

ИРИНА ВАСИЛЬЕВНА КРАСНОПЕВЦЕВА

кандидат экономических наук, доцент кафедры торгового дела и управления производством Института финансов, экономики и управления, Тольяттинский государственный университет (Тольятти, Российская Федерация)
i.krasnopevtseva@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Обоснована необходимость усиления стимулирования роста производительности труда в современных условиях промышленного производства. Определены факторы, влияющие на формирование уровня заработной платы на отечественных промышленных предприятиях. Проведены международные сравнения стоимости труда наемных работников Российской Федерации (РФ) и уровня покупательной способности их заработной платы. Раскрыты проблемы материального стимулирования труда на российских промышленных предприятиях. Определены основные направления повышения стимулирующего воздействия заработной платы на трудовую активность наемных работников.

Ключевые слова: заработная плата, наемные работники, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, производительность труда, квалификация работника, тарифные ставки

Ведущим мотивом эффективной трудовой деятельности наемного работника всегда будет справедливое вознаграждение за труд. При этом основным законным источником вознаграждения за труд и его конечным результатом является заработная плата, которая в условиях развитого потребительского рынка выступает основным элементом обеспечения достойного уровня жизни.

В РФ только около 8 % занятого населения приходится на лиц, работающих не по найму (работодатели и самостоятельно занятые работники), поэтому в структуре денежных доходов населения основное место принадлежит заработной плате наемных работников.

Статистические данные [11], [12] показывают, что доля оплаты труда в денежных доходах населения в течение последних 10 лет оставалась примерно на одинаковом уровне, в пределах 63,9–68,4 %. При этом социальные выплаты в доходах населения составляли 18–20 %, доходы от бизнеса – 8–9 %, доходы от собственности – 4–5 %. Поэтому можно сделать вывод, что и в условиях рыночных отношений основным источником доходов для российского населения остается заработная плата и ее роль в воспроизводстве рабочей силы достаточно велика.

Однако удельный вес оплаты труда наемных работников в валовом внутреннем продукте РФ как не превышал 50 % в начале 2000-х годов, так и не превышает данный показатель сегодня. В экономически же развитых странах (США, Япония, страны Европейского экономического сообщества (ЕЭС)) удельный вес оплаты труда в ВВП устойчиво держится на уровне выше 75–80 % [1]. Из этого следует, что уровень оплаты труда, определяемый рыночной стоимостью рабочей силы, в российской эконо-

мике имеет низкую долю в производимой добавленной стоимости и слабо выполняет свою стимулирующую функцию. Но существует и другая серьезная проблема: в массовом сознании работников отечественных промышленных предприятий мотивы материальной выгоды не всегда связаны с мотивами производительного труда.

Вопросу повышения производительности труда с помощью применения эффективных систем материального стимулирования посвящены многие научные работы отечественных и зарубежных экономистов. Большой вклад в развитие теории и практики материального стимулирования труда на отечественных промышленных предприятиях внесли такие российские ученые, как Н. А. Волгин, Б. М. Генкин, Б. Г. Мазманова, Ю. Г. Одегов, А. И. Рофе, Г. Э. Слезингер, С. В. Шекшня, Р. А. Яковлев и др. Однако проблема активизации трудового поведения работников отечественных промышленных предприятий на протяжении многих лет остается одной из самых сложных проблем управления персоналом.

Исключительную важность стимулирования роста производительности труда в современных условиях промышленного производства определяют следующие причины.

1. В стране резко обострилась проблема трудовых ресурсов. Прогнозные данные о динамике численности населения [10] показывают, что с 2007 года наряду с долговременным и ежегодным снижением общей численности населения страны и его старением будет стремительно сокращаться численность трудоспособного населения, более чем на 1 млн человек в год (рис. 1).

Сокращение численности трудоспособного населения грозит возникновением дефицита

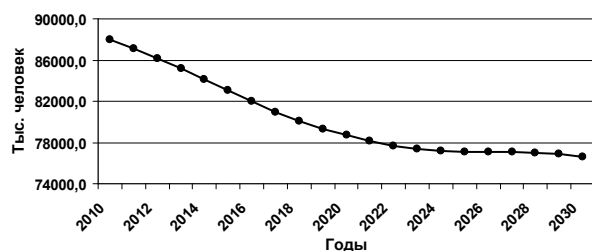


Рис. 1. Среднегодовая численность населения РФ в трудоспособном возрасте (прогноз до 2030 года)

предложения рабочих рук, особенно в отраслях материального производства.

2. В последние годы темпы роста заработной платы, несмотря на ее невысокий уровень в стране, во многих отраслях производства стали опережать темпы роста производительности труда [14] (рис. 2).

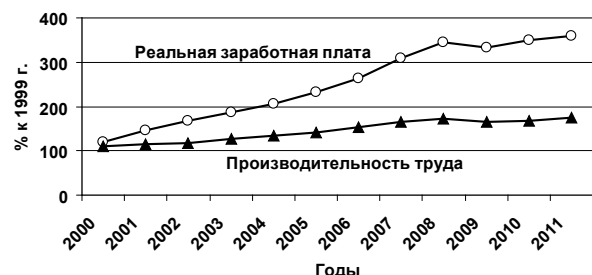


Рис. 2. Динамика темпов роста реальной заработной платы и производительности труда в экономике РФ

Разрыв в темпах роста производительности труда и заработной платы в пользу последней приводит к росту издержек производства на рабочую силу, снижению рентабельности произведенной продукции и валовой прибыли экономики, отрицательно сказывается на конкурентоспособности российских предприятий [4].

3. Огромная важность стимулирования роста производительности труда в нашей стране вытекает и из сравнения с другими странами [13] (см. таблицу).

4. Необходимость усиления стимулирования производительности труда на промышленных предприятиях определяется наличием огромных резервов ее повышения, которые никогда полностью не использовались.

Важная роль в организации заработной платы принадлежит государству. Государство устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ), обозначающий нижнюю границу цены рабочей силы, который должен быть достаточным для удовлетворения самых необходимых потребностей работника.

В международном праве вопрос установления минимальной заработной платы впервые был рассмотрен в 1928 году Международной организацией труда (МОТ). Введение минимального уровня заработной платы было необходимо для противодействия недобросовестной конкурен-

ВВП на душу населения (долл. США)

Страна	ВВП на душу населения
Россия	11 861
Австрия	34 108
Бельгия	32 077
Германия	30 496
Греция	25 520
Дания	33 626
Ирландия	38 058
Исландия	35 630
Испания	27 270
Италия	27 750
Люксембург	70 014
Нидерланды	34 724
Норвегия	47 551
Португалия	20 006
Великобритания	31 580
Финляндия	30 469
Франция	29 644
Чехия	20 281
Швейцария	35 520
Швеция	31 995

ции, когда снижение расходов на оплату труда ведет к снижению себестоимости продукции, и для устранения чрезмерной эксплуатации работающих. Конвенцией МОТ было рекомендовано положить в основу расчета минимума оплаты труда самые необходимые потребности работника и его семьи, общий уровень заработной платы в стране, уровень и темпы роста национального дохода, уровень занятости населения и платежеспособный баланс [5].

В странах ЕЭС прожиточный минимум для трудоспособного населения служит нижней границей минимальной заработной платы, что определяется законодательством этих стран [2].

В РФ минимальная заработная плата гораздо меньше величины прожиточного минимума и ее размер никак не соответствует требованиям, заложенным в рекомендациях международного права. Сравнение динамики МРОТ и прожиточного минимума в РФ наглядно демонстрирует рис. 3.

Статистические данные [16] показывают, что разрыв между величиной прожиточного ми-

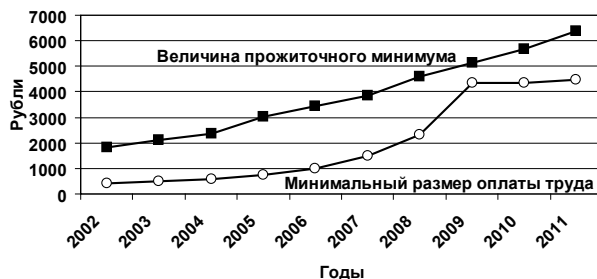


Рис. 3. Динамика величины прожиточного минимума и МРОТ в РФ

нимума и минимальной заработной платой до 2009 года постоянно увеличивался. В 2009 году уровень минимальной заработной платы был поднят на 188,26 % и она существенно приблизилась к уровню прожиточного минимума. В последующие годы разрыв между уровнями прожиточного минимума и минимальной заработной платой снова стал возрастать.

В 2012 году МРОТ составлял всего две трети от прожиточного минимума. С 1 января 2013 года МРОТ в России увеличен на 12,9 % и теперь составляет 5205 руб. в месяц. Прожиточный же минимум равен 6913 руб., что на 24,7 % больше, чем новый уровень МРОТ. В связи с этим профильный комитет по социальной политике Совета Федерации считает, что новый МРОТ не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ [18], согласно которому минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения (ст. 133). Однако эта норма в России не работает [9].

Таким образом, существующий в РФ уровень минимальной заработной платы не выполняет своей главной функции – обеспечения приемлемого жизненного уровня работающих по найму. Он не стимулирует стремления работников к эффективному труду, способствует сохранению низкого уровня его производительности.

Несмотря на то что размер минимальной заработной платы фактически не лежит в основе формирования размера часовой тарифной ставки первого разряда рабочих промышленных предприятий, низкий уровень МРОТ позволяет российским работодателям занижать оценку трудового вклада наемных работников, серьезно ограничивая рост их доходов.

Академиком Д. С. Львовым в работе «Экономика развития» [6] были представлены статистические данные международных сравнений средней почасовой заработной платы в промышленности разных стран. Согласно приведенным в работе данным, РФ по уровню средней почасовой заработной платы в промышленности оказалась на 14-м месте. В первую десятку вошли страны ЕЭС, США и Япония. При этом самый высокий уровень средней почасовой заработной платы был отмечен в промышленности Германии и Швейцарии. США в этом рейтинге заняли 3-е место, Япония – только 8-е, после стран Европы и Канады. Более высокий, чем в РФ, уровень средней почасовой заработной платы имеет место в промышленности таких стран, как Гонконг, Тайвань, Южная Корея и Мексика.

В РФ еще достаточно высока численность наемных работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума (рис. 4).

Статистические данные [16] показывают, что в рассматриваемых субъектах Федерации самая

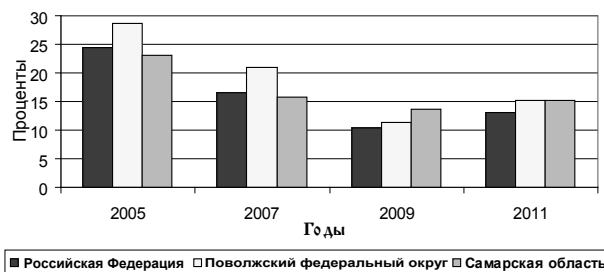


Рис. 4. Численность наемных работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума

высокая численность наемных работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума, в 2005–2009 годах была в Поволжском федеральном округе. В 2009 году во всех трех рассматриваемых субъектах численность таких работников значительно снизилась в связи с тем, что уровень минимальной заработной платы был поднят на 188,26 %. В последующие годы численность работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума, снова стала увеличиваться. Наиболее интенсивно она увеличивалась в Поволжском федеральном округе.

На заработную плату, более низкую, чем в экономически развитых странах, российский работник покупает необходимые для жизни продукты и товары, цены на которые немногим ниже, чем в экономически развитых странах. Это и предопределяет более низкую покупательную способность заработной платы российских работников.

Проведенные исследователями международные сравнения стоимости рабочего времени показали, что российскому наемному работнику нужно отработать гораздо большее количество времени для приобретения необходимого повседневного товара, чем наемному работнику других стран. К примеру, чтобы заработать деньги на покупку 1 кг говядины, рабочему в Австрии требуется отработать немногим более 27 мин, в Венгрии и Хорватии – около 2 и 2,5 ч соответственно, в РФ – более 11 ч [6].

Низкая заработная плата влечет за собой сокращение потребительских расходов. Однако потребление и производство товаров неразрывно связаны между собой, и сокращение потребительского спроса населения влечет за собой вынужденное сокращение объемов производства. На неизбежное сокращение объемов производства промышленные предприятия обычно отвечают снижением зарплат и увольнениями работников. Все это приводит к снижению темпов роста внутреннего рынка и сокращению розничного товарооборота, что отрицательно сказывается на эффективности функционирования всей российской экономики.

В экономически развитых странах главным фактором экономического роста служит именно

увеличение потребительских расходов. В этих странах учитывается, что рост спроса на конечные продукты потребления увеличивает спрос на средства производства, повышая тем самым стимулы предприятий к внедрению более высокопроизводительного оборудования, росту производительности труда и улучшению качественных характеристик выпускаемых товаров.

Когда международные сравнения имеют целью показать, насколько население в одной стране живет лучше, чем в другой, показывают в первую очередь уровень потребления мяса и мясных продуктов.

Статистические данные о социальном положении и уровне жизни населения России [15], [16] показывают, что потребление мяса и мясных продуктов в нашей стране значительно меньше, чем в США и странах ЕЭС, что еще раз доказывает низкую покупательную способность заработной платы российских работников. Меньшее, чем в России, потребление мяса и мясных продуктов отмечено на Украине, что связано со сложной экономической обстановкой в этой стране.

Необходимость справедливого распределения трудового дохода и стимулирующий характер заработной платы отмечали еще К. Маркс в работе «Критика Готской программы» [7] и А. Маршалл в работе «Принципы экономической науки» [8]. В отечественной научной литературе заработная плата всегда рассматривалась как наиважнейший фактор стимулирования активности трудовой деятельности работников. И наконец, Трудовой кодекс РФ, определяя экономическое содержание категории «заработная плата», подчеркивает ее компенсационный и, главное, стимулирующий характер [18].

Однако, как показывает государственная статистика [17], основная часть трудоспособного населения РФ (52,4 %), а также 52,8 % работников обрабатывающих производств, по данным выборочных обследований, проведенных в 2011 году, получают заработную плату в размере от одного до трех прожиточных минимумов. При таком уровне заработной платы говорить о ее стимулирующем характере достаточно сложно.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса [18], заработная плата имеет три составляющие:

- 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, которое определяется тарифной частью заработной платы;

- 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера за работу во вредных и тяжелых условиях труда);

- 3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

В научной литературе имеются различные подходы к формированию структуры заработ-

ной платы рабочих промышленных предприятий. Одни ученые считают, что размер заработка рабочего должен определяться в первую очередь переменными стимулирующими выплатами, зависящими от конечных результатов работы, причем совершенно неважно, какая у рабочего квалификация. По мнению других ученых, размер заработка рабочего должен определяться в первую очередь его тарифной частью, которая зависит от квалификации, благодаря которой работник может выполнять работу высокой сложности и качества. И с этим следует согласиться, поскольку перевыполнение производственных заданий рабочим низкой квалификации дает продукцию соответствующего качества, и если у рабочего отсутствуют необходимые навыки и умения, стимулирующие доплаты и надбавки качество продукции не изменят.

Усиление заинтересованности рабочих в повышении квалификации, выполнении сложных и ответственных работ, по нашему мнению, должно строиться на том, что размер тарифной составляющей заработной платы должен возрастать от разряда к разряду значительно, чувствительно для рабочего, что позволит устранить элементы уравнительности между заработной платой рабочих смежных разрядов. Только такое условие может побуждать работников повышать свою квалификацию, стремиться к росту профессионализма, выполнять сложную и ответственную работу, соблюдать культуру производства, осваивать смежные профессии.

В настоящее время на многих промышленных предприятиях надтарифная часть заработной платы значительно превышает тарифную. Например, в структуре заработной платы производственных рабочих ОАО «АВТОВАЗ» оплата по тарифу составляет только 46 % (для справки, в 2001 году она была равна 38,5 %). При этом около 45 % заработной платы приходится на различные стимулирующие доплаты, предусмотренные системой поощрения производственных рабочих. Основным недостатком такой системы является то, что любая поощрительная доплата всегда несет в себе элементы субъективизма со стороны работодателя или того, кто эти доплаты определяет. Поэтому наибольший процент в структуре заработной платы должна занимать тарифная составляющая, дающая работнику серьезный стимул к повышению квалификационного уровня.

По мнению исследователей [3], основными проблемами стимулирования труда на российских промышленных предприятиях являются:

- 1) недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, не позволяющая оперативно реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;

- 2) отсутствие оценки или необъективная оценка трудовых показателей работника;

3) негативное отношение работников предприятия к размеру оплаты их труда и к существующей на предприятии системе оплаты труда.

Одним из эффективных направлений перестройки организации заработной платы на промышленных предприятиях, особенно на предприятиях обрабатывающих производств, должно являться повышение существующего на сегодняшний день размера тарифных ставок. Это обеспечит рост престижности работы на промышленных предприятиях, повышение заинтересованности работников в результатах труда и возможность более эффективного регулирования уровня заработной платы в зависимости от способностей рабочего, его опыта, знаний и производственных навыков.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. В условиях рыночных отношений основным источником доходов для российского населения остается заработная плата и ее роль в воспроизводстве рабочей силы достаточно велика.

2. Материальное стимулирование рабочих промышленных предприятий является важнейшим элементом стратегии роста производительности труда в российской экономике.

3. Низкий уровень минимального размера оплаты труда позволяет российским работодателям занижать оценку трудового вклада наемных работников, серьезно ограничивая рост их доходов, в связи с чем оплата труда не выполняет свою стимулирующую функцию.

4. Низкая заработная плата наемных работников отрицательно влияет на развитие экономики страны, сокращая спрос на высококачественную

научноёмкую продукцию, так как при дешевой рабочей силе отпадает необходимость в техническом перевооружении и использовании новой техники и технологии.

5. Действующие в настоящее время на промышленных предприятиях системы материального стимулирования труда не учитывают интересы наемных работников, носят упрощенный уравнилительный характер и не способствуют полной реализации профессиональных и квалификационных возможностей работника.

Для эффективного материального стимулирования роста производительности труда организация заработной платы на промышленных предприятиях должна осуществляться с учетом следующих требований.

1. Проведение постоянного мониторинга уровня мастерства и качества работы каждого работника, увязка динамики оплаты труда с динамикой его производительности.

2. Повышение значений тарифных коэффициентов для большей дифференциации тарифных ставок по разрядам в целях стимулирования рабочих к повышению квалификации.

3. Повышение существующего размера тарифных ставок, что обеспечит рост престижности работы на промышленных предприятиях и условия нормального воспроизводства рабочей силы.

4. Установление зависимости размера заработной платы как от квалификационного уровня работника и роста его профессионализма, так и от конечных результатов работы.

5. Обеспечение более тесной связи темпов роста средней заработной платы работающих и уровня производительности труда в структурных подразделениях предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аналитик: доля зарплат в ВВП России за 10 лет не изменилась [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.metroneews.ru/den-gi/>
2. Белокрылова О. С. Экономика труда: Конспект лекций. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 224 с.
3. Волгин Н. А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению. М.: Экономика, 1992. 94 с.
4. Краснопевцева И. В. Кадровые проблемы российских промышленных предприятий // Вестник Иркутского гос. техн. ун-та. 2012. № 9 (68). С. 274–280.
5. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда. М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. 312 с.
6. Львов Д. С. Экономика развития. М.: Экзамен, 2002. 512 с.
7. Маркс К. Критика Готской программы. М.: Наука, 1989. 267 с.
8. Маршалл А. Принципы экономической науки: Пер. с англ.: В 2 т. М.: Прогресс, 1993. Т. 1. 414 с.
9. МРОТ поднимется, но не превысит прожиточный минимум [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/17002>
10. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г. (Статистический бюллетень). М., 2010. 240 с.
11. Российская экономика в 2007 году. Тенденции и перспективы. Вып. 29. М.: ИЭПП, 2007. 657 с.
12. Российская экономика в 2011 году. Тенденции и перспективы. Вып. 33. М.: Институт Гайдара, 2012. 612 с.
13. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сб. / Росстат. М., 2010. 813 с.
14. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2012. 786 с.
15. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2006: Стат. сб. / Росстат. М., 2006. 493 с.
16. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2012. 319 с.
17. Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. 637 с.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Ось-89, 2002. 208 с.

Krasnopevtseva I. V., Tolyatti State University (Tolyatti, Russian Federation)

PROBLEMS OF MATERIAL STIMULATION OF INDUSTRIAL WORKERS' LABOR PRODUCTIVITY

A necessity to stimulate the increase of the workforce productivity in modern conditions of industrial production is proven. The factors influencing determination of the payment level at domestic industrial enterprises are singled out. The international comparisons of the cost of work among workers hired in the Russian Federation and the level of their wages' purchasing capacity are conducted. The problems of material stimulation of the workers employed by the Russian industrial enterprises are revealed. The basic directions of the wages' stimulating influence on the labor activity of hired workers are identified.

Key words: wages, hired workers, minimal wage, a living wage, workforce productivity, qualification of the worker, tariff rates

REFERENCES

1. *Analitik: dolya zarplat v VVP Rossii za 10 let ne izmenilas'* [Analyst: the share of salaries in gross national product of Russia for 10 years has not changed]. Available at: <http://www.metroneews.ru/den-gi/>
2. Belokrylova O. S. *Ekonomika truda: Konspekt lektsiy* [Economy of work: the Abstract of lectures]. Rostov on Don, Feniks Publ., 2002. 224 p.
3. Volgin N. A. *Sovremennye modeli oplaty truda: metodika i rekomendatsii po vnedreniyu* [Modern models of payment: a technique and recommendations for introduction]. Moscow, Ekonomika Publ., 1992. 94 p.
4. Krasnopevtseva I. V. Personnel problems of the Russian industrial enterprises [Kadrovye problemy rossiyskikh promyshlennykh predpriyatiy]. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*. 2012. № 9 (68). P. 274–280.
5. Kulintsev I. I. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and sociology of work]. Moscow, The center of economy and marketing, 2001. 312 p.
6. L'vov D. S. *Ekonomika razvitiya* [Economy of development]. Moscow, Ekzamen Publ., 2002. 512 p.
7. Marks K. *Kritika Gotskoy programmy* [Criticism of the Gothic program]. Moscow, Nauka Publ., 1989. 267 p.
8. Marshall A. *Printsipy ekonomicheskoy nauki: V 2 t.* [Principles of economic science: In 2 vol.]. Moscow, Progress Publ., 1993. Vol. 1. 414 p.
9. *MROT podnimsya, no ne prevysit prozhitochnyy minimum* [MPOT will rise, but will not exceed a living wage]. Available at: <http://www.vestifinance.ru/articles/17002>
10. *Predpolozhitel'naya chislennost' naseleniya Rossiyskoy Federatsii do 2030 g. (Statisticheskii byulleten')* [Presumable population number of the Russian Federation up to 2030 (the Statistical bulletin)]. Moscow, 2010. 240 p.
11. *Rossiyskaya ekonomika v 2007 godu. Tendentsii i perspektivy. Vyp. 29* [The Russian economy in 2007. Tendencies and prospects (release 29)]. Moscow, IEPP Publ., 2007. 657 p.
12. *Rossiyskaya ekonomika v 2011 godu. Tendentsii i perspektivy. Vyp. 33* [The Russian economy in 2011. Tendencies and prospects (release 33)]. Moscow, Institute of Gaydar Publ., 2012. 612 p.
13. *Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik. 2010* [The Russian statistical year-book. 2010: the statistical collection]. Moscow, 2010. 813 p.
14. *Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik. 2012* [The Russian statistical year-book. 2012: the statistical collection]. Moscow, 2012. 786 p.
15. *Sotsial'noye polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii. 2006* [Social status and standard of living of the population of Russia. 2006: the statistical collection]. Moscow, 2006. 493 p.
16. *Sotsial'noye polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii. 2012* [Social status and standard of living of the population of Russia. 2012]. Moscow, 2012. 319 p.
17. *Trud i zanyatost' v Rossii. 2011* [Work and employment in Russia. 2011: the statistical collection]. Moscow, 2011. 637 p.
18. *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii* [The labour code of the Russian Federation]. Moscow, OS'-89 Publ., 2002. 208 p.

Поступила в редакцию 08.04.2013