**Основные элементы оплаты и стимулирования труда в современных условиях**

**Введение**

В условиях рыночной экономики отношения между наемным работником и предпринимателем строятся на новой основе. Цель предпринимателя  это успех на рынке и, соответственно, получение прибыли. Цель наемных работников  получить материальное вознаграждение и удовлетворение от работы. Предприниматель старается получить максимум прибыли при минимуме издержек (в т.ч. и на персонал). Наемные работники стараются получить большее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями наемного работника и предпринимателя и состоит суть стимулирования работников в рыночной экономике.

Для предпринимателя люди являются наиболее ценным ресурсом, так как именно люди могут постоянно совершенствоваться. Соответственно, умело управляя людьми, можно постоянно совершенствовать организацию производства и увеличивать прибыль. Поэтому предприниматель должен хорошо разбираться в людях, знать их достоинства и недостатки, мотивы, которые побуждают их к труду.

Хорошее знание мотивации работников  залог создания более совершенной системы стимулирования наемных работников.

С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Эволюционируют и материальные формы стимулирования наемных работников. В материальном вознаграждении увеличивается доля выплат по результатам хозяйственной деятельности предприятия, большее значение придается развитию у наемных работников корпоративного мышления, развивается система социальных льгот.

В то же время в условиях изменения форм собственности необходим комплексный подход к оценке влияния стимулирования на эффективность труда наемных работников и отношения между предпринимателем и наемными работниками, что обусловливает актуальность избранной темы.

В западной экономической литературе содержатся сведения по современным формам стимулирования наемных работников, но они разрозненны, отражают специфику отдельных стран и не применимы в чистом виде по отношению к российской экономике.

**1. Житейские экономические категории: стоимость, цена, заработная плата**

Стоимость как экономическая категория характерна лишь для товарного производства, для продуктов, предназначенных для обмена. Она представляет собой овеществленный в товаре общественный труд. В состав себестоимости продукции включают стоимость материальных затрат, отчисления на социальные нужды, амортизацию основных фондов, заработную плату и прочие затраты. Величина же стоимости товара в классической литературе определяется количеством общественно необходимого рабочего времени для его производства. Такой подход содержит принципиальную систематическую ошибку для общественного производства с ненулевым ссудным процентом. Дело в том, что выплаты процентов по кредиту в объеме учетной ставки ЦБ плюс 3% относятся на себестоимость продукции и тем самым деформируют ценообразование во всем народнохозяйственном комплексе.

Эта составляющая в себестоимости товара с длинным циклом производства может многократно превосходить его стоимость, определяемую без учета процентных платежей, тем более в экономике нашей страны, где учетная ставка ЦБ менялась за время перестройки в диапазоне 25–210% годовых.

В экономике господствует заблуждение, что процентные платежи завышают стоимость лишь тех товаров, производители которых берут деньги в кредит, а отказавшись от кредита можно отстроиться от этого системного изъяна. В действительности это не так, поскольку любое сырье, услуги инфраструктурных отраслей содержат долю процентов в своей себестоимости, ибо кредитуются водоканал, энергосистемы, транспорт, жилищники, строители и т.д. По данным М. Кеннеди («Деньги без процентов и инфляции, Lilalex, Швеция, 1993 г.) доля процентов в стоимости товаров и услуг повседневного спроса (вода, канализация, энергетика, плата за жилье) для относительно благополучной в плане процентных платежей ФРТ составляет величину порядка 50%. Стоимость является критерием выявления эффективности и общественной полезности отдельных технологических отраслей. Однако принципиально разное влияние процентной составляющей в разных сферах деятельности формирует ложные представления как о сравнительной эффективности отраслей, так и о кадрах, об их квалификации, умении организовать и вести дело. Так, даже высочайшая квалификация и трудолюбие аграрного сектора не могут получить адекватной оценки общества, так как результаты их усилий сводятся на нет из-за неэквивалентных процентных платежей, вызванных большой кредитоемкостью и длительным циклом оборота капитала.

Цена является денежным выражением стоимости товара. Однако наряду со стоимостью товара, цена связана кроме того и с соотношением спроса и предложения, ибо их несоответствие серьезным образом воздействует на цену. Если спрос превышает предложение, то это ведет к увеличению цены по отношению к стоимости. И наоборот – превышение предложения по отношению к спросу ведет к отклонению цены в зону ниже стоимости товара. При наличии широкой классификации цен выделим из нее оптовые и розничные цены, при этом розничные цены всегда превышают оптовые на сумму издержек торговли и ее прибыли. Цена на продукцию не может быть конкурентоспособной если в ее состав включены несопоставимые по размерам процентные платежи по всем видам кредитов, прямо или косвенно связанных с производством этой продукции и сырья для нее, с функционированием материальных, энергетических, транспортных систем, обеспечивающих это производство.

В товарном производстве каждый из работников принимает участие в формировании дохода предприятия, в производстве некоторой части совокупного общественного продукта, национального дохода. В обмен на созданную им долю он получает встречное право на эквивалентную часть национального дохода, на удовлетворение личных потребностей. Эта часть национального дохода, получаемая в соответствии с затратами и результатами его труда и называется заработной платой. Бескризисное развитие общества возможно только в том случае, если сохраняется изначальный смысл заработной платы, как стоимостной категории, обеспечивающей эквивалентный товарный обмен. В случае формирования доходов и заработной платы без связи с созданием национального дохода (ссудный процент, доходы от спекуляций валютами, акциями и т.п.), страна не может не войти в инфляционные процессы и кризисы из-за прямого нарушения процедур товарного обмена, когда изымаемое из национального дохода через зарплату не подкреплено равноценным товарным взносом в этот доход. Именно поэтому заработная плата кредитно-финансовой системы, как и любой иной сферы обслуживания, должна формироваться исключительно как часть дохода сферы материального производства, функционирование которого она обслуживает.

Система формирования заработной платы в России в настоящее время согласована с вектором цели на разорение страны. При этом чем выше общественная значимость труда, тем по более низкой ставке занятые им оплачиваются. И напротив, труд, имеющий нулевую общественную пользу и тем более наносящий обществу вред, относится к разряду высокооплачиваемого. При этом в зону абсолютной нищеты попадают хлеборобы (хлеб всему голова), труженики села, учителя, врачи, военные и т.п. Высокая заработная плата имеет место в структурах, переливающих из пустого в порожнее (брокерские фирмы, биржи, банки), в отраслях, превращающих народное состояние (газ, нефть, лес и пр.) в груды бессмысленной долларовой макулатуры, подрывающих генетический потенциал народа с помощью табака, алкоголя, его наиболее опасной разновидности – пива, и других ядов, включая информационно-телевизионные наркотики, уродующие подрастающее поколение.

Заработная плата считается основным источником, обеспечивающим доступ к жизненным средствам для воспроизводства трудовых ресурсов нужной подготовки и качества. При этом полагается, что денежная система со ссудным процентом оказывает на всех одинаковое как положительное (при вкладах в банк), так и отрицательное (при займе в банке) воздействие. В действительности же, на базе ссудного процента мы имеем серьезную систему перераспределения доходов, когда после начисления заработной платы имеющие высокие доходы становятся еще богаче, а имеющие низкие доходы становятся еще беднее. В соответствии с расчетами, выполненными ранее упоминаемой М. Кеннеди потери от процентов низкообеспеченных семей в пять раз превосходят их процентные доходы. Такие тенденции работают в отношении 80% населения. И напротив, доходы от процентов самых высокообеспеченных семей в два раза превосходят их процентные расходы. Расчет выполнен для учетной ставки, равной 5.5% годовых. Для нашего случая (25% годовых) ситуация многократно усугубляется. Именно эта закулисная схема жестокой эксплуатации осталась вне поля зрения К. Маркса.

Страна, формирующая систему общественно полезной экономики, с помощью налогово-дотационной политики должна создавать равнопривлекательные с точки зрения заработной платы условия для всех отраслей народного хозяйства.

**1.1 Сущность и принципы управленческого контроля**

Управленческий (внутренний) контроль является одной из основных функций менеджмента. Деятельность организации требует, чтобы контроль, как и планирование, с которым он теснейшим образом связан, был непрерывным процессом. Процесс контроля состоит из трех основных элементов:

• определение перечня нормативных документов (бюджеты, планы, положения, стандарты, приказы, штатные расписания, договора, бухгалтерские документы и др.), характеризующих деятельность организации и подлежащих контролю, а также источников информации об их исполнении. Определение «точек контроля», то есть наиболее подходящих мест для осуществления контрольных действий,

• снятие информации о реальном положении дел в разрезе ранее определенного перечня документов и сопоставление ее с нормативными документами; определение степени отклонения,

• устранение причин порождающих отклонения, а в случае необходимости, корректировка управленческих и производственных процессов.  
Контроль призван решать следующие задачи:

• своевременно обнаруживать неизбежные в деятельности любой организации нарушения, ошибки, злоупотребления и оперативно принимать меры для их устранения,

• оценить работу организации и ее персонала за определенный период времени, а также эффективность и надежность управления ею,

• создать основу для соответствующей мотивации персонала организации,

• разработать превентивные меры для недопущения в будущем неудовлетворительных результатов деятельности,

Цели контроля будут достигнуты только в том случае, если он осуществляется в соответствии с пятью нижеперечисленными принципами:

• контроль должен быть всеохватывающим, то есть держать в поле зрения основные сферы деятельности организации,

• контроль не должен быть чрезмерным и мелочным, так как это ухудшает морально-психологический климат в организации,

• контроль должен быть гибким, то есть соответствовать изменениям в стратегии и структуре организации,

• контроль должен быть объективным, то есть непредвзятым и нацеленным на конкретные процессы, результаты, людей,

• контроль должен быть экономичным, чтобы выгоды, приносимые контролем, превышали затраты на его проведение.

На практике существует три основных вида управленческого контроля: предварительный, текущий и итоговый.

Предварительный контроль осуществляется на стадии проверки готовности организации, ее персонала, системы управления, производственных процессов к заявленной деятельности. Текущий контроль ведется в двух формах: стратегический контроль и оперативный контроль. Стратегический контроль нацелен на оценку степени достижения организацией конечных целей и эффективности использования ресурсов при этом; наиболее широко используемый оперативный контроль ориентирован на текущую производственную и хозяйственную деятельность организации. Итоговый контроль связан с всесторонним анализом и оценкой выполнения организацией своих планов, принятых организацией на определенный период (например, год) и составлением новых планов на будущий период.

## 1.2 Факторы, определяющие уровень оплаты труда. Рост фондовооруженности и производительности труда – основа повышения заработной платы

Труд, рассматриваемый как рыночный фактор производства, включает услуги наемных работников, приобретаемые на рынке труда. Здесь определяются величина заработной платы, условия найма, занятость, безработица, мобильность работников и др. (более подробно о рынке труда см. гл. 16).

Работники различаются по полу, возрасту, образованию, квалификации, профессиям и т.д. Одни работники зарабатывают больше, другие меньше. Однако мы отвлекаемся от этих различий, поскольку прежде всего нужно ответить на вопрос о том, как определяется средняя реальная заработная плата в целом по экономике.

В общем виде исходной базой, определяющей размер оплаты труда на каждом этапе развития общества, являются затраты на воспроизводство рабочей силы, обеспечивающие признаваемый нормальным уровень потребления работников и членов их семей. Заработная плата формируется на этой основе с использованием механизма спроса и предложения. При этом, несмотря на все зигзаги и повороты, уровень реальной заработной платы в развитых странах с рыночной экономикой на длительных отрезках времени повышается.

Базой роста реальной заработной платы является увеличение производительности труда. Решающее значение для повышения производительности труда имеет рост его вооруженности основными фондами, связанный с взаимозаменяемостью труда и капитала. Одновременно увеличение капитала увеличивает спрос на труд. Спрос на рабочую силу с ростом общего объема накопленного капитала возрастает при любом уровне реальной заработной платы.

Для того чтобы экономическая политика вела к росту ВВП, занятости и уровня оплаты труда, должны выдерживаться определенные соотношения ведущих макроэкономических показателей. Одним из таких соотношений является соотношение роста заработной платы и производительности труда. Ставки номинальной заработной платы могут увеличиваться в меру роста производительности труда в целом по экономике. Аналогичное правило справедливо и в отношении отдельных отраслей. Поскольку удельные издержки на рабочую силу в этом случае не изменяются, рост заработной платы не будет иметь инфляционных последствий.

При этом в отраслях, где рост производительности труда опережает рост заработной платы, цены могут иметь тенденцию к снижению, а в отраслях с обратным соотношением – к повышению, чтобы компенсировать рост удельных издержек на заработную плату. Следует иметь в виду, что рынок труда неоднороден и различные его сегменты изменяются с различной скоростью и проявляют определенную независимость и устойчивость в связи с проблемами смены профессии, места жительства и т.д.

Обеспечивающий эти тенденции механизм сводится к следующему. При сложившейся цене продукции рост цены любого фактора производства ведет к сокращению спроса на этот фактор, и наоборот. Спрос предприятий на тот или иной фактор, в том числе на труд, является функцией его реальной цены, под которой понимают номинальную цену фактора, деленную на номинальную цену единицы продукции.

Проектируя производство на длительную перспективу, предприятия рассматривают различные варианты производства продукции. Во многих случаях существуют альтернативные решения, и приходится выбирать, что лучше: использовать относительно больший объем капитала при меньшей численности работников или увеличить численность работников за счет экономии на физическом капитале.

Из приведенного ранее уравнения w: MPL = rk: МРК вытекает равенство, позволяющее решать эту проблему:

Иначе говоря, чем меньше отношение заработной платы к доходности (рентной оценке) капитала, тем меньше оптимальный уровень отношения предельного продукта труда к предельному продукту капитала.

При выборе вариантов производства – труда или капитала – это означает следующее. Чем ниже издержки на труд по сравнению с издержками на капитал, тем выгоднее использование труда, и предприятия будут стремиться использовать больше труда, чем капитала. В случае если издержки на труд высоки по сравнению с издержками на капитал, предприятия будут стремиться повысить долю капитала.

В краткосрочном периоде величина капитала, который может быть использован, является фиксированной; в долгосрочном периоде предложение капитала высокоэластично. Предложение земли как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде практически фиксировано. Норма дохода от использования земли и капитала зависит от спроса и предложения этих факторов производства.

Факторы производства приносят доход, если отдача от них больше затрат, связанных с их использованием. Минимальная величина отдачи должна быть не меньше альтернативной при иных способах получения дохода. Она возрастает с увеличением цены капитальных активов и величины реальной процентной ставки.

В долгосрочных конкурентных условиях спрос предприятия на капитал будет возрастать до тех пор, пока предельная доходность капитала будет равна его цене – стоимости использования услуг капитала: арендной плате и другим видам рентной оценки. При этом предельная доходность дополнительного капитала определяется как произведение дополнительного выпуска продукции на цену ее единицы.

Из изложенного вытекает, что существуют определенные зависимости между уровнем оплаты труда, количеством занятых и взаимозаменяемостью труда и капитала. Рост ставок заработной платы ведет к сокращению спроса на труд и увеличению спроса на капитал. Масштабы и темпы этого замещения зависят от эластичности спроса на труд по заработной плате. Эластичность спроса тем выше, чем легче замещают друг друга в производстве труд и капитал, и варьирует по секторам экономики и отраслям промышленности.

Фактором, противодействующим замещению труда капиталом при повышении заработной платы, является связанный с ее ростом рост предельных издержек для каждого уровня выпуска продукции. Повышение предельных издержек снижает оптимальный уровень выпуска и соответственно уменьшает спрос на капитал при увеличении заработной платы.

В целом за длительные периоды происходят взаимосвязанные процессы роста производительности труда и заработной платы на основе увеличения капиталовооруженности труда. При этом давление со стороны наемных работников, направленное на повышение заработной платы, ориентирует предприятия на замещение труда капиталом.

Ситуация в экономике в целом складывается из процессов, происходящих в отдельных отраслях производства и на предприятиях. В случае если процесс замещения охватывает отрасль в целом, изменяется объем потребления какого-либо фактора, объем производимых в отрасли товаров и цена продукции. Эластичность спроса на факторы отражает эластичность спроса на производимые отраслью товары. При этом чем менее эластичен спрос на продукцию отрасли, тем менее эластичен и спрос на отдельные факторы производства. Это определяется тем обстоятельством, что рынки товаров и рынки производственных факторов взаимосвязаны. Спрос на факторы является производным от спроса на продукцию, в производстве которой они участвуют.

Повышение заработной платы в какой-либо отрасли на основе роста производительности труда более уровня, сложившегося в других отраслях, приводит к увеличению притока работников в данную отрасль и соответствующему сокращению предложения рабочей силы в отраслях с более низкой заработной платой. Эти отрасли в целях привлечения работников вынуждены, в свою очередь, повышать заработную плату и компенсировать эти дополнительные затраты за счет роста производительности труда на основе совершенствования технологии и повышения капиталовооруженности труда.

Таким образом, повышение заработной платы в одной отрасли оказывает влияние на рынок труда в других отраслях. Аналогичная ситуация может складываться в отдельных регионах: повышение заработной платы на отдельных предприятиях может притягивать туда работников соседних предприятий и вынуждать их к принятию ответных мер.

Уровень оплаты труда в каждом периоде зависит от факторов, определяющих потребность в рабочей силе, и факторов, изменяющих ее предложение. Такими факторами являются, в частности, уровень развития экономики, цикличность развития, изменение численности населения в целом и в трудоспособном возрасте, доля желающих работать при складывающемся уровне оплаты труда и предлагаемых условиях работы, изменение структуры производства, миграционные процессы, войны и др.

В течение длительных периодов времени решающее воздействие на увеличение спроса на рабочую силу оказывает накопление в экономике физического капитала, появление и развитие новых сфер приложения капитала и труда. Эти процессы сопровождаются увеличением вооруженности труда основными фондами, ростом его производительности и вовлечением в производство увеличивающегося с ростом населения числа лиц в трудоспособном возрасте даже с учетом сокращения длительности рабочего времени – продолжительности рабочей недели, рабочего дня. Рост производительности труда и ВВП как в целом, так и на одного занятого и на душу населения создает условия для увеличения его доходов.

Совокупность указанных факторов определяет величину номинальной и реальной заработной платы. Под номинальной заработной платой понимают сумму денег за выполненную работу. Реальная заработная плата определяется количеством товаров и услуг, которое работник может приобрести на номинальную заработную плату. Поскольку работники трудятся для того, чтобы иметь возможность приобретать товары и услуги, решающее значение имеет реальная заработная плата. Ее величина, несмотря на происходящие в отдельные периоды сокращения с увеличением производительности труда, накопленного физического капитала, освоением достижений науки и техники, имеет тенденцию к повышению. Эта тенденция сопряжена с повышением квалификации рабочей силы.

Уровень квалификации называют человеческим капиталом рабочей силы. Человеческий капитал – это сумма врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, обеспечивающих возможность приносить доход.

Человеческий капитал неотделим от его владельца. Цена услуг, предоставляемых работником, зависит от его квалификации, поскольку с ней связаны качество его услуг, производительность труда и увеличение прибыли. Повышение квалификации работников также ведет к повышению уровня оплаты труда. Рост человеческого капитала является одним из важнейших источников увеличения производственных ресурсов на основе повышения его эффективности. Вложения в человеческий капитал обеспечивают в развитых странах до 30% прироста национального дохода.

Наличие и характер используемых ресурсов во многом определяют структуру экономики страны и ее экономические взаимоотношения с другими странами.

В зависимости от преобладания тех или иных используемых ресурсов отрасли и сферы экономики относятся к первичному, вторичному или третичному секторам производства. Основным ресурсом для первого сектора являются земля и ее недра. Соответственно к нему относятся сельское хозяйство, добывающая и лесная промышленность и другие отрасли, связанные с использованием природных ресурсов. Второй сектор связан по преимуществу с использованием капитала (основных и оборотных средств) и труда. Третий сектор относительно больше связан с предпринимательской деятельностью и охватывает финансы, банки, страхование, лиц свободных профессий, а также транспортную и складскую деятельность.

Конечно, такое деление условно. Характерно, однако, что второй и третий секторы являются более эффективными. В развитых странах удельный вес отраслей, базирующихся на капитале и предпринимательской деятельности, и уровень жизни относительно выше. Страны, экономика которых базируется в основном на сельском хозяйстве и добывающей промышленности, как правило, относятся к отсталым, имеют относительно низкий уровень душевого дохода и качества жизни.

### 2. Российский рынок труда: «щадящая» динамика занятости

Рынок труда – как и любой другой – имеет два основных измерения – количественное и ценовое. Первое определяется числом и составом занятых работников, а также продолжительностью их рабочего времени; второе – заработной платой, то есть ценой труда как фактора производства.

В развитых рыночных экономиках заработная плата обладает той или иной степенью негибкости к понижению, причем, в зависимости от конкретной конфигурации институтов, регулирующих трудовые отношения, негибкостью может отличаться как номинальная, так и реальная заработная плата.

Такая негибкость была бы невозможна без соответствующего набора институтов, определяющих деятельность рынка труда. Состав этих институтов хорошо известен и конечен. Основные среди них – минимальная заработная плата, пособия по безработице, законодательство о защите занятости, налоги на заработную плату (включая обязательные отчисления работодателей на социальные цели), объединения работодателей и профсоюзов, система коллективных договоров и процедуры переговоров между социальными партнерами.

Но если адаптивный потенциал заработной платы (цены труда) ограничен, то основным механизмом приспособления становится количественная подстройка – сокращение занятости и рост безработицы. Если при этом занятость чрезмерно «зарегулирована» административными барьерами или вменяемыми работодателям финансовыми издержками, то безработица может становиться не только неприемлемо высокой, но и устойчивой во времени. При полной зарегулированности трудовых отношений рынок труда особенно плохо переносит внешние шоки (макроэкономические кризисы), «наказывая» безработицей в первую очередь молодежь, женщин и другие группы со слабыми переговорными позициями. Такова ситуация во многих странах континентальной Европы (Германия, Франция, Италия).

Жесткость заработной платы особенно наглядно проявляется в ситуациях острых кризисов. Так, в годы Великой депрессии в первой половине ХХ столетия в США занятость резко сократилась, безработица превысила 20%-ную отметку, но реальная заработная плата (у тех, кто сохранил работу) практически не отреагировала на экономический спад. Похожая ситуация наблюдалась в тот период и в Великобритании, где значительные по масштабам сокращение занятости, снижение продолжительности отработанного времени, рост безработицы имели место на фоне продолжавшегося увеличения реальной и лишь незначительного уменьшения номинальной заработной платы работающих

Развитие событий в большинстве стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) в 1990-е годы в целом шло примерно по той же схеме. Снижение реальной заработной платы было в них относительно невелико, тогда как динамика занятости вплотную следовала за динамикой ВВП. Кроме того, процесс обесценения заработков в этих странах не был затяжным: экономический рост, возобновлявшийся спустя два-три года после начала рыночных преобразований, обеспечивал их быстрое восстановление до дореформенного уровня.

Иначе развивалась ситуация в России (а также в других странах СНГ), где падение реальной заработной платы оказалось намного глубже, чем в странах ЦВЕ, тогда как снижение занятости оставалось непропорционально слабым (относительно глубины падения ВВП).

В России переходный период стартовал с сильнейшего шока конца 1991 – первой половины 1992 года, вызвавшего резкое сокращение ВВП и, как следствие, спровоцировавшего глубокий коллапс спроса на труд. Здесь тесным образом переплелось всё: распад СССР, крах централизованного планирования, разрыв кооперативных связей между предприятиями, либерализация цен, бюджетный кризис и резкое снижение бюджетных расходов, гиперинфляция. Дальнейшее поддержание искусственно завышенной занятости стало невозможным при любом вообразимом сценарии, тем более на фоне драматического сокращения производства. Естественным и всеобщим ожиданием в тот период был взрывной рост безработицы с сопутствующими катастрофическими социальными и политическими последствиями. Различные эксперты активно подогревали друг друга алармистскими прогнозами, отпугивая политиков от реформ, тем самым неявно агитируя работников снижать притязания и соглашаться на низкую оплату. Отчасти страх безработицы сделал своё дело

Безработица, хотя и неуклонно росла, но делала это без лишней спешки. Она достигла своего пика, составившего 14% от экономически активного населения, лишь на восьмом году переходного периода, вскоре после финансового краха 1998 года. Массовые увольнения, которых так опасались власти, имели место только как единичные и локальные события, но так и не стали повседневной реальностью, заметно влияющей на рынок труда и социально-политическую температуру в стране. Предприятия отнюдь не спешили приводить численность занятых у них работников в соответствие со своей фактической производственной программой и своими реальными потребностями в рабочей силе. Они гораздо чаще практиковали постепенное «индивидуальное» выдавливание, принуждая лишних работников к «добровольному» уходу. Хотя такое выдавливание и приняло значительные масштабы, но будучи сильно растянутым во времени и в пространстве, было неспособно вызвать немедленный обвал на рынке труда. В итоге занятость – изначально чрезмерная – снижалась постепенно, шаг за шагом нащупывая новое равновесие и при этом крайне слабо реагируя на текущую экономическую конъюнктуру.

Всего за период с 1991 по 1998 год общее число занятых в российской экономике сократилось с 74 до 64 млн. человек, или на 13,5%. В корпоративном секторе (секторе предприятий и организаций) сокращение занятости все эти годы шло почти постоянным темпом, и его масштаб был больше. Число работающих на «крупных и средних предприятиях», составляющих ядро корпоративного сектора, снизилось с примерно 59 млн. человек в 1991 г. до 42–43 млн. человек в 1998 г., или почти на треть от исходного уровня. Расхождение между трендами во всей экономике и в корпоративном секторе объяснялось разной эластичностью занятости внутри них по отношению к изменениям в выпуске. Напомним, что совокупное сокращение ВВП за этот период составило около 40% и по большей части пришлось на корпоративный сектор.

Финансовый кризис 1998 года стал сильным ударом для всей российской экономики, но в то же время обозначил начало перелома в ее развитии. Глубокая девальвация рубля, стимулировавшая импортозамещение, консервативная макроэкономическая политика, а также произошедший вскоре скачок цен на основные товары российского экспорта запустили двигатель экономического роста. Экономика начала постепенно вылезать из «ямы» и, в итоге, в 2006 г. ВВП превысил уровень кризисного 1998 года почти в 1,7 раза. Экономический рост дал импульсы к резкому сокращению безработицы и «потащил» вверх за собой показатели занятости.

В посткризисный период (1999–2006 годы) безработица снизилась вдвое – до примерно 7% от численности экономически активного населения, что само по себе – завидный показатель для стран с переходной экономикой. Общая занятость за те же годы увеличилась почти на 5 млн. человек (с 64 до 69 млн. человек), или на 8%. И все же на фоне быстро «прибавлявшего» ВВП рост числа занятых был не слишком масштабным, а к середине 2000-х годов потенциал его дальнейшего расширения оказался, по-видимому, исчерпанным.

Благоприятная динамика занятости не должна вызывать особых иллюзий еще и по другой причине. Число занятых в секторе крупных и средних предприятий, который является основным генератором ВВП, не только не увеличилось, но продолжало сокращаться примерно тем же неизменным темпом, что и в кризисный период. Как будто глубокий спад в экономике не сменился бурным ростом! За 1999–2006 годы списочная занятость в этом секторе сократилась с 42 до 38 млн. человек, или на 9%. Ее сокращение было бы еще больше, если бы ползучее расширение бюджетных отраслей (образование, здравоохранение, государственное управление и безопасность) не противостояло сокращению числа занятых в отраслях частного сектора. Разрыв между двумя индикторами занятости (общей и на крупных и средних предприятиях) увеличился с 22 до 31 млн. человек. Возросшую разницу между ними заполнили занятые в неформальном секторе и на малых предприятиях, где рынок труда достаточно гибок в обоих своих измерениях, а социальная защита крайне слаба, если вообще существует. Фактически происходил постепенный переток работников из формального и социально-защищенного (Трудовым Кодексом) сегмента экономики в неформальный и социально-незащищенный сегмент (где Трудовой Кодекс фактически не действует). Особо следует отметить, что на протяжении всего переходного периода динамика занятости на крупных и средних предприятиях, на которых сосредоточена основная масса российских получателей заработной платы, демонстрировала удивительную устойчивость по отношению к любым внешним шокам. Численность этой категории работников неуклонно и последовательно снижалась, несмотря на то, что вначале шоки были в основном сильными негативными, а затем, поменяв знак, стали положительными.

### 

### 2.1 «Евразийский подход»: занятость важнее зарплаты

Что же при этом происходило с заработной платой, в какой мере она участвовала в этих адаптационных процессах? Если занятость оставалась мало чувствительной к шокам, то реальная заработная плата демонстрировала обратную реакцию: она была гиперчувствительной. Реагируя на каждый из трех самых мощных негативных шоков, имевших место в течение первого десятилетия трансформации (1992, 1994, 1998 гг.), она всякий раз «проваливалась» вниз примерно на четверть или треть от предкризисной величины, проскакивая, по-видимому, экономически обоснованный уровень После очередного падения она вскоре вновь начинала «ползти» вверх, пытаясь восстановить потерянное во время кризиса. Адаптивность заработной платы опиралась и на многие «смежные» инструменты: накопление долгов по заработной плате, получивших особое распространение в середине и второй половине 1990-х гг.; высокую долю в заработках теневой составляющей; значительную вариативность рабочего времени.

Напротив, посткризисный период был отмечен бурным ростом реальной заработной платы, ежегодные темпы которого достигали двузначных величин.

Подобные итоги функционирования российского рынка труда тем более удивительны, что с точки зрения формального устройства он едва ли сильно отличался от рынков труда стран ЦВЕ. Уже в самом начале переходного периода в России были введены такие базовые институты, как минимальная заработная плата (МРОТ) и пособия по безработице, налоги на заработную плату (включая обязательные отчисления работодателей на социальные цели) и единая тарифная сетка для оплаты труда бюджетников, возникли объединения работодателей и были перестроены профсоюзы, заработала Трёхсторонняя комиссия как высший орган согласования интересов в социально-трудовой сфере. Трудовое законодательство было пересмотрено с целью его адаптации к новым рыночным реалиям, а в последующем институциональном строительстве широко использовались стандартные лекала, рекомендованные международными экономическими организациями (например, МОТ и ОЭСР).

Но как бы парадоксально ни выглядело в этом институциональном контексте поведение заработной платы, его нельзя считать аберрацией, чисто случайно возникшей на российском рынке труда. Оно устойчиво воспроизводилось и носило явно системный характер.

И на этапе спада, и на этапе подъема российский рынок труда функционировал как очень пластичный механизм. Однако природа и степень гибкости были у него при этом совершенно особыми. Можно сказать, что в российской экономике наблюдалась своего рода «гибкость наоборот»: вместо высокой эластичности занятости она демонстрировала чрезвычайно высокую гибкость заработной платы. В такой модели адаптации британский экономист Ричард Лэйард, наблюдавший за началом переходного процесса в России, еще в 1994 году увидел особый «российский путь». И хотя тогда рыночная экономика в нашей стране пребывала в своем институциональном младенчестве, за прошедшие с тех пор годы эта модель не изменилась в своих фундаментальных проявлениях, приобретя со временем еще большую устойчивость. Поскольку близкие к ней версии встречаются также в странах СНГ, то в некоторых публикациях подобный подход обозначается как «евразийский» и противопоставляется «европейскому», принятому в странах ЦВЕ

Первый («российский» или «евразийский») подход предполагает сохранение большого числа рабочих мест независимо от их производительности. Его неявный девиз: «занятость важнее зарплаты». Низкая оплата труда оказывается той ценой, которую экономике приходится платить за консервацию обширного сегмента малопроизводительных рабочих мест. Задержки заработной платы, получившие повсеместное распространение в 1990-е годы, были частью этой цены, разложенной на большинство работников (см. ниже). Это – одна из причин, почему в России и в странах СНГ так велико неравенство в оплате труда и почему в них так широко распространена бедность среди работающих.

Второй подход делает акцент на поддержании высокого уровня не занятости, а производительности и, соответственно, заработной платы. Он исходит из того, что защищать следует не рабочие места, а работников, теряющих работу, и что для этого необходимы достаточно щедрые пособия по безработице и другие социальные выплаты. В этом случае цена, которую платят работники, иная и распределена она иначе – это, прежде всего, более высокий риск потери работы, с которым сталкивается меньшинство, состоящее из наименее производительных работников. Поскольку такая политика «выдавливает» самых низкооплачиваемых работников в экономическую неактивность, неравенство в распределении заработной платы оказывается достаточно умеренным, а бедность среди работающих встречается редко.

Принципиальные особенности российской модели рынка труда уже рассматривались в ряде обобщающих работ последнего времени. Однако основное внимание уделялось в них не столько «ценовым», сколько «количественным» ее аспектам (занятости, безработице, продолжительности рабочего времени и т.д.). То, как в ее рамках формируется цена труда, редко становилось предметом специального изучения. Отсюда – необходимость в целостном анализе того специфического механизма зарплатообразования, который сложился в российской экономике за годы, прошедшие после начала реформ. Своеобразие этого механизма отчетливо проявилось и в том, каким образом в переходный период менялась величина заработной платы, и в том, как ее динамика соотносилась с динамикой других макроэкономических показателей, и в том, из каких составных частей она складывалась, и, наконец, в феномене задержек оплаты труда.

### 

### 2.2 Величина среднемесячной заработной платы

Наиболее распространенный и чаще всего используемый в непрофессиональных дискуссиях показатель – среднемесячная начисленная заработная плата. Этот показатель охватывает относительно узкий сегмент рынка труда: во-первых, он относится только к работникам гражданских организаций с юридическим лицом, во-вторых, он не учитывает целый ряд трудовых доходов, также относящихся к оплате труда. Тем не менее, учитывая популярность показателя, именно с него целесообразно начать рассмотрение макроэкономических индикаторов заработной платы.

Впрочем, обычно внимание привлекает динамика не столько номинальной, сколько реальной среднемесячной заработной платы. Именно она находится в центре общественного внимания и часто становится объектом политических спекуляций, в первую очередь при сравнениях с «дореволюционным», то есть советским временем.

С содержательной точки зрения такого рода сопоставления выглядят довольно бессмысленными, учитывая произошедшие за 1990–2000-е годы радикальные изменения на потребительском рынке, включая набор доступных населению товаров, структуру потребления, доходную дифференциацию и т.д. Но даже абстрагируясь от содержательной стороны дела, сопоставления с советским уровнем заработной платы оказываются практически невозможными из-за отсутствия данных о динамике потребительских цен, с учетом которых и рассчитываются изменения среднемесячной реальной заработной платы.

Методика сбора информации и построения индексов цен, соответствующая международным стандартам, была разработана Госкомстатом РФ лишь к 1995 году, и только с этого времени мы располагаем относительно надежными оценками инфляции на потребительском рынке. Динамика цен в первой половине 1990-х годов, и особенно в 1991–1992 годах, остается неопределенной (в силу нехватки первичной статистической информации), и имеющиеся оценки варьируются в широких пределах. Например, оценки среднегодового темпа прироста потребительских цен в 1992 году варьируются в диапазоне 1032–1735%.

Поэтому, в зависимости от выбора того или иного показателя динамики потребительских цен можно получить совершенно разные оценки динамики реальной заработной платы в первой половине 1990-х годов. К сожалению, этот выбор часто определяется идеологическими факторами. В результате противники экономических реформ 1990-х годов могут заявлять, что реальная зарплата сократилась с 1990 по 1999 год на 72% и в 2006 году, несмотря на семилетний рост, была все еще на 26% ниже, чем 1990 г. В свою очередь сторонники рыночных реформ могут утверждать, что за 1990-е годы среднемесячная реальная зарплата сократилась на 50%, а в 2006 году была уже на 31% выше, чем в 1990 году.

Широко используемый в России показатель среднемесячной заработной платы, основанный на отчетах предприятий, характеризуется неполнотой охвата – как в отношении различных компонентов оплаты труда, так и в отношении получателей заработной платы. Более полные данные о заработной плате оцениваются в рамках Системы национальных счетов (СНС), а более полную информацию о численности получателей заработной платы дают Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ).

Исходя из условных оценок с использованием данных Системы национальных счетов, можно считать, что, например, в 2005 году фонд начисленной зарплаты по методике СНС был примерно на 11% больше, чем по отчетности гражданских организаций, прежде всего за счет включения заработной платы военнослужащих и работников общественных организаций. Но с учетом скрытой оплаты труда превышение фонда заработной платы по методике СНС по сравнению с отчетностью предприятий становится намного более существенным. Так, в том же 2005 году общий фонд заработной платы (с учетом скрытой оплаты) в СНС был на 62% больше, чем фонд заработной платы по отчетам предприятий.

Что касается скрытой заработной платы, которая оценивается Росстатом с 1993 года, то ее доля в общей заработной плате в 1990-е годы почти постоянно увеличивалась (с 15,1% в 1993 году до 35,2% в 2000 году). В начале 2000-х годов эта доля несколько сократилась (до 29,7% в 2003 году), а затем снова начала расти и в 2005 году составляла 31,8% всей заработной платы.

Данные ОНПЗ в сочетании со статистикой СНС дают основу для оценки среднемесячной заработной платы в масштабе всей экономики. По нашим расчетам, в 2004 году номинальная среднемесячная зарплата по всей экономике была на 28% выше, чем номинальная начисленная зарплата работников гражданских организаций, а в 2005 году – на 24% выше.

### 

### 2.3 Действительно ли нам недоплачивают?

Большое общественное внимание привлекает доля оплаты труда во внутреннем продукте. Оплата труда в Системе национальных счетов, помимо заработной платы (начисленной и скрытой), включает отчисления работодателей на социальное страхование, которые, в свою очередь, состоят из двух частей – фактических и условно исчисленных. Хотя работники де-факто не получают эти отчисления «на руки», в соответствии с методологией СНС они входят в состав доходов населения. Одновременно эти средства отражаются в составе расходов населения, вместе с отчислениями на социальное страхование, производимыми самими работниками.

В состав ВВП по источникам доходов, помимо частных доходов (заработной платы, валового смешанного дохода и валовой прибыли), входят доходы государства – чистые налоги на производство и импорт (то есть косвенные налоги за вычетом субсидий). Соответственно, доля оплаты труда в ВВП зависит как от ее доли в частных доходах, так и от соотношения частных доходов и доходов государства.

На протяжении последних 18 лет доля чистых налогов на производство и импорт в ВВП сильно менялась: в начале 1990-х годов она сократилась с 13% в 1989 году до 3% в 1992 году, после чего в целом увеличивалась и в 2006 году достигла гигантской, по международным меркам, величины – 20% ВВП, то есть была выше, чем во всех странах ОЭСР.

Что же касается доли оплаты труда в частных доходах, то в целом на протяжении последних 18 лет она практически не изменилась – в середине 2000-х годов, как и в конце 1980-х, она составляла около 55% (рис. 3). При этом доля собственно заработной платы сократилась за рассматриваемый период примерно на 7 процентных пунктов (с 51–52% в конце 1980-х до 44–45% в середине 2000-х), но это сокращение было полностью компенсировано увеличением доли отчислений предпринимателей на социальное страхование (с 3% в конце 1980-х до примерно 10% в середине 2000-х годов).

Частные первичные доходы включают оплату труда, валовой смешанный доход и валовую прибыль.

Международные сопоставления (например, со странами, входящими в Организацию экономического сотрудничества и развития – ОЭСР) также свидетельствуют о том, что доля оплаты труда в частных первичных доходах в России в настоящее время отнюдь не является низкой.

По доле заработной платы в сумме частных доходов (заработной платы, валового смешанного дохода и валовой прибыли) Россия опережает большинство стран ОЭСР и входит в десятку стран с наибольшими значениями этого показателя. Однако относительные размеры отчислений на социальные страхование в России являются сравнительно небольшими (хотя и не критическими с точки зрения международных сопоставлений). В результате по общей доле оплаты труда в частных доходах российский показатель близок к медианному для стран ОЭСР, то есть Россия оказывается практически в самой середине списка.

### 

### 2.4 Что растет быстрее: оплата труда или его производительность?

В дискуссиях о заработной плате одно из центральных мест занимает вопрос о соотношении динамики реальных расходов на оплату труда и производительности труда. Справедливости ради отметим, что, в отличие от проблемы распределения доходов, соотношение динамики реальных трудовых издержек и производительности обсуждается не только в России, но и во всех развитых странах.

В соответствии с практикой статистических служб большинства стран мира, анализ соотношения между реальными трудовыми расходами и производительностью проводится не для всей экономики, а только для определенных ее секторов, в которых, во-первых, высок удельный вес наемных работников, а во-вторых – выпуск рассчитывается не на основе затрат (как это имеет место, например, в общественном секторе). Обычно в качестве таких секторов фигурируют частный (предпринимательский) несельскохозяйственный сектор экономики (private (business) nonfarm sector) и обрабатывающая промышленность. Оценки по частному (предпринимательскому) несельскохозяйственному сектору пока только начинают рассчитываться Росстатом в рамках построения СНС, поэтому нам придется ограничиться рассмотрением промышленности.

К сожалению, при построении оценок производительности труда и реальных трудовых издержек за длительный период приходится использовать информацию, различающуюся по методике расчета, полноте охвата и степени надежности. Поэтому мы можем определить лишь некоторые общие тенденции в динамике трудовых издержек и производительности труда за два десятилетия, не претендуя на абсолютную точность полученных оценок. Результаты наших расчетов, часовой производительности и реальных расходов на часовую оплату труда в промышленности в 1989–2006 годах.

Судя по имеющимся данным, снижение часовой производительности труда в промышленности наблюдалось только в 1991–1994 годах, и уже с 1995 года начался рост этого показателя, причем даже в 1998 году он не уменьшился, а лишь затормозил свой рост. В результате часовая производительность труда в промышленности уже в 2001 году превысила максимальный «советский» уровень 1990 года, а в 2006 году была уже почти на 40% выше, чем в 1990 году. Таким образом, динамика производительности труда существенно отличалась от динамики выпуска в промышленности, который начал сокращаться уже в 1990 году, и это падение продолжалось вплоть до 1998 года (небольшое увеличение выпуска было отмечено лишь в 1997 году). С 1989 по 1998 год выпуск в промышленности сократился на 52%, а за 1999–2006 годы он вырос на 66% (но от существенно меньшей базы, поэтому в 2006 году выпуск в промышленности был все еще на 20% меньше, чем в 1989 году).

Относительно умеренное (по сравнению с падением выпуска) снижение часовой производительности труда в промышленности в 1991–1994 годы (на –24% к 1990 году) и ее интенсивный рост в последующие годы были обеспечены за счет значительного сокращения занятости и рабочего времени при повышении эффективности производства. Общая численность занятых в промышленности сократилась с 23,5 млн. человек в 1989 году до 14,2 млн. человек в 1998 году (т.е. почти на 40%), и после некоторого увеличения в 1999–2001 годах (до 14,7 млн. человек) она снова начала уменьшаться и в 2004 году составляла всего 14,3 млн. человек. Общая численность занятых по видам экономической деятельности «добыча полезных ископаемых», «обрабатывающие производства» и «производство и распределение электроэнергии, газа и воды» сократилась с 15,3 млн. человек в 2001 году до 14,2 млн. человек в 2006 году.

В свою очередь средняя продолжительность годового рабочего времени работников уменьшилась с примерно 1810 часов в год в 1989 году до 1500 часов в 1996 году (т.е. на 17%), после чего начала постепенно увеличиваться. В 2006 году средняя продолжительность годового рабочего времени работников промышленных предприятий составляла примерно 1730 часов, то есть была все еще на 4% меньше, чем в 1989 году.

В 1989–1997 годах реальные часовые трудовые издержки в целом двигались синхронно с часовой производительностью (рост в 1990 году, снижение в 1991–1994 годах, рост в 1995–1997 годах), но с существенно большей амплитудой колебаний. В 1998–2006 годах динамика часовой производительности и трудовых издержек начала различаться более существенно. Производительность труда в промышленности продолжала устойчиво расти (только в 1998 году наблюдалась приостановка роста), в то время как реальные часовые трудовые издержки значительно сокращались в 1998–1999 и 2004–2005 годах. В первом случае это сокращение явилось результатом финансового кризиса 1998 года, вследствие которого резко уменьшилась реальная заработная плата, во втором оно произошло из-за скачка мировых цен на основные статьи российского экспорта, что дало толчок резкому повышению индекса цен производства в промышленности и, таким образом, обеспечило значительное удешевление рабочей силы с точки зрения предприятий. В 2005 году к этому добавилось существенное сокращение отчислений на социальное страхование в результате уменьшения ставки единого социального налога (ЕСН).

В обоих случаях предприниматели (работодатели) использовали изменение внешних условий для существенной экономии на расходах на оплату труда и соответствующего увеличения прибыли. В 1998–1999 годах они могли ограничивать рост номинальной заработной платы по сравнению с ростом цен из-за роста безработицы и готовности наемных работников терпеть сокращение реальной заработной платы под угрозой потери работы. Во втором случае работодатели не стали увеличивать оплату труда пропорционально возросшим ценам на их продукцию, а также использовали сокращение ЕСН для экономии трудовых издержек, переведя основную часть высвободившихся средств не в заработную плату, а в прибыль.

Кроме того, если после 1999 года реальные часовые трудовые издержки начали быстро расти, опережая темп роста производительности труда вплоть до 2003 года, то в 2004–2006 годах наблюдался относительно медленный рост реальных трудовых издержек, заметно отстававший от темпов роста производительности труда.

### 2.5 Незарплатная составляющая издержек на рабочую силу сжимается

Денежная заработная плата – главный, но далеко не единственный элемент затрат на рабочую силу, на которые приходится идти предприятиям. Помимо нее они предоставляют своим работникам дополнительные блага и услуги; производят отчисления – как обязательные, так и добровольные – в социальные фонды; нередко прибегают к выплатам в неденежной (натуральной) форме и т.п.

В самом общем виде затраты на рабочую силу могут быть разделены на два крупных блока – «зарплатный» (платежи, поступающие работникам) и «незарплатный» (предоставляемые им блага и услуги).

В составе собственно заработной платы также можно выделить две различных части – постоянную и переменную. Переменная оплата может устанавливаться в зависимости как от индивидуальных результатов деятельности работников, так и от общих результатов деятельности предприятий, на которых они заняты. Обеспечивая более тесную привязку к производительности, она стимулирует работников к тому, чтобы трудиться с большей отдачей, но одновременно делает их заработки менее устойчивыми и предсказуемыми. Можно сказать, что гарантированная оплата фактически страхует работников от возможных колебаний в будущих доходах, в то время как негарантированная выступает как специфическая форма разделения риска между ними и нанявшими их фирмами. Чем выше доля переменной части заработков, тем более чувствительными становятся они по отношению к любым перепадам рыночной конъюнктуры.

Рис. 8 показывает, как в переходный период менялась структура затрат на рабочую силу во всей российской экономике, а также в промышленности. За период 1995–2005 годов структура затрат российских предприятий на рабочую силу претерпела значительные изменения. Первоначально «зарплатная» и «незарплатная» составляющие занимали в ней почти равное место. В 1995 году на долю первой приходилось примерно 55% от всех издержек на рабочую силу, на долю второй – 45%. К 2005 году доминирование «зарплатной» составляющей стало абсолютным: ее удельный вес увеличился почти на 20 процентных пунктов. Основная часть этого прироста пришлась на оплату работников за отработанное время, доля которой возросла с 44–45% до 64%. Относительное значение всех остальных элементов фонда заработной платы изменилось мало: так, доля оплаты за неотработанное время возросла примерно на 1 пункт, так же увеличилась доля единовременных поощрительных выплат, в то время как доля расходов на питание и проживание работников уменьшилась на 1 пункт.

За счет чего же стало возможно столь радикальное – почти на 20 пунктов – сжатие «незарплатной» составляющей? Как следует из представленных данных, решающая роль принадлежала здесь двум факторами – во-первых, снижению (в относительном выражении) расходов на социальную защиту работников и, во-вторых, сокращению налогов на фонд оплаты труда. Падение доли расходов на социальную защиту – с 27% в 1995 году до 20% в 2005 году – было связано с изменениями, произошедшими в законодательстве. Как известно, начиная с 2001 года, взносы в различные внебюджетные фонды были объединены в единый социальный налог, причем совокупная ставка по ним была существенно снижена. Кроме того, у предприятий появилась возможность перехода на упрощенную систему налогообложения и уплату единого налога на вмененный доход, которой многие из них воспользовались. Бремя, связанное с обязательными (то есть законодательно обусловленными) выплатами на социальную защиту работников, стало значительно меньше. И хотя сокращение коснулось также и добровольных расходов на социальную защиту работников, оно оказалось не столь существенным – порядка 1,0–1,5 пункта, и, по-видимому, было связано с постепенным отказом предприятий от «страховых схем», которые активно использовались ими в 1990-е годы для сокращения издержек, связанных с отчислениями в государственные социальные фонды.

Не меньшее значение, с точки зрения облегчения нагрузки на предприятия, имела почти полная отмена всех налогов и сборов на фонд оплаты труда (в настоящее время из них продолжают действовать только налоги, уплачиваемые при привлечении иностранной рабочей силы). В результате этого доля «налоговых» расходов в общих затратах предприятий на рабочую силу упала с 7% в 1995 году до почти нулевой отметки в 2005 году.

Кардинальные сдвиги произошли также в обеспечении работников социальными благами и услугами за счет предприятий, особенно – через принадлежащие им объекты социальной инфраструктуры. В основе этих сдвигов лежало несколько причин. Во-первых, в новых условиях такой механизм компенсации рабочей силы в значительной мере утратил смысл, поскольку многие из ранее труднодоступных благ и услуг стало легко получать по рыночным каналам. Во-вторых, освобождение предприятий от бремени социальных активов рассматривалось правительством как необходимое условие реструктуризации и повышения эффективности их деятельности. В разное время было принято множество законодательных и нормативных актов, которые требовали либо передачи объектов социального назначения (жилья и т.п.) с баланса предприятий на баланс местных органов власти, либо их приватизации. В-третьих, трансформационный кризис подорвал финансовое положение большинства предприятий, что вынуждало их уже по собственной инициативе ограничивать круг неденежных льгот и гарантий и отказываться от социальных активов. Наконец, в переходный период сформировался обширный сектор «созданных с нуля» новых частных предприятий, которые не имели ни стимулов, ни возможностей, чтобы обзаводиться собственной социальной инфраструктурой. В тех случаях, когда такие предприятия оказывали своим работникам социальную поддержку, они чаще всего предпочитали делать это не на базе собственной инфраструктуры, а по рыночным каналам.

Только за 1992–1995 годы охват работников услугами, получаемыми по месту работы, уменьшился по различным их видам на 5–30%. В первую очередь, это было связано с крупномасштабный «сбросом» объектов социальной инфраструктуры. Согласно имеющимся данным, по сравнению с дореформенным периодом, количество объектов социального назначения, находящихся на балансе предприятий, сократилось за 1990-е годы на 90%.

Постепенный отказ предприятий от предоставления социальных льгот продолжился и в 2000-е годы (табл. 2, рис. 9). Даже охват установленными законом льготами (такими как оплата очередных отпусков, оплата больничных листов и др.) со временем становился все уже. Еще более сильное сжатие наблюдалась по благам и услугам, которые предприятия предоставляли на добровольной основе (таким, как обеспечение медицинскими услугами, оплата отдыха, бесплатное питание, предоставление ссуд и кредитов и др.). Таким образом, даже вступление российской экономики в фазу подъема не смогло прервать тенденции к сокращению «социального бремени», которое готовы брать на себя предприятия.

Таблица 1. Охват работников социальными льготами, предоставляемыми по месту работы (% получателей от общего числа занятых)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды социальных льгот | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** |
| Оплаты очередных отпусков | 91,5 | 89,8 | 89,8 | 88,7 | 87,0 | 88,2 |
| Оплаты больничных листов | 91,2 | 88,7 | 87,8 | 86,6 | 84,3 | 85,6 |
| Оплаты отпусков по беременности, родам, уходу за ребенком до 3-х лет | 89,7 | 82,8 | 83,6 | 81,5 | 76,6 | 77,1 |
| Бесплатного лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплаты лечения в других медицинских учреждениях | 37,4 | 41,8 | 38,9 | 32,2 | 26,8 | 26,9 |
| Полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха и т.д. | 43,8 | 52,4 | 49,5 | 38,8 | 31,5 | 30,7 |
| Бесплатное содержания детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная и частичной оплата их содержания в других дошкольных учреждениях | 13,0 | 16,4 | 14,1 | 8,8 | 7,6 | 6,0 |
| Бесплатное или льготное питание или оплата питания | 15,2 | 18,7 | 16,4 | 14,9 | 13,5 | 12,8 |
| Дотации на транспорт, оплата проездных | 14,2 | 17,6 | 16,4 | 14,8 | 13,3 | 11,7 |
| Обучение за счет предприятия | 21,3 | 29,4 | 29,3 | 26,0 | 24,3 | 22,7 |
| Предоставление ссуд, кредитов | 14,3 | 21,9 | 20,8 | 15,6 | 11,9 | 10,8 |
| Оплата арендуемого жилья | - | - | - | - | 1,9 | 2,1 |

### 

### 2.6 Структура затрат на рабочую силу в России – почти как в Европе

Как выглядит российская структура затрат на рабочую силу в межстрановой перспективе? По значению «зарплатной» составляющей Россия с уровнем 76,5% предстает как типичная европейская страна. Это практически совпадает со средним показателем для стран ЕС (рис. 10).

Но по доле затрат на социальную защиту работников Россия отстает от большинства стран ЕС, где они, как правило, находятся в интервале 25–30%. Показатели ниже российских 20% демонстрируют только Великобритания, Норвегия, Польша и Словения. Доля обязательных отчислений российских предприятий в государственные социальные фонды (чуть более 17%) примерно соответствует европейскому стандарту. Но что касается добровольных взносов на социальную защиту работников, то в России их доля оказывается ниже, чем в большей части западноевропейских государств, хотя, как ни странно, выше, чем в странах Восточной Европы и Балтии. Относительное значение выходных пособий в России примерно вчетверо ниже, чем, в среднем, в странах ЕС (из-за крайне низкого уровня вынужденных увольнений). В несколько раз отстает Россия от европейских стран и по доле затрат на подготовку и переподготовку работников.

В настоящее время в России, по существу, отсутствуют налоги на фонд заработной платы. Это можно считать обычной европейской практикой, из рассматриваемых стран такие налоги составляют значимую величину лишь в Норвегии, Франции, Швеции и Словении. В то же время практически во всех европейских странах используются различные схемы субсидирования занятости (в некоторых из них такие субсидии достигают более 1% от всех затрат на рабочую силу). В данном отношении российский опыт очевидным образом расходится с европейской практикой.

Конечно, к результатам подобного сравнительного анализа следует относиться с известной осторожностью (прежде всего потому, что в ЕС и в России используются не вполне идентичные классификаторы затрат на рабочую силу). Но это едва ли может поставить под сомнение общий вывод о том, что в данном отношении российский опыт выглядит сегодня достаточно «стандартно». Можно утверждать, что за полтора десятилетия с начала рыночных преобразований российская экономика сумела пройти путь от явно нерыночной к типично рыночной структуре издержек, связанных с использованием труда.

Однако здесь есть одно важное исключение. Это – беспрецедентно высокая доля переменной, негарантированной части оплаты труда, почти не имеющая близких аналогов в других странах. По нашим расчетам, от четверти до трети заработков, получаемых российскими работниками, не являются строго фиксированными. Это намного больше, чем в других экономиках – как развитых, так и переходных. Например, в США в конце 2006 года на переменную часть приходилось лишь 3,5% от общей суммы заработков. Всеми участниками российского рынка труда – не только работодателями, но также работниками и государством – такая «скошенность» структуры заработной платы воспринимается как норма, как нечто само собой разумеющееся. Так, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 годы прямо рекомендует «при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций ориентироваться на оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифа в заработной плате не менее 50%». (А, скажем, отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса на 2005–2007 годы фиксирует «оптимальное» значение этого показателя на еще более низком уровне – 40%.)

Именно активным использованием гибких форм оплаты объясняется то, что в межстрановой перспективе система компенсации рабочей силы, сложившаяся в России, предстает как значительно более пластичная, чем в других европейских странах, как развитых, так и переходных.

**Заключение**

«Эффективность труда» и «качество труда» являются ключевыми факторами в повышении прибыли предприятия в долгосрочном периоде. На стимулирование наемных работников влияет проводимая предпринимателем социальная политика. Социальные льготы являются формой участия наемных работников в экономическом успехе предприятия.

Целесообразно исходить из следующих принципов построения системы социальных льгот для сотрудников:

1) необходимо выявить материальные и нематериальные потребности сотрудников;

2) необходимо в полном объеме информировать сотрудников о предоставляемых им социальных льготах, а также об их дополнительном, сверх государственных льгот, характере;

3) предоставляемые социальные льготы должны быть экономически оправданы и применяться только с учетом бюджета предприятия;

4) социальные льготы, которые уже предоставлены работникам государством, не должны применяться на предприятии;

5) система социальных льгот должна быть понятной сотрудникам и каждый сотрудник должен знать за что, за какие заслуги ему положена или не положена та или иная льгота.

На основе анализа зарубежного опыта управления персоналом российским предпринимателям может быть рекомендована система стимулирования наемных работников, состоящая из пяти подсистем, рассчитанных на различные группы работников (рабочие, служащие, специалисты, менеджеры, коммерческие представители).

Для усиления стимулирующей роли заработной платы целесообразно соблюдение следующих принципов:

1) зависимость заработной платы от эффективности, производительности и качества выполняемых работ с целью обеспечения заинтересованности наемных работников в результатах своей работы;

2) внедрение гибких систем оплаты, основанных на учете конечных результатов работы организации и индивидуального вклада работника, в том числе участие в прибылях;

3) исключение уравнительности в оплате наемных работников;

4) при создании системы оплаты наемных работников предусмотреть усиление ее объединяющей роли, исключающей противостояние между работниками.

**Список используемой литературы**

1. Антропова А. Как мотивировать топ-менеджера? // Компания, №330, 2004.

2. Герчикова И.Н. «Менеджмент». – М: ЮНИТИ, 2003. – 501 с.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997 – 607 с.

4. Капустин А. Мотивация менеджмента – залог стабильности компании // ЖУК, №6, 2003

5. Клемина Т. Гибкие системы вознаграждения за рубежом. // Персонал Микс, №1, 2001

6. Козычева Н.Б., Козычев Б.С. Проблемы и задачи стимулирования // Менеджмент в России и за рубежом, №2, 2001.

7. Менеджмент (Современный российский менеджмент): Учебник / Под ред. Ф.М. Русинова и М.Л. Разу. – М.:ФБК-Пресс, 1998. – 504 с.

8. Миграбян А. В погоне за стимулированием // ЖУК, №3, 2004

9. Мотивация персонала. // Вопросы экономики, №2, 1996.

10. Петрухин В.С. Менеджмент 21 века: Руководство для бизнеса. – М: «Зеракало», 1998. – 280 с.

11. Платова К. Индивидуальный подход к стимулированию отдельных сотрудников // Управление персоналом, №9, 2004

12. Рейчел Шеклтон. Стимулирование – меняющийся подход. // Персонал Микс, №5, 2001.

13. Самоукина Н.В. Стимулирование персонала как проблема. // Управление Персоналом, №7, 2004.

14. Тульчинский Г. Поддержание стимулирования // Персонал Микс, №1, 2001.

15. Удалов А. Стимулирование персонала. // Персонал Микс, №1, 2001.