции рынка выполнял план, который управлял через централизованное регулирование, прежде всего инвестиционной политикой в сочетании с перемещениями рабочей силы по отраслевому и территориальному признаку. Критерий эффективности занятости находился в внеэкономической сфере, а именно, обеспечение полной занятости, как одним из основных принципов социального завоевания, любой ценой, даже чаще за счет снижения эффективности общественного производства.

В условиях господства общественной собственности на средства производства государство являлось главным распорядителем рабочей силы, как собственник. Для тоталитарного государства не столь важно, как эффективно используется людской потенциал. Тоталитаризму важно иметь население в безоговорочном подчинении, а личные интересы удовлетворять по минимуму, чтобы лишить человека социальной и экономической независимости. При таком подходе экономика хотя и мало эффективна, но создается почти полная управляемость людскими ресурсами. Надобность в свободном рынке труда просто отсутствовала. Оно в лице своих административных органов распределяло с помощью административных механизмов рабочую силу по отраслям, регионам и сферам деятельности и т.д. В этих условиях и не существовало рынка рабочей силы. И далее. Раз рабочая сила при социализме не является товаром, отсюда делался вывод и об отсутствии рынка рабочей силы.

Реальная действительность расходилась с устоявшейся идеологической догмой. Соединение работника по средствам производства так и не произошло. Работник так и оставался наёмным со строго фиксированной стоимостью, определяемой минимальными затратами на воспроизводство своей рабочей силы. Это приводило к уравниловке, низкому качеству работы, незаинтересованности в высокопроизводительном качественном труде и к слабой дисциплине труда. И основной причиной этих негативных проявлений выступала государственная монополия на рынке рабочей силы. Отсутствие нормальной рыночной конкуренции и невозможность государства адекватно определить вклад каждого работника и

коллектива в целом в создание национального дохода, вынуждало государство разрабатывать такие жёсткие инструменты централизованного управления, как единая тарифно-квалификационная система, единое нормирование труда, лимитирование всех средств и ресурсов, в том числе и численности работников.

Такое объективное усреднение всех условий производства и вознаграждение за труд само по себе приводило к уравниловке, а поскольку государство являлось монопольным собственником основных средств производства в условиях централизованного управления народным хозяйством и фактически диктовало заниженную цену на рабочую силу, то это приводило к высокому уровню эксплуатации труда.

Именно высокий уровень текучести по предприятиям различных отраслей народного хозяйства свидетельствовал о поиске работником такого работодателя, которому он смог бы на более выгодных условиях предложить свои способности к труду. Вся система территориального перераспределения трудовых ресурсов в район нового освоения базировалась на ряде материальных преимуществ по сравнению со старообжитыми территориями, при ослаблении которых наблюдался процесс обратничества для новосёлов и отток постоянного населения.

Таким образом, можно констатировать, что и в условиях социализма существовал официально не признаваемый рынок рабочей силы. И сегодня, строго говоря, речь должна идти не о его создании, а о разгосударствлении или демонополизации.

Необходимо также отметить, что попытки ввести категорию собственности на рабочую силу (стоимость и цена рабочей силы, издержки на рабочую силу и др.) предпринимались учёными уже в 70-80-е годы (В. Корниенко, А. Пахомов).

Ситуация в корне изменилась после 90-х годов с переходом экономики России к рыночным отношениям. Именно этому периоду наиболее характерно доминирование трудодефицита одновременно с предельно высоким уровнем занятости и значительных скрытых внутрипроизводственных резервов. С переходом к рыночным отношениям потребовался такой механизм управления трудом, который бы более гибко реагировал на появление всяких негативных проявлений в области труда.

В центре экономических реформ становятся все субъекты или “действующие лица” - предприятия всех форм собственности, в том числе и смешанной, и частной; регионы или другие территориальные социальные общности, кооперативы и отдельные личности (ИЧП).

Именно, в общей заинтересованности в результатах труда всех субъектов рыночных отношений, а не только государства (точнее его аппарата власти), и заключено главное преимущество рынка перед планом. Никому и в голову не придет завышать объемы сделанного, работать на склад, продавать по демпингу во внешнеэкономических сделках и других абсурдов с точки зрения экономической эффективности.

Во-первых, каждая из этих форм собственности становится самостоятельной с точки зрения конкурирующего нанимателя рабочей силы.

Во-вторых, всеобщий механизм хозяйственных связей внутреннего рынка включает распределение рыночных отношений и на ресурс рабочей силы.

В-третьих, развития демократизации в обществе приводит к расширению прав личности, ее суверенность простирается и на право самому распоряжаться своей способностью к труду.

Действующий на рынке закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам. В силу этого несоответствия происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых работников. Слабых и неспособных рынок не щадит, но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Как свидетельствует мировой опыт, основной причиной, сдерживающей процессы интернационализации использования рабочей силы и всего процесса воспроизводства, также

было отсутствие рынка труда.

Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать внеконкурентной, основанной на частной собственности экономике и демократических общественных институтов. Тоталитарное общество даже теоретически исключает возможность существования такого рынка, ибо не считает человека равноправным, юридически и экономически независимым от государства субъектом.

А. Топилин, исследуя формирование общего рынка труда среди стран-участниц СНГ, выделяет одну из главных функций “обеспечение свободного перемещения капиталов, товаров, услуг и рабочей силы, а также совершенствование структуры занятости и повышения эффективности труда”.

В конкурентно-рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нем, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально-технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Реальный рынок труда для России пока еще развивается крайне медленно. Причинами этому, а также большим отклонениям от цивилизованного рынка труда, можно выделить следующие:

- вместо постоянного повышения качества рабочей силы и вытекающего из этого улучшение структуры рабочей силы в производственных отраслях, из-за боязни безработицы работник морально готов мириться с работой на устаревшем оборудовании, с применением большого количества ручных операций. Ухудшается и сам социальный статус наемного работника, который опускается на дно “социальной пирамиды” и ставится в еще более зависимое положение по отношению к работодателю.

- утвердились крупные перекосы в оплате труда различных категорий работников. Страдают, как это ни парадоксально, высококвалифицированные работники различных отраслей народного хозяйства. Как показывают выборочные социологические обследования: “не нужна глубокая профессиональная подготовка работников, на первое место выдвигаются “деловые качества”, понимая под этим умение балансировать на грани с “серым” и “черным” рынком.

- известно, что безработица в развитых рыночных экономиках связана с кризисами перепроизводства, структурной перестройкой, долговременными инвестиционными циклами и несоответствием уровня профессионально - квалификационной подготовки требованиям рабочего места. Новое для нас явление безработица скорее определяется общим спадом производства, ценовым беспределом, нарушением устоявшихся межхозяйственных и межрегиональных связей, а также социальными причинами (развращение льготами в ВПК). Можно констатировать, что для России эти классические для западной экономики факторы на сегодня еще практически слабо обозначились. Предстоящие структурные сдвиги и связанный с ними обвал массовой открытой безработицы могут явиться тем “девятым валом”, который усилит неравновесие системы.

Безусловно, прав польских экономист Э. Мадей “без рынка труда невозможно эффективное управление в современном обществе”.

С момента принятия в 1991 году Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” впервые установлено, что “гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду, “принуждение к труду в какой-либо форме не допускается...”. Реализуется основная предпосылка формирования рынка труда - право собственности

человека на свою рабочую силу (владение, распоряжение, использование).

На рынок труда влияет множество факторов и наиболее важным является политика в области оплаты труда.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников.

Становление рыночной экономики сегодня предъявляет новые требования к изучению экономических процессов, в том числе и в области труда. Происходящие преобразования всех сторон жизни нашего общества в решающей степени зависят от активизации человеческого фактора, более полного и эффективного использования трудового и интеллектуального потенциала каждого работника, творческой энергии всех трудящихся, от соединения личных и общественных интересов.

Реализация новых задач возможна лишь при наличии подготовленных кадров. Многие функции государства по реализации этой политики возложены на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Понятие “заработная плата” наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Носитель трудовых отношений в обществе – работающая часть населения.

Заработная плата, является единственным источником доходов, какую заработную плату получает работник, зависит стабильность в жизни.

Величина заработной платы зависит от уровня жизни населения любой страны.

Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и другие), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом.

Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируется все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Традиционно заработная плата определяется как форма материального вознаграждения за труд, выраженная в денежной форме часть национального дохода (или основная часть необходимого продукта), поступающая в личное потребление работников в соответствии с трудовым вкладом .

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и трудовыми договорами.

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

Основными функциями заработной платы являются: воспроизводственная, компенсаторная, оценочная, распределительная и стимулирующая.

Воспроизводственная функция заработной платы связана с достижением основной цели трудовой деятельности человека – обеспечением средств для существования. Размер этих средств зависит от множества факторов и не в последнюю очередь от потребностей людей, от образа их жизни. Конечно, никто не будет платить кому-то больше, чем другому

лишь потому, что у него более высокие запросы. Однако зарплата должна обеспечить удовлетворение хотя бы минимальных потребностей людей. Это находит отражение в законодательном установлении уровня минимальной заработной платы, меньше которого оплата труда не должна опускаться.

Компенсирующая функция заработной платы призвана компенсировать дополнительные затраты труда или ущерб здоровью, вызываемыми тяжелыми и вредными условиями труда – загрязненностью, вредными химическими и иными средами, опасностью заражения, работой в неблагоприятных регионах и т.д. Это выражается в установлении повышений заработной платы за работу на селе, в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, районных коэффициентов и т.д.

Оценочная функция позволяет через выработанные критерии (объем выполненных работ, отработанное время, квалификация и т.д.) оценить размер трудового вклада работника.

Распределительная функция заработной платы призвана через определение размеров оплаты труда каждого работника распределить между ними фонд средств, выделенных на эти цели: фонд оплаты труда, фонд заработной платы, фонд материального поощрения и т.д.

Стимулирующая функция, обеспечивая соответствие уровня оплаты с количеством вложенного труда, нацеливает тем самым работников на достижение определенного результата.

Задача организации состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника, тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост труда работника должен осуществляться только на основе повышения эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства.

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости.

Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность определенных результатов труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

Будучи основным источником дохода, трудящихся заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает: законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ; налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц; установление районных коэффициентов и процентных надбавок; установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечиваются: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Оплата труда служит основой материального стимулирования работников в целях достижения каких-либо результатов.

Говоря об оплате труда как наиболее значимого фактора, влияющего на рынок труда, хочется отметить о незащищенности работников высокой квалификации в области здравоохранения и образования. Такой низкой оплаты труда как в этих сферах нет ни в одной отрасли Российской Федерации. Известный детский врач Леонид Рошаль сказал: “Бывает, что в медицинском коллективе берут все, сверху вниз. Такой сложился климат. Я понимаю, что это не от хорошей жизни. Когда нечем кормить детей и в благодарность кто-то дает деньги, врач думает: я должен стать на этот путь, иначе не прокормлю семью... Но всё равно это некрасиво. Этого не должно быть.”

Выше перечисленные факторы должны учитываться органами государственного регулирования с целью предотвращения “утечки” квалифицированных кадров из малооплачиваемых, а потому “непрестижных” сфер труда.