

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СОВРЕМЕННОЙ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ: ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ

К. Л. Андреев, М. А. Еремеев

Саратовский государственный социально-экономический университет

Поступила в редакцию 16 декабря 2010 г.

Аннотация: в статье выделены и проанализированы основные этапы эволюции систем оплаты труда в российских организациях; проанализированы основные аспекты формирования систем мотивации персонала с учетом развития различных методик вознаграждения персонала, а также ключевые аспекты построения компенсационных систем; намечены тенденции их развития.

Ключевые слова: оплата труда, трудовые ресурсы, персонал, формы оплаты труда, системы заработной платы.

Abstract: in the article are the main stages in the evolution of pay systems in Russian organizations identified and analyzed. The main aspects of the formation of systems motivate staff with the development of different methods of remuneration of staff are analyzed. Key aspects of building a compensation system, outlines their development are identified.

Key words: wages, manpower, personnel, form of payment, wage system.

При переходе к рыночной экономике предприятия начинают искать новые модели оплаты труда, призванные усилить материальную заинтересованность работников в повышении производительности. Общим принципом рыночной экономики является определение условий оплаты труда. В самом общем виде оплата труда – это денежное вознаграждение, которое работодатель выплачивает работнику за труд. При этом сторонами трудового договора согласовывается размер вознаграждения, а выплата осуществляется в сроки, установленные действующим законодательством, коллективным или трудовым договором.

Оплата труда является важным элементом социально-экономической политики, основным средством побуждения членов общества к высокопроизводительному и качественному труду. Она выполняет две основные связанные между собой функции:

– воспроизводительную, которая призвана с учетом других доходов обеспечивать расширенное или, по крайней мере, простое воспроизводство рабочей силы;

– стимулирующую, которая направлена на обеспечение профессионально-квалификационного роста работника и повышение результативности его труда [1, с. 56].

Современная теория рыночной экономики определяет оплату труда как цену труда, величина и динамика которой формируется под воздействием рыночных факторов, и в первую очередь спроса и

предложения. Истоки этой концепции уходят к А. Смит и Д. Рикардо. Так, А. Смит считал, что труд выступает в качестве товара и имеет естественную цену, которая определяется стоимостью физического минимума средств существования работника и его семьи и затрат исторически-культурного характера. Причем А. Смит не проводил различия между «трудом» и «рабочей силой», понимая под «естественной заработной платой» стоимость рабочей силы [2, с. 428].

Трудовая концепция включает в состав заработной платы все виды доходов, получаемых работником. Для того чтобы разграничить общие заработки и собственно заработную плату, используется понятие «ставка заработной платы», т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени – часа, дня и т.д.

В большинстве стран на постсоветском пространстве уровень заработной платы тесно связан с общей экономической ситуацией и производимым национальным доходом. В долгосрочном плане повышение заработной платы зависит от темпов экономического роста. На данный момент не существует экономической системы, какой бы она ни была продвинутой, в которой заработная плата увеличивалась бы самопроизвольно [3, с. 12].

С ростом конкуренции между предприятиями (как внутри страны, так и между странами) политика в области оплаты труда все больше используется как инструмент повышения трудовой мотивации работников и эффективности деятельности предприятия. Основанная на принципе создания

более тесной зависимости заработной платы от полученного результата, а не от количества времени, проведенного на рабочем месте, такая политика нацелена на повышение заинтересованности рабочих в конечном результате. Основными формами регулирования заработной платы в современной России являются:

– *государственное регулирование* – установление минимального размера оплаты труда (МРОТ), предельного размера его роста в период инфляции, налоговая политика;

– *коллективно-договорное регулирование* на федеральном и отраслевом уровнях – на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы, размеры социальных выплат и льгот (в том числе пособий по безработице);

– *корпоративные коллективные договоры* – предприятия устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, утверждают систему участия в прибылях и др.;

– *рынок рабочей силы* – определяет среднюю заработную плату и др.

Введение обоснованного минимального размера оплаты труда (или минимальной заработной платы) является одним из инструментов государственного регулирования рынка труда. Правильно определенный уровень МРОТ, как показывает мировой опыт, улучшает социально-экономическую ситуацию, стимулирует развитие производства, усиливает мотивацию рабочих, сокращает чрезмерную дифференциацию доходов и др. В начале экономических реформ в России предполагалось, что МРОТ будет соответствовать прожиточному минимуму, и в 90-х гг. XX в. он даже несколько превышал его. Но вслед за приватизацией и ростом инфляции МРОТ все больше и больше отставал от прожиточного минимума. В настоящее время МРОТ в России колеблется на уровне 30 % прожиточного минимума и не превышает 15 % национальной средней зарплаты. Для сравнения: это соотношение по ряду стран с переходной экономикой составляет: в Чешской Республике – 60 %; Польше – 43 % Венгрии – 50 %, Латвии – 56 %, Литве – 48 %, Эстонии – 64 %; в индустриально развитых странах: Австралии – 54 %, Бельгии – 50 %, Франции – 57 %, Великобритании – 44 %.

Вместе с тем, по заключению международной комиссии Евросоюза, минимальная зарплата должна достигать 68 % национальной средней зарплаты. Применение такого рыночного инструмента, как

установление МРОТ, удержание его на низком уровне во многом объясняется стремлением российского олигархического капитала через государственную власть повлиять на рынок труда, чтобы как можно больше (и дольше) занижать цену рабочей силы (труда) и обеспечивать себе возможность получать максимально высокую прибыль за счет использования дешевой рабочей силы.

Поднятие МРОТ до прожиточного минимума, установление часового минимума оплаты труда, как это сделано в Чехии, Венгрии, Нидерландах, Японии и других странах, нужно для того, чтобы работодатели не использовали теневые схемы выплаты заработной платы, создавали условия для роста производительности, внедрения новых технологий, методов научной организации труда.

Основным методом регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях является социальное партнерство, выступающее в формах консультаций руководителей профсоюзов и работодателей, заключения отраслевых и региональных тарифных соглашений, коллективных договоров (соглашений на уровне холдингов) [4, с. 356]. Представителями интересов работников в социальном партнерстве в соответствии со ст. 29, 30, 31, 37 Трудового кодекса РФ выступают профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов. Если на предприятии имеется первичная организация Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), то иной представительный орган не определяется. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ).

Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» установлено, что работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

На волне перестройки наряду с прежними профсоюзами, преобразованными в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР), были созданы альтернативные (свободные) профсоюзы.

Фактически устанавливалась система различных гибридных структур, именуемых профсоюзами. Как отмечают исследователи, профсоюзы пользуются поддержкой не более 20 % работников, остальные убеждены в их полной зависимости от работодателя.

В ряде стран, где действуют несколько профсоюзов, на предприятиях функционирует представительный орган работников (ведущий переговоры с предпринимателем), и все подразделения делегируют в него своего уполномоченного (представителя) независимо от профсоюзной принадлежности. На российских предприятиях, где нет доверия к профсоюзам, возможно создание «иных организаций», представляющих интересы работников. Однако, согласно закону, единственным субъектом переговоров выступает «профсоюз большинства» (как правило, входящий в ФНПР), который по традиции не представляет интересы наемных работников перед владельцем предприятия, а выполняет лишь задачи социально-бытового обслуживания.

В тарифном регулировании заработной платы ключевым является вопрос установления достаточного для нормального воспроизводства рабочей силы уровня гарантированных тарифных ставок (окладов) с учетом сложности и условий труда, физических и умственных усилий, возлагаемой на работника ответственности, а также обоснованной их дифференциации по категориям персонала в зависимости от изменяющегося спроса и предложения на рынке труда. Регулирование заработной платы – важнейшая задача профсоюзов. В США, например, более 20 % работников объединены в профсоюзы. Заработная плата этих рабочих определяется не спросом и предложением, а результатом переговоров между лидерами профсоюзов и руководством фирм. Заключенный коллективный договор часто поднимает заработную плату выше равновесного уровня, но одновременно позволяет фирме самостоятельно решать вопрос о количестве необходимых работников. Однако на российских предприятиях роль профсоюзов в указанном вопросе сводится, в основном, к декларациям о необходимости резко повысить уровень минимальной зарплаты, поднять его до уровня средней зарплаты [5, с. 23].

При этом, согласно ст. 40 ТК РФ, коллективный договор заключается и при наличии разногласий, а несогласованные позиции становятся предметом коллективного трудового спора. Коллективный договор и протокол разногласий должны быть подписаны в течение трех месяцев с начала ведения

переговоров. Это значит, что работодатель в ходе переговоров может вносить в текст коллективного договора несущественные поправки (например, о дисциплинарных взысканиях), тогда как принципиальные вопросы, касающиеся, скажем, размера заработной платы, включаются в протокол разногласий. А протокол разногласий – это начало коллективного трудового спора. Законодатель таким образом ставит наемных работников перед выбором: либо начинать процедуру коллективного трудового спора, либо смириться с нарушениями своих трудовых прав, либо прибегнуть к альтернативным формам протеста [6, с. 35].

Кроме того, в ТК РФ не предусмотрено право профсоюзов на ведение переговоров с работодателем по текущим вопросам организации труда, его условий, по конфликтным ситуациям, поэтому сейчас работодатель вполне может отказаться обсуждать такие вопросы на основании того, что соответствующих пунктов нет в коллективном договоре. В целях разрешения коллективного трудового спора в соответствии со ст. 399 ТК РФ требования работников должны утверждаться на собрании (конференции) большинством работающих на данном предприятии, а не только работников – членов какого-либо профсоюза. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ (ст. 409 ТК РФ) признается право работников на забастовку как способ решения коллективного трудового спора. Однако забастовка может быть признана незаконной, если в течение пяти дней с момента ее объявления не будет согласован минимум необходимых работ (ч. 5, ст. 412 ТК РФ). Сроки согласования может затянуть и сам работодатель. Фактически уже сложилась практика, когда работодатель при объявлении забастовки сразу же обращается в суд с требованием признать ее незаконной. Поскольку о забастовке работодателя следует предупредить за десять дней, у него достаточно времени и формальных возможностей для получения судебного решения, выгодного администрации.

Предусмотренные ТК РФ (ст. 398–418) процедуры и условия размещения коллективных трудовых споров настолько усложнены, что подталкивают наемных работников к применению незаконных действий, переводят конфликт в неправовое поле. Как отмечают исследователи, ТК РФ рассчитан на работодателей, ориентированных на получение быстрой прибыли с последующей ликвидацией производства и выездом в дальнейшем за рубеж.

Проводимая Правительством России политика заработной платы на постсоветском пространстве

вобрала в себя все либерально-демократические идеи западной научной мысли. Как справедливо отмечают авторы международного социологического исследования «Становление трудовых отношений в постсоветской России», «теории переходного периода утверждают прагматику новых правил и смешение в них прежних и новых норм» [7, с. 137–138]. Выводы, сделанные в названном социологическом исследовании, свидетельствуют о следующем:

– единообразия правил и практик трудовых отношений нет и реально быть не может в силу различий по отраслям производства; между мегаполисами и так называемой глубинкой; вследствие различий этнических и региональных культур и традиций;

– формальные, установленные законом правила трудовых отношений повсеместно переплетаются с неформальными, часто межличностными отношениями между рабочими и руководством;

– работники наемного труда в подавляющем большинстве на данный момент не видят какого-либо института, представляющего их интересы в отношениях с работодателем: массовые опросы указывают на полное недоверие официальным профсоюзам;

– в конфигурациях системы управления (менеджмента) имеют место все известные ее формы: автократическая, клановая, иерархическая, бюрократическая.

Из этого вытекает, что на постсоветском пространстве России не сложились еще система трудовых отношений и соответствующая политика заработной платы, адекватные социальному государству, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (ст. 7 Конституции РФ).

Анализ эволюции регулирования основной заработной платы в восточноевропейских странах показывает, что по мере становления рыночных отношений изменяются характер и субъекты этого регулирования. Центр тяжести в этом процессе постепенно перемещается на предприятия. Формируется система коллективно-договорного регулирования заработной платы, возрастает роль профсоюзов.

Оплата труда при переходе к рыночной экономике приняла на себя основной удар социальных последствий «шоковой терапии»: значительно (в 3–4 раза) сократился средний уровень заработной платы, усилилась ее дифференциация, особенно

между основной массой трудящихся и олигархическим кланом, между работниками предприятий и руководителями и др., укоренились невыплата заработной платы и выплата ее в натуральной форме (производимой продукцией и др.).

Общий уровень заработной платы определяется рентабельностью производства, которая, в основном, зависит от места, занимаемого предприятием на рынке. Отдельные производители-монополисты, несмотря на низкую конкурентоспособность их продукции, контролируют внутренний рынок и получают высокие прибыли. Поднимая отпускные цены, они платят своим работникам более высокую зарплату даже в условиях значительного спада производства.

Крупные промышленные предприятия, оставшиеся в государственной собственности, плохо приспособлены к рыночным условиям хозяйствования и нуждаются в серьезной структурной перестройке на принципах вертикальной интеграции. Острой проблемой для них остаются низкая эффективность, взаимные неплатежи, высокие издержки производства и др. Слабо изменилась ситуация и на приватизированных предприятиях, значительная их часть оказалась несостоятельной и неплатежеспособной. Малые предприятия частного сектора имеют больше возможностей платить высокую конкурентную зарплату, и средний уровень оплаты труда в этом секторе выше. В целом оплата труда и цены на продукцию здесь оказываются более гибкими, и принципы ценообразования, которым следуют предприниматели, определяются прежде всего рыночными факторами, т.е. спросом и конкуренцией.

В сравнении с государственным сектором, конкуренция здесь носит более острый характер и случаи доминирования монополистов на рынке относительно редки. Тем не менее частные фирмы, действующие в сфере торговли и услуг, воспользовались первоначальным дефицитом на большинство потребительских товаров, который позволил им устанавливать высокие торговые надбавки. Известны также случаи, когда фирмы координируют свою ценовую политику, сговариваясь о намеренном ограничении поставок того или иного товара, создавая искусственный его дефицит, и таким образом имеют возможность устанавливать завышенную цену и максимально высокие прибыли (так было, например, с ценами на бензин, зерно и др.).

Особенности оплаты труда в советской, переходной и рыночной экономических системах представлены в таблице.

Особенности оплаты труда в советской, переходной и рыночной экономических системах [1, с. 42]

Показатели сравнения	Виды экономических систем		
	Советская экономика	Переходная экономика	Рыночная экономика
Связь с конечными результатами производства	Косвенная	Смешанная	Прямая
Тип организации производства	Функционально-технологический	Смешанный	Предметный
Уровень дифференциации в оплате труда	Низкий (невысокий)	Средний	Высокий
Форма выплаты заработной платы	Преобладание натуральной	Смешанная (денежная, натуральная, акциями)	Денежная
Соотношение заработной платы и прожиточного уровня	Зарплата ниже прожиточного минимума	Зарплата ниже прожиточного минимума	Зарплата выше прожиточного минимума

В целом, частные предприятия в условиях инфляции сумели добиться успеха за счет более быстрого повышения своих отпускных цен по сравнению с общим ростом потребительских цен. Этим во многом и объясняется более высокий уровень оплаты труда в сфере торговли, в которой частный бизнес уже доминирует.

Современная российская экономика находится в переходном периоде – она вышла из административно-командной системы и не полностью вошла в рыночную. В переходной экономике наблюдаются как прямые связи заработной платы с конечными результатами труда, так и косвенные; меняется тип организации производства – появляются вертикально-интегрированные структуры; усиливается дифференциация в оплате труда; сохраняются в значительной мере натуральная оплата, а также неплатежи заработной платы; остается достаточно низким соотношение заработной платы и прожиточного уровня. В целом переходный период характеризуется неразвитостью рынка рабочей силы (рабочая сила еще не стала полноценным товаром), слабой саморегуляцией рыночных механизмов. Заработная плата в этих условиях определяется еще не стоимостью и колебаниями цены рабочей силы, а динамикой цен производимой продукции и др. Вследствие этого отсутствует гарантированность стабильного заработка, занижается уровень оплаты труда и усиливаются нерациональные скачки размеров заработной платы по разным производствам и секторам экономики.

Подводя итоги, следует отметить, что оплата труда в рыночной экономике имеет ряд особенностей. *Во-первых*, прослеживается прямая связь заработной платы с конечными результатами производства. По этому поводу Г. Форд писал: «В действительности не работодатель платит жалование.

Он только управляет деньгами. Жалование платит нам продукт, а управление организует производство так, чтобы продукт был в состоянии это делать... Условия для высоких ставок создаются внутри самой фабрики. Если их нет, то высокой оплаты не будет. Нельзя изобрести систему, которая обходила бы труд... Система заработной платы до сих пор дает единственную возможность вознаграждать за вклад в производство по его ценности».

Во-вторых, преобладает предметная организация производства, основанная на вертикальной интеграции, которая, помимо изменения технологии выпуска конечной продукции, приводит к многочисленным дополнительным эффектам: позволяет снижать транзакционные издержки и манипулировать объемом полученной прибыли, перераспределяя ее между подразделениями фирмы; осуществлять диверсификацию производства, что уменьшает общий риск хозяйствования, особенно в условиях расширения деятельности; предотвращает потери от монопольной власти и др.

В-третьих, растет уровень дифференциации заработной платы на основе методов качественной оценки работ, исполнительности работника с учетом его индивидуального мастерства, заслуг и результатов труда. Среди формализованных методов оценки можно назвать следующие: использование графической шкалы оценок, альтернативное ранжирование, попарное сравнение и др. Все эти методы основываются на применении нормируемых заданий для каждого работника.

В четвертых, наряду с формализованными методами оценки исполнительности для правильного начисления заработной платы учитываются личные качества работника, его творческий потенциал – осуществляется индивидуализация оплаты труда. Широко применяются также гибкие системы

оплаты труда. Например, в крупных корпорациях дополнительные прибыли, полученные благодаря сокращению производственных издержек, делятся между сотрудниками и корпорацией в соответствии с разработанными методами подсчета результатов работы и материального вознаграждения за них.

В-пятых, формы выплаты заработной платы носят денежный характер. При этом исходят из теоретической предпосылки, что оплата труда должна равняться по возможности величине предельного продукта труда работника.

В-шестых, заработная плата существенно превышает прожиточный минимум. В реальной жизни доходы формируются не только в результате действия рыночной конъюнктуры, но и на основе корпоративной компенсационной политики.

В-седьмых, на ряде предприятий вознаграждение за труд формируется в виде компенсационного пакета, включающего все виды доплат и надбавок.

Саратовский государственный социально-экономический университет

Андреев К. Л., кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом

E-mail: Maxon2005@yandex.ru

Тел.: 8 (8452) 21-17-58

Еремеев М. А., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

E-mail: Maxon2005@yandex.ru

Тел.: 8 (8452) 21-17-58

ЛИТЕРАТУРА

1. Горелов Н. А. Вознаграждение работникам (компенсационный менеджмент) : учеб. пособие / Н. А. Горелов. – СПб. : ЛИК, 2007.

2. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент : пер. с англ. / Р. Хендерсон ; под. ред. Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2004.

3. Кржижановский Г. М. Хозяйственные проблемы РСФСР Госплана / Г. М. Кржижановский // Об едином хозяйственном плане. – М., 1989.

4. Жуков А. Л. Реагирование и организация оплаты труда : учеб. пособие. – М. : МИК, 2003.

5. Магура М. И. Мотивация персонала и эффективность управления / М. И. Магура // Управление персоналом. – 2003. – № 6. – С. 22–25.

6. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. – М. : МЦФЭР, 2003.

7. Струмилин С. Г. Избранные произведения : в 5 т. – Т. 3 : Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1964.

Saratov State Socio-Economic University

Andreev K. L., Doctor of Economic Sciences, Professor of Labor Economics and Personnel Management Department

E-mail: Maxon2005@yandex.ru

Тел.: 8 (8452) 21-17-58

Eremeev M. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Economics and Personnel Management Department

E-mail: Maxon2005@yandex.ru

Тел.: 8 (8452) 21-17-58