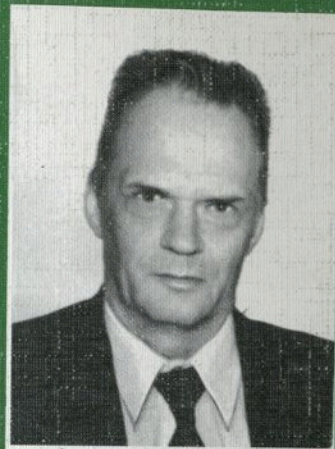


РАКОТИ
Валентин
Дмитриевич



Основная часть трудовой деятельности была посвящена проблемам заработной платы. Работая в Государственном комитете Совета Министров СССР по труду и заработной плате, Государственном комитете Совета Министров СССР по материально-техническому снабжению, Министерстве материальных ресурсов СССР, непосредственно принимал участие в подготовке решений по вопросам стимулирования труда.

Опыт работы в новых рыночных условиях хозяйствования накоплен в рамках деятельности Федеральной контрактной корпорации "Росконтракт" и на основе ее взаимодействия с другими коммерческими структурами, а также в процессе работы в Совете директоров ряда акционерных обществ и коммерческого банка, Ученого совета НИИ труда.

Многолетняя практика работы в области стимулирования труда нашла отражение в более чем 80 печатных работах, в том числе в трех ранее опубликованных монографиях:

"Совершенствование организации премирования в промышленности", "Новая система оплаты труда в материально-техническом снабжении", "Стимулы к труду в новых условиях хозяйствования".

ISBN 5-279-02344-2



9 785279 023448

В.Д. Ракоти

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ДОХОД



В.Д. Ракову

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ДОХОД

11720



Москва

"ФИНАНСЫ И СТАТИСТИКА"

2001

УДК 331.2 + 330.564.224
ББК 65.245 + 65.012.1
Р19

РЕЦЕНЗЕНТ

доктор экономических наук, профессор,
заслуженный экономист Российской Федерации
Ю.П. Кокин

Ракоти В.Д.

Р19 Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.: ил.

ISBN 5-279-02344-2

Рассматривается рабочая сила как товар, ее прибавочная стоимость. Раскрываются механизм организации оплаты труда, его роль и изменение под воздействием развития рыночных отношений. Освещаются вопросы дифференциации оплаты труда рабочих, специалистов, руководителей предприятий. Анализируются особенности предпринимательского труда и принципы формирования его дохода.

Для руководителей и специалистов предприятий, предпринимателей, а также студентов и преподавателей.

Р 0605010204 – 098 23 – 2001
010(01) – 2001

УДК 331.2 + 330.564.224
ББК 65.245 + 65.012.1

ISBN 5-279-02344-2

© В.Д. Ракоти, 2001

Посвящаю жене,
Юлии Павловне

ПРЕДИСЛОВИЕ

Заработная плата – один из главных материальных источников жизни – не пользуется должным вниманием у российских государственных органов, предпринимателей, средств массовой информации и науки. В федеральной, региональной, местной политике социальные вопросы, и заработная плата в том числе, находятся в лучшем случае на втором плане. Работа хозяйствующих субъектов – основной ячейки экономики страны – подчинена главным образом достижению максимальной прибыли, хотя кроме удовлетворения своих интересов предприниматели должны государству перечислить положенные налоги и трудящимся выплачивать заработную плату. Темы безработицы, обнищания, детской беспризорности, деградации образования и медицинского обслуживания, других сторон жизни простых людей занимают не соответствующее их значению место в сетках вещания телевидения и радио, на страницах печати. Невостребованность властью и предпринимателями результатов исследований по социальным проблемам не стимулирует интерес ученых к этим проблемам.

Вместе с тем в жизни россиян много положительных примеров производительного труда и соответственно высокой его оплаты, однако они также обделены вниманием.

Заработная плата – наиболее действенное средство побуждать работников трудиться в интересах производства. Рыночные отношения привели к принципиальным изменениям роли заработной платы в оплате труда, механизме ее организации, формировании источника выплаты заработной платы. Труд стал товаром, а заработная плата – формой стоимости рабочей силы. Государство, передав все вопросы организации оплаты труда предпринимателям, практически самоустранилось от их решения, а предприниматели часто оказываются недостаточно подготовленными реализовать появившиеся у них возможности с целью стимулирования материальной заинтересованности трудящихся.

Реальный уровень заработной платы систематически снижался под действием опережающего роста цен и инфляции. Трудящиеся испытывают постоянный стресс из-за неуверенности в завтрашнем дне и вынуждены часть своей заработной платы откладывать на будущее.

Однако сбереженная часть заработной платы может являться не только накоплением "на черный день", но и финансовой базой начала наиболее активной части работников собственного дела в виде малого предпринимательства, фермерства, создания народного предприятия.

Настоящая работа подготовлена на основе анализа воздействия рыночных принципов работы на трудовые отношения в хозяйствующих субъектах, средства производства которых находятся в частной собственности. Одновременно использован богатый практический опыт организации оплаты труда, накопленный за годы советской власти. Здесь ценен как положительный опыт, который необходимо развивать, так и отрицательный, который не следует повторять. Несмотря на неудачный в целом опыт социалистического хозяйствования, принцип социализма: "от каждого – по его способностям, каждому – по его труду" не утратил своей привлекательности для трудящихся и в настоящее время.

Многим людям свойственна одна слабость: они искренне преувеличивают представление о своих знаниях об организации оплаты труда, поскольку один раз или два раза в месяц получают заработную плату. В этой связи уместно припомнить одно высказывание известного советского шахматного гроссмейстера, седьмого чемпиона мира, Михаила Таля. Характеризуя общественное отношение к шахматам, он сказал примерно следующее: в футболе разбираются все, но играет меньшинство, а в шахматах, наоборот, большинство играет, но в их теории мало кто разбирается. Зарплата подобна шахматам. Многие ощущают себя специалистами в области организации оплаты труда только исходя из того обстоятельства, что они ежемесячно получают заработную плату. Понятно, стимулирование труда от этого лишь проигрывает, когда такие "специалисты" берутся за его организацию.

Целью настоящей книги является стремление автора помочь работникам разобраться в "премудростях" порядка оплаты труда. Эта помощь предназначена как тем, кто получает заработную плату, так и особенно тем, кто организует оплату труда. Данная работа может послужить материалом для дальнейшего исследования проблем, связанных с совершенствованием организации заработной платы и материального стимулирования.



Рабочая сила как товар

Новые условия труда в связи с переходом страны на рыночные принципы хозяйствования вносят коренные изменения в трудовые отношения. Эти изменения имеют две стороны: приятную для людей и вызывающую у них отрицательную реакцию. Трудно осуждать россиян, желающих видеть только или прежде всего приятную для себя сторону новых трудовых отношений.

Безусловно, человеку весьма привлекательна свобода выбора: трудиться или какой-то период позволить себе отдохнуть; работать в своей стране или за рубежом и т.п. Одновременно перед ним возникает ряд не известных ранее проблем, к решению которых он не готов или готов не в полной мере: социальная незащищенность, безработица, конкуренция на рынке труда, необходимость в миграции в поиске работы, поскольку свобода есть и у предпринимателей: принимать на работу трудоспособного человека или отказать ему, определять размер заработной платы, предоставлять объем социальных льгот.

Переход на новый способ хозяйствования разрушает у работников многие прежние представления о трудовых отношениях на производстве, укоренившиеся в сознании людей за долгие годы социализма. С грустью им приходится расставаться с тем, что труд был делом чести, доблести и геройства.

Анализируя литературу по труду последних лет¹ можно утверждать о существенном отставании теории от практики по проблеме заработной платы. Признавая формирование в России рыночных отношений, рынка труда, в экономической литературе ведется дис-

¹ См., например: Рафе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. – М.: МИК, 1999; Рынок труда и доходы населения/Под ред. Н.А. Волгина. – М.: Филинь, 1999; Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. – М.: Инфра-М, 2000; Рынок труда/Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000; Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2000.

куссия, за что производится оплата – по затратам труда или по его результатам. Вместе с тем категория цены рабочей силы отсутствует или она отождествляется со стоимостью труда, а заработная плата – с ценой трудовых услуг. Особенно печально это наблюдать в учебниках по труду, по которым учится новое поколение инженеров, экономистов, финансистов, юристов и других специалистов. В этой связи мы попытаемся возможно полнее раскрыть применительно к рыночным принципам хозяйствования сущность таких вопросов, как: рабочая сила в качестве товара, ее цена, прибавочная стоимость в цене рабочей силы, стоимость труда, права наемных работников на часть прибыли хозяйствующего субъекта, позволяющих вникнуть в суть проблемы заработной платы.

1.1. Изменения в трудовом праве

На пороге третьего тысячелетия трудовые отношения в стране продолжают регулироваться Кодексом законов о труде, принятым еще в 1971 г. Хотя в него неоднократно вносились изменения, например 5 февраля 1988 г., 25 сентября 1992 г. и 24 ноября 1995 г., он не в состоянии регулировать современные трудовые отношения. Он был разработан исходя из тогдашней роли государства как собственника средств производства. Такое положение, закрепленное в КЗоТ, давало государству право одновременно быть законодателем и выступать исполнителем собственных законов, общенародным работодателем и контролером самого себя.

В настоящее время частная собственность на средства производства значительно потеснила государственную собственность и продолжает на нее наступать. Трудовые отношения складываются на основе постоянного внедрения в экономику страны рыночных принципов хозяйствования. В результате реальные отношения при найме и увольнении работников, условия и нормы труда, его организация формируются стихийно, в отрыве от действующего КЗоТ. Здесь важную роль играет рынок труда, образующийся под влиянием экономических, региональных, сезонных и отраслевых факторов.

На фоне формирующегося рынка труда становится все более очевидна недостаточная роль государства как единого работодателя. Проблемы трудовых отношений решаются главным образом административным путем. Кроме того, практика последних лет выдвигает много новых вопросов, касающихся трудовых отношений, на которые нет ответа в КЗоТ, например ответственность работодателя за

невыплату начисленной заработной платы в установленные сроки; нет решения вопроса по поводу компенсации при потере реальной заработной платы из-за инфляции; не установлена ответственность работодателей за невыполнение взятых на себя обязательств по заключенным коллективным или индивидуальным трудовым договорам. В этих и других подобных случаях неготовность исполнительной власти объясняется тем, что нередко она сама выступает в роли работодателя.

Поэтому закономерно, что на основе уже накопленного опыта работы в рыночных условиях в настоящее время предприняты попытки разработать проекты нового Трудового кодекса. Достаточно упомянуть проект, разработанный Минтруда РФ и опубликованный в апреле 1999 г., и проект, подготовленный восемью депутатами Государственной Думы и опубликованный в мае 2000 г. Эти проекты используются в данной книге для исследования проблем изменения организации оплаты труда.

Актуальность приведения КЗоТ в соответствие с новыми трудовыми отношениями не вызывает сомнений. В обновлении нуждается каждая из составляющих трудовые отношения проблем: условия найма и увольнения работника, нормы труда и условия его осуществления, безопасность и ответственность за нарушение норм охраны труда, порядок разрешения трудовых споров, роль профсоюза на производстве, выполнение государственных и общественных обязанностей в рабочее время. В числе назревших проблем выделяется по своему значению проблема совершенствования порядка оплаты труда. Анализ проектов Трудового кодекса РФ показывает, что в нем отсутствуют гарантии справедливой и обязательной выплаты заработной платы.

Трудовое право должно регламентировать отношения всех работающих по трудовому договору. На наемных работников оно должно распространяться полностью, а на членов корпоративных организаций – частично. Если в обществе, образованном на средства его членов, нет наемных работников, то кого и от кого будет защищать трудовое законодательство? Но остается право на безопасные условия труда, на включение времени работы в трудовой стаж, на получение пособий и пенсий. Для членов кооперативов трудовые отношения регулируются двумя факторами: трудовым договором и участием в собственности кооператива.

В проектах нового Трудового кодекса РФ нашли отражение принципиальные изменения в трудовых отношениях. В них предусматривается право на свободу труда. Раньше под этим подразумевался лишь выбор профессии, рода занятий и места работы, поскольку

ку сам труд был конституционной обязанностью каждого трудоспособного гражданина. Теперь не будет права на труд, означавшее получение гарантированной работы, которую в настоящее время государство обеспечить не может. На государство предлагается возложить обеспечение права только на содействие занятости и на защиту от безработицы, которой не было в нашей стране с 1930 г.

Указанные изменения в трудовых отношениях являются объективным следствием перехода на рыночный способ хозяйствования.

Ушел в прошлое общественный характер труда, основанный на общественной собственности на средства производства. Вспомним, что социалистическому труду были присущи следующие черты:

- непосредственно общественный характер труда воплощался в планомерной его организации в масштабе страны;
- труд являлся обязанностью каждого гражданина, что придавало ему принудительное качество;
- труд был не единственным источником *средств жизни* работника и членов его семьи. При прежнем способе хозяйствования действовала разветвленная система социальной защиты в форме общественных фондов потребления.

Трудящиеся положительно относились к отсутствию безработицы, к праву требовать от государства своей занятости, к профсоюзной защите от произвола администрации предприятия, к социальным гарантиям, к государственным мерам борьбы с тунеядством. Передовые представители рабочего класса награждались орденами, им присваивались звания, присуждались государственные премии, они избирались в выборные органы власти. Отдельные из них входили в элиту знатных личностей государства.

1.2. Труд при переходе на рыночную систему хозяйствования

Теперь все это в прошлом. Правда, кое-какое наследство осталось, прежде всего наемный характер труда. Сменился всего лишь работодатель: раньше в его качестве выступало государство, теперь – частный (групповой) собственник средств производства. Однако условия наемного труда при частной (далее под частной понимается и групповая, акционерная) собственности стали хуже, чем раньше, – работники стали менее социально защищенными.

Сохранился и принудительный характер труда. При социализме он обеспечивался административными методами государства, теперь

же – это меры экономические, так как для большинства граждан труд – единственный или основной источник существования. Принудительный характер труд приобретает в рамках сделки по купле-продаже рабочей силы. Неотъемлемой составляющей рыночной экономики является безработица, и сегодня люди начинают понимать положительные моменты всеобщего понуждения к труду, характерного для социалистического способа производства. Рабочей силе, как и любому товару при рыночных условиях хозяйствования, присущ, как правило, переизбыток, и он устраняется посредством снижения цены рабочей силы. В этой связи требование профсоюзов максимально сохранять рабочие места во многих случаях противоречит интересам эффективности производства при падении спроса на продукцию или росте производительности труда при том же объеме производства. Сокращение безработицы – проблема государства.

При переходе от наемного труда к предпринимательскому изменяется сущность его принудительности. Если принудительный характер наемного труда выступает по большей части как внешний фактор, то предприниматель вынужден трудиться, чувствуя ответственность за собственное дело, что является фактором внутренним. Принудительность наемного труда ощущается тяжелее духовно, чем физическая нагрузка, от сознания зависимости от частного собственника или когда работа не приносит удовлетворения. Принуждение к труду при ведении собственного дела органично для предпринимателя, но физически и психологически – это более изматывающая нагрузка, чем при наемном труде, так как она не ограничивается 8-часовым рабочим днем, заставляет работать в выходные и праздничные дни, при необходимости – и во время отпуска, а также привлекать к ведению дела членов своей семьи и родственников. Для предпринимателей и значительной части наемных управляющих принудительность оборачивается крепкой привязанностью к одному хозяйствующему субъекту.

Сохранилось также отчуждение работников от продуктов их труда. Сейчас стало очевидно, что как раньше, так и теперь результаты труда наемных работников им не принадлежат: раньше ими распоряжалось государство, теперь – частный собственник средств производства. Отсюда следует, что результаты труда принадлежат собственникам средств производства независимо от способа производства. Это стало особенно очевидным тем работникам, которые переменили характер труда, т.е. вместо работы по найму занялись предпринимательством. Вложение своего капитала в виде

финансовых средств и имущества, нажитых прошлым трудом, в средства производства, риск терпеть убытки и даже потерять все нажитое, необходимость организовывать труд коллектива работников, обеспечивать сбыт готовой продукции, сводить расходы с доходами, улавливать изменение рыночной ситуации и прогнозировать дальнейшую перспективу, необходимость общения с налоговой инспекцией и другими контролирующими органами – все это тяжелый труд. Как после этого отдать кому-то произведенную продукцию – предпринимателю непонятно. Не случайно мировая практика свидетельствует, что абсолютное большинство людей довольствуется наемным трудом и не стремится иметь собственное дело со всеми его хлопотами.

Обследование отношений работников к своей трудовой деятельности позволило выявить несколько их типов, которые порождаются местным и национальным уровнями образования и цивилизации, а также личностными особенностями работников. К первому типу относятся работники, которые рассматривают труд как средство добиться личного успеха, материального благосостояния и общественного признания. Второй тип отношений работников к труду выражается в стремлении свести к минимуму риск и неопределенность в трудовой деятельности. Третий тип характеризуется тем, что придает большое значение дружественной атмосфере в трудовом коллективе, гармоничным отношениям с коллегами. Четвертый тип отдает предпочтение исполнительности, дисциплинированности, возможности более полного согласования своих действий и принимаемых решений. Пятый тип присущ коллективу с жесткой социальной иерархией и подчинением интересов отдельных работников интересам коллектива. И наконец, шестой тип ценит отеческую заботу со стороны начальника, где подчиненные отвечают безграничной преданностью ему.

В изложенных шести типах отношений роль заработной платы не может быть одинаковой. Очевидно, при трудовой деятельности, связанной с риском, и целью которой является повышение материального благосостояния, заработная плата максимально жестко должна зависеть от личных результатов и обеспечивать достаточно высокий ее уровень при достижении успехов в труде. И наоборот, стабильность работы повышает значение в оплате труда показателей его качества, а не количества, которое должно быть лишь на нормативном уровне. В случае придания большего значения итогам работы коллектива именно от них преимущественно должен

зависеть размер заработной платы работника. При этом, конечно, средний уровень оплаты труда в таком коллективе обеспечивает в среднем материальную достаточность удовлетворения личных потребностей работников. При низком уровне достаточности размер заработной платы выходит на первое место среди причин неудовлетворенности работой.

В 1999 г. Институт социологии РАН провел обследование 700 жителей Санкт-Петербурга об их отношении к труду¹. Более 90% опрошенных высказали готовность во всем подчиняться начальству при одновременном возложении на руководство всей ответственности за благосостояние работников. Их готовность к подчинению доходит до того, что они могут выполнять приказы, даже если эти приказы противоречат закону. Большинство обследованных сами не проявляют никакой заботы о собственном будущем, полагаясь “на судьбу” и вместе с тем считая, что об их материальном благосостоянии наряду с руководством предприятия должно заботиться государство. Особенно печально то, что, несмотря на 9-летний срок реформирования производственных отношений, в России еще очень живуча вера в “общее дело”, которое признается более важным, чем заработная плата и условия труда. Соблюдение писанных и неформальных норм и правил расценивается выше, чем личная компетентность в производственных вопросах. Слишком умелый работник вызывает у окружающих неприязнь и зависть. Отсюда не случайно, что большинство опрошенных ведущими качествами хорошего работника считают в первую очередь честность, порядочность, добросовестность, преданность общему делу и весьма низко расценивают честолюбие, инициативность, самостоятельность, высокие по сравнению со средним уровнем достижения в труде. Поэтому прозападный индивидуальный тип отношения к труду, ориентированный на личную выгоду, вызывает симпатию лишь у 8% охваченных обследованием. Это свидетельствует о господствующем отношении к заработной плате как к вознаграждению за труд, имеющему больше социальный характер, размер которого зависит главным образом от общих итогов работы коллектива, и получает его работник в результате распределения, а не в качестве действительной оплаты его личных показателей работы согласно договорным условиям выплаты заработной платы и независимо от результатов труда других работников.

¹ Коммерсант-Власть. – 2000. – 5 сент.

Идет перестройка прежней системы социальной защиты. Согласно статистическим данным, доля выплат из общественных фондов в доходах рабочих и служащих СССР в 1989 г. составляла 29,6%. Накопленный в последние годы опыт убедительно показал, что количественное значение социальных мер существенно занижено. На плечи трудящихся все в большей степени возлагается тяжесть оплаты стоимости отопления, горячей воды, газа, электроэнергии, вывоза мусора, проезда на всех видах транспорта, лекарств и медицинского обслуживания, образования, отдыха и т.д., причем до оплаты этих расходов в полном размере еще далеко. Однако уже сегодня значительная часть населения не может получить необходимую медицинскую помощь, купить нужные лекарства, заплатить за операцию и, что особенно тревожно, обеспечить медицинским обслуживанием своих детей. Образование, и не только высшее, все в большей мере становится платным, часть детей уже не может получить бесплатно достойное общее образование. Практически платным становится приобретение жилой площади. Растут расходы на воспитание детей, налоги на землю, движимую собственность и затраты на удовлетворение других социальных потребностей людей. На доходы трудящихся перекладываются социальные расходы не только федеральной, но и региональной власти. Таким образом, идет ползучее наступление (опережающее рост доходов населения) на доставшуюся нам в наследство систему социальной защиты, которой пользуются в той или иной степени более 100 млн человек.

Ползучему наступлению на систему льгот и гарантий способствует ее неподъемность для бюджетной системы. Стоимость всех льгот и гарантий на конец 1998 г. оценивалась в пределах 8–10% валового внутреннего продукта, что в 4–5 раз больше, чем расходы бюджетов всех уровней на социальные цели¹.

Рыночные принципы хозяйствования объективно не приемлют положения, при котором почти 2/3 всего населения страны находится на содержании государства, поэтому рыночные условия диктуют ему необходимость сократить расходы на социальные нужды за счет федерального и региональных бюджетов. Но это сокращение должно быть сбалансировано с ростом реальной заработной платы. Опережающее сокращение государственных расходов еще больше обостряет проблему обнищания населения, а ведь не ради этого начинались реформы в 1992 г.

¹ Эксперт. – 2000. – №14. – С. 8.

1.3. Характер труда

Как известно, рыночной системе хозяйствования присущи черты товарного производства. Если при социалистической системе труд имеет непосредственно общественный характер и результаты труда направлялись на удовлетворение материальных потребностей общества, составной частью которых было обеспечение жизненных потребностей населения, то в рыночных условиях хозяйствования преследуется цель – достижение максимальной прибыли, а удовлетворение жизненных потребностей населения – это забота самих людей.

Заклученный в товаре труд имеет, как известно, двойственный характер. С одной стороны, труд любого производителя имеет качественную определенность, и этим каждый конкретный труд отличается от других его видов. Конкретный труд создает потребительную стоимость. С другой стороны, обмен одних товаров на другие является следствием содержащихся в них затрат живого и прошлого труда, что делает разные товары однородными и соизмеримыми. Это свойство труда превращает его из конкретного в абстрактный. Когда товаропроизводители приравнивают разнообразные товары друг к другу, в том числе и просто продают за деньги, разнообразие конкретных работ, в результате которых произведены товары, не принимается во внимание и товары сравниваются друг с другом как воплощение определенного объема абстрактного труда. Таким образом, абстрактный труд – это не отвлеченное понятие, он воплощает в себе реальные затраты труда, а его абстрактность проявляется только при товарном обмене. Для рыночного способа хозяйствования важна и еще одна особенность абстрактного труда – он создает стоимость.

При социалистической системе хозяйствования использовать часто свойство труда создавать стоимость не было особой необходимости. Труд имел непосредственно общественный характер, и товарность производства проявлялась лишь при удовлетворении личных потребностей населения, абстрактность труда ограничивалась рамками розничной торговли. Цены на продукцию производственно-технического назначения (в 1989 г. объем производства средств производства – группа “А” – составлял 74%)¹ выполняли роль учетного показателя, поскольку эта продукция распределялась в соот-

¹ См.: Народное хозяйство СССР в 1989 году. – М.: Финансы и статистика, 1990. – С. 333.

ветствии с общественной потребностью. При широкой пропаганде необходимости хозрасчета при ведении производства на социалистических предприятиях настоящего хозрасчета не было. В условиях государственной собственности на средства производства применявшаяся форма хозрасчета лишь фиксировала соотношение доходов и расходов по сравнению с планируемым их уровнем, что служило основанием для поощрения работников и их кадрового перемещения, прибыль забиралась государством, убыток списывался, средства на развитие выделялись из государственного бюджета, кредит был практически бесплатным.

Изменения характера труда под воздействием рыночных отношений коренным образом влияют на оплату труда. Она стала результатом продажи наемным работником своей способности к труду и покупки ее работодателем на формирующемся рынке труда. Условия купли-продажи закрепляются (устно или письменно) в трудовом договоре. Он является определяющим документом для оплаты труда. Опираясь на него, наемный работник получает право требовать выплаты ему начисленной заработной платы независимо от финансовых результатов коммерческой структуры. Но одновременно, если работодатель полностью выполнил перед наемными работниками условия трудового договора, он имеет право на полученную прибыль.

При купле-продаже рабочей силы наемные работники и работодатели оказываются по разные стороны "прилавка" на рынке труда. Отсюда интересы в области оплаты труда у сторон, заключающих трудовые отношения, прямо противоположны: одни хотят максимально получить за свой труд, другие – максимально снизить затраты на оплату труда. Поэтому многие экономисты, говорящие о возможности достичь согласования интересов наемных работников и работодателей, ошибаются, видя в заключенном трудовом договоре совпадение интересов продавца и покупателя, а не компромисс обеих сторон (в какой мере каждая из сторон пошла на уступки – это уже другой вопрос).

1.4. Изменение трудовых отношений

При переходе на рыночную экономику россияне достаточно хорошо прочувствовали изменение своего положения на предприятии. Из силы, с которой считалось и которую уважало руководство предприятия, работник превратился в носителя труда. Будучи освобожденным от прежней системы принуждения к труду, работник остался один на

один со своими проблемами, так как у государства нет теперь обязанности обеспечивать его работой, а безработица – неотъемлемый элемент рыночной экономики. В этих условиях работник вынужден если не заводить собственное дело, то заниматься на работу. Предметом его трудовых отношений с работодателем стала способность трудиться, которая для работодателя выступает в качестве рабочей силы. При продаже рабочей силы она становится товаром. В процессе продажи наемный работник видит, что целью работодателя является стремление как можно полнее реализовать способность работника к труду. Раньше, при осуждении рыночной системы, это называлось эксплуатацией человека, теперь же – умением эффективно вести дело.

Рабочая сила, приобретая качество товара, разрушает прежний характер трудовых отношений. При общественном способе производства трудовые отношения имели коллективный характер, у трудящихся присутствовало сознание причастности к общим итогам работы предприятия. Этому способствовали формы участия работников в управлении производством, учет их мнения при решении некоторых производственных вопросов, расходовании фондов поощрения, использовании объектов социальной сферы, которыми пользовались работники и члены их семей. Члены коллектива предприятия чувствовали уверенность в дальнейшей работе, в улучшении благосостояния по мере роста производительности труда, могли рассчитывать на получение материальной помощи. Вместе с тем были очевидны недостатки коллективного труда: определенная безответственность, возможность спрятаться за "спину" товарищей, равенство на средний уровень производительности.

Рабочая сила в качестве товара разрушает коллективные начала в трудовых отношениях (сохраняя возможность их применения в небольших коллективах: бригадах и звеньях). На их место приходит индивидуализм. Наемные работники отсекаются от проблем предприятия под благовидным предлогом сохранения коммерческой тайны. В результате у работников порождается отчужденность от общих итогов работы, безразличие к трудностям, возникающим у предприятия, нежелание бороться с недостатками, если они не касаются личных интересов. В свою очередь работодатели видят в наемных работниках лишь рабочую силу, без социальной составляющей, и обращаются с ними, как с вещью: когда отпадает в них надобность – безжалостно увольняют. В трудной ситуации наемные работники и работодатели оказываются по разные стороны решаемых проблем, что, впрочем, объективно.

Вместе с тем частный характер труда имеет ту положительную сторону, что он больше стимулирует человека к действиям. Наемные работники, лишившиеся социальной защиты социалистического общества, могут надеяться только на себя. Это жестоко, но в рыночных условиях является сильнейшим стимулом к труду. Оставшись один на один с требованиями рынка, наемные работники вынуждены мобилизовывать все свои трудовые ресурсы, чтобы заработать, проявлять активность и предприимчивость в изыскании путей преодоления возникающих трудностей. Мало того, человек становится более заинтересованным не только в сохранении своего трудового потенциала, но и в его наращивании по мере своих сил и возможностей.

Отделение наемных работников от проблем предприятия, а главное, отсутствие права собственности на средства производства своего предприятия не оставляют никакой материальной и юридической основы для провозглашаемого в проектах нового Трудового кодекса РФ права каждого работника участвовать в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы. Такое право возникает у работников в случае, когда они владеют обыкновенными акциями этой хозяйствующей структуры, и то лишь в форме участия в общем собрании акционеров. Чтобы участвовать в решении текущих вопросов деятельности организации, нужно быть избранным в состав совета директоров, для чего необходимо обладать крупным пакетом акций. Для рядового работника это большая редкость. У него также практически нет перспектив быть избранным в состав Правления. Без этих условий работник имеет право участвовать в управлении унитарным предприятием, однако в проектах Трудового кодекса такое различие не проводится. Наемные работники вправе требовать исполнения условий, обусловленных трудовым договором, независимо от трудностей, испытываемых хозяйствующим субъектом. Вместе с тем необходимость добиваться сохранения рабочего места заставляет наемного работника "выкладываться" на работе, соблюдать дисциплину, принуждает его всегда быть в рабочей форме, даже порой в ущерб своему здоровью.

Рабочая сила, приобретая качество товара, вынуждает работодателя к необходимости предварительно определять для себя параметры покупаемого товара, которые удовлетворяли бы потребности хозяйственной деятельности, тем более рыночная система открыла широкие возможности для подбора необходимых работников на рынке труда, что ранее осуществить было нельзя из-за отсутствия свободной рабочей силы.

Известно, что наиболее характерные критерии качества рабочей силы раньше (при социалистической системе) определялись Госкомтруда СССР, а теперь – Минтруда РФ, в тарифно-квалификационных справочниках рабочих и квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и других служащих. Среди этих критериев назывались специальное образование, производственный опыт, в том числе по специальности, примеры работ, обязательные для выполнения. Конечно, при этом учитывается здоровье работника. Как показывает практика, в нынешних рыночных условиях указанных критериев недостаточно. За свои деньги и при возможности выбора на рынке труда работодатель, понятно, хочет приобрести более качественный товар в виде способности к труду нанимаемых работников. Его интересуют прежде всего показатели социального характера.

Социальные показатели менее конкретны, чем параметры предметов и орудий труда, причем показатели физического труда более определены, чем умственного и особенно труда, имеющего руководящий характер. Между физическим трудом и его результатами хорошо просматривается прямая связь. Отсюда проще определить требования к качеству рабочей силы. Результаты умственного труда опосредуются в большинстве случаев в результатах трудового коллектива и коммерческой структуры в целом. Поэтому труднее проследить воздействие труда конкретного работника на полученные результаты и тем самым определить требования к качеству умственного труда. Однако с возрастанием производственной потребности в более качественной рабочей силе и с увеличением материальных потерь из-за неверного подбора кадров вынуждает работодателя самостоятельно решать проблему выработки оптимальных критериев способности трудиться у нанимаемых работников. В прежние времена отдельные ведомства сами определяли, какие им нужны летчики, операторы атомных реакторов, космонавты, теперь – банковские служащие. Но это, к сожалению, пока редкие примеры отраслевого масштаба.

Изучение практики некоторых коммерческих структур по подбору кадров специалистов позволяет выделить из совокупности предъявляемых требований к работникам несколько критериев: надежность работника, терпимость к неблагоприятным условиям труда, готовность к необходимым переменам в работе, умение сохранять производственную и коммерческую тайны, быть предприимчивым в сложной обстановке. При этом следует иметь в виду, что у каж-

дого работодателя эти критерии конкретизируются. Возьмем, к примеру, надежность. Под таким качеством работника работодатель хочет видеть сотрудника, который прежде всего соблюдает все взятые на себя обязательства по трудовому договору, отличается дисциплинированностью на производстве, не склонен к частым переменам места работы, устойчив к неблагоприятному стечению обстоятельств, короче говоря, обещал – выполнил, используя все имеющиеся у него возможности.

Когда речь заходит не о подборе единичных работников, а о качестве трудовых способностей работников массовых профессий и специальностей, то возникает потребность в выработке трудовых стандартов. По нашему мнению, в стандартах должны найти место критерии к рабочей силе, порождаемые новыми требованиями к труду в рыночных условиях хозяйствования. Учитывая упразднение производственных министерств и ведомств, эти стандарты должны отражать качество рабочей силы не только массовых профессий, но и отдельных отраслей.

Отсутствие трудовых стандартов не означает возможности для работников расслабляться. На рынке труда неуклонно ужесточается конкуренция. Желание получить работу в конкурентной борьбе с другими ее соискателями, стремление быть выдвинутым на вакантное место, страх оказаться в числе уволенных при сокращении штатов заставляют каждого работника более трезво подходить к оценке своих способностей к труду, стараться представить подходы работодателя к подбору кадров, чтобы возможно лучше им соответствовать, преодолевать свою ленность при необходимости совершенствовать методы работы и повышать квалификацию или осваивать новую специальность. На наш взгляд, каждому работнику нужно иметь представление о своем стандарте жизни. Именно исходя из этого работник должен подбирать работу и заключать трудовой договор с работодателем, чтобы затем лишь в себе видеть причину повышения или снижения уровня жизни.

Сущность системы общего среднего и высшего специального образования, профессиональной подготовки кадров и повышения их квалификации пока слабо ориентирована на формирование из россиян стандартного работника-рыночника из-за отсутствия ориентиров в виде трудовых стандартов. В связи с нерешенностью проблемы по разработке трудовых стандартов на федеральном и региональном уровнях работодателям и работникам приходится идти по пути "проб и ошибок". Видимо, другого пути нет, пока государство не

созреет до решения этой проблемы. Но и потом работодателям и работникам нельзя будет успокаиваться, так как научно-технический прогресс безостановочен и чтобы от него не отставать, им придется постоянно заниматься повышением качества рабочей силы.

В трудовых отношениях всегда присутствуют две стороны: работодатель и наемный работник. Некоторым исследователям кажется все ясно с определением работодателя. Однако работодателем чаще выступает управляющий – одновременно являющийся наемным работником, которому владелец средств производства доверяет управление своим имуществом. Владелец в подавляющем большинстве случаев – это юридическое лицо, представляющее собой группу физических лиц, государство или их сообщество. Лишь малым бизнесом чаще управляет непосредственно его собственник. При такой форме владения собственностью, как кооперативы, владельцы средств производства выступают в качестве работников. Аналогичное положение с фермерами и кустарями-одиночками. Не ясно правовое положение родственников предпринимателя – собственника средств производства. В мелких коммерческих структурах (например, в ларьке, фермерском хозяйстве) работниками могут быть жена, дети, ближние и дальние родственники. Их права, видимо, определяются соответственно теми обязанностями, которые на них возлагаются и, как нам представляется, главное, их родственными отношениями. В случае, когда в семье не формируется общий доход по результатам общего малого бизнеса и этот доход не распределяется между родственниками по согласованной между ними справедливости, трудовые отношения между родственниками должны строиться в обычном порядке – как между работодателем и наемным работником.

Противоречива роль государства в управлении собственностью. С одной стороны, государство является совладельцем на большей части предприятий совместно с другими акционерами или единственным собственником – на унитарных предприятиях. С другой стороны, государство выполняет основную функцию: устанавливает "правила игры", соблюдать которые должен предприниматель, ведя свой бизнес. Эти правила включают основные принципы построения трудовых отношений. Из-за двойственности своей роли государство ограничено в возможностях обеспечивать социальную справедливость в трудовых отношениях. В государственных органах работают люди, которым из-за степени своей сознательности трудно заставлять выполнять не выгодные для себя вещи. Поэтому не случайно исполнительная власть наложила вето на законопроект, приня-

тый Государственной Думой и Советом Федерации, предусматривающий выплату работникам компенсацию за просрочку выплаты им начисленной заработной платы.

Вместе с тем рыночные отношения требуют от исполнительной власти не только создания правового поля, адекватного стадии развития экономики, но и контроля за исполнением действующего законодательства и принятия мер к его нарушителям. Как показывает практика, исполнительная власть, к большому сожалению, не показывает примера соблюдения норм трудового права. На данном этапе реформирования имеются благоприятные предпосылки для совершенствования методов управления развитием трудовых отношений.

Определенным стимулятором совершенствовать методы управления трудовыми отношениями для исполнительной власти могли бы быть профессиональные союзы наемных работников. Рыночные условия хозяйствования изменили прежнюю роль профсоюзов в формировании трудовых отношений. Теперь деятельность профсоюзов направлена на расширение и укрепление социального партнерства с работодателями. На путях развития партнерства профсоюзы ищут возможность решать проблемы трудовых отношений и в первую очередь вопросы оплаты труда наемных работников: повышение ее уровня на основе роста производительности труда и с учетом темпов инфляции, своевременной выплаты начисленной заработной платы и т.д.

На этом пути уже достигнуты заметные успехи. Так, в 2000 г. 51,4% профсоюзных организаций работников государственных учреждений и общественного обслуживания заключили коллективные договоры с работодателями (в 1995 г. их было 31,9%). Центральным комитетом этого профсоюза в 2000 г. подписано с министерствами и ведомствами 12 отраслевых (тарифных) соглашений (в 1995 г. их было 9). В числе этих министерств и ведомств можно назвать такие, как МВД, Министерство обороны РФ, Таможенный комитет. Всего в стране, по данным Минтруда РФ, заключено 55 отраслевых (тарифных) соглашений¹.

Профсоюзы стараются не остаться в стороне от борьбы трудящихся за своевременность выплаты начисленной заработной платы. Несмотря на все усилия исполнительной власти, проблема погашения задолженности по ее выплате остается острой. Так, в 1999 г. эти задержки у работников городских и муниципальных учреждений дос-

тигли 6 и более месяцев. В апреле 2000 г. они составили 94 млн руб.¹ В августе 2000 г., по сообщению ЦК профсоюзов работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, прошли наиболее крупные коллективные действия работников городского общественного транспорта Москвы, Алтайского, Хабаровского и Приморского краев, Белгородской, Брянской, Владимирской, Нижегородской, Тюменской, Кемеровской, Ярославской и других областей. В числе предъявленных трудящимися требований – погашение задолженности по выплате заработной платы².

Профсоюзы неадекватно объему своей ответственности продолжают претендовать на согласование с ними более 200 управленческих решений, касающихся трудовых отношений: норм выработки, тарифных ставок, положений об оплате труда и премировании, охране и условиях труда и т.п.³ Вместе с тем профсоюзы не готовы взять на себя ответственность за выполнение определенных обязательств по поддержанию трудовой и производственной дисциплины, недопущению забастовок при выполнении условий коллективного договора, бережному отношению к технике и материалам и т.д. Договорные отношения не могут быть без взаимных обязательств. Дисбаланс этих двух составляющих создает почву для трудовых конфликтов.

1.5. Оплата труда как товара

Превращение способности человека к труду в товар имеет самые радикальные последствия для оплаты труда. Рыночная организация оплаты труда – один из знаковых показателей ухода от социалистической системы распределения по труду.

Необходимость подчеркнуть значение рыночной организации оплаты труда вызвана воспоминанием о неудаче предыдущей (1965 г.) попытки реформировать экономику страны. Одной из основных причин неудачи явилось то обстоятельство, что экономическая реформа не заставила трудовые коллективы предприятий занять активную позицию в борьбе за повышение эффективности производства. Пассивность работников обеспечивалась сохранением сверху большей части фонда заработной платы независимо от достигнутых

¹ Профсоюзы и экономика. – 2000. – № 4. – С.23.

² Солидарность. – 2000. – № 28.

³ Эксперт. – 2000. – № 24. – С.40.

¹ Профсоюзы и экономика. – 2000. – № 4. – С.23.

результатов. По итогам работы выплачивалась лишь премия (до 15–20% заработка). Также была гарантированная заработная плата работникам хозяйственных органов управления независимо от результатов работы подведомственных им предприятий. Гарантирование основной части заработной платы было связано с тем, что все работники считались совладельцами общественной собственности на средства производства.

Таким образом, реализация принципа оплаты по труду тяготела к уравнилельности, когда передовику выплачивалось не намного больше, чем средняку, а отстающий получал лишь чуть меньше средняка. В результате передовик наказывался, а отстающий поощрялся. Отсюда не было побудительного стимула заботиться о росте производительности труда, качестве продукции, экономии материальных ресурсов, более полном использовании производственных мощностей, внедрении новой техники и технологии и о переходе на выпуск новой продукции.

Оплата труда как товара коренным образом изменяет систему заработной платы, реализуется принцип оплаты по труду, когда заработная плата наемного работника теснейшим образом связана с результатами его работы. Для этого фонд оплаты труда формируется в зависимости не просто от всех итогов, а только от тех, которые удовлетворяют конкретные общественные потребности. Другими словами, размеры оплаты труда определяются объемом проданной продукции или оказанных услуг, которые оплачены их потребителями.

Гражданам СССР государство гарантировало оплату труда в соответствии с его количеством и качеством. В проектах Трудового кодекса утверждается лишь право работника на своевременную оплату труда в соответствии с количеством и качеством выполненной работы и обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Может показаться, что эти две нормы определяют одно и то же. Однако это взгляд на одну проблему со стороны разных участников трудовых отношений, у которых не совпадают интересы. Изменения объективны, так как государство перестало быть, как правило, собственником средств производства и поэтому не может быть гарантом труда. Весьма актуально провозглашение своевременности выплаты начисленной заработной платы, ее осуществления в зависимости от уже выполненной работы, значения ценности труда. Но подтверждение принципа оплаты в соответствии с количеством и качеством труда свидетельствует о сохранении прежних дореформенных позиций в этом вопросе. В

рыночных условиях труд имеет цену, и оплата должна производиться в соответствии с ней. Ее размер, определенный путем согласования между наемным работником и работодателем, закрепляется в заключаемом между ними трудовом договоре (контракте). Конечно, в цене рабочей силы учитываются параметры трудового потенциала наемного работника: количество и качество его способности к труду. Однако в рыночных условиях во внимание принимаются и другие факторы, например безработица или дефицит рабочей силы на рынке труда, срочность и условия работы. Августовский кризис 1998 г. для оплаты труда имел по крайней мере два важных последствия.

Во-первых, если на предприятии номинальная оплата труда осталась прежней, то с ростом цен реальная величина заработной платы уменьшилась, хотя она выплачена за тот же объем работы. Следовательно, при соблюдении заключенных между работниками и работодателем трудовых отношений фактически размер реальной оплаты за единицу работы стал меньше и сокращается по мере инфляции. Не решают эту проблему пункты проектов Трудового кодекса, определяющие содержание трудового договора. В договор может быть включен механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен и инфляции. Уверенности в действенности этой записи нет, так как она может быть включена в трудовой договор только с согласия работодателя. При этом надо быть весьма наивным, чтобы надеяться на то, что работодатель будет выполнять свои обязательства по индексации оплаты труда лучше, чем это делает российское правительство в отношении бюджетников, пенсий, пособий, по обслуживанию гособлигаций, ГКО и др.

Во-вторых, кризис 1998 г. заставил работодателей в целях сокращения издержек производства резко уменьшить оплату за труд до прежнего объема, а иногда и ниже в связи с возложением на оставшихся работников обязанностей уволенных сотрудников. Мера уменьшения определялась финансовым положением хозяйствующего субъекта и конъюнктурой на рынке труда.

В результате опять за единицу работы или за единицу рабочего времени работник получает меньше. Не спасает норма, предусмотренная в проектах Трудового кодекса, обязывающая работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Личный трудовой контракт на большинстве хозяйствующих объектов носит строго конфиденциальный характер, и узнать фактический размер заработной платы часто бывает невозможно даже коллеге по работе. Разглашение трудящимся сведений о величине своей

заработной платы приравнивается работодателем к разглашению коммерческой тайны и влечет соответствующее наказание вплоть до увольнения (в зависимости от тяжести последствий от разглашения).

Таким образом, положения проектов Трудового кодекса, утверждающие оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, равную оплату за труд равной ценности не дают ответа на вопрос: каков должен быть размер оплаты за труд в соответствии с его количеством и качеством и за труд равной ценности? Отсутствие ответа не случайно, так как наследие многолетнего применения КЗоТ (в котором также не было ответа на этот вопрос) в условиях общественной собственности на средства производства еще крепко в нашем сознании.

Необходимый ответ можно найти в исследовании того факта, что рабочая сила стала товаром. Если раньше размер заработной платы в основном устанавливался государством, то теперь работнику самостоятельно нужно решать вопрос о стоимости своей рабочей силы (унитарные предприятия не рассматриваются). Дело усложняется тем, что размер заработной платы – не постоянная величина. Стоимость рабочей силы как специфического товара определяется заработной платой, включая льготы, которые работодатель соглашается предоставить наемному работнику. Если в основе стоимости товаров – необходимое количество рабочего времени для их производства, то в основе стоимости рабочей силы – затраты, необходимые для удовлетворения потребностей человека по восстановлению своей способности к труду, по увеличению ее объема и качественному улучшению. Если раньше затраты на удовлетворение жизненных потребностей были относительно стабильны, то теперь постоянный и скачкообразный рост цен то на одни, то на другие товары и услуги усложняет оценку стоимости рабочей силы. Слабость или вообще отсутствие профсоюзов, неумение вести борьбу (мирными средствами) за свои права, безработица, ограниченность предложений на рынке труда ставят наемных работников в весьма зависимое положение от работодателя при заключении трудового договора и его надлежащего исполнения.

1.6. Стоимость рабочей силы

Рассматривая рабочую силу как специфический товар, важно выяснить факторы, формирующие величину ее стоимости. В теории существует несколько точек зрения. По К.Марксу, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных

средств¹. Несколько более расширенно формулирует это понятие коллектив авторов учебника по политической экономии: стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочего и содержания его семьи². Весьма сходное определение дается другими исследователями. Например: "Цена рабочей силы – это основная часть жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятий"³. Или: "Для наемного работника цена его рабочей силы определяется суммой средств, которая будет выплачена при выполнении норм труда соответствующей сложности, интенсивности, ответственности и т.д. Труд как фактор производства вознаграждается в зависимости от размера вновь созданной стоимости и причитающейся работнику доли, определенной соглашением сторон социального партнерства"⁴. Существует принципиально иная точка зрения. По мнению Э.Я.Брегеля, стоимость рабочей силы, по аналогии с другими товарами, определяется количеством рабочего времени, необходимым для удовлетворения потребностей человека в целях воспроизводства рабочей силы⁵. По определению Г.Э.Слезингера, в условиях рыночных отношений человек реализует свой трудовой потенциал посредством обмена "по принципу: квалификация и рабочее время работника – на заработную плату и прибыль"⁶. Далее: "Оплата труда в широком смысле – это та или иная форма вознаграждения за определенное количество и качество выполненной работы"⁷. Чтобы определиться со своей точкой зрения, на наш взгляд, достаточно вспомнить финансовый обвал 17 августа 1998 г., когда при сохранении уровня заработной платы стоимость жизненных

¹ См.: Маркс К. Капитал. – М.: Политиздат. – Т.1, 1973. – С.183.

² См.: Политическая экономия. – М.: Политиздат, 1988. – С.165.

³ Волгин Н.А. Мотивационный механизм взаимосвязи доходов работника и результативности производства. – М.: РАУ, 1993. – С.37; Волгин Н.А. Заработная плата – цена труда или рабочей силы // Человек и труд. – 1999. – № 9. – С.68.

⁴ Жуков А.Л. Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы. – М., 1997. – С.14.

⁵ См.: Брегель Э.Я. Политическая экономия. – М.: Международные отношения, 1968. – С.71–72.

⁶ Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: Инфра-М, 1996. – С.13.

⁷ Там же. – С.243.

средств сразу возросла в два раза и более. Последствия кризиса говорят в пользу определения стоимости рабочей силы на основе стоимости жизненных средств, а не количества рабочего времени. Правильное раскрытие стоимостной сути рабочей силы дает возможность наемным работникам и профсоюзам верно выбрать направления и методы борьбы за свои права при заключении трудовых договоров и за неукоснительное их выполнение.

На цену рабочей силы существенное влияние оказывает соотношение спроса и предложения на рынке труда: превышение спроса – цена возрастает, превышение предложения – цена снижается. Причем речь идет о соотношении не на общероссийском рынке, а применительно к конкретному работнику (группе работников) соответствующих профессий и специальностей в определенное время. Понятно, что указанное соотношение спроса и предложений – величина непостоянная, она находится в непрерывном изменении. Из-за отсутствия сформировавшегося рынка труда работники одних и тех же профессий и специальностей, выполняющие примерно одинаковую работу, но на разных предприятиях, получают за свой труд различную заработную плату. Отход от централизованной организации оплаты труда к определению ее условий применительно к конкретному работнику (группе работников) неизбежно приводит к учету при организации оплаты труда потенциала способности к труду конкретного работника. Естественно, индивидуальные способности разных людей неодинаковы, что отражается на эффективности их труда.

Став товаром, рабочая сила приобрела и многие качества обычных товаров. Товарность рабочей силы проявляется прежде всего в способности удовлетворять потребность предприятия в производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг). Это качество рабочей силы приобретает предпринимателем посредством сделки купли-продажи. В результате способность к труду переходит в распоряжение предпринимателя – покупателя рабочей силы.

Покупка рабочей силы, как любого другого товара, предполагает ее оплату. Известны разные способы оплаты товара: предоплата, оплата по факту или с отсрочкой, в полном размере или частями. Рабочая сила – специфичный товар: способность к труду – не вещественная форма товара, и она может быть реализована лишь в процессе самого труда. В этой связи наемному работнику требовать предоплату почти нет оснований. Кроме того, хотя предприниматель купил способность работника к труду, но по объективным причинам он не всегда ее может использовать: например, работник забо-

лел или даже умер, случился пожар и сгорело производство, произошло стихийное бедствие, принесшее разрушение жилья или производства. В таких случаях полученная предоплата почти наверняка не будет возвращена или отработана. Только в случае переезда из другого региона, “сманивания” работника из другой фирмы, семейных или личных обстоятельств возможна выплата подъемных или аванса. В подавляющем большинстве случаев заработная плата наемным работникам выплачивается по факту использования их способности к труду. Для рыночных отношений характерно совершение сделок по каждому факту продажи независимо от дальнейших этапов движения товара. Поэтому оплата использования рабочей силы как товара в основном производится независимо от общих итогов работы хозяйствующего субъекта, если это специально не оговорено в трудовом договоре в связи с особенностями производства. Выплата заработной платы как форма оплаты товара должна производиться сразу в полном размере. Однако из-за нынешнего состояния российской экономики распространена практика выплаты заработной платы с отсрочкой или с рассрочкой, т.е. по мере выпуска предприятием продукции. В Воркуте додумались рабочим одной фабрики долг по заработной плате погасить производимыми на ней гробами, что вызвало протест рабочих¹.

Таким образом, цена рабочей силы определяется прежде всего величиной прожиточного минимума, соотношением спроса и предложения на рынке труда, трудовым потенциалом наемных работников.

Отсюда следует, что фонд оплаты труда прямо не связан с ценой товаров, которая формируется под влиянием других факторов. Цены на товары оказывают косвенное воздействие на фонд оплаты труда. Это воздействие проявляется через рентабельность хозяйственной деятельности. При достаточной рентабельности оплата труда осуществляется в пределах фонда, спланированного в соответствии с условиями заключенных трудовых договоров. Повышение рентабельности не ведет к увеличению фонда оплаты труда. Однако снижение рентабельности ниже оптимального уровня в течение относительно длительного периода приводит к убыткам, одной из причин которых является выплата заработной платы в пределах запланированного фонда. Такие действия работодателя не отвергают принципа независимости оплаты труда от результатов деятельности хозяйствующего субъекта.

¹ Известия. – 1999. – 23 янв.

В подтверждение независимости формирования фонда оплаты труда от цен на товары приведем такой пример. В 1997 г. на экспорт было поставлено 124 млн т российской нефти, в 1998 г. – 135 млн т. Очевидно, что затраты труда возросли примерно пропорционально и, надо полагать, настолько же возросла оплата труда. Однако в 1997 г. от экспорта было выручено 16,5 млрд долл., а в 1998 г. – лишь 10 млрд долл. За каждую тонну нефти в 1998 г. выручено на 45 % меньше, чем в предыдущем. Разве мыслимо на столько же уменьшить номинальную заработную плату? В 1999 г. стоимость российской нефти на мировом рынке возросла до 26 долл. за баррель (в декабре 1998 г. она стоила 8,5 долл.). Понятно, никто на столько не повысил заработную плату. Таким образом, выручка от продажи произведенной продукции не может служить ориентиром для размера оплаты труда. Вместе с тем надо признать определенную зависимость выплаты начисленной заработной платы от финансового состояния хозяйствующего субъекта: если нет денег на расчетном счете, нельзя выплатить заработную плату, начисленную за выполненную работу.

Поэтому наемные работники вправе требовать заработанное в соответствии с договором в случае различных ухищрений со стороны предпринимателей. При этом наемного работника могут не интересовать трудности предпринимателя с выполнением его договорных обязательств перед другими субъектами. Вместе с тем сами наемные работники должны придерживаться точно такого же порядка. Им следует сознавать, что за невыполнение взятых на себя обязательств они несут материальную ответственность. Чаше ответственность ограничивается невыплатой обусловленной заработной платы. В исключительных случаях материальная ответственность может оказаться большей в зависимости от потерь, понесенных предпринимателем.

Развитие трудовых отношений в направлении все более тщательного учета условий, в которых будет использоваться рабочая сила, оборачивается для наемных работников возмездностью оказания им услуг другими наемными работниками.

Необходимо учитывать, что существует риск срыва договорных обязательств по объективным причинам, повлиять на которые наемные работники не в силах. Например, строительные рабочие взяли на подряд сооружение какого-то объекта или выполнение отдельных строительных работ. Материальная ответственность за срыв обязательств может оказаться выше финансовых возможностей наемных работников. Чтобы не остаться без средств к существо-

ванию, в рискованных случаях желательно застраховаться, хотя надо признать, что для россиян это непривычно, да и страховые общества не всегда готовы страховать риск невыполнения договорных обязательств.

При анализе содержания цены рабочей силы выясняется, что она имеет разные значения. Цена рабочей силы включает заработную плату работника, стоимость полностью или частично бесплатных услуг, предоставляемых работодателями, оплачиваемый отпуск и другие льготы. Для работодателя стоимость рабочей силы дороже, поскольку в ее величину к цене рабочей силы применительно к работнику дополнительно включаются затраты работодателя по созданию необходимых условий труда, осуществлению мероприятий по охране труда и технике безопасности, а также расходы по уплате налогов на фонд оплаты труда и обязательные платежи в государственные внебюджетные фонды. Для государства на федеральном и региональных уровнях стоимость рабочей силы представляет собой консолидированные расходы на образование, медицину, выплату пособий на детей и инвалидам, подготовку и переподготовку кадров, строительство муниципального жилья и объектов социально-культурной сферы и другие выплаты из федерального и региональных бюджетов и фондов.

Необходимо видеть, что указанные различия в цене рабочей силы диктуются разными целями ее применения. Цена труда наемного работника находит свое применение при заключении трудового контракта, подписав который работник может планировать свое благосостояние. Стоимость рабочей силы для работодателя нужна при расчете себестоимости производства продукции и оказываемых услуг, чтобы в конечном счете знать получаемую прибыль. На государственном уровне цена рабочей силы используется при определении потребности в средствах для воспроизводства населения, особенно его трудоспособной части, и расчете миграционных потоков и приема переселенцев.

1.7. Прибавочная стоимость рабочей силы

Необходимо отметить еще одно важное последствие того фактора, что рабочая сила становится товаром, причем это последствие в экономической теории до сих пор не рассматривалось. Речь идет о составе ее стоимости. Вспомним, что стоимость товара (w) подчиняется классической формуле

$$w = c + v + m,$$

где c – постоянный капитал, представляющий стоимость средств производства, которая переносится на вновь произведенный товар;

v – переменный капитал, потребляемый в процессе производства, который воспроизводит новую стоимость;

m – прибавочная стоимость, образовавшаяся в процессе труда в результате использования специфического свойства рабочей силы – создавать стоимость, большую, чем ее собственная цена.

Применим изложенные принципы к стоимости рабочей силы, которая хотя и специфичный, но все же товар. Произведенные затраты на удовлетворение потребностей человека долговременного характера: приобретение жилья, мебели, бытовой техники, дачи, автомашины, гаража, расходы на обучение и т.п. – выступают в качестве одной из основных составляющих, обеспечивающих способность человека трудиться в течение длительного времени, что позволяет использовать рабочую силу многократно при выполнении работы. В процессе ее выполнения эти затраты не меняют своей величины, по аналогии с классификацией средств производства они лишь возмещаются. Пользуясь критерием классификации капитала с точки зрения создания стоимости, можно затраты на удовлетворение потребностей долговременного характера квалифицировать как постоянную часть стоимости рабочей силы.

К переменной ее части можно отнести затраты кратковременного характера: на приобретение питания, одежды, оплату проезда на транспорте, жилищно-коммунальных и социально-культурных расходов и т.п. В зависимости от меры удовлетворения текущих потребностей работника обеспечивается та или иная степень его способности к труду: при меньших затратах эта способность снижается, а при более полном удовлетворении потребностей в здоровом питании, своевременном и качественном медицинском обслуживании, повышении своей квалификации и т.д. увеличивается потенциал рабочей силы.

28 апреля 2000 г. Минтруда РФ и Госкомстат РФ утвердили новую Методику исчисления величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации¹. В приложениях к ней приведены минимальные наборы предметов существования для населения. Например, потребительская корзина для трудоспособного мужчины предусматривает: три вида верхней пальтовой группы – на 7–9 лет; шесть видов верхней костюмно-платьевой группы – на 4–5 лет; пять видов обуви – на 3–7 лет; два вида белья – на 2–5 лет. Трудоспособ-

ной женщине полагается: три вида верхней пальтовой группы – на 7–8 лет; семь видов верхней костюмно-платьевой группы – в основном на 5 лет; четыре вида белья – на 2,4–4 года; шесть колготок – на 2 года; шесть видов обуви – на 1,5–5 лет. Семья должна обходиться одним чайником в течение 8 лет; 6 тарелками – в течение 12 лет; 6 пододержальниками – в течение 8 лет; одеялом – в течение 20 лет; шкафом для одежды – в течение 25 лет; холодильником – в течение 20 лет; швейной машинкой – в течение 40 лет. Хорошо видно, что прожиточный минимум достаточно скудный. Но даже и его многие граждане не имеют. Абсолютная численность россиян, у которых нет даже сносных условий жизни, на конец 1998 г. превысила 35 млн человек, или 23,8% населения страны. Эта численность по сравнению с 1997 г. выросла на 14%¹.

В качестве прибавочной стоимости выступает часть стоимости рабочей силы, формирующая личные сбережения. Одна их часть расходуется в дальнейшем на личное потребление, на удовлетворение постоянно растущих человеческих потребностей, а другая часть, при наличии предпринимательских устремлений, капитализируется для открытия собственного дела. В свою очередь капитализированная часть, во-первых, затрачивается на приобретение средств производства и, во-вторых, используется в качестве оборотных средств. Размер капитализируемой части сбережений зависит от массы прибавочной стоимости, так как в таком случае расходы на личное потребление растут медленнее, чем часть сбережений, направляемых на инвестирование.

Прибавочная стоимость формируется в процессе использования рабочей силы. Этот процесс начинается при заключении трудового договора и реализуется в ходе производства при выплате заработной платы за выполнение трудовых обязанностей. Как показывает практика, наемному работнику в основном безразлично, что производить и где трудиться, если это соответствует его профессиональным навыкам, производственному опыту и отвечает его представлению о стоимости своей рабочей силы в виде заработной платы и получаемых льгот, не нарушает привычных бытовых условий жизни. Наемного работника, отделенного от средств производства и предметов труда и не располагающего правом на результаты труда, интересует в конечном счете получение стоимости своей рабочей силы.

¹ Бюллетень Минтруда РФ. – 2000. – № 7. – С.24–70.

¹ Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 102.

Величина прибавочной стоимости в цене рабочей силы определяется двумя факторами: ценой рабочей силы и издержками на воспроизводство рабочей силы. Чем больше цена и меньше издержки, тем больше величина прибавочной стоимости и наоборот. Отсюда, естественно, высококвалифицированный и уникальный труд, который стоит дорого, обеспечивает получение высокой прибавочной стоимости. Вместе с тем нельзя недооценивать значение другого фактора. Отечественный опыт свидетельствует об огромных разрывах в уровнях издержек на воспроизводство рабочей силы в случаях готовности человека идти на ущемление своих жизненных потребностей и терпеть лишения для накопления сбережений ради достижения поставленных долговременных целей.

Вопрос прибавочной стоимости в составе заработной платы рассмотрен применительно к одной личности. Большинство наемных работников – люди семейные. Поэтому, если расходы на восстановление собственной работоспособности в составе заработной платы относятся к затратам, связанным с простым воспроизводством рабочей силы, то расходы на воспитание подрастающего поколения следует квалифицировать как затраты на расширенное воспроизводство рабочей силы. При капиталистическом способе производства источником финансирования расширенного воспроизводства является прибавочная стоимость, созданная в предыдущий период. Тогда затраты на воспитание детей покрываются соответственно из прибавочной части семейного дохода. Происходит что-то похожее на обычный процесс капитализации прибавочной стоимости, позволяющей создать дополнительную рабочую силу. Поэтому эти затраты совершенно правильно не включаются в прожиточный минимум работника.

Число детей в семье неодинаково. В многодетных семьях среднего достатка практически вся прибавочная часть семейного дохода уходит на содержание детей. Накопление дохода, как правило, не происходит и, естественно, открыть собственное дело у многодетных семей шансов почти нет. Более того, расходы на содержание своих детей нередко покрываются за счет снижения прожиточного минимума самого работника. Видимо, в этом кроется основная причина сокращения деторождаемости в России. Переход на рыночный способ хозяйствования открывает для работников широкий спектр возможностей для реализации личных трудовых способностей и удовлетворения своих жизненных потребностей. Отказаться от использования этих заманчивых возможностей новое поколение вступаю-

щих в самостоятельную жизнь молодых людей не готово. В результате рождение детей откладывается “на потом” или семья ограничивается единственным ребенком.

1.8. Наемный работник – предприниматель

Признание наличия в цене рабочей силы прибавочной стоимости дает новый ориентир для рабочих и крестьян, специалистов и служащих. Фактически у них есть реальный шанс изменить свою классовую принадлежность. От их индивидуальных способностей добиваться максимально высокой цены своей рабочей силы, умения бережно расходовать полученную заработную плату, накапливать сэкономленные средства, а также получить соответствующее специальное образование и воспитать в себе характер лидера зависит возможность перейти от наемного труда к предпринимательскому, стать собственником средств производства. Это означает, что нет пожизненной привязанности к определенному классу. Наибольшие шансы присоединиться к классу собственников капитала, как свидетельствует отечественный и зарубежный опыт, имеют управляющие фирмами, предприятиями, акционерными обществами. Не следует недооценивать возможности рабочих и крестьян заняться фермерством и малым предпринимательством, особенно в сфере торговли, обслуживания и кустарных производств, а также в создании народных предприятий.

О начале формирования слоя предпринимателей свидетельствуют имеющиеся статистические данные¹ о составе наемной и ненаемной рабочей силы по занятости.

Экономическая теория пока не предусматривает факта образования прибавочной стоимости в составе цены рабочей силы, поскольку изначально предполагалось, что вся полученная наемным работником заработная плата тратится им на удовлетворение своих жизненных потребностей. Считалось, что целью сбережений является оплата расходов в связи с растущими текущими потребностями состава семьи, улучшением жилищных условий, приобретением автомашины, погашением взятых кредитов, страхованием непредвиденных расходов, восполнением потерь заработка в случае безработицы и т.п.

¹ См.: Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С.37.

Таблица 1.1

Показатели	Млн человек	%
Всего занятое население	65,9	100,0
В том числе:		
по найму	57,3	86,9
не по найму	8,6	13,1
Всего работают не по найму	8,6	100,0
В том числе:		
работодатели	0,3	3,0
самостоятельно обеспечивающие себя работой	1,3	15,4
безвозмездно работающие члены семьи члены кооперативов и других коллективных предприятий	0,1	1,1
	6,9	80,5

Наличие прибавочной стоимости в цене рабочей силы в корне меняет господствующую оценку присвоения собственниками капитала всей прибавочной стоимости в целом. Источником прибавочной стоимости в цене рабочей силы является вновь созданная прибавочная стоимость, которая делится между собственниками капитала и собственниками рабочей силы. Вопрос заключается в определении пропорции такого деления. Казалось бы, согласно рыночным принципам хозяйствования; прибавочную стоимость, заключенную в цене товара, справедливо разделить пропорционально величине составляющих в стоимости товара каждого собственника. Тогда справедливы должны быть намерения наемных работников, поддерживаемые профсоюзами, участвовать в распределении прибыли, получаемой хозяйствующим субъектом, что нашло отражение в обоих проектах Трудового кодекса. Некоторые экономисты допускают возможность в рыночных условиях, правда ограниченно, организацию заработной платы на основе принципа распределения по труду.

Мы выяснили, что в состав цены рабочей силы уже входит прибавочная стоимость. Цена рабочей силы для работника предстает в виде получаемой им заработной платы. Согласно трудовому договору, заработная плата выплачивается только по результатам труда наемного работника (группы работников), независимо от общих итогов работы хозяйствующего субъекта. Поэтому наемный работник свою прибавочную стоимость получает до образования прибыли по итогам деятельности предприятия, а расходы по ее выплате входят в себестоимость продукции. Другая часть прибавочной стоимости, но

уже в виде прибыли, когда доходы в целом по предприятию превысили расходы, принадлежит собственникам средств производства. Следовательно, на деле имеет место не просто распределение прибавочной стоимости: первоначально свою долю в общей прибавочной стоимости получает наемный работник и лишь затем получает остаток, хотя и больший, собственник средств производства.

Основанием для получения собственником средств производства большей доли прибавочной стоимости служит несколько факторов. Эта доля формируется по конечным результатам работы, когда изготовлена продукция, выполнена работа или оказана услуга, тогда как наемному работнику этого не требуется для получения своей доли прибавочной стоимости. Предпринимателю необходимо продать продукцию и получить доход, а к наемному работнику такое требование не предъявляется, поскольку между началом затрат на производство продукции и моментом поступления средств от реализации на счет хозяйствующего субъекта проходит слишком длительный период. Кроме того, в этот период может измениться конъюнктура рынка, риск ущерба от которой ложится на собственника средств производства, тогда как наемный работник к риску не имеет никакого отношения.

Насколько сложен путь предпринимателя к своей доле прибавочной стоимости, наглядно показывает порядок формирования ее источника – чистой прибыли (рис. 1.1)¹.

Отсюда очевидна безосновательность претензий наемных работников на часть прибыли хозяйствующего субъекта. Однако психологически трудно сразу отказаться от многих представлений, присущих социалистической системе хозяйствования, особенно от того, что рабочие, инженерно-технические работники и служащие имеют право на часть прибыли предприятия только потому, что они являются членами трудового коллектива данного предприятия. В новых условиях хозяйствования на протяжении ряда лет академик С. Н. Федоров продвигал идею народных предприятий, когда средства производства передаются в аренду трудовому коллективу, в безвозмездное пользование, в собственность². В подтверждение своей позиции С. Н. Федоров ссылаясь на опыт западных стран. Например, в США свыше 11 млн человек стали совладельцами-собственниками сво-

¹ См.: Баканов М. И., Шеремет А. Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 1999. – С. 281.

² Экономическая газета. – 2000. – № 25. – С. 5.

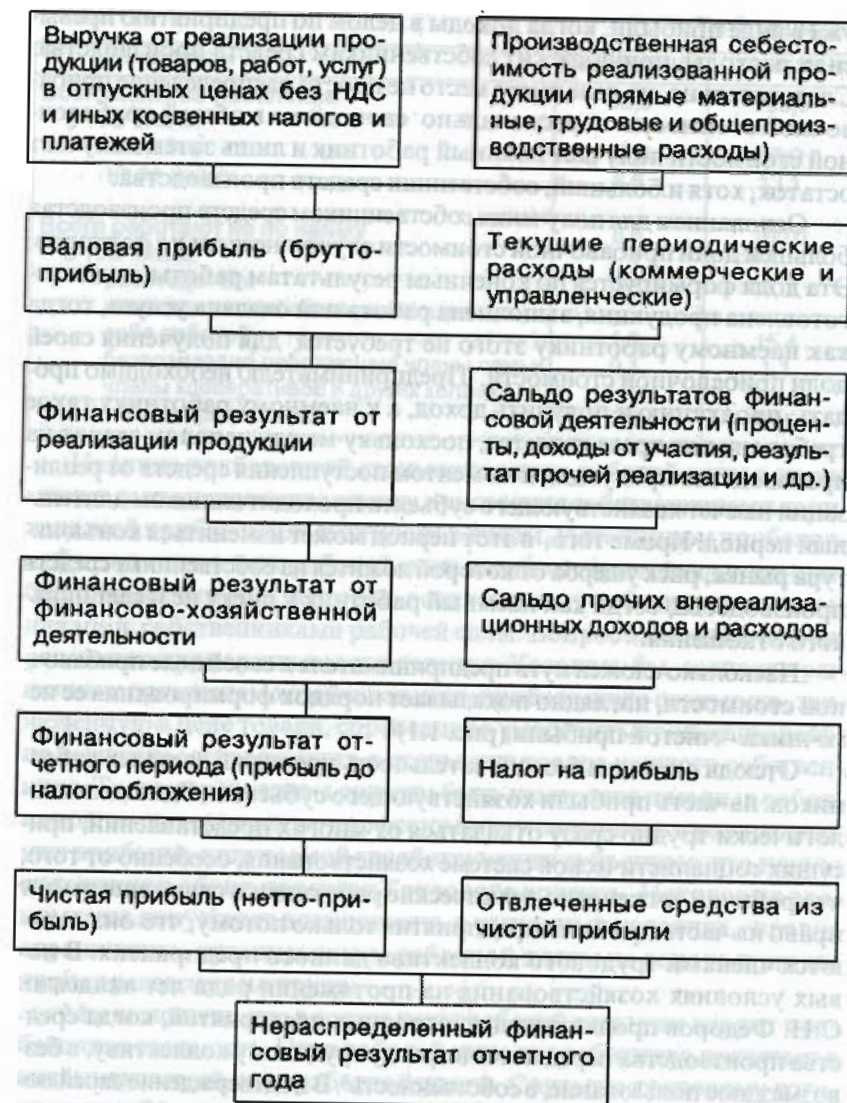


Рис. 1.1. Модель формирования чистой прибыли коммерческих организаций в Российской Федерации

их предприятий. Но это его ошибочное представление, поскольку владение акциями еще не дает рядовым работникам право управлять производством, так как для этого надо обладать контрольным

пакетом акций, на приобретение которого у рядовых работников просто нет средств. Поэтому рядовому работнику – владельцу акций важна их стоимость, если возникает потребность акции продать, заложить, обменять. Также его интересуют дивиденды, причитающиеся на каждую из них.

При рыночной системе хозяйствования передача трудовому коллективу средств производства в аренду или их выкуп, возможно, не противоречит рыночным принципам. Но совершенно противоречит этим принципам передача трудовому коллективу средств производства в безвозмездное пользование или бесплатно в собственность. Рынок основан на купле товаров, работ и услуг. Безвозмездность и “бесплатность” возможны лишь в рамках гуманитарной помощи. Трудовой коллектив не способен эффективно управлять крупным и даже средним предприятием, поскольку при таком объеме производства теряется “осознаемость” непосредственной связи общих итогов работы предприятия с трудовым вкладом каждого работника. Кроме того, при крупном и среднем объемах производства неизбежна специализация труда, когда руководство предприятием обособляется в самостоятельный вид трудовой деятельности. Лишь в небольших коллективах (по западным исследованиям оптимальная численность таких коллективов до 8–10 человек) неформальные отношения между его членами не нарушают целостности. На наш взгляд, в России опыт некоторых предприятий текстильной и угольной промышленности, где трудовой коллектив владеет контрольным пакетом акций, подтверждает неэффективность работы “народных” предприятий. Одна из главных причин этого заключается в объективном отсутствии у трудовых коллективов крупных и средних предприятий заинтересованности инвестировать и развивать предприятия за счет собственных средств. Существует неприятие материальной ответственности за провалы в хозяйственной деятельности, в том числе и инвестиционных программ. Другая причина кроется в еще не сформировавшемся отношении к частной собственности на средства производства.

Социалистическое прошлое еще крепко в сознании россиян. Признавая превращение труда в товар со всеми вытекающими отсюда последствиями, многие работники продолжают тянуться к такому приятному занятию как распределение.

Их поддерживает до сих пор часть ученых-экономистов. Например, А.Л. Сафонов считает, что целям усиления мотивации работников к повышению эффективности труда может достаточно хоро-

шо служить система поощрения, основанная на разделении прибыли компании между работниками и предпринимателем¹.

Желание откусить хотя бы маленький кусочек от чужого пирога проявляется у людей самого разного ранга. Так, летом 1999 г. в программе НТВ "Герой дня" бывший тогда министром труда и социального развития РФ С.В.Калашников на вопросы ведущей о финансовых источниках реформирования пенсионной системы ответил, что для их формирования предпринимателям придется поделиться своей прибылью. Конечно, если будет принят соответствующий закон, предприниматели должны его исполнять. Но использование прибыли для выплаты пенсий не отвечает рыночным принципам. В соответствии с ними затраты на пенсионное обеспечение должны входить в стоимость рабочей силы и, следовательно, относиться на себестоимость. Понятно желание государства не уменьшать налогооблагаемую базу и отчисления в бюджет. Однако нельзя реформировать экономику, если систематически от намеченного курса отклоняться.

Следует иметь в виду, что прибавочная стоимость в цене рабочей силы входит в состав издержек производства и учитывается при формировании себестоимости продукции, а прибавочная стоимость, получаемая собственником средств производства, должна быть отражена в бухгалтерском отчете в виде прибыли от результатов производства, т.е. превышения доходов над расходами. Бухгалтерский баланс составляется по итогам работы хозяйствующего субъекта и из-за сложной методики составления и установленного порядка налогообложения не может быть подготовлен по итогам работы каждого отдельного наемного работника (звена, бригады).

По мнению Р.А.Яковлева, в рыночных условиях хозяйствования предприятия могут применять как вне рыночную, так и рыночную модель организации заработной платы. Их задача в организации как распределения по труду, так и оплаты согласно стоимости (цене) рабочей силы состоит в том, чтобы размеры оплаты труда увязать с конкретными показателями, отражающими результаты труда работников². Казалось бы, налицо явное противоречие: о каком распределении по труду не может идти речь при рыночной экономике? Дело в том, что стоимость рабочей силы не может опре-

¹ См.: Сафонов А.Л. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2000. – С. 24–25.

² См.: Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. – М., 1998. – С. 103.

деляться всегда применительно к отдельному работнику. Организация производства во многих случаях предполагает коллективную форму организации труда. Опыт показывает, что эта форма эффективна применительно к труду как рабочих, так и ИТР и служащих. При ее использовании оплата труда осуществляется по коллективным итогам работы. При этом необходимо, чтобы коллективные итоги отражали какую-то завершенную часть работы, а еще лучше – готовую продукцию. Даже при оплате полуфабриката, явившегося результатом работы коллектива наемных работников, начисленная сумма заработной платы может выплачиваться каждому члену коллектива в соответствии с его трудовым вкладом в общий результат. Таким образом, при бригадной или звеньевой организации труда наемных работников заработная плата отдельному члену коллектива, как правило, выплачивается согласно принципу распределения по труду.

В рыночных условиях человек предоставлен самому себе, и только от использования собственных способностей к труду зависит его благосостояние.

Товарность труда (его купля-продажа) все глубже проникает в наши отношения. В качестве подтверждения сошлемся на "Комсомольскую правду" (14 октября 1999 г.). Подростающее поколение успешно начинает осваивать рыночные принципы в процессе школьного обучения. Ниже приводятся применяемые, например, в средних и старших классах одной из школ Нижнего Новгорода следующие тарифные ставки:

Таблица 1.2

Наименование работ (услуг)	Стоимость, руб.
Разрешение списать домашнее задание	2
Разрешение списать собственный вариант контрольной работы	5
Решение чужого варианта контрольной работы	10
Подсказка с места (с учетом степени ее ценности, незаметности и правильности)	1-5
Рыцарское отношение к девочке в школе	15 (за неделю)

В обычной жизни дети пытаются копировать взрослых. Например, занимаются поделками (мальчики делают вертушки, раскрашивают и продают их на улице, родители варят самодельные леденцы, а дети их продают), перепродажей школьных принадлежностей

и других товаров (скупают оптом наклейки и поштучно их продают вдвое дороже).

Основное свойство товарности – купля-продажа – проникает в самую неожиданную сферу, преодолевая все моральные устои, но давая возможность реализовать свои способности к труду.

Естественно, при нынешнем положении дел в нашей стране каждого человека волнует вопрос: есть ли условия для проявления своих потенциальных возможностей? В этой связи сошлемся на оценку Всемирного экономического форума, согласно которой наша страна среди 53 государств по итогам за 1998 г. пока еще сохранила высокие позиции по научным достижениям (12-е место), уровню научно-технического персонала (15-е место). Совсем другие показатели по коммерческому использованию научных разработок (48-е место), по восприятию новых технологий (49-е место), по покупке иностранных научных разработок (52-е место) и по продаже своих (53-е место). Это большое отставание, но и огромный пласт неиспользованных возможностей для развития предпринимательства, одна из перспектив для людей, активно ищущих свое место в жизни¹.

Таким образом, признание факта превращения рабочей силы в товар приводит к следующим выводам:

а) последствия превращения рабочей силы в товар:

- основная масса трудоспособного населения, как раньше, так и теперь, продолжает работать по найму. С переходом на рыночные условия хозяйствования труд теряет непосредственно общественный характер. Реализация работником своей способности к труду осуществляется посредством ее купли-продажи на рынке труда, который в настоящее время еще полностью не сформировался;

- цена рабочей силы определяется прежде всего величиной прожиточного минимума, соотношением спроса и предложения на рынке труда, трудовым потенциалом наемного работника;

- цена рабочей силы вбирает затраты на социальные мероприятия, от которых постепенно отказывается государство. Эти затраты повышают уровень прожиточного минимума, который служит одним из факторов определения цены рабочей силы;

- условия купли-продажи рабочей силы, особенно в случае заключения долговременных трудовых соглашений и в целях избежания в дальнейшем конфликтов между сторонами трудовых отноше-

ний следует четко юридически прописывать в трудовых договорах не только права и обязанности сторон, но и их ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств;

- товарность труда открывает перед работником перспективу стать “кузнецом своего счастья”, поскольку цена рабочей силы теперь в большей мере зависит от умения работника, с одной стороны, максимально выгодно продать свою способность к труду, а с другой – максимально экономить заработанные средства на капитальных и текущих расходах ради своего и семейного благосостояния;

- пройдя процесс накопления сбережений и открытия на их основе своего дела, наемный работник начинает понимать, что первоначальный капитал, вложенный в производство, по сути дела – это эконоимленный его прошлый труд;

- товарность рабочей силы дает рабочим и крестьянам, специалистам и служащим при их желании реальную возможность создать собственное дело, изменив тем самым свою вроде бы пожизненную классовую принадлежность к наемным работникам;

- цена рабочей силы включает прибавочную стоимость, представляющую собой часть фактической цены рабочей силы, превышающую средний ее уровень на рынке труда. Величина этой части может быть увеличена за счет искусства работника экономить полученную заработную плату;

- прибавочная стоимость в цене рабочей силы является частью общей прибавочной стоимости, содержащейся в цене товара. Отсюда следует, что предприниматель не присваивает всю прибавочную стоимость, а делится ею с работниками;

- поскольку в подавляющем числе случаев расчеты с работниками предшествуют получению предпринимателем дохода от реализации готового товара, работники свою долю прибавочной стоимости в составе цены рабочей силы получают раньше предпринимателя. Это является одной из причин отсутствия у работников права на часть прибыли хозяйствующего субъекта, которая представляет собой долю предпринимателя в прибавочной стоимости;

- социальное партнерство не означает согласования интересов наемных работников и работодателей. Их интересы как были, так и остаются противоположными, поскольку продавец и покупатель находятся по разные стороны “прилавка” на рынке труда;

б) последствия для оплаты труда от ее определения прежде всего на основе цены рабочей силы:

¹ Независимая газета. – 1998. – № 14. – С. 3.

- в рыночных условиях провозглашение принципов оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством или равной оплаты за труд равной ценности уже не определяет размер самой оплаты, так как государство теперь не устанавливает для хозяйствующих субъектов условия оплаты труда, а также нормы труда.

Роль государства в организации оплаты труда в рыночных условиях по сравнению с дореформенным временем крайне ограничена. На федеральном уровне для коммерческих структур устанавливается практически один показатель оплаты труда – минимум заработной платы;

- размер оплаты труда в рыночных условиях определяется главным образом ценой рабочей силы на рынке труда;

- рост оплаты труда не может увязываться с повышением стоимостного уровня производительности труда. На стоимость влияют факторы, не связанные с трудом. Факторы оплаты труда на основе цены рабочей силы не пересекаются с факторами стоимости товаров;

- продажа работником своей способности к труду предоставляет ему право требовать оплату результатов труда согласно условиям заключенного договора независимо от общих итогов работы хозяйствующего субъекта;

- размер оплаты труда за выполнение одинаковых операций по изготовлению разностоймостной продукции на региональном рынке труда должен быть одинаковым, так как цена рабочей силы – равная, если при этом не вмешивается такой фактор труда, как ответственность за качество выполнения работы, поскольку последствия брака могут быть несопоставимы (например, самопроизвольное откручивание гайки на водопроводном кране в квартире или на трубопроводе в самолете);

- фонд оплаты труда зависит от цены на товар через движение рентабельности производства. Об отсутствии прямой связи фонда с выручкой от продажи товара свидетельствуют факты выплаты заработной платы даже в случаях убыточности предприятий.

Таковы основные последствия превращения способности работника к труду в товар.

2 Глава

Механизм организации оплаты труда

Выплачиваемая заработная плата – это результат взаимодействия нескольких элементов оплаты труда. Показатели объема и качества работы, срок ее завершения, нормы труда, расценка за их выполнение, срок выплаты начисленной заработной платы – основные элементы оплаты, связанные экономической зависимостью, – представляют собой единый механизм заработной платы.

2.1. Роль механизма оплаты труда

Этот механизм применяется в рыночных условиях, когда заработная плата является превращенной формой стоимости рабочей силы. При найме работника определяются основные параметры этой стоимости, которые в процессе производства при выполнении конкретной работы уточняются, воплощаясь в механизме оплаты труда.

При найме и последующем определении условий оплаты труда происходит купля-продажа рабочей силы. Эта сделка не представляет собой единовременный акт, что характерно для подавляющего большинства торговых сделок. Она является многократным процессом реализации способности человека к труду, составная часть которого – это оценка его результатов и их оплата в виде заработной платы. Размеры оплаты определяются мерой реализации наемным работником способности к труду. При этом механизм оплаты остается. Подобно семи музыкальным нотам, позволяющим создавать бесконечное множество мелодий, отдельные элементы оплаты благодаря различным вариантам экономической взаимосвязи дают возможность заинтересовать наемных работников в достижении задач, поставленных предпринимателем. В условиях отчуждения наемных работников от собственности на результаты своего труда, отделения от общих конечных итогов работы хозяйствующего субъекта, и в первую очередь от получения прибыли и ее расходования, оплата

труда представляет собой важнейший элемент стимулирования интереса наемных работников в достижении задач, определенных работодателем.

Прибыль – лишь конечный результат деятельности хозяйствующего субъекта в рыночных условиях. На ее получение непосредственно может влиять достаточно большой круг работников, главным образом из числа руководящего состава. Основная масса наемных работников к получению прибыли имеет косвенное отношение, а по соображениям сохранения коммерческой тайны часто не располагает никакой информацией о ней. Труд этих работников воплощается в других различных результатах хозяйственной деятельности, которые при правильной организации механизма оплаты в конечном счете обеспечивают получение прибыли. Разнообразие результатов не позволяет построить для всех наемных работников единую систему оплаты труда, поэтому необходимы различные варианты ее механизма. Вместе с тем у всех вариантов оплаты есть некоторые общие принципы, которые в целом образуют механизм оплаты труда наемных работников. От совершенства использования этого механизма зависит степень заинтересованности работников в решении производственных задач и, следовательно, эффективность расходования средств на выплату заработной платы.

Однако в настоящее время организации оплаты труда часто недостает профессионализма. Одна из причин состоит в сокращении кадров трудящихся и передаче вопросов оплаты труда неспециалистам: бухгалтерам и кадровикам, которые их решают с позиций сокращения затрат либо с позиций ранжирования профессий и должностей.

Анализируя информацию о практике организации оплаты труда, невольно приходишь к выводу, что современные предприниматели, наемные руководители, кадры, непосредственно занятые этой организацией, «задавленные» текущими проблемами хозяйственно-финансовой деятельности, рассматривают оплату труда в основном как затратную статью. Такое отношение идет из-за недооценки фактора оплаты труда. Они не видят в ней действенного средства стимулирования соединения интересов наемных работников с интересами производства. Опыт развитых стран свидетельствует, что труд – первейшее условие их высокого уровня развития и жизни.

Всемерно реализовать трудовой потенциал наемных работников можно с помощью совершенного механизма организации оплаты труда.

У подавляющего большинства работников довольно упрощенное представление о составе оплаты труда, который, как они считают, исчерпывается окладами, тарифными ставками, надбавками, премиями (раньше еще выплачивали вознаграждение по итогам года).

При социалистической системе хозяйствования такого упрощенного представления было достаточно. Государство, опираясь на общественную собственность на средства производства, выступало гарантом равной оплаты за равный труд, когда все граждане страны могли рассчитывать на одинаковую заработную плату за труд одинаковой производительности, интенсивности и сложности, без дискриминации по полу, возрасту, национальной принадлежности. Хотя организация и выплата заработной платы каждому работнику осуществлялась конкретным предприятием, на государстве лежала обязанность создать такие правовые и экономические рамки для предприятий, чтобы их действия были направлены на реализацию принципа равной оплаты за равный труд. Правовые границы формировались с помощью сложного механизма оплаты труда, устанавливаемого в централизованном порядке.

Сложность механизма в советское время диктовалась необходимостью в централизованном порядке учитывать в нем все разнообразие профессий и должностей, условий и квалификации труда, его интенсивности, тяжести, вредности, народнохозяйственного значения, региональности и других особенностей труда. Поэтому механизм оплаты труда включал следующие основные элементы: тарифные ставки рабочих, их тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, районные и другие коэффициенты, схемы должностных окладов, квалификационные справочники служащих, минимальный размер заработной платы, порядок оплаты при отклонении от нормальных условий труда, системы оплаты, дополнительные виды заработной платы, гарантии в области оплаты труда, порядок начисления и сохранения среднего заработка.

В современных условиях, при уже сложившихся демократических устоях государства, трудоспособному населению предоставлена свобода поведения, к которой стремится каждая нормальная личность. Однако в России другая ситуация: намечался лишь выход из кризиса экономики, значительное падение производства, отсутствие необходимой законодательной базы, отсутствие инвестиций в его развитие, несостоятельность профсоюзов, наличие острых социальных проблем в связи с ухудшением народного благосостояния.

Низкий жизненный уровень, страх остаться без работы и средств к существованию, отсутствие как дальней, так и ближней перспективы, наконец, сознание ответственности за благосостояние своей семьи заставляют наемных работников быть крайне заинтересованными в росте заработной платы. Заключение трудового договора предоставляет каждому работнику возможность позаботиться о себе. Необходимость заключения трудового договора ставит каждого работника в положение, обязывающее понимать вопросы оплаты труда — существенную часть этого договора.

Перед работниками стоит задача разобраться в назначении составных частей оплаты труда, их связях с показателями хозяйственной деятельности, что объединяет отдельные элементы заработной платы в механизме оплаты труда, в собственных правах и обязанностях, наконец, в умении отстаивать свои интересы при найме на работу и реализации заключенных трудовых отношений.

Оказать помощь в понимании механизма оплаты труда — цель настоящего раздела. Это особенно важно в связи с тем, что под воздействием новых условий хозяйствования в организации оплаты труда произошли важные качественные изменения. Процесс этот не закончился, и совершенствование организации оплаты труда продолжается.

2.2. Наследие прошлого в механизме оплаты труда

Можно было бы не вспоминать ранее действовавший механизм оплаты труда спустя столько лет после слома прежней системы хозяйствования. Необходимость в воспоминаниях диктуется наследством, все еще находящим применение в организации оплаты труда. Без него трудно верно определить, оценить и использовать сохранившееся прошлое, выделить и эффективно применять новое в оплате труда наемных работников.

В условиях господства общенародной (государственной) собственности на средства производства организация оплаты труда подчинялась экономическому закону распределения по труду, который имел общественный характер. Закон при социализме являлся следствием сложной совокупности экономических отношений: между работником и обществом, между трудовыми коллективами, между работником и трудовым коллективом. Отправной точкой формирования размера заработной платы служил ее минимальный уровень,

который определялся возможностями общества по удовлетворению жизненных потребностей работников. Дифференциация заработной платы базировалась на зависимости от количества и качества (сложности) труда, его условий, региональных различий и народнохозяйственного значения. Основная часть заработной платы учитывала относительно постоянные качества труда: квалификацию и опыт специалиста, условия работы, а также региональные особенности и народнохозяйственное значение отраслей производства. Дополнительная часть заработной платы учитывала переменные показатели труда, выражающиеся в виде его результатов. В организации оплаты труда использовались две основные формы: повременная, начисляемая в зависимости от отработанного времени, квалификации и качества труда, и сдельная, начисляемая в зависимости от количества и сложности произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг). Действенность обеих форм оплаты во многом определялась уровнем нормирования труда.

Для реализации указанных принципов государство централизованно устанавливало по отраслям промышленности и народного хозяйства сетки тарифных ставок для рабочих и схемы должностных окладов для инженерно-технических работников и служащих, утверждало типовые положения о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности и межотраслевые положения о специальных системах премирования (за создание и внедрение новой техники, за ввод в действие объектов строительства, за поставку продукции на экспорт, за сбор отходов производства и т.д.), порядок установления выплаты доплат и надбавок, вознаграждений за выслугу лет, районных коэффициентов и коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях, высокогорных районах. Применение элементов оплаты труда регламентировалось размерами фонда заработной платы и фонда материального поощрения, которые жестко планировались. По централизованно установленным правилам начислялось 70–85% заработной платы.

Действие этих факторов на предприятиях (за исключением небольшой части передовых коллективов) приводило к тому, что процветала уравнильность в оплате труда. Труд работников в основном был нацелен на количественные показатели. Отсутствовала необходимая материальная заинтересованность в научно-техническом прогрессе, экономии материалов, повышении фондоотдачи. В конечном счете это отрицательно сказалось на эффективности использования главной производительной силы общества — рабочей силы —

и привело к отставанию производительности труда от темпов ее роста в развитых странах. Эти недостатки были присущи организации оплаты труда всех категорий работников – от рабочего до директора.

Положение не спасало установление руководителем предприятия совместно с комитетом профсоюза конкретного порядка оплаты труда. На предприятии самостоятельно выбирались формы оплаты, определялись сдельные расценки и аккордные суммы оплаты, показатели и условия выплаты премий, их размеры за основные результаты, круг поощряемых работников по специальным системам, размеры индивидуальных премий. Все параметры выплаты вознаграждения по итогам года определялись на предприятии. Тем не менее при всей конкретизации организации оплаты труда и материального поощрения необходимой заинтересованности работников в результатах труда не достигалось. Уравнительность и небольшая доля заработной платы, зависящая от конкретных результатов, не стимулировали большинство работников к повышению производительности и качества труда, а отсутствие безработицы и гарантируемый государством минимум заработной платы способствовали порождению иждивенчества у многих работников, причем в такой форме, когда стремление любым путем получить свой “кусочек пирога” никак не соотносилось с итогами работы предприятия и финансовыми возможностями общества. Применявшиеся системы административных мер принуждения к труду и морального поощрения не компенсировали указанные выше недостатки в организации оплаты труда. Не случайно с подачи сатириков стали крылатыми выражения: “Мы делаем вид, что работаем, а государство – что нам платит”, “Мы работаем так, как нам платят”.

Не исключено, что неэффективная организация оплаты труда вместе с другими причинами послужила толчком к смене способа производства в нашей стране.

2.3. Изменения в механизме оплаты труда под воздействием развития рыночных отношений

Рыночные отношения по мере своего развития вносят многочисленные изменения в прежнюю организацию оплаты труда наемных работников. Воздействие этих отношений на механизм оплаты труда идет по нарастающей как количественно, так и – главное – качественно.

В настоящее время на основе накопленного опыта за прошедшие годы после начала реформ достаточно четко просматривается несколько основных направлений изменения механизма оплаты труда:

- передача на усмотрение хозяйствующих субъектов решения всех вопросов организации оплаты труда;
- решение вопросов организации оплаты труда на рыночных принципах, когда рабочая сила стала товаром;
- появление новых элементов оплаты труда;
- отставание нормативной базы оплаты труда от изменений в механизме ее организации;
- доход как превращенная форма оплаты труда предпринимателя.

Рассмотрим подробнее происходящие изменения.

Передача хозяйствующим субъектам права решать все вопросы организации оплаты труда – объективный процесс, predetermined переходом права собственности на средства производства от государства в частные руки. Материальной базой этой передачи служит источник оплаты труда, который полностью формируется за счет результатов деятельности хозяйствующего субъекта. Естественным следствием указанной передачи стало значительное упрощение механизма оплаты труда, когда отпала необходимость во многих ранее централизованно (а не вообще) установленных элементах оплаты и прежде всего в тарифных ставках и должностных окладах. Они прежде образовывали “скелет” системы оплаты, на котором базировались другие элементы заработной платы. Закономерно, что с помощью тарифных ставок и должностных окладов выплачивалась основная часть заработной платы. В рыночных условиях руководитель хозяйствующего субъекта уже не нуждается в государственных пропорциях оплаты труда в зависимости от его сложности, условий и ответственности, а также народно-хозяйственной значимости.

Отсутствие государственного регулирования размера фонда оплаты труда открыло перед руководителем хозяйствующего субъекта широкие возможности по организации оплаты труда в пределах имеющихся средств. Никто из государственных органов лучше руководителя хозяйствующего субъекта не знает особенностей и условий стимулирования труда наемных работников. Более того, право руководителя решать вопросы оплаты труда сочетается с его ответственностью за результаты принимаемых решений. Это все, безусловно, положительно.

Упрощение механизма оплаты труда имеет и недостатки. Сократились кадры трудовиков, а во многих хозяйствующих субъектах они вообще исчезли. Вопросами оплаты труда стали заниматься бухгалтеры или кадровики. Упрощение механизма оплаты создало у них иллюзию, что здесь "не боги горшки обжигают". Непрофессионализм отрицательно сказывается на стимулирующей роли оплаты труда и, как следствие, на эффективности использования денежных средств, направляемых на выплату заработной платы. Снижение стимулирующего значения оплаты труда в какой-то степени компенсируется страхом остаться без работы. Однако труд под прессом страха, как известно, не может быть высокопроизводительным и качественным. Непрофессиональная организация оплаты наемного работника недостаточно стимулирует интерес к проявлению инициативы и предприимчивости. Непрофессионализм создает трудности в оценке результатов труда, разрешение которых возмещается систематическим надзором за процессом труда, что накладно и не всегда эффективно.

Рыночные отношения, при которых рабочая сила стала товаром, придают организации оплаты труда качество товарности. В первую очередь это выразилось в показателях, от которых зависит оплата. Показатели стали ближе к хозрасчету. Сближению способствует процесс разукрупнения хозяйствующих субъектов. На начало 1999 г. только малых предприятий насчитывалось 861 тыс.¹ по сравнению с 46 тыс. всех предприятий на начало 1990 г. На малых предприятиях показатели оплаты труда напрямую увязываются с конечными хозрасчетными результатами. Естественно стремление предпринимателей оплату труда работников поставить в зависимость от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), а еще лучше — от поступления денег на счет предприятия.

Другим следствием стало сокращение авансовых выплат заработной платы. Частная собственность диктует более строгое отношение к расходованию финансовых ресурсов. Выплата авансов сократилась совсем либо уменьшились их размеры с тем, чтобы всю или большую часть заработной платы выплачивать за конечные результаты. Это сохраняет для предпринимателя оборотные средства и гарантирует в большей мере достижение конечных результатов.

Качество товарности оплаты труда находит выражение в отсутствии у предпринимателя обязанности платить заработную плату, когда запланированные результаты не достигнуты. Опыт последних

лет показал, что товарность выразилась в невыплате заработной платы, когда нет денег на счете хозяйствующего субъекта.

Таким образом, черты товарного характера оплаты труда требуют от наемных работников проявления активности при установлении трудовых отношений с предпринимателем и при достижении их выполнения. В этой связи возрастает роль трудового договора, в котором фиксируются права и обязанности обеих сторон.

Еще одним проявлением товарного характера оплаты труда является полный расчет за выполненную работу. Рыночные отношения не терпят никаких рассрочек. Отсюда важное значение приобретают гарантии такого расчета. Дело в том, что теперь государство все больше освобождает себя от социальных обязанностей перед своими гражданами. На доходы хозяйствующих субъектов по нарастающей перекладываются расходы по образованию, жилищно-коммунальному и медицинскому обслуживанию и т.д. В принципе это объективный процесс, являющийся следствием развития рыночных отношений. Возрастание важности гарантийности полного расчета по выплате начисленной заработной платы усиливается общим кризисом веры в силу законов.

Состав инструментария механизма оплаты труда не может оставаться неизменным под воздействием новых задач и условий стимулирования труда в связи с развитием рыночных отношений. Уменьшилось количество применяемых доплат и надбавок за особенности условий труда. Они сразу учитываются в устанавливаемых тарифных ставках и должностных окладах.

Под влиянием рыночных отношений появились новые элементы оплаты, и в первую очередь это акции акционерного общества. Не умаляя их другого, основного, назначения, на первом этапе реформирования экономики акции нередко применялись в качестве формы оплаты труда главным образом руководящего состава (реже — рабочих, инженерно-технических работников и служащих) при выплате заработной платы по годовым итогам работы. Однако оказалось, что акции сами по себе доход могут принести только в случае их последующей продажи. Ценность акции заключается в выплачиваемых на них дивидендах. Являясь частью прибыли, полученной по итогам истекшего года, дивиденды заменили собой вознаграждение по итогам года. В основе различий этих двух элементов — разные принципы оплаты труда: вознаграждение выплачивалось в соответствии с законом распределения по труду, а дивиденды — согласно принципу оплаты по стоимости прошлого труда, воплощенного

¹ Коммерсантъ. — 1999. — 19 марта.

в акциях. Еще до сих пор встречаются ностальгические воспоминания по выплате вознаграждения всем работникам предприятия с уравнильным подходом, когда размеры вознаграждения определялись прежде всего величиной тарифной ставки и оклада, а не личным вкладом в конечные результаты работы предприятия.

Дивиденды выплачиваются не всем, а только владельцам акций. Купив или получив их взамен оплаты труда, работник тем самым вложил часть своей заработной платы в капитал хозяйствующего субъекта, т.е. прокредитовал производство. В таком случае все работники, не владеющие акциями, не имеют права на часть прибыли хозяйствующего субъекта.

Широко используется для оплаты труда страховая премия. С одной стороны, применяется схема ее выплаты, не противоречащая российским законам, а с другой – использование страховых премий для оплаты труда не отвечает принципам оплаты. При этом надо понять предпринимателей, экономящих расходы по выплате заработной платы. Дело в том, что затраты на оплату не единожды служат базой для налогообложения: несколько налогов взимаются с оборота, следовательно, и с заработной платы; в дополнительную стоимость заработная плата опять входит, и ряд налогов непосредственно взимаются с фонда оплаты труда. Интересы предпринимателей совпадают с интересами работников, поскольку чем меньше их официальная заработная плата, тем меньше подоходный налог у работника. Правда, в случае кризиса работники обнаруживают, что пособие по безработице исчисляется исходя из официальной заработной платы.

Менее развита выдача ссуд. Ею пользовались главным образом руководящие работники. Сейчас этому в определенной мере положен конец за счет начисления подоходного налога на ссуду с уплатой процентов ниже 75% от ставки рефинансирования Банка России. Однако с ростом инфляции этот порядок теряет свое сдерживающее значение.

Нельзя пройти и мимо незаконной практики выплаты заработной платы “черным” налом. Предприниматели не хотят себя утруждать оформлением личного страхования работников. Грешат такой практикой чаще на малых предприятиях, где небольшой коллектив, что позволяет достаточно долго сохранять конфиденциальность “черного” нала.

Частная собственность на средства производства породила новую форму оплаты труда предпринимателя – доход. Действительно,

не выплачивать же предпринимателю самому себе заработную плату. Если это признать, то тогда получается, что он покупает рабочую силу у самого себя. Но это просто-напросто парадокс. Поэтому на оплату своего труда предприниматель расходует часть полученного дохода от эффективного использования средств производства, находящихся в его собственности. Особенность части дохода, расходуемой на заработную плату предпринимателя, состоит в трудном ее вычленении из общей суммы дохода. Предпринимателю несложно часть оборотных средств или дохода использовать для личного потребления: служебная автомашина обслуживает семью, а затраты на приобретение квартиры, на покупку дачи, на проведение отпуска и т.д. (конечно, под благовидным прикрытием) относятся на расходы производства: автомашина – служебная, квартира и дача – как представительское помещение, отдых за рубежом – как служебная командировка и т.п.

Умение предпринимателей скрывать свои доходы и расходы хорошо иллюстрируют сведения о доходах и имуществе зарегистрированных кандидатов по выборам в 1999 г. депутатов Госдумы РФ от КПРФ, блока “Отечество – вся Россия” и объединения “Яблоко”. В списке КПРФ один кандидат за весь 1998 г. ни рубля дохода не получил. В блоке “Отечество – вся Россия” таких трое и еще двое, заработавших за полный год 275 и 700 руб. В объединении “Яблоко” совсем без доходов – двое. Кроме того, среди кандидатов от КПРФ 10 человек не имеют ни жилого дома, ни квартиры, ни дачи, в том числе пятеро вообще не располагают никакой собственностью. Среди кандидатов от блока “Отечество – вся Россия” таких соответственно 9 и 5 человек, от объединения “Яблоко” – соответственно 8 и 6 человек. Руководствуясь общепринятыми критериями, непонятно, как упомянутые кандидаты работают и на что живут¹.

К новым факторам в организации оплаты труда следует отнести чрезвычайно возросшую роль личных трудовых контрактов. Как предмет регулирования трудовых отношений между работником и руководителем предприятия личный контракт применялся и раньше. В рыночных условиях, когда государство не стало вмешиваться в эти отношения, личный контракт компенсирует отсутствие регулирующей роли государства. В этой связи содержание контракта кардинально изменилось, поскольку с его помощью стали опреде-

¹ Коммерсантъ. – 1999. – 12, 20 и 21 окт.

латься многие элементы оплаты труда. На данном этапе наблюдается отсутствие необходимых знаний у многих работников, должной у них настойчивости в отстаивании своих прав при заключении контракта.

2.4. Конкретные примеры организации оплаты труда

Организация оплаты труда состоит в использовании двух форм: сдельной и повременной. Сдельная и повременная оплата может быть не только простой, но и прогрессивной, с премиями, доплатами, надбавками. Необходимость в дополнении простых форм оплаты диктуется хозрасчетным принципом оплаты труда, когда выплачиваемая заработная плата была бы поставлена в более жесткую зависимость от результатов труда.

Некоторые экономисты выделяют еще бестарифную форму оплаты труда¹. Суть этой формы определяется взаимосвязью размера оплаты каждого работника с фондом оплаты труда, рассчитанного по конечным результатам деятельности предприятия. Речь идет об оплате посредством норматива заработной платы на 1 руб. реализованной продукции. Однако при расчете норматива обязательно учитывается уровень квалификации работника, а также во внимание принимается цена рабочей силы, т.е. тарифная ставка, должностной оклад. Следовательно, так называемая бестарифная форма оплаты труда на основе норматива – это, по существу, оплата на основе сдельных расценок.

Конкретный механизм оплаты труда состоит из отдельных элементов, находящихся между собой в тесной связи. В зависимости от задач и условий стимулирования труда набор элементов может быть самый разный. Однако во всех случаях используется несколько элементов, которые можно назвать базовыми: показатели труда, за достижение которых производится оплата, ее размер и источник выплаты. По мере необходимости к ним добавляются условия оплаты, круг оплачиваемых работников. В последние годы приобрел большое значение срок выплаты начисленной заработной платы.

Рассмотрим это на примере оплаты труда на конвейере (рис. 2.1).

¹ См., например: Макаренко Т.Д. Проблемы формирования рыночного механизма регулирования оплаты труда. – Чита, 1998. – С. 154–179.

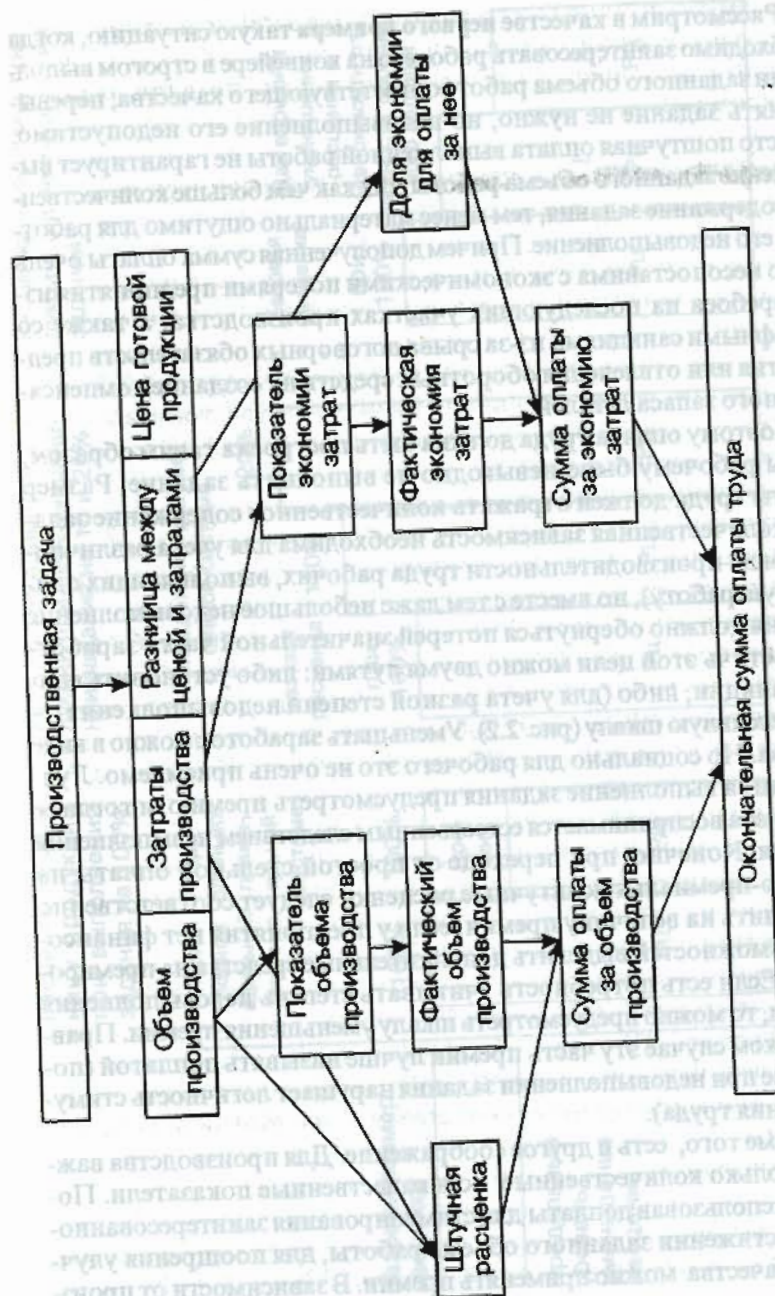


Рис. 2.1. Принципиальная схема оплаты труда на конвейере при массовом производстве

Рассмотрим в качестве **первого примера** такую ситуацию, когда необходимо заинтересовать рабочего на конвейере в строгом выполнении заданного объема работ соответствующего качества; перевыполнять задание не нужно, но невыполнение его недопустимо. Просто поштучная оплата выполненной работы не гарантирует выполнение заданного объема работы, так как чем больше количественное содержание задания, тем менее материально ощутимо для работника его невыполнение. Причем полученная сумма оплаты очень часто несопоставима с экономическими потерями предприятия из-за перебоев на последующих участках производства, а также со штрафными санкциями из-за срыва договорных обязательств предприятия или отвлечения оборотных средств на создание компенсационного запаса деталей.

Поэтому оплата труда должна быть построена таким образом, чтобы рабочему было невыгодно не выполнить задание. Размер оплаты труда должен отражать количественное содержание задания (количественная зависимость необходима для учета различного уровня производительности труда рабочих, выполняющих одинаковую работу), но вместе с тем даже небольшое невыполнение задания должно обернуться потерей значительной части заработка. Достичь этой цели можно двумя путями: либо установить единые санкции, либо (для учета разной степени невыполнения) – прогрессивную шкалу (рис. 2.2). Уменьшать заработок можно в виде штрафа. Но социально для рабочего это не очень приемлемо. Лучше, если за выполнение задания предусмотреть премию, и тогда ее невыплата воспринимается естественным следствием невыполнения задания. Конечно, при переходе от простой сдельной оплаты на сдельно-премиальную штучные расценки следует соответственно уменьшить на величину премии, если у предприятия нет финансовых возможностей выделить дополнительные средства на премирование. Если есть потребность учитывать степень невыполнения задания, то можно предусмотреть шкалу уменьшения премии. Правда, в таком случае эту часть премии лучше называть доплатой (поощрение при невыполнении задания нарушает логичность стимулирования труда).

Кроме того, есть и другое соображение. Для производства важны не только количественные, но и качественные показатели. Поэтому, используя доплаты для стимулирования заинтересованности в достижении заданного объема работы, для поощрения улучшения качества можно применять премии. В зависимости от произ-

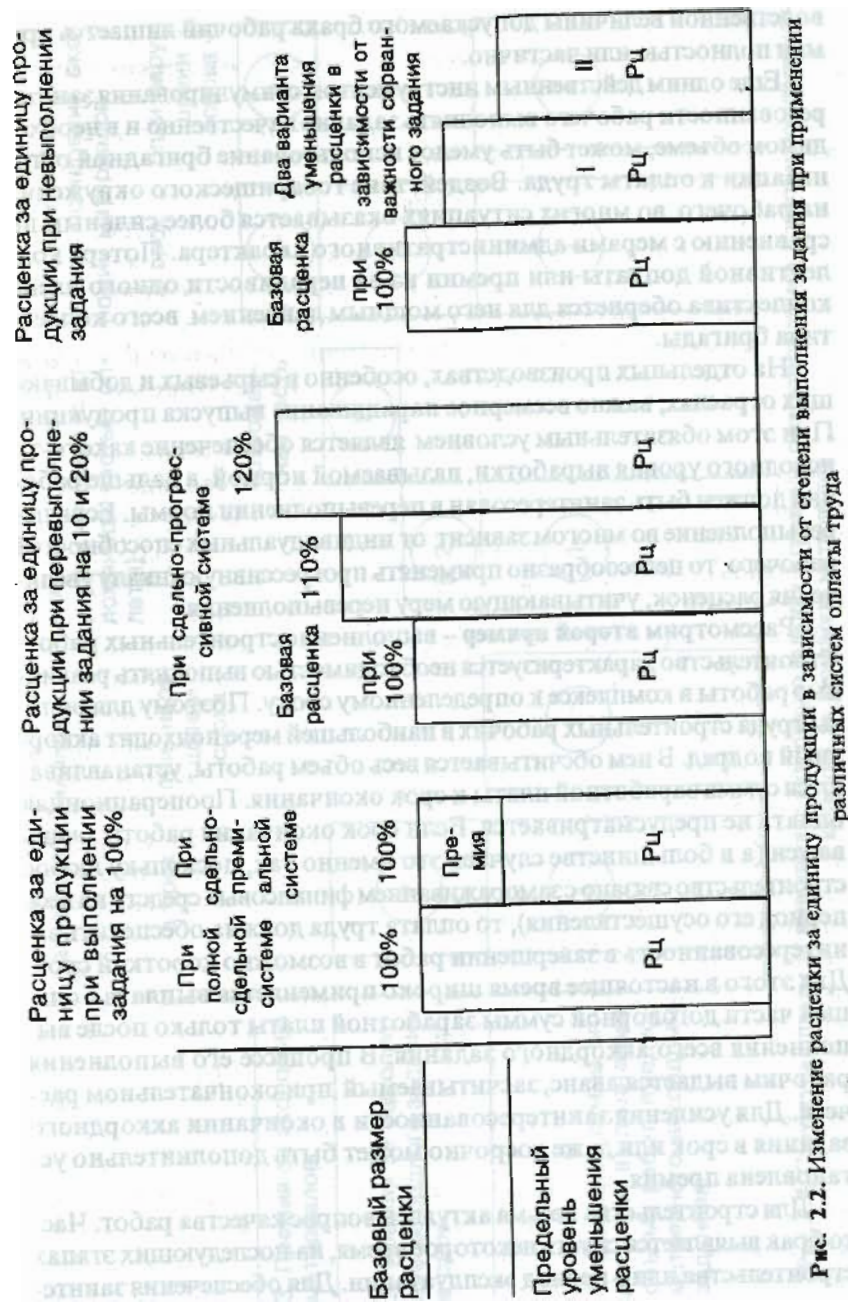


Рис. 2.2. Изменение расценок за единицу продукции в зависимости задания при применении различных систем оплаты труда

водственной величины допускаемого брака рабочий лишается премии полностью или частично.

Еще одним действенным инструментом стимулирования заинтересованности рабочего выполнять задание качественно и в необходимом объеме, может быть умелое использование бригадной организации и оплаты труда. Воздействие товарищеского окружения на рабочего во многих ситуациях оказывается более сильным по сравнению с мерами административного характера. Потеря коллективной доплаты или премии из-за нерадивости одного члена коллектива обернется для него мощным давлением всего коллектива бригады.

На отдельных производствах, особенно в сырьевых и добывающих отраслях, важно всемерное наращивание выпуска продукции. При этом обязательным условием является обеспечение какого-то исходного уровня выработки, называемой нормой, а дальше рабочий должен быть заинтересован в перевыполнении нормы. Если перевыполнение во многом зависит от индивидуальных способностей рабочего, то целесообразно применять прогрессивную шкалу увеличения расценок, учитывающую меру перевыполнения.

Рассмотрим **второй пример** – выполнение строительных работ. Строительство характеризуется необходимостью выполнять различные работы в комплексе к определенному сроку. Поэтому для оплаты труда строительных рабочих в наибольшей мере подходит аккордный подряд. В нем обчисляется весь объем работы, устанавливаются сумма заработной платы и срок окончания. Пооперационная оплата не предусматривается. Если срок окончания работы очень важен (а в большинстве случаев это именно так, поскольку любое строительство связано с замораживанием финансовых средств на весь период его осуществления), то оплата труда должна обеспечить заинтересованность в завершении работ в возможно короткий срок. Для этого в настоящее время широко применяется выплата большей части договорной суммы заработной платы только после выполнения всего аккордного задания. В процессе его выполнения рабочим выдается аванс, засчитываемый при окончательном расчете. Для усиления заинтересованности в окончании аккордного задания в срок или даже досрочно может быть дополнительно установлена премия.

Для строительства весьма актуален вопрос качества работ. Часто брак выявляется спустя некоторое время, на последующих этапах строительства или в период эксплуатации. Для обеспечения заинтере-

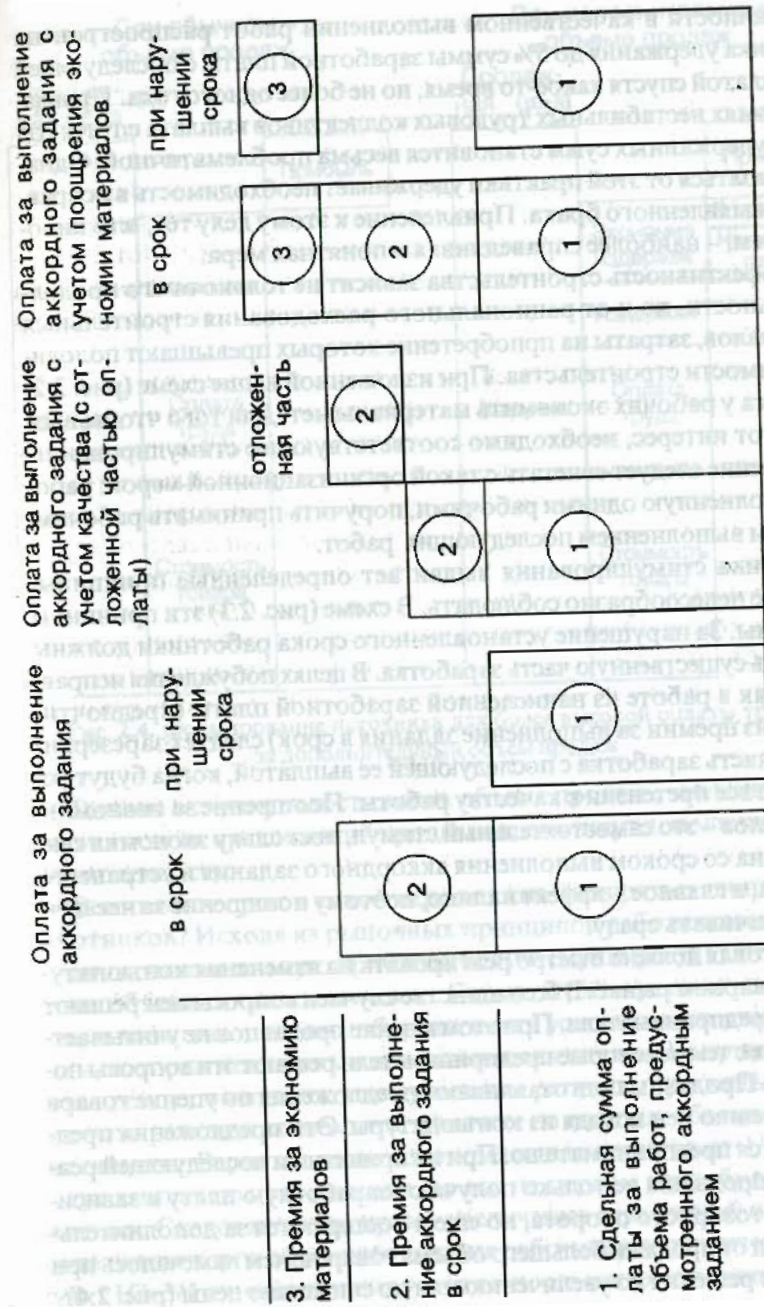


Рис. 2.3. Структура оплаты за выполнение аккордного задания в срок или с нарушением его, с учетом поощрения качества, за экономию материалов

ресованности в качественном выполнении работ распространена практика удержания до 5% суммы заработной платы с последующей ее выплатой спустя какое-то время, но не более одного года. Правда, в условиях нестабильных трудовых коллективов выплата спустя год ранее удержанных сумм становится весьма проблематичной. Однако отказаться от этой практики удерживает необходимость в исправлении выявленного брака. Привлечение к этому делу тех, кто виноват в нем, – наиболее справедливая и понятная мера.

Эффективность строительства зависит не только от его продолжительности, но и от рационального расходования строительных материалов, затраты на приобретение которых превышают половину стоимости строительства. При изложенной выше схеме (рис. 2.2) интереса у рабочих экономить материалы нет. Для того чтобы вызвать этот интерес, необходимо соответствующее стимулирование. Поощрение следует сочетать с такой организационной мерой: работу, выполненную одними рабочими, поручить принимать рабочим, занятым выполнением последующих работ.

Логика стимулирования выдвигает определенные принципы, которые целесообразно соблюдать. В схеме (рис. 2.3) эти принципы показаны. За нарушение установленного срока работники должны потерять существенную часть заработка. В целях побуждения исправлять брак в работе из начисленной заработной платы (предпочтительно из премии за выполнение задания в срок) следует зарезервировать часть заработка с последующей ее выплатой, когда будут устранены все претензии к качеству работы. Поощрение за экономию материалов – это самостоятельный стимул, поскольку экономия слабо связана со сроком выполнения аккордного задания и устранением брака, а главное – эффект налицо, поэтому поощрение за нее лучше выплачивать сразу.

Торговля должна быстро реагировать на изменения конъюнктуры на товарном рынке. В большинстве случаев вопросы цен решают только предприниматели. При этом мнение продавцов не учитывается. Вместе с тем некоторые предприниматели решают эти вопросы по-другому. Продавцы подготавливают предложения по уценке товара и повышению цен исходя из конъюнктуры. Эти предложения представляются предпринимателю. При их принятии и последующей реализации продавцы не только получают заработную плату в зависимости от товарного оборота, но еще и поощряются за дополнительный доход от продажи большего объема товаров, чем намечалось при принятии решения по увеличению или по снижению цены (рис. 2.4).

При обычном объеме продаж			При дополнительном объеме продаж		
Продаж- ная цена	Прибыль		Продаж- ная цена	Прибыль	
Выручка	Издержки		Выручка	Экономия издержек	В прибыль
	Оплата труда			Издержки	На оплату труда
	Стоимость товара			Оплата труда	
				Стоимость товара	

Рис. 2.4. Формирование источника для более высокой оплаты труда за дополнительный объем продаж

Однако в случае недостижения объема продаж, запланированного на основе предложений продавцов, они несут дополнительную ответственность.

Вопрос: в какой мере должна поощряться инициатива работников? Исходя из рыночных принципов работникам следует отдать дополнительную прибыль, получаемую в результате увеличения объема продаж, но не всю. Есть издержки условно-переменные, зависящие от объема оборота, а есть условно-постоянные расходы, которые не связаны с объемным показателем. Например, плата за аренду помещения, коммунальные расходы, проценты за кредит – эти расходы экономятся в расчете на единицу объема при его увеличении. Вероятно, если сэкономленные средства от 1/2 до 3/4 будут выплачены работникам, то это на первом этапе будет справедливо. Следовательно, кроме увеличения заработной платы за выполнение в срок объемного задания работники дополнительно получают 1/2–3/4 сэкономленных условно-постоянных издержек.

Эффект от увеличения объема продаж в принципе, но не обязательно, должен материализоваться в прибыли. Прибыль – конечный результат, зависящий не только от объема продаж. Многие другие факторы находятся вне компетенции рядовых работников, вне сферы их влияния. Поэтому увязывать с ними выплату работникам заслуженного поощрения экономически необоснованно. Святая обязанность честного работодателя отдать работникам все ими заработанное, независимо от финансовых результатов хозяйствующего субъекта. Кроме того, надо иметь в виду, что размер поощрения работникам должен быть объявлен заранее, и невыплата или уменьшение размера поощрения является грубым нарушением договорных отношений.

Теперь рассмотрим механизм организации оплаты труда специалистов. Эту категорию наемных работников отличает от рабочих качество их рабочей силы. Большинство специалистов ценны своими знаниями, опытом и характером лидера. Все больше котируются те из них, которые овладели современными методами управления и реально проявили свои способности в мобилизации трудового потенциала наемных работников. Указанные факторы труда специалистов достаточно индивидуальны и имеют постоянный характер. В зависимости от занимаемой ступени в системе управления специалисты все больше получают право распоряжаться не принадлежащей им собственностью и имеют доступ ко все более жизненно важным коммерческим тайнам. Правом следует умело пользоваться, а тайны необходимо хранить. Отсюда перед предпринимателем и работодателем стоит задача нанять необходимого специалиста и удерживать его с помощью должностного оклада. Его размеры определяются ценностью знаний, опыта и характера работника, от наличия доступа к коммерческим тайнам. Предел размера оклада в оплате труда руководящих специалистов может быть от 30 до 50% и рядовых работников – от 50 до 90 % заработка. Одна особенность: в оплате их труда важную роль должна играть переменная часть, зависящая от текущих результатов производства.

Теперь рассмотрим вопрос организации оплаты труда по продаже товаров. Анализ практики показывает, что находят применение два подхода в решении вопроса оплаты. Первый, традиционный, доставшийся в наследство от советских времен, – оклад плюс премия – он постепенно сходит на нет. Особенно процесс отмирания премии ускорился после 17 августа 1998 г., когда повысилась роль хозрасчетных принципов в оплате труда. Второй подход основывается на выручке, когда ее часть идет на оплату труда. Твердый и ясный принцип: с одного рубля выручки столько-то копеек идет на оплату. Трудность заключа-

ется в определении доли выручки, идущей на оплату, поскольку стоимость разных товаров не одинакова, а затраты труда по продаже товаров не изменяются пропорционально ее увеличению или уменьшению. Централизованно разработанные нормы труда для торговли в настоящее время не всегда приемлемы, так как эти нормы разрабатывались в советское время, когда в торговле преобладал дефицит товаров. Немаловажную роль играет месторасположение торговой точки.

Кроме затрат труда при определении величины доли (процента) выручки, направляемой на оплату, необходимо принимать во внимание период оборота. Дело в том, что, как правило, торговля ведется на кредитные средства либо на условиях комиссии. В обоих случаях товар должен быть продан в определенный срок. За его несоблюдение повышаются расходы по обслуживанию кредита или начисляются штрафные санкции, следовательно, торговые издержки возрастают. Поэтому предприниматель, связанный с торговлей, закономерно устанавливает для продавцов минимальный уровень продажи за день, за неделю или за месяц.

У торговых работников часто проявляется стремление к уценке товаров, чтобы увеличить объем продаж или избавиться от залежавшихся товаров. В принципе – это разумное устремление, но уценка должна быть экономически оправдана. Если учет выручки осуществляется по общему итогу, без подразделения по отдельным товарам (их группам), то легко можно проиграть. Чтобы избежать убытка, целесообразно вести учет по каждому договору или товару (группе товаров). Такой учет должен вести не только предприниматель, но и продавцы, что наверняка сблизит их интересы.

Определенная на основе доли от объема выручки сумма средств, направляемая на оплату труда, представляет собой фонд, который подлежит распределению между работниками. Распределение фонда может осуществляться как распределение по труду.

Чтобы связать переменную часть оплаты с конкретными показателями труда, необходимо учесть роль работников на производстве, их влияние на результаты хозяйственной деятельности и степень ответственности работников за них. Исходя из этого требования все работники подразделяются на следующие группы:

- руководящие работники хозяйствующих субъектов;
- руководящие работники производственных подразделений;
- руководящие работники функциональных служб;
- главные специалисты;
- рядовые специалисты.

К руководящим работникам хозяйствующего субъекта относятся генеральный директор, его заместители и главный бухгалтер. Эти работники имеют право давать распоряжения всем членам коллектива предприятия и несут ответственность за общие результаты работы. Все, кроме генерального директора, руководят определенным участком работы и несут за него ответственность.

Конечные результаты производства в рыночных условиях характеризуются выручкой от реализации готовой продукции, оплатой выполненных работ и оказанных услуг и полученной прибылью (чистой), в которой учитывается сумма уплачиваемых налогов. Казалось бы, зачем использовать показатель, дублирующий прибыль? Интересы текущего управления требуют оперативных данных о состоянии дела. Прибыль же не может быть получена, во-первых, в течение месяца, и, во-вторых, она определяется лишь через 15–20 дней после окончания месяца как предварительная величина и спустя такой же период после окончания квартала. Понятно, при таком временном отставании чистая прибыль не может служить индикатором текущего состояния дел. С его ролью успешно справляется выручка как конечный текущий результат.

Можно установить самую простую связь выручки и чистой прибыли с заработной платой руководящих работников. Более отвечающей принципам стимулирования является оплата поощряемых показателей, исходя из их значения для бизнеса:

- выручка от реализации (оплата проданного товара) должна поступать на счет хозяйствующего субъекта согласно бизнес-плану, т.е. важна не только величина выручки по итогам месяца, квартала, но и ее поступление в намеченные сроки в течение отчетного периода;

- чистая прибыль – разовый результат, но имеющий окончательное значение для производства, который подводит итоги работы за истекший период и одновременно определяет финансовые возможности на будущее, в том числе по развитию производства.

Поэтому оплату труда руководящих работников целесообразно предусмотреть за соблюдение графика поступления выручки и за достижение планового уровня чистой прибыли. За положительные отклонения оплата должна увеличиваться, а за отрицательные – уменьшаться. Увеличение или уменьшение оплаты может быть пропорционально изменению стимулируемых показателей. Более эффективным является прогрессивное увеличение или уменьшение. Экономической основой прогрессивности служит нарастание дохода от

увеличения выручки и прибыли, получаемых за один и тот же период, и убытков по мере роста недобора выручки и прибыли.

Учитывая изложенное, представляется оптимальным соотношение долей оплаты труда руководящих работников за выручку и чистую прибыль в переменной части заработной платы как 40 : 60. Здесь имеется в виду 100%-ное выполнение планового уровня указанных показателей. При фактическом отклонении от него соотношение соответственно меняется.

Целесообразно учесть функциональные особенности труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера. Их деятельность в большей мере концентрируется на порученных им участках работы. Поэтому игнорировать функциональные особенности экономически не совсем оправданно. Нежелательно дробить переменную часть оплаты на три доли, чтобы охватить стимулированием еще один показатель, отражающий результаты функциональной деятельности. Выходом в данном случае может быть введение условия выплаты начисленной переменной части оплаты: при выполнении функционального показателя начисленная заработная плата выплачивается в полном размере, а при невыполнении – уменьшается или не выплачивается совсем.

Правомерен вопрос: можно ли показатель, характеризующий результаты функциональной деятельности, предусматривать как основной показатель оплаты труда заместителям генерального директора и главного бухгалтера, а выручку и прибыль устанавливать лишь в качестве условий оплаты? Можно, тем более на практике так часто и поступают. Но в этом случае ослабевает или утрачивается сплоченность руководящего ядра хозяйствующего субъекта. Определенная разобщенность в связи с функциональными задачами и ответственностью всегда присутствует среди руководящих работников. Необходимо приуменьшить ее проявление всеми доступными средствами, в том числе и с помощью механизма оплаты труда.

При стимулировании важно всегда наряду с текущими результатами (дневными, недельными, декадными, месячными) не упускать из виду квартальные и годовые итоги работы. В этих результатах закрепляется суммарная положительность текущих итогов, за что при советской системе выплачивалось вознаграждение по итогам года. Этим опытом можно воспользоваться и теперь. Дивиденды, к сожалению, не заменяют вознаграждения. Для получения дивидендов основанием служат акции, индивидуальные результаты работы здесь роли не играют, причем акции приобретаются работниками за счет

доходов прошлого, а не текущего труда. Сегодня на многих хозяйствующих субъектах большинство специалистов не имеют акций, что лишает их возможности получать дивиденды.

Для руководящих работников подразделений и служащих применительно к их обязанностям целесообразны другие показатели оплаты труда. Выбор их должен быть подчинен конечным результатам хозяйственной деятельности: обеспечению необходимой выручки и чистой прибыли. Такими могут быть, например, показатели:

- а) производственного характера:
 - объем выпуска продукции в соответствии с заданным ассортиментом (номенклатурой) в установленные сроки;
 - освоение производства новых видов продукции, технологий, оборудования в установленные сроки;
 - обеспечение бесперебойной работы оборудования;
 - своевременное обеспечение производства комплектующими деталями и сырьем;
 - отсутствие срывов в обеспечении производства энергией, теплом, паром, водой, железнодорожным и автомобильным транспортом;
 - реализация изготовленной продукции в соответствии с заключенными контрактами;
- б) экономического характера:
 - заключение необходимого количества контрактов по реализации готовой продукции, поставке комплектующих деталей, обеспечению сырьем и топливно-энергетическими ресурсами, транспортом;
 - соблюдение норм расхода сырья, деталей, ресурсов;
 - выполнение заданного уровня затрат ресурсов, себестоимости;
 - непревышение (экономия) фонда оплаты труда;
 - своевременная подготовка платежных и сопроводительных документов;
 - составление бухгалтерских балансов и отчетов в установленные сроки;
- в) финансового характера:
 - своевременная оплата поставок в соответствии с заключенными контрактами;
 - выполнение плана поступления выручки от реализации продукции;
 - уплата налогов в установленные сроки;
 - отсутствие нарушения сроков выплаты начисленной заработной платы.

Необходимость обеспечения всесторонней заинтересованности руководящих работников производственных подразделений диктует применение для оплаты их труда показателей производственного и экономического характера. Для работников функциональных служб выбор показателей оплаты труда целесообразен среди показателей экономического и финансового характера.

В структуре оплаты труда руководящих работников подразделений и служб соотношение постоянной и переменной частей должно приближаться к 30 : 70 для усиления зависимости оплаты их труда от результатов работы.

Организация оплаты труда главных специалистов имеет особенности. Роль главных специалистов заключается в решении ключевых вопросов хозяйственной деятельности, носящих более перспективный характер и в меньшей мере – текущий. Они, как правило, работают индивидуально, не имеют подчиненных работников. Такой роли главных специалистов больше отвечает структура заработной платы, в которой преобладает постоянная часть – должностной оклад. Его доля представляется оптимальной на уровне 70 % заработной платы.

У рядовых специалистов и служащих оплата труда также должна состоять из двух частей. Их функциональные обязанности предопределяют тесную связь труда с текущими результатами хозяйственной деятельности. Отсюда понятно, что должностной оклад рядовым работникам должен обеспечивать меньшую часть их заработка. Для отдельных служащих оклад может быть на уровне установленного минимума заработной платы.

При построении оплаты труда рядовых специалистов, так же, как и руководящих, работодателю приходится решать вопрос о необходимости поощрения за годовые итоги хозяйственной деятельности. Экономически обоснованным представляется такой подход: чем меньше постоянная часть заработной платы, тем больше оснований выплачивать работникам вознаграждение по итогам года. Если руководствоваться этим принципом, когда к тому же работники почти не владеют акциями данного акционерного общества, то численность поощряемых работников по итогам года будет небольшой, что создаст условия для установления значительного вознаграждения.

При стимулировании общего результата коллективу начисляется общая премия. При поощрении отдельного работника за счет коллективной премии часто возникают вопросы: кого поощрить из коллектива и в каком размере?

Ответы на первый и отчасти на второй вопросы можно найти, если к их поиску подойти посредством определения степени их личной ответственности. Если работника надо наказать в случае неудачи, то он, безусловно, не имеет права быть премирован. Если работника можно, но не обязательно наказывать, то точно так же можно, но не обязательно и премировать. Это вторая группа кандидатов на поощрение. И наконец, третья группа – те, кто содействовал успешному решению производственных проблем, когда прямой ответственности они не несли, но своим трудом принимали косвенное участие.

Эти принципы прошли проверку практическим применением в советское время при премировании за создание и внедрение новой техники, изготовление продукции на экспорт, ввод в действие объектов строительства, морских и речных судов и т.д. Так, вопрос о премировании смежников за поставку автомобилей "Москвич" на экспорт даже рассматривался Высшим Арбитражным судом СССР. Решение суда состояло в следующем: если смежники несут ответственность за качество своей продукции в процессе эксплуатации, то они должны премироваться. Таких смежников оказалось двое: изготовители шин и аккумуляторов. Московский автомобильный завод им. Ленинского комсомола поступившие к нему претензии за брак этих изделий переадресовывал их изготовителям.

2.5. Источники оплаты труда

Важное место в механизме оплаты труда занимает источник ее выплаты. Фонд оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования не должен иметь социальный характер. Для этого существуют пенсионный и другие внебюджетные фонды. Фонд оплаты труда (ФОТ) должен тесно увязываться с объемом произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

Динамика фонда должна в основном повторять динамику такого обобщающего народнохозяйственного показателя, как валовой внутренний продукт (ВВП). ФОТ и ВВП – это масса оплаты труда и валового внутреннего продукта. Для оценки индекса заработной платы нужен такой показатель, как производительность труда в масштабе страны, т.е. ВВП на одного работника.

Опираясь на данные Госкомстата России, изобразим на схеме (рис. 2.5) динамику указанных трех показателей.

Доля оплаты труда на один рубль ВВП в первые годы реформирования экономики страны, как видно из схемы (рис. 2.5), начала

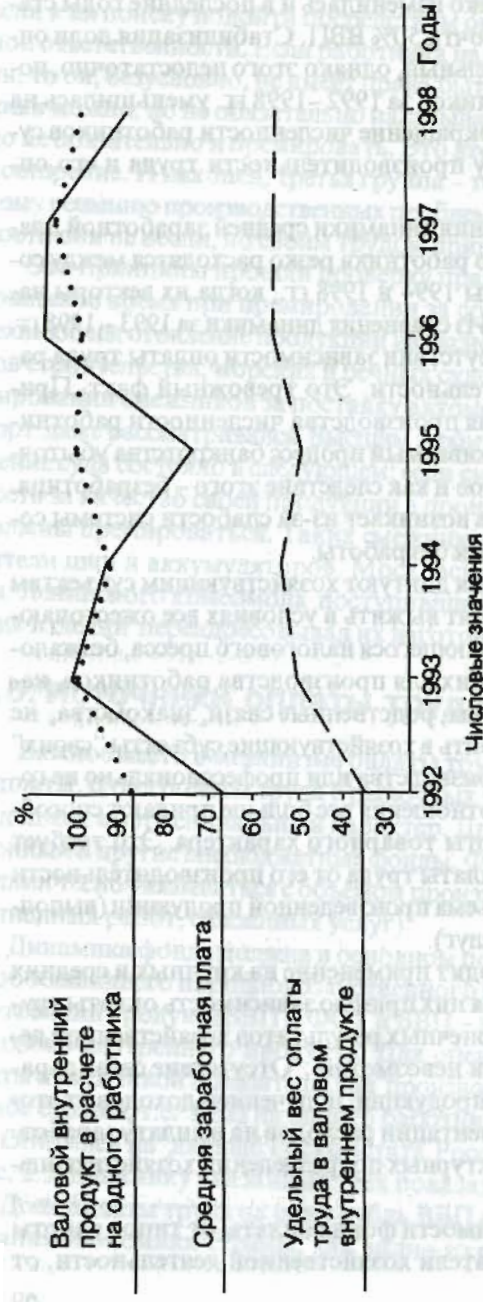
расти, затем в 1995 г. она резко изменилась и в последние годы стабилизировалась на уровне почти 50% ВВП. Стабилизация доли оплаты труда – факт положительный, однако этого недостаточно, поскольку численность работников за 1992–1998 гг. уменьшилась на 8,5 млн человек. Понятно, сокращение численности работников существенно меняет динамику производительности труда и его оплаты.

На рис. 2.5 линии изменения динамики средней заработной платы и ВВП в расчете на одного работника резко расходятся между собой. Особенно показательны 1994 и 1998 гг., когда их векторы направлены в разные стороны. Из сравнения динамики за 1993–1998 гг. напрашивается вывод об отсутствии зависимости оплаты труда работников от их производительности. Это тревожный факт. Причина – в оплате излишней для производства численности работников, чему способствует сдерживаемый процесс банкротства убыточных хозяйствующих субъектов и как следствие этого – безработица. Надо полагать, эта причина возникает из-за слабости системы социальной помощи оставшимся без работы.

Однако рыночные условия диктуют хозяйствующим субъектам необходимость, если они хотят выжить в условиях все ожесточающейся конкуренции и усиливающегося налогового пресса, безжалостно освобождаться от лишних для производства работников, наступать на сложившиеся кланы, родственные связи, знакомства, не давать возможности пристроить в хозяйствующие субъекты "своих" людей, но не нужных для производства или профессионально не готовых работать. Рыночные отношения все больше придают способностям человека к труду черты товарного характера. Это требует ужесточения зависимости оплаты труда от его производительности и ее источника (фонда) от объема произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

Фонд оплаты труда находит применение на крупных и средних предприятиях. Обеспечить на них прямую зависимость оплаты труда работников от текущих конечных результатов хозяйственной деятельности трудно, а порой и невозможно. Отсутствие связи заработной платы с реализацией продукции, получением доходов от этого и прибыли требует регламентации расходов на выплату заработной платы работникам структурных подразделений хозяйствующего субъекта.

Для установления зависимости фонда оплаты от типов работы необходимо выбрать показатели хозяйственной деятельности, от



	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Среднемесячная начисленная заработная плата (с учетом индекса потребительских цен) в сопоставимых ценах (% к предыдущему году)	67,0	100,4	92,0	72,0	106,0	105,0	87,0
Валовой внутренний продукт в расчете на одного работника с учетом индекса потребительских цен (% к предыдущему году)	87,6	99,9	90,3	98,9	97,3	102,9	97,3
Удельный вес оплаты труда наемных работников в валовом внутреннем продукте	36,8	48,7	53,5	49,0	54,2	53,9	53,4

Рис. 2.5. Динамика соотношения уровней эффективности труда и его оплаты

которых устанавливается эта зависимость. В отличие от оплаты индивидуального труда фонд предназначается для оплаты труда коллектива работников. Показатели их труда, как правило, индивидуальны. Поэтому фонд формируется по общему для коллектива показателю. В советское время это был один показатель, характеризующий количественную сторону производства. Рыночные условия хозяйствования не отвергают этого порядка образования фонда, но они дают возможность работодателям учитывать при определении размера фонда и другие показатели. Открыта возможность для более тесной увязки фонда с различными итогами хозяйственной деятельности. Речь идет прежде всего о соблюдении заданной номенклатуры выпуска продукции и сроке изготовления, об обеспечении ее качества, а также о снижении себестоимости и об экономии ресурсов.

Формирование фонда по дополнительным показателям необходимо осуществлять в соответствии с направленностью их влияния на результаты: улучшаются они или ухудшаются. Так, за несоблюдение заданного уровня качества, номенклатуры, сроков фонд, начисленный за количественные результаты, обоснованно будет уменьшаться, а за снижение себестоимости, экономию ресурсов он будет увеличиваться, причем обязательно следует принимать во внимание наличие экономической связи между показателями формирования фонда. Например, сроки изготовления продукции и ее номенклатура неотделимы от выполнения заданий по ее выпуску в количественном выражении. В то же время экономия ресурсов реальна при любом количестве продукции.

В качестве количественных показателей формирования фонда лучше использовать показатели оплаты труда руководящих работников подразделений и служб. В таком случае не расходятся интересы этих работников и интересы трудовых коллективов.

Нормативы формирования фонда целесообразно определять исходя из двух факторов: суммы должностных окладов работников и части дохода от реализации продукции, направляемой на оплату труда. Увеличение (уменьшение) фонда за качество, сроки и экономию целесообразно предусматривать отдельно.

При определении размеров оплаты нескольких работников, выполняющих одинаковую или примерно родственную работу, или нормативов формирования фонда оплаты для нескольких коллективов работников нельзя ориентироваться только на уровень трудозатрат. Рыночные принципы на первый план выдвинули доход от того, чем

занимаются работники. На оплату труда может быть направлена лишь его часть, ее размер определяют финансовые возможности хозяйствующего субъекта. При определении размера оплаты труда можно учитывать производительность труда работников. Разумеется, самый низкий ее уровень не приемлем, так как ориентирует всех работников на производительность отстающего.

Для подтверждения неэффективности такого подхода сошлемся на советскую историю. Политика подтягивания отстающих сельскохозяйственных предприятий до уровня передовых проводилась систематически с 50-х годов. Использовались разные методы: вливания финансовых средств, льготная продажа материальных ресурсов, списание долгов и т.п. Однако положительных результатов достигнуто не было. Поэтому в 1983 г. было осуществлено повышение закупочных цен на сельскохозяйственную продукцию низко рентабельных и убыточных хозяйств. Получилось, что, чем хуже были их экономические показатели, тем большую надбавку к государственным закупочным ценам получали хозяйства¹. Но и такой подход не принес ожидаемых результатов. Необходимо следовать принципам экономики: ее двигают преуспевшие в конкурентной борьбе. Вместе с тем, если принять за основу достижения передовиков, значит, все остальные, а это большинство сотрудников, оказываются отстающими. Психологически это угнетает людей, и трудовой коллектив может развалиться. Новые кадры не привлечет положение отстающего предприятия, не выполняющего установленных норм, заданий и несущего существенные потери в заработке. Поэтому целесообразно принимать за основу уровень чуть выше среднего. Установленные нормы, задания будут реальными для выполнения большей части работников, что послужит убедительным мотивом "подтягиваться" для остальных работников.

При расчете норматива формирования фонда оплаты труда за счет получаемого дохода от реализации продукции (выполненных работ, оказанных услуг) следует принимать во внимание "чистый" доход, оставшийся после уплаты установленных налогов и платежей.

Как известно, современная система налогов и платежей весьма обременительна для хозяйствующих субъектов, причем затраты по оплате труда играют заметную роль в определении размеров обязательных платежей. Это проявляется как в базе для налогообчисле-

ния, так и в неоднократном учете. Так, в процентах от величины фактически начисленного фонда оплаты труда определяются обязательные платежи (а по сути – налоги) в пять фондов: обязательного медицинского страхования, социального страхования, пенсионного обеспечения, занятости и образовательных учреждений. В сумме это составляет 39,5 % фонда оплаты труда, т.е. на каждый рубль заработной платы – 40 коп. идет в виде налогов. Фонд, как составляющая затрат, входит в себестоимость производства (издержки обращения). Уровень затрат учитывается при формировании цены, которая в конечном счете влияет на объем выручки хозяйственного субъекта. В зависимости от величины фактической выручки в процентах к нему определяются налоги за реализацию горюче-смазочных материалов и их добавленную стоимость (отчисляются в бюджет, рассчитываются как разница между начисленным и оплаченным при покупке размерами налога). При налогообложении фонд оплаты труда учитывается также при расчете налогов, например, на пользователей автодорогами, содержание жилищного фонда и объектов социально-культурной сферы, за использование наименования "Россия". Размеры этих налогов установлены в процентах от дохода, в котором из двух основных составляющих один – фонд оплаты труда. Величина налога на прибыль уменьшается с ростом фонда оплаты труда. Одна часть начисленных налогов относится на себестоимость (издержки), а другая – выплачивается за счет прибыли, т.е. не учитывается при исчислении налога на прибыль, способствуя увеличению его величины.

Анализ системы налогообложения показывает роль фонда оплаты труда в формировании "чистого" дохода. Отсюда понятно стремление предпринимателей всеми способами уменьшить затраты на заработную плату. Наряду с незаконными имеется ряд способов, которые в рамках действующего законодательства позволяют сохранить расходы на оплату труда. Один из них – бартер, но благодаря планомерному наступлению государства на него, он постепенно уменьшается. Другой способ – передача части работ подрядчикам, когда нет затрат на оплату труда, но приходится делиться частью дохода. В зависимости от схемы транспортировки сырья, комплектующих изделий и готовой продукции также можно сократить расходы на оплату труда, например, если поставщик доставляет сырье и комплектующие или покупает и вывозит продукцию сам.

Это как бы первый оборот средств на оплату труда при расчете установленных налогов. В хозяйственной практике указанные сред-

¹ Новое время. – 1999. – № 34. – С.23.

ства оборачиваются многократно. Когда население оплачивает приобретаемые товары и оказываемые услуги, его деньги запускаются в новый налоговый оборот. Сначала с этих средств розничная торговля, а затем вся цепочка производителей и сфера их обслуживания начинают вновь платить налоги, причем со всей суммы. Взимание налогов с прежней стоимости, учитывая многократный оборот материальных ресурсов, означает многократное налогообложение одного и того же. Разумеется, многократность оплаты налогов с одной и той же величины удорожает стоимость продукции. Экономически обоснованно было бы взимать налоги с юридических лиц лишь в части, входящей в состав вновь созданной дополнительной стоимости. Однако налог с дополнительной стоимости уже есть, но собираемых с его помощью средств государству недостаточно, поэтому устанавливаются другие налоги. Честнее было бы эти другие налоги отменить, а НДС – соответственно увеличить. Вместе с тем понятно, что такая перестройка налоговой системы невозможна. Радикальнее подходят к проблеме академик Д. Львов, который считает, что налоги с заработной платы вообще должны быть исключены¹.

Столь подробное рассмотрение системы налогообложения потребовалось из-за того, что налоги тяжелым прессом давят на деятельность хозяйствующих субъектов. Например, в торговле в самых оптимальных случаях доля налогов в полученных доходах находится на уровне 30 – 35 %. Если учесть затраты на оплату труда и другие накладные расходы, то к стоимости сырья, материалов, комплектующих и энергии надо прибавить как минимум 40–45 %. Это в то время, когда государство пытается ограничить торговую наценку 25% стоимости товара, у торговцев обязательные платежи превышают указанную планку в 1,5–2 раза. Понятно, что часть хозяйственной деятельности находится в “тени”, иначе выжить нельзя.

Еще тяжелее доля у основных “доноров” бюджета. Остановимся на нефтяных компаниях.

Топливо-энергетический комплекс (ТЭК) обеспечивал бюджетные поступления в следующих размерах: 1994 г. – 6 %, 1995 г. – 12 %, 1996 г. – 17 %, 1997 г. – 22 %, 1998 г. – свыше 25 %, 1999 – 2000 гг. – ожидается более 30 %.

Эти поступления формируются за счет уплаты нефтяными компаниями прежде всего федеральных налогов: на добавленную сто-

имость, на прибыль, акцизы, за пользование недрами и природными ресурсами, на землю, за пользование автодорогами. Кроме того, на компании распространяются местные налоги, экспортные пошлины.

По расчетам экспертов нефтяных компаний, объем налоговых платежей составляет около 55 % выручки¹.

Таким образом, расчету норматива фонда оплаты труда предшествует вычисление размера (в процентах) дохода, остающегося после оплаты постоянных расходов, связанных с деятельностью хозяйствующего субъекта, и после уплаты всех установленных налогов и обязательных платежей.

Из полученного в результате такого расчета чистого дохода определяется норматив. Сложность состоит в том, что нужно спрогнозировать будущие затраты труда при отсутствии его нормирования или при наличии устаревших норм. Ясно, что доход должен быть поделен между оплатой труда и прибылью. Каждая из двух величин объективно стремится к своему максимуму. Задача заключается в том, чтобы найти оптимальное соотношение в их совокупности. Дело в том, что заниженный норматив слабо материально стимулирует работников, а завышенный – нанесет ущерб предпринимателю, так как уменьшает его прибыль. Отсюда возникает необходимость признать сумму заработной платы, начисленную по нормативу, в расчете на дневной или на месячный заработок работников.

Немаловажное значение имеет база начисления фонда оплаты труда, т.е. по отношению чего устанавливается норматив. Если его привязать к чистому доходу, то порядок определения фонда для работников будет мало понятен, так как он не является результатом только их деятельности. Последствием этого будет снижение стимулирующей роли оплаты труда. Поэтому надо искать показатель, на динамику которого работники прямо влияют своим трудом. Таким показателем может быть объем готовой продукции (выполненных работ, оказанных услуг). Следовательно, завершающей операцией в установлении норматива является перерасчет его величины в связи с изменением базы исчисления: от чистого дохода к сумме выручки от реализации продукции (от оплаты выполненных работ и оказанных услуг), а на промежуточных этапах хозяйственной деятельности – к объему изготовленной продукции.

В соответствии с предвыборной программой Президента РФ Правительство России подготовило пакет законопроектов по рефор-

¹ Известия. – 2000. – 22 мая.

¹ Финансовые известия. – 1999. – 31 авг.

ме налоговой системы. В составе этого пакета было предложение о введении единого социального налога, в котором предлагалось объединить три социальных фонда: обязательного медицинского страхования, социального страхования, образовательных учреждений (пенсионный фонд намечалось сохранить, а фонд занятости – упразднить).

9 июля 2000 г. Государственная Дума согласилась с предложением о введении единого социального налога, более радикального, чем предлагало Правительство РФ.

* * *

Итак, механизм оплаты труда:

- одно из действенных средств положительного воздействия на интересы работников ради интересов производства – безработица;
- его эффективность зависит от умелого использования стимулирующих возможности элементов оплаты труда и органичности соединения их в единое целое;
- тяготеет к индивидуальности из-за необходимости учета разнообразных и изменяющихся задач и условий производства, численности и профессиональных качеств наемных работников;
- может быть выбран любой. Это требует от руководства хозяйствующего субъекта профессионального подхода к построению механизма, что лучше могут делать специально для этого подготовленные работники – трудовики;
- должен быть формализован в коллективном договоре, заключаемом между трудовым коллективом и работодателем, или в личном трудовом контракте между работником и работодателем;
- следует увязывать с источником его реализации – фондом оплаты труда, поскольку конечная цель этого механизма – обеспечить определенные конечные результаты производства.

3 Глава

Дифференциация оплаты труда

Дифференциация оплаты труда является следствием реализации принципа равной оплаты за равный труд, поскольку стоимость рабочей силы определяется различными факторами, их учет при оплате результатов труда ведет к дифференциации заработной платы.

С переходом на рыночную экономику дифференциация оплаты труда усилилась. Особенно болезненно воспринимается увеличивающееся расслоение общества. Разрыв в уровнях оплаты труда между 10% самых высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников увеличился по сравнению с 1991 г., в котором еще было государственное регулирование заработной платы.

В соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115 предусматривалось следующее соотношение между должностными окладами и тарифными ставками по ключевым должностям инженерно-технических работников (ИТР), служащих и рабочих стержневой отрасли промышленности – машиностроения (табл. 3.1).

Как видно из табл. 3.1, государство в тарифной системе допускало небольшую дифференциацию размеров ставок и окладов – максимум 1 : 3,8. За счет доплат, надбавок и, конечно, премий различия в оплате труда были более значительными.

В соответствии с указом Президента РФ от 19 августа 1992 г. № 895 “О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных учреждений и организаций”, постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки” (приложения 2–3) утверждена Единая тарифная сетка (ЕТС) для оплаты труда работников всех категорий: рабочих, ИТР и служащих.

Единая тарифная сетка стала завершающим этапом совершенствования тарифной системы оплаты труда, осуществляемого несколькими поколениями трудовиков на протяжении четырех десятков лет.

Таблица 3.1

Должности ИТР и служащих, категории рабочих	Месячные должностные оклады работников предприятий		Отношение окладов ИТР к ставке рабочего 1-го разряда на предприятии	
	высшей группы	низшей группы	высшей группы	низшей группы
Генеральный директор объединения	430	340	3,8	3,0
Директор предприятия	400	305	3,5	2,7
Главный конструктор	325	260	2,9	2,4
Начальник ведущего отдела	295	240	2,6	2,1
Начальник вспомогательного отдела	275	230	2,4	2,0
Начальник цеха	275	240	2,4	2,1
Начальник участка смены	240	220	2,1	1,9
Ведущий инженер	240	—	2,1	—
Инженер	220	220	1,9	1,9
Мастер	200	160	1,8	1,4
Техник	145	145	1,3	1,3
Месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда ведущих профессий	113	113	1,0	1,0
Примечание. При наличии в схеме "вилки" размеров окладов указан средний оклад.				

Таблица 3.2

Показатели	Сложивша- я в военные и послево- енные годы	После упорядо- чения заработ- ной платы в 1961— 1965 гг.	После введения минимума в 60 руб. в 1967 г.	После введения минимума в 70 руб. в 1972 г.
Количество тарифных ставок	Примерно 1900	10	25	3
Число разрядов в тарифных сетках	5—15	6—10	6—10	6—8
Соотношение между ставками крайних разрядов	От 1 : 1,25 до 1 : 4,1	От 1 : 1,8 до 1 : 2,6	От 1 : 1,2 до 1 : 2,1	От 1 : 1,58 до 1 : 2,3
Количество ставок 1-го разряда на работника с нормальными условиями труда в промышленности	Несколько тысяч	50	40	17
Количество схем должностных окладов в промышленности	Более 700	150	150	75
Источник. Труд и заработная плата в СССР. — М.: Экономика, 1974. — С.241.				

При введении в 1986 г. новых условий оплаты труда рабочих количество тарифных ставок и разрядов в тарифных сетках осталось прежним. Соотношение между крайними тарифными разрядами увеличилось до 2,28. У ИТР и служащих количество схем должностных окладов также сохранилось. Соотношение между минимальным и максимальным окладами увеличилось с 1 : 3,66 до 1 : 3,93.

Утвержденная в 1992 г. Единая тарифная сетка для работников бюджетной сферы России предусматривает 18 разрядов, каждый из которых имеет свой тарифный коэффициент. С помощью новой тарифной сетки оплата труда в зависимости от сложности и квалификации работников приобрела большую системность, был создан

механизм поддержания оптимальных соотношений в уровнях тарифной заработной платы, усилилась ее стимулирующая роль в росте производительности труда. Тарифные разряды присваиваются работникам по результатам их аттестации. Оклад 18-го разряда с 1 апреля 1999 г. превышает оклад 1-го разряда в 8,23 раза. Единая тарифная сетка обязательна для применения в организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании. Для приватизированных хозяйствующих субъектов Единая тарифная сетка имеет характер ориентира.

Таким образом, только в рыночных условиях стало возможным осуществить давнюю мечту трудящихся: сконцентрировать все особенности оплаты труда различных категорий работников в одной тарифной сетке.

Хозяйствующие структуры, став полностью самостоятельными в своей деятельности и почувствовав ответственность за собственное существование, увидели в экономии средств на оплату труда один из важных источников обеспечения благополучия. Кроме того, в отличие от бюджетных предприятий и организаций коммерческим структурам при оплате труда приходится учитывать стоимость рабочей силы на рынке труда, которая является отправным пунктом при определении размеров заработной платы и, следовательно, ее дифференциации. Это коренным образом изменило отношение хозяйствующих субъектов к расходу средств на оплату труда и сделало экономически безопасным для государства передачу им права организации всей оплаты труда, включая ее дифференциацию.

Проведенная приватизация средств производства переложила ответственность за все вопросы на предприятиях и в организациях с государства на собственника этих средств. Вместе с рыночной системой хозяйствования новые собственники получили свободу в выборе путей и средств ведения производства (в самом широком смысле этого слова).

3.1. Дифференциация оплаты труда рабочих

В соответствии с Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" соотношение между размерами тарифных ставок, окладов и других выплат различных категорий работников предприятия, организации и учреждения определяют самостоятельно, т.е. которое

сочтут наиболее целесообразным, что закрепляется в коллективных договорах и при необходимости фиксируется в заключаемых с работниками контрактах.

Для рабочих такая самостоятельность хозяйствующих субъектов означает возможность организации оплаты их труда как с помощью тарифной системы, так и без нее. Это большое завоевание по сравнению с прежним советским порядком, когда применение тарифной системы было обязательным.

Право отказаться от тарифной системы еще не означает прекращение ее использования на предприятиях. Прошедшее время с начала реформирования российской экономики показало значимость тарифной системы для обеспечения равной оплаты за равный труд. Тарифная система стала выступать в качестве социального стандарта справедливой оплаты, ее гарантом не ниже уровня, предусмотренного этой системой для аналогичных видов работ.

Из Единой тарифной сетки первые восемь разрядов предназначены для оплаты труда рабочих. Каждому разряду соответствует свой тарифный коэффициент. Высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, руководители предприятий и организаций могут тарифицировать еще по двум – 9-му и 10-му разрядам. Перечни таких работ для бюджетных предприятий и организаций утверждаются министерствами и ведомствами РФ и Минтруда России. На особо важных и ответственных работах рабочие могут оплачиваться по 11-му и 12-му разрядам, но список этих работ утверждается Министерством труда и социального развития РФ. Для дифференциации оплаты труда это означает различие в уровнях оплаты 8-го разряда по сравнению с 1-м разрядом в 3,12 раза, оплата по 9-му и 10-му разрядам – еще в 0,87 раза и по 11-му и 12-му разрядам – еще в 1,11 раза.

Как можно заключить из этих данных, дифференциация в оплате труда с увеличением разряда растет. Если между 1-м и 2-м разрядами разница в коэффициентах равна 0,3 раза, то между 9-м и 10-м разрядами – 0,46 раза и между 17-м и 18-м разрядами – 1,0 раза. Таким образом, стимулируется квалификация рабочих и сложность выполняемых работ. Тарифная ставка 1-го разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом РФ.

Различия в условиях труда существенно влияют на дифференциацию его оплаты и затем на стоимость рабочей силы на рынке труда. В зависимости от условий труда тарифная система предусматривает

повышение тарифных ставок: за тяжелые и вредные условия – до 12% по сравнению с нормальными и за особо тяжелые и вредные – до 24%. Это повышение – не предел, в коллективных договорах оно может быть и более высоким.

Неблагоприятные природно-климатические условия труда, требующие дополнительных затрат для проживания в определенных регионах, восполняются применением к заработной плате районных коэффициентов, коэффициентов за высокогорность, пустынную и безводность, благодаря которым оплата труда может быть увеличена вдвое.

В компетенцию предприятий и организаций входит право определять целесообразность оплаты труда рабочих на основе окладов. Это касается прежде всего рабочих, выполняющих работы, трудно поддающиеся нормированию.

Все изложенные тарифные условия оплаты труда в полной мере относятся к предприятиям, организациям и учреждениям, финансируемым из бюджета, или контрольным пакетом акций (свыше 50%) которых владеет государство. Для приватизированных хозяйствующих субъектов все это имеет даже не рекомендательный характер, а скорее является наглядным пособием или ориентиром. Почему не рекомендация? Потому что ее применение находится полностью в компетенции предприятия или организации. Если они не видят целесообразность ЕТС в своих хозяйственных условиях, тогда порядок оплаты труда разрабатывается собственный.

Известно, что доля оплаты по тарифу в заработной плате рабочих составляет ее меньшую часть (в 1997 г. – 31%). Кроме тарифной ставки рабочим выплачиваются сдельный приработок за перевыполнение норм труда, премии за высокие текущие результаты работы, доплаты и надбавки за отклонения в условиях труда, за совмещение профессий и должностей, за выполнение обязанностей отсутствующего работника, за классность, за профессиональное звание, стаж работы по специальности и в одном регионе, за работу в ночное время, за руководство звеном, бригадой и за другие показатели труда. Сдельный приработок, премии, надбавки и доплаты в сумме могут превышать тарифную ставку вдвое.

По результатам обследования Минтруда и Госкомстата РФ, проведенного по итогам 1997 г., выявлена следующая дифференциация заработной платы рабочих (табл. 3.3).

По сравнению с советским периодом шахтеры утратили первенство по уровню заработной платы. Значительно возрос уровень зара-

Таблица 3.3

Отрасль промышленности	Отношение уровня оплаты рабочих конкретной отрасли к ее уровню в швейной промышленности
Нефтедобывающая	4,44
Угольная	3,83
Черная металлургия	2,82
Пищевая	2,52
Цветная металлургия	2,22
Нефтехимическая	2,07
Целлюлозно-бумажная	1,88
Машиностроение	1,56
Деревообрабатывающая	1,39
Обувная	1,33
Текстильная	1,11
Швейная	1,0
По формам собственности:	
государственная	2,36
муниципальная	1,48
частная	1,99
смешанная	2,07
По средней численности:	
до 100 чел.	1,51
от 101 до 500 чел.	1,92
свыше 500 чел.	2,48

ботной платы в пищевой промышленности. Закономерна дифференциация заработной платы по средней численности работников предприятия: чем крупнее предприятие, тем сложнее труд, выше произво-

дительность труда у его работников. Только небольшой численностью персонала можно объяснить меньшую заработную плату на частных предприятиях по сравнению с ее уровнем на муниципальных.

3.2. Дифференциация оплаты труда специалистов

Рассмотрим дифференциацию оплаты труда специалистов (ИТР и служащих). Они являются связующим звеном между руководством предприятия и рабочими или выполняют роль рычага по выполнению рабочими задач, поставленных руководством предприятия. В этой связи функции ИТР и служащих весьма разнообразны. В зависимости от роли на производстве функции этих работников имеют производственный, функциональный или вспомогательный характер.

Как уже отмечалось, основой дифференциации оплаты труда ИТР и служащих предприятий и организаций, финансируемых из бюджета, является Единая тарифная сетка. С ее помощью государство проводит свою линию по усилению зависимости оплаты труда от сложности и ответственности выполняемых работ и квалификации работников, по поддержанию необходимых соотношений между уровнями заработной платы различных категорий работников. Для дифференциации оплаты труда специалистов применяются 9-18-й разряды Единой тарифной сетки. Если тарифный коэффициент 9-го разряда принять за единицу, то максимальный 18-й разряд перед ним создает преимущество в заработной плате в 2,85 раза.

Тарифные разряды присваиваются ИТР и служащим по результатам аттестации.

Дополнительно к должностным окладам специалистов и рабочих выплачиваются доплаты и надбавки, районные и высокогорные коэффициенты, премии и вознаграждения. Их набор практически тот же, что и у рабочих. С учетом специфики труда ИТР и служащих для них чаще применяются надбавки за выслугу лет, классность, региональные коэффициенты.

Для специалистов коммерческих структур, контрольный пакет акций которых находится в частной собственности, установленные государством условия оплаты труда работников бюджетной сферы имеют характер ориентира для решения вопросов организации оплаты труда по своему усмотрению.

Однако на самом деле коммерческие структуры достаточно жестко ограничены экономическими рамками. Прежде всего они вынуж-

дены руководствоваться стоимостью рабочей силы определенной должности, профессии и квалификации, иначе не смогут привлечь необходимые кадры или удержать высококвалифицированных специалистов на предприятии. Расходы по оплате труда составляют существенную часть всех производственных затрат, и их экономия служит одним из важных средств получения прибыли. Безусловно, допустимы исключения из общих правил оплаты труда, но в целом эти правила, опирающиеся на объективные экономические законы, не должны нарушаться.

Изучение практики хозяйствующих субъектов, самостоятельно добывающих средства на собственное существование, выявляет значительные отличия организации этими субъектами оплаты труда по сравнению с действовавшей в советское время или даже предусмотренной Единой тарифной сеткой. Используя свое право самим определять размеры должностных окладов, руководители хозяйствующих субъектов, учитывая многие особенности труда, которые в бюджетных организациях оплачиваются с помощью надбавок и доплат, стали сразу отражать их в величине окладов, устанавливаемых конкретным работникам. Обращает также внимание более высокий уровень оплаты труда работников служб, имеющих дело с бухгалтерским учетом и финансами. Высокий уровень их оплаты отражает повышение роли правильного учета затрат и определения прибыли, безостановочного прохождения финансовых средств по цепочке от налогоплательщика до бюджета для уплаты установленных налогов и платежей. Несвоевременность уплаты и неуплата их в полном объеме грозят в итоге разорением и банкротством. Поэтому такие специалисты ценятся очень высоко.

Жесткая конкуренция, часто возникающие форс-мажорные обстоятельства требуют от специалистов проявления высоких профессиональных качеств. Профессионализм определяется как знаниями, так и накопленным производственным опытом и личным характером. Значение профессионализма нашло отражение в более высокой оплате труда опытных инженерно-технических работников и служащих по сравнению с молодыми и только начавшими трудиться по данному профилю работниками. По той же причине заработная плата выше у работников, возглавляющих группы, сектора, смены и другие подразделения, по сравнению со специалистами, не имеющими у себя в подчинении работников.

В советское время работники вспомогательных служб, занятые снабжением и сбытом, значительно отставали по уровню оплаты от

работников производственных подразделений. В рыночных условиях сбыт изготовленной продукции, а точнее, ее продажа приобретает для хозяйствующего субъекта первостепенное значение. Если нет покупателей продукции (имеется в виду продукция с обязательной оплатой), ее производство становится бессмысленным, ведь в уставе хозяйствующего субъекта в качестве одной из целей его образования указано получение прибыли. Извлечь прибыль от производства без поступления денег невозможно. Поэтому обеспечение платежеспособного спроса на продукцию является определяющим для всего производства. Это не только ассортимент выпускаемой продукции и его обновление, объем производства и сроки поставок продукции, но и продажная цена и себестоимость изготовления, своевременное поступление выручки на расчетный счет. Понятие "сбыт", подразумевающее поставку продукции без оплаты, безвозвратно ушло в прошлое как, например, характерное для советского времени "освоение капитальных вложений". В этой связи специалисты, умеющие наладить отношения с платежеспособными покупателями, сумевшие обеспечить своевременное поступление средств или даже авансовых платежей, способные улаживать обоснованные претензии покупателей по выполнению договорных обязательств, стали цениться весьма высоко.

Встречаются, на наш взгляд, и казусы, что можно объяснить проблемами в знании вопросов оплаты труда. Например, оклад работника отдела больше оклада его руководителя, число главных специалистов в подразделении превышает число рядовых работников, возросло количество "карликовых" подразделений в структуре управления хозяйствующего субъекта.

Анализ имеющейся информации различных фирм показывает, что в настоящее время к специалисту, особенно руководящего звена, при найме на работу и при оценке деятельности при очередной аттестации предъявляются жесткие и разнообразные требования. Их можно подразделить на группы, характеризующие:

1. Производственную деятельность:

- объем и сложность основной деятельности;
- качество выполнения работы;
- профессиональная компетентность;
- эффективность работы.

2. Личные качества, связанные с работой:

- исполнительность;
- надежность;
- инициативность в освоении новых участков работы;

• дисциплинированность и умение владеть собой в экстремальных ситуациях.

3. Индивидуальные способности:

- к обучению;
- умение логически мыслить;
- к аналитической работе;
- умение излагать (устно или письменно) свои мысли.

4. Социальное поведение:

- взаимоотношения с коллегами внутри коллектива;
- отношения с коллегами вне коллектива;
- восприятие критики в свой адрес;
- поведение в конфликтных ситуациях;
- отношение к неудачам фирмы.

Оценка перечисленных показателей труда, способностей и поведения специалистов прямо сказывается впоследствии на дифференциации их заработной платы.

Для более конкретного понимания дифференциации оплаты труда специалистов сошлемся на рейтинг вакансий кадровых агентств Москвы на октябрь 1998 г.¹

Таблица 3.4

Кто требуется	Кому требуется	Количество вакансий	Примерная заработная плата, долл.
Менеджер по продажам	Триза	4	От 500
	Olex	5	500–2000
	Арсенал-Москва	3	130–200 плюс % ²
	Евроменеджмент	6	1500–2000
	Нитан-Factoys	2	От 1000 или только % ²
	Экополис	2	От 500
	Выбор-Элита	1	160 плюс % ²
	BLM-Consozt	6	2000–3000
	Метрополис	2	300–500 плюс % ²

¹ Деньги. – 1998. – № 21. – С. 25.

² Имеется в виду процент от выручки.

Кто требуется	Кому требуется	Количество вакансий	Примерная заработная плата, долл.
Главный бухгалтер	Триза	2	1900–2500
	Olex	3	500–1500
	Бизнес-Авио	1	300
	Евроменеджмент	2	1500–2000
	Экополис	2	1000–1500
	Выбор–Элита	2	500–600
Секретарь	BLM-Consozt	5	2000–4000
	Метрополис	3	1000–1500
	Триза	2	600–800
	Olex	1	200
	Арсенал-Москва	1	1000

Как видно из табл. 3.4, заработная плата у одноименных специалистов разная. В этом сказываются не только вышерассмотренная оценка, но и финансовое состояние работодателя.

Отражение заработной платы в долларовом исчислении должно настораживать нанимающихся работников. Курс доллара к рублю устанавливается во многих фирмах, отличный от курса ЦБ РФ, причем, как правило, в меньшую сторону. Поэтому в личном трудовом контракте курс доллара к рублю целесообразно уточнять.

Проанализируем имеющиеся данные о дифференциации оплаты труда специалистов по так называемым знаковым должностям.

Таблица 3.5

Должность	Машиностроение	Издательство и полиграфия	Торговля	Рекламное дело	Коммерческие банки	Юридические структуры
Рядовой специалист	2,71	1,00	1,71	4,00	2,14	2,14
Ведущий специалист	3,00	2,28	3,43	5,43	2,86	6,43

Должность	Машиностроение	Издательство и полиграфия	Торговля	Рекламное дело	Коммерческие банки	Юридические структуры
Начальник вспомогательного подразделения	7,71	4,00	5,28	8,00	6,00	–
Начальник ведущего подразделения	8,43	4,71	15,71	8,71	7,86	9,28

Из данных табл. 3.5 видно, что внутри четырех отраслей соотношение между окладами рядового работника и начальника ведущего отдела примерно 1:4. В такой дифференциации сказываются прежде всего различия в квалификации и опыте работы. В торговле дифференциация больше, в чем проявляется, на наш взгляд, материальная ответственность за товары и выручку от их продажи. В рекламном деле на первый план выходит умение найти клиентов, готовых потратиться на рекламу, и способность искусно подать различными средствами предмет рекламы.

В дифференциации оплаты труда специалистов между отраслями просматриваются определенные тенденции. Уровень оплаты работников издательств и полиграфии ниже, чем в других отраслях. По отношению к этой отрасли в четырех других отраслях уровень оплаты рядовых работников имеет преимущество в 1,7–2,7 раза и начальников ведущего подразделения – в 1,7–2 раза. Если принять во внимание, что указанные соотношения устанавливаются не централизованно, а по сути дела стихийно, в каждом случае конкретную дифференциацию в оплате труда определяет руководитель хозяйствующего субъекта, то можно говорить о существующих экономических закономерностях на рынке труда по определению стоимости рабочей силы конкретного вида. Эти закономерности изменяются под влиянием различных факторов. В зависимости от места и времени влияние совокупности факторов на стоимость рабочей силы различно и представляет собой иррациональную величину. Поэтому для конкретной дифференциации оплаты труда приходится ог-

раничиваться выявлением тенденций на рынке труда в движении стоимости рабочей силы и затем, используя свой опыт, определять уровень оплаты специалистов.

Рассмотрим подробнее дифференциацию оплаты труда на примере персонала, обслуживающего руководителя хозяйствующего субъекта.

В рыночных условиях хозяйствования возросло значение работников, по поведению которых определяется лицо фирмы. Практически каждой фирме нужен секретарь, способный толково отвечать на телефонные звонки, принимать и отправлять деловую корреспонденцию, печатать и копировать документы, встречать и обслуживать посетителей, регулировать их прием у своего руководителя. Заработная плата этого специалиста до августа 1998 г. достигала 250–800 долл. в месяц. Однако в нынешних условиях такой круг обязанностей зачастую недостаточен для удовлетворения потребностей фирмы в секретарских функциях. Поэтому чаще в фирмах работают секретари-референты, обязанности которых, разумеется, гораздо шире: работа с телефоном (им необходимо отвечать, разыскивать нужного абонента, осуществлять необходимые заказы), ведение делопроизводства, сбор информации по заданным темам, использование в своей работе компьютера. Это как бы обязательный минимум требований. Ему соответствует и минимальный размер оплаты – до августовского 1998 г. кризиса он не превышал 300 долларов в месяц. Умение разобраться с поступающей почтой, чтобы направить ее сразу на исполнение, если не требуется решения руководителя, способность составить письмо в соответствии с указаниями руководителя и, наконец, свободное владение иностранным языком повышали стоимость труда секретаря до 1600 долл. в месяц¹. Конечно, не лишнее – привлекательная внешность, аккуратность в одежде, дисциплинированность.

В зависимости от величины фирмы у руководителя может быть один, два (и более) личных помощника. В их основные обязанности, как правило, входит ведение переписки, подготовка проектов документов, ведение делового графика руководителя, подготовка и техническое обеспечение переговоров, в отдельных случаях проведение деловых встреч, оформление их результатов, организация деловых поездок. Естественно, заработная плата личного помощника выше, чем у секретаря-референта, – 500–2200 долл. в месяц.

¹ Деньги. – 1997. – № 4. – С. 40.

Кроме точного выполнения прямых обязанностей от секретарей, секретарей-референтов и личных помощников требуется еще одно важное личное качество: уметь “держать язык за зубами”, поскольку они имеют доступ к крайне конфиденциальной информации, которая не должна стать известна конкурентам. За счет кратковременного знакомства трудно выявить наличие этого личного качества у работника. Поэтому многие фирмы предпочитают нанимать указанных работников “по знакомству”, что связано с поручительством за рекомендуемого человека.

Таким образом, наличие дифференциации обязанностей и оплаты труда персонала, обслуживающего лично руководителя: он делится в зависимости от объема и сложности выполняемых функций, исполнительности и преданности, характера работника, что предопределяет размер оплаты труда.

Сразу после финансового потрясения, вызванного августовским 1998 г. кризисом, хозяйствующие субъекты стали сокращать свои расходы. Первыми мерами были сокращение персонала и уменьшение заработной платы оставшимся работникам.

Как на деле выглядело уменьшение заработной платы буквально через две недели после кризиса, можно показать на примере данных фирм Триза, BLM-Consozt, Агентство-Контакт, Русская кадровая ассоциация¹ (табл. 3.6).

Для приведенных в табл. 3.6 специалистов характерно уменьшение как нижнего, так и верхнего пределов заработной платы (за исключением шеф-повара, у которого нижний предел сохранился), причем в абсолютном размере больше пострадал верхний предел, что в условиях обвала рубля надо признать вполне закономерным явлением.

На дифференциацию оплаты труда заметное влияние оказывает соотношение спроса и предложения на рынке труда. Так, начиная с 1997 г., по данным кадрового агентства “Олекс”², почти вдвое сократился спрос на переводчиков. Многие фирмы выбрали иное направление в своей кадровой политике. Вместо чистых переводчиков стали нанимать специалистов со знанием одного, а лучше – нескольких иностранных языков. Такой специалист лучше и точнее переводит, так как глубже знает суть вопроса. Это немаловажно в деловых отношениях с партнерами, когда порой нюансы играют решающую роль. Поэтому в перспективе можно прогнозировать спрос

¹ Коммерсантъ. – 1998. – № 188. – 9 окт. – С. 40.

² Деньги. – 1998. – № 16–17. – С. 36.

Таблица 3.6
(долл.)

Специальность	Зарботная плата	
	на 31.07.98	на 01.10.98
Финансовый директор	1900-5000	1500-3000
Юрист	900-2800	700-2000
Главный бухгалтер	1000-2850	750-2000
Специалист по налогообложению	800-2500	600-2000
Глава представительства торговой фирмы	4700-8000	3800-6300
Шеф-повар ресторана	2000-6000	2000-3500
Аудитор	1000-3900	700-3200
Начальник управления банка	1700-2500	850-1300
Специалист по внешнеэкономической деятельности	800-2500	500-1800

лишь на переводчиков, владеющих специфической лексикой, навыками синхронного перевода, причем из-за преобладания большого числа мелких фирм даже указанные переводчики не могут в будущем рассчитывать на зачисление в штат, а должны быть готовы работать по разовым контрактам.

Примерно такое же положение с бухгалтерами и экономистами. Если раньше бухгалтеры пользовались спросом независимо от накопленного опыта работы, то за последнее время к ним все чаще предъявляется требование знать специфику конкретной отрасли. Экономисты в последнее время вообще стали мало востребованы. Их должностные обязанности, как правило, весьма неопределенны, так как их прежние (по составлению докладов, записок, отчетов, справок) в настоящее время стали нужны в значительно меньшей мере. Наблюдается тенденция нанимать работников конкретных специальностей: финансистов, менеджеров, хотя в перспективе можно ожидать, что после спада спроса на экономистов потребность в них должна возрасти под воздействием осознанной потребности в планировании деятельности хозяйствующего субъекта. Другими словами, речь будет идти об экономистах с аналитическими способностями. Это подтверждается данными некоторых фирм по

подбору кадров. Так, по сведениям Агентства "Экополис" за последние годы заказы на финансовых аналитиков увеличились в 2-3 раза¹.

Итак, работники, не желающие или не способные повышать свою квалификацию в соответствии с новыми требованиями, должны будут смириться сначала с замораживанием, а затем и со снижением заработной платы, причем не исключена переквалификация работников. Только быстро адаптировавшиеся работники применительно к изменяющимся условиям могут рассчитывать на рост своей заработной платы.

Весьма показательной для обеспечения оптимальной дифференциации оплаты труда специалистов может быть схема должностных окладов государственных чиновников (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Квалификационный разряд	Должностной оклад, руб.		Дифференциация	
	по штатному расписанию	с надбавкой	должностных окладов	окладов с надбавкой
Действительный государственный советник: 1-го класса	2450	5500	4,9	11,0
2-го класса	2400	5450	4,8	10,9
3-го класса	2350	5350	4,7	10,7
Государственный советник: 1-го класса	1900	4300	3,8	8,6
2-го класса	1800	4050	3,6	8,1
3-го класса	1700	3800	3,4	7,6
Советник: 1-го класса	1500	3300	3,0	6,6
2-го класса	1350	3000	2,7	6,0
3-го класса	1200	2650	2,4	5,3
Советник госслужбы: 1-го класса	1150	2550	2,3	5,1

¹ Деньги. - 1997. - № 38. - С. 34.

Продолжение

Квалификационный разряд	Должностной оклад, руб.		Дифференциация	
	по штатному расписанию	с надбавкой	должностных окладов	окладов с надбавкой
2-го класса	1100	2450	2,2	4,9
3-го класса	1000	2250	2,0	4,5
Референт госслужбы:				
1-го класса	800	1700	1,6	3,4
2-го класса	600	1375	1,2	2,75
3-го класса	500	1150	1,0	2,3

Первое, что бросается в глаза, так это то, что дифференциация оплаты труда государственных чиновников практически такая (равная примерно 11 разам) как дифференциация, предусмотренная единой тарифной сеткой, но не только для специалистов, но еще и для рабочих. Второе, что бросается в глаза, это то, что внутри каждой группы чиновников дифференциация невелика: 0,2–0,6 раза лишь только между окладами и 0,6–1,1 – между окладами с надбавкой. Третье – по всем должностям за счет выплаты надбавок увеличивается заработная плата чиновников вдвое. Из этого можно сделать вывод: чиновники ощущаются лучше, чем рабочие, специалисты и служащие производственных структур. Организация оплаты труда стимулирует не столько должностной рост специалиста внутри каждой группы, сколько переход в более высокую группу. Возможность начислять большую часть заработной платы с помощью надбавок придает оплате труда "гибкость" в учете различных показателей труда.

3.3. Дифференциация оплаты труда руководителей предприятий

Оплате труда руководителей предприятий и организаций государство придает большое значение, что оправдывается практикой.

В целях обеспечения оптимального уровня оплаты руководителей государственных предприятий Правительство РФ постановлением от 21 марта 1994 г. № 210 утвердило специальный порядок.

Его применение также обязательно на предприятиях и в организациях, контрольный (свыше 50%) пакет акций которых находится в государственной собственности. Согласно утвержденному порядку оплата труда руководителей предприятий и организаций включает должностной оклад и вознаграждение за результаты хозяйственно-финансовой деятельности. Должностной оклад устанавливается исходя из размера тарифной ставки рабочего 1-го разряда основной профессии. Эта зависимость выглядит следующим образом (табл. 3.8).

Таблица 3.8

Списочная численность работников предприятия, чел.	Кратность должностного оклада руководителя к величине тарифной ставки рабочего 1-го разряда основной профессии, раз
До 200	До 10
От 200 – до 1500	До 12
От 1500 – до 10 000	До 14
Свыше 10 000	До 16

Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается при его найме на работу с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности и объема производства. Естественно, с увеличением тарифных ставок рабочих повышается размер оклада руководителя.

Вознаграждение руководителю за результаты деятельности выплачивается за счет прибыли предприятия, остающейся после вычета средств, направляемых на потребление в соответствии с утвержденной сметой их расходования. Вознаграждение устанавливается в размере, равном отношению 12 месячным должностным окладам к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год.

Оплата труда руководителя государственного предприятия определяется органом исполнительной власти, на который возложены полномочия собственника имущества предприятия, или органом, уполномоченным заключать личные трудовые контракты с руководителями предприятий.

На частных и акционерных предприятиях и в организациях, где доля акций у государства меньше контрольного пакета, этот порядок не применяется и нередко даже не используется в качестве ориентира.

В условиях рыночной экономики, когда были сняты административные ограничения в дифференциации оплаты труда, разрыв в уровнях заработной платы руководящих и рядовых работников заметно возрос. По мнению большинства ИТР, служащих и рабочих, этот разрыв достаточно велик. Попробуем проанализировать.

Обследование Минтруда и Госкомстата России соотношения среднемесячной заработной платы руководителей предприятий и рабочих по итогам 1997 г.¹ показало в целом нормальное состояние (табл. 3.9).

Таблица 3.9
(раз)

	По предприятиям	В том числе	
		по финансово устойчивым	по финансово неустойчивым
Всего	6,5	4,9	6,9
По отраслям промышленности			
нефтедобывающая	6,2	Нет данных	6,7
угольная	7,4	2,6	7,5
черная металлургия	7,6	5,8	7,8
цветная металлургия	13,9	Нет данных	12,9
нефтехимическая	6,6	4,0	8,2
машиностроение	6,9	6,4	7,0
деревобрабатывающая	5,7	4,9	5,8
целлюлозно-бумажная	8,7	6,6	9,5
текстильная	5,4	4,6	5,5
швейная	6,1	6,0	6,1
обувная	5,9	9,1	5,9
пищевая	5,6	4,5	6,1

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. – М., 1998. – С.81.

Продолжение

	По предприятиям	В том числе	
		по финансово устойчивым	по финансово неустойчивым
По формам собственности			
государственная	5,3	3,5	5,8
муниципальная	3,6	3,4	3,9
частная	6,6	5,5	6,9
смешанная (без иностранного участия)	6,9	5,3	7,3
По среднесписочной численности работников			
до 100 чел.	3,9	3,1	4,1
от 101 до 500 чел.	5,4	4,9	5,6
свыше 500 чел.	8,5	6,3	8,7

Для оценки приведенных в табл. 3.9 соотношений сошлемся на соотношения дореформенного времени. Анализ показателей последнего повышения заработной платы в народном хозяйстве (в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115) показал, что соотношение между минимальным окладом ИТР и максимальным окладом директора предприятия в промышленности было предусмотрено 1 : 3,9 (до этого было 1 : 3,66), между максимальной тарифной ставкой рабочего и должностным окладом директора предприятия – 1 : 1,4 (раньше было 1 : 1,68)¹. Можно конкретизировать, что разрыв в оплате труда при рыночной экономике увеличился в несколько раз. Вообще это закономерно. В целом современная средняя величина разницы, как свидетельствует практика, приемлема для трудящихся.

Вернемся к данным 1997 г. Первое, что бросается в глаза, так это то, что из общего ряда выбивается всего одна отрасль – цветная металлургия. Причина здесь кроется, надо полагать, в высокой доле

¹ См: Работы В.Д. Новая система оплаты труда в материально-техническом снабжении. – М.: Экономика, 1991. – С. 69.

экспорта в объеме выпускаемой продукции. Коммерческая деятельность, связанная с поставками за рубеж, требует от руководителей предприятий дополнительно освоения новых областей знаний, опыта общения с зарубежными партнерами, владения чужим языком, искусства ведения переговоров и умения добиваться выполнения договорных обязательств нередко в необычных условиях. В связи с дополнительными требованиями должна быть и более высокая оплата труда. Правда, уместно возражение: мол в других отраслях продукция не поставляется на экспорт, но соотношение в них тем не менее близко к среднему уровню. Верно, но, как нам представляется, цветную металлургию отличает большой удельный вес экспорта в объеме производства и, следовательно, значительные финансовые возможности для высокой оплаты труда работников руководящего состава.

Вместе с тем табл. 3.9 вскрывает один серьезный недостаток. В случае ухудшения результатов работы предприятия руководитель, который прежде всего и в основном несет ответственность за эти результаты, меньше всех теряет в зарплате, чем рядовые работники. Понятно, что это ненормально. Мало того, тот, кто сам устанавливает зависимость оплаты труда от результатов работы, эту зависимость в отношении себя не устанавливает. К сожалению, использование двойных стандартов стало обычным явлением в нашей повседневной жизни.

Возможность руководителей предприятий в случае ухудшения результатов работы активно влиять на принимаемые решения относительно своей заработной платы – сохранять или уменьшать ее в меньшей мере, чем другим работникам, – чревата серьезными отрицательными последствиями. Отрыв оплаты их труда от ухудшения результатов существенно ослабляет заинтересованность первых лиц прилагать все силы для борьбы за улучшение показателей деятельности предприятия. Спрашивается: зачем выкладываться, когда заработная плата не страдает? Хуже того, при такой постановке вопроса игнорируются интересы всего трудового коллектива. Очевидно, нашим предпринимателям еще долго надо дозревать, чтобы осознать одну простую истину, сформулированную еще в 1956 г. отцом германского экономического чуда – министром экономики ФРГ Людвигом Эрхардом: “Сущность социального рыночного хозяйства только тогда можно считать полностью достаточной, когда соответственно с растущей производительностью труда одновременно понижаются цены, обеспечивая таким образом повышение реальной

заработной платы”. Положительно оценивая поступок руководства завода “Фольксвагенверк”, которое снизило цены на продукцию на 10% и одновременно повысило заработную плату на 10%, отметил, что “такие примеры помогают более отчетливо уяснить тесную взаимосвязь между стремлением к сохранению конкуренции (в смысле конкурентоспособности предприятия. – В.Р.) и желанием повысить жизненный уровень”¹.

Пренебрежение благосостоянием трудового коллектива ослабляет интерес его членов к проблемам производства, усиливает потребительское отношение работников к финансовой стороне деятельности хозяйствующего субъекта. Такое пренебрежение расслаивает трудовой коллектив.

Попробуем на примере, получившем достаточно широкую известность, разобраться в его значении и причинах расслоения трудового коллектива.

Из множества причин, увеличивающих разрыв в оплате труда и по большей части имеющих субъективный характер, следует выделить одну: юридически директор и другие работники трудятся на предприятии на условиях найма. Казалось бы, экономические требования ведения производства должны были сдерживать “аппетиты” руководящих работников. Однако порядок проведения разгосударствления общенародной собственности привел к тому, что при отсутствии потомственных собственников средств производства рождение новых хозяев происходило в “диких” условиях первоначального накопления капитала. В наибольшей мере сумели воспользоваться “режимом наибольшего благоприятствования” по ускоренной приватизации работники, стоявшие во главе предприятия и находившиеся в окружении его руководства. Вообще, это закономерно. Эти работники возглавляли процесс разгосударствления, были знакомы со всеми плюсами и минусами предприятия, были вхожи в нужные государственные органы, из-за высокого профессионального уровня сумели быстро освоить установленные принципы приватизации и затем воспользоваться ими. Рядовые работники, и прежде всего рабочие, которым самостоятельно трудно было разобраться в хитросплетениях законодательства о приватизации, наивно доверялись “чубайсовскому” утверждению, что каждый работник в результате разгосударствления получит соб-

¹ Эрхард Л. Благосостояние для всех. – М.: Начала-Пресс, 1991. – С.199–200.

ственность, равную двум автомашинам, а это более чем 10-кратный годовой средний заработок! Действительно, было чем прельститься. Теперь по прошествии лет выясняется, что сокрытие от народа правдивой информации было частью государственной политики в эти годы.

При использовании различных схем приватизации общественной собственности, руководящий состав предприятий во многих случаях стал владельцем контрольного пакета акций. Для прикрытия истинного положения часть акций была "распылена" среди трудового коллектива, члены которого не знали, как толком воспользоваться своими правами.

В результате в руках руководящих работников предприятия сосредоточились сразу две функции: собственников средств производства и управляющих ими. Поскольку об истинном положении с собственниками средств производства знал крайне ограниченный круг людей, внешне все вроде осталось по-прежнему: руководящие работники работают по найму, как и все другие работники предприятия. Однако в этой связи многим работникам было непонятно, почему у руководящих работников так выросла заработная плата.

Такое положение одновременно и закономерно, и нет. Если итоги приватизации признать как неизбежную данность, то высокая заработная плата руководящих работников вполне закономерна. Дело в том, что в их заработной плате заключены два вида оплаты труда: заработная плата наемного работника и доход предпринимателя. Если размеры заработной платы руководящих работников подчиняются в основном тем же принципам, что и рядовых работников, то величина дохода определяется другими факторами, которые будут рассмотрены далее.

Правда, на первоначальном этапе приватизации, когда у владельцев собственности своих денег не было, их личный доход формировался в качестве платы за искусство "прокрутить" государственные средства и получить на этом проценты или же добиться дохода за счет ухода от налогов или задержки их уплаты. Понятно, что верхняя планка доходов за такое искусство весьма высокая по сравнению с заработной платой наемного работника. Подробнее о доходе предпринимателя будет изложено в главе 5.

Здесь следовало бы отметить, что государственные органы, и прежде всего Минтруда России, не воспользовались своим правом по регулированию оплаты труда. Государство на многих предприятиях, в первую очередь на крупных, владело и продолжает владеть

контрольным или блокирующим пакетом акций. Это предоставляет государству право решать или оказывать существенное влияние на решение вопросов при заключении личных контрактов с директорами. Для предупреждения неоправданного разрыва в оплате труда руководящих и рядовых работников следовало бы соблюдать установленные правительством пределы соотношения уровней окладов и ставок указанных работников. Представители государства в советах директоров должны были бы, руководствуясь этим пределом, сдерживать необузданные аппетиты опьяненных свалившейся на них свободой и бесконтрольностью руководящих работников.

На сколько может быть действительна установка указанного соотношения, красноречиво показывает пример Федеральной контрактной корпорации "Росконтракт". Корпорация при создании новых хозяйствующих субъектов установила порядок, при котором должностной оклад директора не мог превышать 5-7-кратного среднего должностного оклада всех ИТР и служащих по штатному расписанию. Установление зависимости оплаты труда первого лица предприятия от среднего уровня оплаты в трудовом коллективе должно было вынудить его заботиться об общем благе. Как показала практика применения этого порядка, экономическая мера оказалась весьма действенной в рыночных условиях хозяйствования.

В этой связи своевременно задуматься над таким вопросом: что мешает обеспечить необходимые соотношения оплаты труда руководящих и рядовых работников на всех предприятиях, где государство владеет контрольным или блокирующим пакетом акций? На наш взгляд, причина заключается прежде всего в отсутствии воли у тех, кто несет ответственность за организацию труда и его оплату в стране.

Об актуальности наведения порядка в оплате труда руководящих работников предприятий говорит такой широко известный факт, как случай с занимавшим кресло руководителя РАО "ЕЭС России" Б.А. Брешневом. Нет спора, РАО "ЕЭС России" – это весьма крупная компания даже по мировым меркам. Она входит в первую сотню крупнейших компаний мира и является самой крупной среди мировых энергетических. Ее оборот составляет более 5 млрд долл. в год. Компания владеет всеми электропроводными сетями России и контрольными пакетами акций 72 региональных компаний. Эти "дочки" в 1998 г. произвели и поставили электроэнергию стоимостью более 80 трлн руб. РАО "ЕЭС России" – государственная компа-

ния. Многие не считают предосудительным, что Бревнов получал 10 тыс. долл. в месяц¹. Действительно, если сравнить заработную плату директора РАО "ЕЭС России" с оплатой труда руководителей подобных зарубежных компаний, то материальное обеспечение Бревнова можно считать даже нищенским.

Посмотрим на заработную плату руководителя РАО "ЕЭС России" с российской точки зрения. Зададимся таким вопросом: разве РАО "ЕЭС России" управлять труднее, чем Россией в целом? Ответ, надо полагать, однозначен. Тогда почему у Президента России должностной оклад всего 12 тыс. руб., или 430 долл. (по курсу 28 руб. за доллар)? Именно исходя из ответа на этот вопрос россияне не воспринимают нынешний разрыв в уровнях оплаты труда руководителей и всех остальных работников предприятия.

Указанное сравнение корректно. Поэтому сопоставим с более близкими по рангу должностями. В 1997 г. согласно поданным декларациям министры российского правительства при установленном должностном окладе в размере 6 тыс. руб. получили следующие доходы².

Таблица 3.10
(допл.)

Руководитель, возглавляющий министерство	Годовой доход	Доход в расчете на месяц	Рейтинг согласно полученному доходу
Иностранных дел	58 169	4 847	1
Атомной промышленности	30 486	2 540	2
Региональной политики	29 003	2 417	3
Финансов	26 317	2 193	4
Экономики	22 857	1 905	5
Путей сообщения	21 586	1 799	6
Внутренних дел	18 959	1 583	7
Юстиции	18 916	1 576	8

¹ Коммерсант-Власть. – 1998. – № 4 (256). – С. 20.

² Коммерсантъ. – 1998. – 25 июня.

Продолжение

Руководитель, возглавляющий министерство	Годовой доход	Доход в расчете на месяц	Рейтинг согласно полученному доходу
Труда	17 026	1 419	9
Земельной политики	16 108	1 342	10
Природных ресурсов	13 856	1 155	11
Госимущества	12 895	1 074	12
Образования	11 959	996	13
Обороны	11 823	985	14
По чрезвычайным ситуациям	10 425	869	15
Промышленности и торговли	9 924	827	16
Транспорта	9 807	817	17
Культуры	1 933	661	18

Сопоставление доходов первых руководителей российских министерств с указанной ранее зарплатой руководителя РАО "ЕЭС России" (120 тыс. долл. в год) не выдерживает никакого сравнения.

В отсутствии государственной политики в регулировании заработной платы работников высшего звена управления говорит такой факт. Авторитетный среди экспертов журнал "Коммерсант-Власть"¹ опубликовал рейтинг правительственных должностей, определенный по четырем параметрам: ответственность, возможность влиять на коммерческие структуры, престижность и популярность. По этим параметрам согласно набранным баллам министры российского правительства заняли следующие места (табл. 3.11).

При всей условности определения рейтинга значения министров (безусловно, другие расчеты приведут к другим рейтингам), на наш взгляд, он все-таки дает общее представление о тенденции ответственности за принимаемые решения.

¹ Коммерсант-Власть. – 1998. – № 7 (259).

Таблица 3.11

Руководитель, возглавляющий министерство	Рейтинг	Место по доходу
Финансов	1	4
Госкомимущества	2	10
Экономики	3	5
Внутренних дел	4	7
Обороны	5	11
Путей сообщения	6	6
По чрезвычайным ситуациям	7	12
Юстиции	8	8
Иностранных дел	9	1
Атомной промышленности	10	2
Труда	11	9
Транспорта	12	13
Культуры	13	14
По делам национальности	14	3

Как видно из табл. 3.11, рейтинг почти не отражает динамику доходов. Обращают на себя внимание сравнительно низкие доходы у министров финансов, Госкомимущества, обороны и, наоборот, явно завышены доходы у министров атомной промышленности, иностранных дел. Чем объяснить меньшие доходы, например, у министра обороны, чем у министра труда, у министра финансов, чем у министра атомной промышленности? Трудно подобрать внятное объяснение. Отсюда следует, что четкой государственной линии в решении вопросов дифференциации оплаты труда наемных руководителей нет. О необходимости создания этой линии говорит такой факт, что в стране насчитывается 40 тыс. госпредприятий. Из них на 5 тыс. у государства есть пакет акций, причем на половине этих предприятий государству принадлежит свыше 25% уставного капитала¹.

¹ Российская газета. - 1998. - 21 нояб.

3.4. Отраслевая дифференциация оплаты труда

Отраслевая дифференциация оплаты труда дает представление о переоценке соотношений заработной платы между отраслями, в чем раньше отражалось их народнохозяйственное значение. Для отдельного работника народнохозяйственное значение материализовывалось в конкретные размеры заработной платы: занимая одну и ту же должность или выполняя одну и ту же работу, можно было получать различную заработную плату.

Сравним современную отраслевую дифференциацию с дореформенной (табл. 3.12).

Чтобы ответить на вопрос, насколько изменилась отраслевая дифференциация оплаты труда с переходом на рыночные условия хозяйствования, сравним данные за 1997 и 1987 гг. За истекшие 10 лет в наибольшей мере заработная плата выросла в нефтедобывающей промышленности, отличающейся высокой стабильностью и объемом экспорта по сравнению с другими отраслями. В пределах 40–60% выросла заработная плата еще в четырех отраслях. В их числе пищевая промышленность, традиционно находившаяся в советское время в конце перечня отраслей по уровню заработной платы, причем ее работники стали зарабатывать больше, чем нефтехимики, и, что особенно примечательно, больше работников цветной металлургии, руководители которой по уровню заработной платы находятся в первых рядах работников промышленности.

Отраслевая дифференциация оплаты труда отражает существенные различия в условиях труда, его сложности и региональности. Нефтедобыча, как известно, ведется в полевых условиях, при смене рабочих мест (что усложняет труд), при отсутствии нормального быта. Здесь от работника требуется инициатива в принятии нестандартных решений и смелость брать ответственность за последствия своих действий. Добыча угля осуществляется под землей со всеми вытекающими последствиями для труда в виде тяжести, вредности и крайней опасности для работника. Вредна работа в горячих цехах черной и цветной металлургии: добыча сырья в полевых условиях не всегда легче, чем в нефтедобывающей отрасли. Труд в отраслях, относимых к легкой промышленности, по сравнению с вышеперечисленными осуществляется в основном в более нормальных условиях, он менее сложный, для него характерны однообразие и монотонность, особенно при конвейерном производстве.

Таблица 3.12

Отрасль промышленности	По всему кругу обследованных предприятий, ноябрь 1997 г., руб.	Соотношение отраслей к машиностроению 1997 г.	Справочно		Отклонение (+, -)
			По всем предприятиям 1987 г., руб.	Соотношение отраслей к машиностроению 1987 г.	
Нефтедобывающая	2 099,0	268,1	344,4	152,1	+ 116,0
Угольная	1 633,2	208,6	352,4	155,6	+ 53,0
Черная металлургия	1 209,0	154,4	248,2	109,6	+ 44,8
Цветная металлургия	938,9	119,9	315,5	139,4	- 19,5
Нефтехимическая	1 067,0	136,3	215,1	95,3	+ 41,3
Машиностроение	783,0	100,0	226,4	100,0	-
Деревообрабатывающая	659,6	84,2	215,8	95,3	- 11,1
Целлюлозно-бумажная	899,7	14,9	233,3	103,0	- 11,9
Текстильная	535,3	68,4	185,0	81,7	- 13,3
Швейная	673,1	86,0	157,9	69,7	+ 16,3
Обувная	555,5	70,9	190,6	84,2	- 13,3
Пищевая	1 074,9	137,3	180,7	79,8	+ 57,5

Источники: Госкомстат СССР. Труд в СССР. - М.: Финансы и статистика, 1988. - С. 190-195; Минтруда РФ и Госкомстат РФ. Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. - М., 1998. - С. 87.

Сравнение оплат труда в различных отраслях промышленности и в машиностроении, выбранное по давней традиции в качестве базы, показывает преимущество роста заработной платы тех отраслей, в которых хорошо налажен сбыт готовой продукции. Против этого преимущества трудно возражать, поскольку заработная плата зависит от дохода, полученного в результате реализации продукции. Можно лишь сочувствовать работникам деревообрабатывающей, швейной и обувной промышленности, продукция которых напрямую не направляется на удовлетворение потребностей населения, имеющего "живые" деньги, и они не могут по примеру пищевой промышленности использовать возможности российского потребительского рынка.

Таким образом, отраслевая дифференциация оплаты труда свидетельствует об отражении в уровнях заработной платы в отраслях промышленности того неблагоприятного состояния, в котором находится российская экономика. Изменений и роста заработной платы можно ожидать лишь в связи с развитием производства. Различный уровень оплаты труда в отраслях промышленности практически не влияет на соотношение оплаты труда руководителей и средней заработной платы в трудовых коллективах, что в общем оправданно.

3.5. Профессиональная дифференциация оплаты труда

Кроме отраслевой для работников интерес представляет профессиональная дифференциация оплаты труда. Ее анализ показывает, что в отдельно взятой отрасли также имеет место дифференциация оплаты. В основе этой дифференциации лежит сложность условий труда, учет способности работать в нестандартной ситуации, ответственность за выполняемую работу.

Изменение дифференциации оплаты труда за истекшие 10 лет произошло под воздействием экономического положения той или иной отрасли, что, в общем, закономерно (табл. 3.13). Соотношение спроса и предложения на рынке труда, состояние с загрузкой производственных мощностей отрасли, уровень рентабельности выпускаемой продукции в конечном счете оказывают заметное влияние на уровень оплаты труда рабочих отдельных профессий и специальностей. Однако эти изменения привели, как нам представляется, к перекосам в профессиональной дифференциации оплаты труда. Разве

Таблица 3.13

	Зарботная плата		Рост 1995 г. к 1985 г., раз	Соотношение зарботной платы в отрас- лях за 1985 г. к машиностро- нию, %	Соотношение зарботной платы в отраслях за 1995 г. к машиностро- нию, %
	сентябрь 1985 г., руб.	1995 г., руб.			
Нефтедобывающая					
операторы по добыче	238	1 918,8	8,06	83,8	324,7
операторы по подземному ремонту	432	2 954,2	6,84	152,1	499,9
Угольная					
горнорабочие очистного забоя	440	1 934,1	4,39	154,9	327,3
машинисты горных выемочных машин	491	2 353,4	4,81	172,9	399,9
проходчики	400	1 833,0	4,58	140,8	310,2
Черная металлургия					
горновое	300	1 261,5	4,20	105,6	213,5
разливщики стали	312	980,0	3,14	109,8	165,8
сталевары	327	1 073,8	3,28	15,1	181,7
Нефтехимическая					
аппаратчики	205	544,2	2,65	72,2	113,5
слесари по ремонту	219	589,0	2,69	77,1	99,6
Машиностроение					
гальваники	221	976,4	4,42	77,8	156,7
слесари механосборочных работ	284	590,9	2,08	100,0	100,0
слесари-ремонтники	240	589,0	2,07	84,5	118,0
штамповщики	236	776,8	3,29	83,1	131,5

Продолжение

	Зарботная плата		Рост 1995 г. к 1985 г., раз	Соотношение зарботной платы в отрас- лях за 1985 г. к машиностро- нию, %	Соотношение зарботной платы в отраслях за 1995 г. к машиностро- нию, %
	сентябрь 1985 г., руб.	1995 г., руб.			
электросварщики	287	860,9	3,00	101,1	145,7
Текстильная					
мотальщицы	192	411,6	2,14	67,6	100,2
прядильщицы	243	458,8	1,89	85,6	105,0
ткачи	220	462,1	2,10	77,5	78,2
Швейная					
операторы швейного оборудования	188	367,4	1,95	66,2	62,2
швей-мотористки	191	318,5	1,67	67,2	90,9
слесари-ремонтники	194	490,3	2,53	68,3	83,0
Пищевая					
машинисты тестомашин	166	796,8	4,80	58,5	134,8
пекари	199	885,7	4,45	70,1	149,9
Бойцы скота	224	632,0	2,82	78,9	106,9
обвальщики мяса	193	800,7	4,15	68,0	135,5
маслоделы	171	629,3	3,68	60,2	122,0
сыроделы	177	454,5	2,57	62,3	76,9

Источники: Госкомстат СССР. Труд в СССР. — М.: Финансы и статистика, 1998. — С. 197–204; Госкомстат России. Труд и занятость в России. — М., 1996. — С. 111–117.

оправданно, что слесарь сборочных работ – знаковая профессия машиностроения – получает значительно меньше, чем аппаратчики в нефтехимии, пекари, обвальщики мяса, маслоделы, труд которых менее сложен? Оправданием такого положения может быть неполная загрузка рабочего в машиностроении в течение дня из-за падения производства на предприятиях отрасли. По этой же причине, на наш взгляд, сложилась разница в оплате труда маслоделов и сыроделов, тогда как раньше она была одинаковой. Заработная плата сталеваров и пекарей значительно сблизились, тогда как раньше разница в ней превышала 60%. Правда, надо отметить, что в дореформенное время пекарей всегда не хватало и неукомплектованность пекарен часто восполнялась военнослужащими.

На дифференциацию оплаты труда заметное влияние оказывает отраслевая принадлежность рабочих профессий. Рассмотрим это на примере сквозной профессии слесаря-ремонтника (табл. 3.14).

Таблица 3.14

Отрасли промышленности	Среднемесячная заработная плата работников, руб.		Соотношение заработной платы		
			между отраслями промышленности		
	в 1987 г.	в 1997 г.	1997 г. к 1987 г., %	в 1987 г., %	в 1997 г., %
Нефтеперерабатывающая	195	1 476,1	7,57	81,2	320,5
Угольная	317	1 406,6	4,43	132,1	305,4
Черная металлургия	269	780,4	2,90	112,1	169,5
Нефтехимическая	219	589,0	2,69	91,2	127,9
Машиностроение	240	460,5	1,92	100,0	100,0
Текстильная	239	446,7	1,87	99,6	97,0
Швейная	194	490,3	2,53	80,8	106,5
Хлебопекарная	171	872,2	5,10	71,2	189,4
Мясная	179	629,2	3,52	74,6	136,6
Маслосыродельная	176	624,7	3,55	73,3	135,6

Из приведенных данных (табл. 3.14) видно, что одна и та же профессия дает возможность заработать в 3 раза больше в нефтедобывающей отрасли, чем в текстильной. Конечно, здесь сказываются сложность и условия труда. Возможность их учитывать при оплате дает экономическое благополучие предприятий отрасли. Поэтому, если работник хочет больше заработать, ему приходится мириться с вредными условиями труда, неудобным сменным режимом, неустроенностью быта и т.п.

В заключение рассмотрим распределение работников по размерам начисленной заработной платы, в чем как бы в концентрированном виде выражается итоговая дифференциация оплаты труда под воздействием объективных и субъективных факторов, идущих от государственных и местных органов управления, а также от хозяйствующих субъектов. По результатам обследования предприятий различных отраслей промышленности по итогам начисленной заработной платы за ноябрь 1997 г., проведенного Минтруда и Госкомстатом¹, дифференциация выглядит следующим образом (табл. 3.15).

Разброс размеров заработной платы показателен в смысле дифференциации оплаты труда. В первую очередь следует отметить адекватное возрастание и убывание размеров оплаты труда в нефтедобывающей, угольной, цветной металлургии, в нефтехимической, пищевой промышленности. Это свидетельствует о благополучии с дифференциацией. В черной металлургии, деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной, текстильной, швейной и обувной промышленности центр тяжести в оплате труда сместился на низшую часть дифференциации. В черной металлургии, деревообрабатывающей промышленности произошел резкий спад дифференциации оплаты труда. Резкие взлеты и падения дифференциации являются потенциальным основанием для социальных конфликтов. Таким образом, при рассмотренном раскладе в целом дифференциацию оплаты труда можно считать вполне приемлемой на период обследования.

Результаты рассматриваемого выше обследования дают возможность проанализировать дифференциацию оплаты труда с точки зрения соотношения уровней оплаты с самой низкой и с самой высокой заработной платой. Обычно сравнивают по 10% числен-

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. – М., 1998. – С.84.

Таблица 3.15
(в процентах к списочной численности работников)

Отрасль промышленности	Размер месячной заработной платы в ноябре 1997 г. в расчете на одного работника, руб.							
	до 100	100,1 – 400	400,1 – 800	800,1 – 1400	1400,1 – 2600	2600,1 – 5000	5000,1 – 9000	свыше 9000,1
Нефтедобывающая	0,3	2,0	7,7	25,5	38,1	23,2	3,0	0,2
Угольная	0,2	6,2	8,4	27,0	32,7	12,1	2,4	0,2
Черная металлургия	0,8	13,8	19,8	35,6	24,4	4,8	0,7	0,1
Цветная металлургия	0,2	12,2	38,3	32,5	14,8	2,0	0,0	0,0
Нефтехимическая	0,5	14,3	27,4	38,2	14,4	4,9	0,3	0,0
Машиностроение	4,1	21,7	35,9	22,8	8,9	2,3	2,4	1,9
Деревообрабатывающая	1,9	29,3	42,9	20,5	4,7	0,7	0,0	0,0
Целлюлозно-бумажная	0,2	25,6	33,5	22,3	14,8	3,1	0,5	0,0
Текстильная	5,9	40,6	37,7	11,3	3,8	0,6	0,1	0,0
Швейная	5,9	36,0	34,5	15,4	6,1	1,4	0,4	0,3
Обувная	5,3	47,5	29,0	12,4	4,6	0,7	0,2	0,1
Пищевая	0,6	16,0	28,5	31,8	17,7	4,9	0,5	0,0

Таблица 3.16

Отрасль промышленности	Работники с низкой заработной платой		Работники с высокой заработной платой	Соотношение между низкой и высокой заработной платой
	удельный вес работников в общей численности, %	пределный размер низкой заработной платы, руб.	удельный вес работников в общей численности, %	пределный размер высокой заработной платы, руб.
Нефтедобывающая	10,0	До 800	12,4	Свыше 3400
Угольная	6,4	До 400	7,6	Свыше 3400
Черная металлургия	9,4	До 300	9,4	2200
Цветная металлургия	6,0	300	6,3	1800
Нефтехимическая	9,2	300	8,3	2200
Машиностроение	7,3	350	7,1	2600
Деревообрабатывающая	6,3	200	5,4	1400
Целлюлозно-бумажная	6,0	200	6,2	2200
Текстильная	10,6	150	9,5	1000
Швейная	10,3	150	8,2	1400
Обувная	5,3	100	5,7	1000
Пищевая	9,8	300	9,1	2200

ности работников из одной и другой групп. Используем результаты уже упоминавшегося обследования Минтруда и Госкомстата. Поскольку исследование соотношения указанных групп работников в обследовании не приводилось, пришлось делать выборку из имевшихся данных (не точно по крайним группам из 10% работников и заработная плата принята не по среднему размеру, а в крайних пределах). Данные сведены в табл. 3.16.

Хотя данные не совсем корректны, тем не менее они позволяют составить определенное представление о соотношении групп работников с низкой и высокой заработной платой. Общее впечатление: разброс соотношений – от 4,2 до 17,3. Конечно, такой разброс – это ненормально. Если принять во внимание широкие возможности руководящих работников получать различные материальные льготы, то фактически величины соотношений еще больше. Понятно, что слишком большой разрыв в уровнях заработной платы низко- и высокооплачиваемых работников таит в себе социальную мину замедленного действия.

Очевидно, что представленный материал не может охватить все факторы, под воздействием которых дифференцируется оплата труда. Остались, например, пол, возраст. Это связано с отсутствием (из-за своей конфиденциальности) достаточной информационной базы данных, на основе которых можно было бы прийти к репрезентативным выводам. Кроме того, на дифференциацию оплаты труда сильное влияние оказывают местные условия (в России только республик, краев и областей – 89). Поэтому по результатам анализа можно определить лишь общие тенденции в дифференциации оплаты труда. Каждому работнику эти общие тенденции необходимо привязать к конкретным местным условиям. В результате, если работнику необходимо найти максимально оптимальный для себя вариант выбора нового места работы, ему придется проявить способности к самостоятельной исследовательской работе.

Итак, исследование дифференциации оплаты труда приводит к следующим выводам:

- различие в уровнях оплаты труда было и раньше. Необходимость в дифференциации (при равной производительности труда) определялась различиями в труде: его сложностью, природно-климатическими и социальными условиями существования, ответственностью, народнохозяйственной значимостью. Появление рынка труда приводит к необходимости учета соотношения спроса и предложения рабочей силы. На данном этапе развития рыночных

отношений в структуру заработной платы вмешивается дополнительно получаемый наемными работниками предпринимательский доход;

- дифференциация оплаты труда – объективная категория, с которой надо считаться при организации стимулирования труда. Поэтому совершенствование дифференциации не должно вести в конечном счете к ее ликвидации, а должно иметь цель обеспечить ее оптимальный уровень применительно к соответствующему периоду развития экономики и трудовых отношений;

- в рыночных условиях хозяйствования дифференциация оплаты труда усилилась, что явилось следствием роста стоимости труда высококвалифицированных работников, быстро адаптировавшихся к новым условиям работы. По мере развития рыночной экономики конкуренция подхлестнет востребованность в таком труде, что еще больше усилит дифференциацию оплаты труда;

- дифференциация оплаты труда имеет огромное социальное значение. Неоправданная дифференциация в различных ее проявлениях сначала вызывает общественное раздражение, которое в случае пренебрежительного отношения к его причинам может привести к социальным конфликтам, самый распространенный из которых – забастовки. Поэтому следует всегда держать под контролем соотношение уровней оплаты труда руководящих и рядовых работников;

- отраслевая дифференциация оплаты труда дает возможность наемному работнику, не меняя профессии и используя накопленный производственный опыт, повысить свою заработную плату, выбрав отрасль с высоким уровнем оплаты;

- региональная дифференциация, хотя и придает преимущество в оплате труда по территориальному признаку, не обеспечивает работнику в полной мере соответствующий прожиточный уровень исходя из климатических, природных и бытовых условий. Поэтому, получая более высокую заработную плату в результате региональной дифференциации, работник должен быть готов к ограниченному удовлетворению своих потребностей;

- дифференциации оплаты труда руководящих работников хозяйствующих субъектов недостает необходимой гибкости, чтобы оперативно реагировать на динамику результатов хозяйственной деятельности. В итоге снижается их повседневная забота о текущих заработках и развитии производства, они могут расслабиться, не теряя в заработной плате;

- в регулировании оплаты труда роль государства слаба. Факты неоправданных отклонений, получившие общественную известность, во многом являются следствием ослабления государственных начал в организации оплаты труда. Одним из конкретных последствий такой роли стал разрыв в оплате труда руководителей унитарных и коммерческих предприятий, между работниками государственных органов и хозяйствующих субъектов;

- государство недостаточно контролирует соблюдение хозяйствующими субъектами требований техники безопасности и охраны труда на производстве. Поэтому при неуклонном усложнении труда влияние этого фактора на дифференциацию оплаты возрастает, хотя надо ожидать, что часть заработной платы, начисленная за некомфортные условия труда, не компенсирует работнику потери трудоспособности в результате травмы, полученной на производстве из-за несоблюдения требований техники безопасности и охраны труда.

4

Глава

Реальная заработная плата в рыночных условиях

После августовского 1998 г. обрушения курса рубля россияне, почувствовав свое катастрофическое обнищание при сохранении номинального уровня оплаты труда, все чаще стали задумываться о реальности заработной платы. Их стали интересовать природа возникновения разницы между начисленной и полученной денежными суммами, покупательная способность заработанных рублей, степень удовлетворения потребностей своей семьи за счет заработка. Средняя заработная плата характеризует экономическое состояние общества, отрасли, региона, хозяйствующего субъекта, социальных слоев общества, а главное – благосостояние каждого человека и семьи в целом. Если критерием эффективности реформирования российской экономики был бы достигнутый уровень народного благосостояния, то по динамике реальной заработной платы давно было бы видно, что в реформах наблюдается сбой, идут они не в нужном направлении.

Пренебрежение интересами простых людей способствует укреплению у них негативного отношения к осуществляемым преобразованиям в стране.

Никто, надо полагать, не будет спорить, что реформы осуществляются не только в верхних эшелонах власти. Их необратимость и успешность зависят прежде всего от осознания и одобрения преобразований в экономике миллионами простых людей. Однако этому препятствует непонимание многих изменений в их жизни, особенно падение реальной заработной платы, сокращение ее покупательной способности и – что еще хуже – лишение средств к существованию в результате безработицы.

Попытаемся по возможности всесторонне рассмотреть проблемы реальной заработной платы.

4.1. Сущность реальной заработной платы

Эта проблема всегда интересовала исследователей. В определении ее сути отечественные ученые в основном были едины. Это – “количество товаров и услуг, которое может приобрести рабочий за полученную им номинальную заработную плату”¹. Более точное определение содержится в словаре-справочнике “Заработная плата реальная – совокупность материальных благ и услуг, которые может приобрести трудящийся за полученную номинальную сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и тарифов на услуги”². Такого же определения придерживаются и зарубежные ученые: “Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату ... Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги”³.

Более полное определение у коллектива авторов учебника “Курс политической экономики”: “Реальное содержание заработной платы выражается количеством материальных благ и услуг, которые могут быть куплены на сумму денежной заработной платы. Это количество зависит не только от денежного заработка, но и от уровня цен на предметы потребления и услуги, а также налогов, взимаемых с рабочих и служащих”⁴.

Итак, реальная заработная плата определялась раньше и сегодня определяется, как номинально полученная заработная плата минус уплаченные налоги, поделенная на рост цен на потребительские товары и тарифов на услуги.

Дальше этого определения исследователи не шли, так как Советский Союз представал в сравнении с развитыми капиталистическими странами в невыгодном свете, и это связывало руки советским ученым, а западным ученым, видимо, сдерживала антисоциальная сущность многих мероприятий, осуществляемых работодателями, да и органами исполнительной власти.

В настоящее время коренным образом изменилась основа оплаты труда. При социалистической системе хозяйствования заработная

плата была результатом распределения созданного трудом общественного продукта, за исключением той его части, которая направлена на удовлетворение общественных потребностей. В рыночной системе заработная плата является превращенной формой стоимости рабочей силы. В этом заключается принципиальная разница. Изменение сущности оплаты труда при логическом размышлении требует соответствующего исчисления уровня реальной заработной платы.

Представим общую картину с номинальной и реальной заработной платой на основе статистических данных и расчетов автора в случае отсутствия этих данных.

Наиболее обиходной оценкой стоимостных величин в российской экономике в настоящее время служит их выражение в долларах США. Поэтому сравним начисленную заработную плату в рублях и в долларах за 1991 – 1998 гг. (табл. 4.1).

Таблица 4.1

Год	По данным Госкомстата РФ		Рассчитано автором	
	среднемесячная начисленная заработная плата		рост среднемесячной начисленной заработной платы к уровню 1991 г.	
	руб.	долл.	в рублевом выражении, раз	в долларовом выражении, раз
1991	0,55	7,5*	1,0	1,0
1992	6,0	22	10,9	2,9
1993	58,7	57	106,7	7,6
1994	220,4	98	400,7	13,1
1995	472,4	103	859,9	13,7
1996	790,2	154	1436,7	20,5
1997	950,2	164	1754,9	21,9
1998	1 100,7	113	2001,3	15,1

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 101, 109;
* Госкомстат России. Труд и занятость в России. – М., 1996. – С. 91.

Долларовая оценка динамики заработной платы показывает более реальную картину. В целом же оба показателя свидетельствуют о неуклонном повышении оплаты труда. Однако в резком расхождении темпов роста заработной платы в рублях и в долларах проявляется значительная роль индекса потребительских цен.

¹ Политическая экономика. – М., 1988. – С. 176.

² Труд и заработная плата в СССР. – М.: Экономика, 1989. – С. 86.

³ Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономика. – М.: Республика, 1995. – С. 156.

⁴ Курс политической экономики. – Т. 2. Социализм. – М.: Экономика, 1970. – С. 358.

Таблица 4.2

Год	По данным Госкомстата РФ	Рассчитано автором	
	индекс потребительских цен	среднемесячная начисленная зароботная плата к уровню 1991 г., раз	
	год к году, раз	к 1991 г., раз	
1991	1,0	1,0	1,0
1992	26,1	26,1	10,9
1993	9,4	245,3	106,7
1994	3,2	785,1	400,7
1995	2,3	1805,7	859,9
1996	1,2	2166,8	1436,7
1997	1,1	2383,5	1754,9
1998	1,8	4290,3	2001,3

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 351.

Из табл. 4.2 видно постоянное отставание темпов повышения заработной платы от темпов роста потребительских цен. В 1998 г. отставание превысило 2-кратную величину. Это один из видов платы населения страны за провалы реформирования экономики России. Более точное определение действительного уровня жизни россиян дает сравнение номинальной заработной платы с ее реальным уровнем. Известно, что рост индекса потребительских цен отрицательно влияет на покупательную способность заработной платы, снижая ее реальный уровень.

Таблица 4.3

Год	Год к году			К уровню 1991 г.		
	средне- месячная на- численная зароботная плата, раз	индекс потреби- тельских цен, раз	средне- месячная реальная заробот- ная плата, раз	средне- месячная на- численная зароботная плата, раз	индекс потреби- тельских цен, раз	средне- месячная реальная заробот- ная плата, %
	1	2	3	4	5	6
1991	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100,0
1992	10,91	26,1	0,67	10,9	26,1	67,0

Продолжение

Год	Год к году			К уровню 1991 г.		
	средне- месячная на- численная зароботная плата, раз	индекс потреби- тельских цен, раз	средне- месячная реальная заробот- ная плата, раз	средне- месячная на- численная зароботная плата, раз	индекс потреби- тельских цен, раз	средне- месячная реальная заробот- ная плата, %
	1	2	3	4	5	6
1993	9,78	9,4	1,004	106,7	245,3	67,3
1994	3,76	3,2	0,92	400,7	785,1	61,9
1995	2,14	2,3	0,72	859,9	1805,7	44,6
1996	1,67	1,2	1,06	1436,7	2166,8	47,2
1997	1,20	1,1	1,05	1754,9	2383,5	49,6
1998	1,15	1,8	0,87	2001,3	4290,3	43,1

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 101, 351;
Графы 2, 4 и 5 табл. 4.3 – из табл. 4.2;
Графы 1 и 6 рассчитаны автором.

Если приводимые в табл. 4.3 данные о динамике начисленной заработной платы скорректировать на индекс потребительских цен, то в результате определяется официальная реальная заработная плата. При арифметическом делении заработной платы на индекс цен получается несколько отличный индекс реальной заработной платы, например, по 1998 г. – 46,6 при индексе 43,1, рассчитанном цепным методом на основе статистических данных. Это допустимое расхождение, учитывая многофакторность определения уровня реальной заработной платы. Чтобы убедиться в верности этого вывода, сравним рассчитанную динамику реальной заработной платы с динамикой заработной платы к ее уровню 1991 г. (табл. 4.4).

На наш взгляд, разница в пять пунктов – допустимая погрешность в расчетах на основе статистических данных. Поэтому табл. 4.4 еще раз подтверждает верность вывода о снижении реального уровня заработной платы за годы реформирования экономики страны более чем в два раза. Это серьезный отрицательный результат преобразований в России, ощутимо ударивший по благосостоянию россиян.

Несмотря на большое экономическое и социальное значение реальной заработной платы, ей не уделяется должного внимания теми, кто влияет на изменение этого показателя. В этом проявляется недо-

Таблица 4.4

Год	По данным Госкомстата РФ		Рассчитано автором	
	среднемесячная заработная плата		среднемесячная заработная плата, %	
	реальная год к году, %	номинальная в ценах 1991 г., руб.	реальная к уровню 1991 г.	номинальная в ценах 1991 г.
1991	100,0	548	100,0	100,0
1992	67,0	369	67,0	67,3
1993	100,4	370	67,3	67,5
1994	92,0	341	61,9	62,2
1995	72,0	246	44,6	44,9
1996	106,0	278	47,2	50,7
1997	105,0	201	49,6	53,1
1998	87,0	264	43,1	48,1

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 101, 109.

понимание сущности реальной заработной платы, что не позволяет в полной мере привести в действие скрытый в ней потенциал стимулирования работников, не дает возможность вскрыть сильные и слабые стороны воздействия реальной заработной платы на их интересы, правильно поставить задачи по ее использованию, выработать оптимальный механизм применения системы оплаты труда.

Более точное определение реальной заработной платы в условиях рыночного способа хозяйствования требуется в связи с несовершенством методики исчисления денежных доходов населения – показателя, тесно связанного с реальной заработной платой. По мнению В.А. Литвинова, специально исследовавшего этот вопрос, в величине денежных фондов экономически неоправданно учитываются оборотные средства физических лиц, реализующих продукцию собственного производства; допускается весьма свободное “маневрирование” коэффициентом реального наложения объема продажи населению указанной продукции; применяется учет в доходах одной и той же выручки в зависимости от места реализации продукции физическими лицами: на вещевом рынке или через комиссионный магазин; предусматривается определение предпринимательского

дохода, имеющего свою природу, вкупе с другими видами предпринимательской деятельности; принят 40%-ный уровень “теневой” (не охватываемой государственной отчетностью) экономики¹.

Официальная статистика исчисляет денежные доходы населения через денежную массу, истраченную населением на покупку товаров и оплату услуг, с досчетом изменения объема наличных денег “на руках”, а также добавлением обязательных платежей и взносов с накопленных сбережений во вкладах и ценных бумагах². Если абстрагироваться от назначения такого исчисления дохода, то с ним можно согласиться. Однако если государство доходы населения интересуют прежде всего как база налогообложения, а население – как источник удовлетворения своих потребностей, то понятно, что подход к определению их величины не может быть одинаковым.

Сравнивать только денежную величину, чтобы выявить реальность заработной платы, действительное представление о фактической покупательной способности получаемого дохода в виде оплаты труда, недостаточно. Слабость этого сравнения усиливается с увеличением продолжительного временного периода, за который осуществляется сопоставление. Дело в том, что уровень жизни определяется не только номинальным размером заработной платы, но и другими факторами, главными из которых являются способ общественного производства и социальная политика государства. Для подтверждения изложенного приведем пример изменения покупательной способности заработной платы москвича за более чем столетний период.

Увеличение (+) или уменьшение (–) параметров 2000 г.³ по сравнению с 1898 г.⁴, раз

Среднемесячная заработная плата квалифицированного работника	+25,4
Количество продуктов, которое можно приобрести на среднемесячную заработную плату:	
мясо	– 7,1
мука	– 2,9
яйца	– 2,8
вино	– 6,2

¹ См.: Литвинов В.А. Покупательная способность денежных доходов населения в системе исследования уровня жизни. – М.: Институт труда, 1999. – С. 20–23.

² Там же. – С. 19–20.

³ Текущие цены Москвы.

⁴ Соколов Б. Неизвестный Жуков: портрет без ретуши. – Минск: Радиола-Плюс, 2000. – С. 12–13.

4.2. Факторы, влияющие на реальную заработную плату

Состав факторов, влияющих на реальную заработную плату, ранее практически не исследовался. Действительно, что было изучать, если на нее влияли всего два фактора: цены и налоги! Однако аналитическое углубление в проблему показывает, что факторов было больше. Кроме того, рыночная система хозяйствования внесла свои коррективы.

Исследование вопроса начнем с определения того, что понимается под полученной работником заработной платой. Государство всегда имело в виду ее величину, начисленную сдельно или повременно, плюс причитающиеся к выплате премии, надбавки и доплаты, вознаграждения, коэффициенты к заработной плате и другие выплаты.

Исходя из определения ученых, из полученной работником заработной платы следует вычесть установленные налоги и обязательные платежи. Смысл в таком определении состоит в том, что реальная заработная плата выражает действительную покупательную способность полученной работником оплаты за свой труд. Не случайно у рабочих существует такое выражение, как "чистая" заработная плата, т.е. полученная ими "на руки" после вычета налогов и платежей. Только "чистая" заработная плата определяет ее покупательную способность.

Существует разный порядок уплаты налогов и платежей. Одни удерживаются сразу после начисления заработной платы, другие уплачиваются самим работником из уже полученной суммы. Однако по форме уплаты налоги за земельный участок, автомобиль и т.д. ничем по своей сути не отличаются от подоходного. Одни налоги и платежи имеют постоянный характер, другие – разовый или бессистемный. Бесспорный фаворит первого типа – подоходный налог, ко второму типу относятся налоги за покупку товаров, валюты, за выезд за границу. В 1998 г. на уплату только обязательных налогов и платежей уходило 6,4% всех денежных доходов.

В рыночных условиях расширяется перечень факторов, определяющих реальную заработную плату. Дополнительно к ее составляющим при социалистических производственных отношениях следует прибавить факторы, связанные со стоимостным выражением цены рабочей силы и влияющие на реальную величину оплаты труда.

Рыночные принципы хозяйствования постепенно, но неуклонно придают всем отношениям товарный характер, в том числе и системе

социального обеспечения. За социальные услуги, которые раньше были бесплатными, теперь надо платить. Распространение товарности – объективный процесс при рыночном способе производства, но проникновение его в систему социального обеспечения, цель которой оказание помощи неимущим, инвалидам, престарелым и т.п., происходит из-за экономического положения в стране, когда ни федеральной, ни региональным властям не хватает финансовых средств. Таким образом, государство перекладывает часть расходов "на плечи" граждан.

В этой связи для определения размера реальной заработной платы появляется новый фактор – оплата новых потребительских расходов. Это новый фактор для расчета реальной заработной платы. В дореформенный период и в первые годы перехода на рыночные отношения люди не оплачивали начальное, среднее и высшее образование, медицинское обслуживание, лечение в больницах, получение жилья. Теперь на это надо расходовать личные доходы населения. Кроме того, населению необходимо будет учитывать повышение стоимости лекарств, коммунальных услуг, проезда на всех видах транспорта.

Насколько тяжела для семейных бюджетов россиян оплата жилищно-коммунальных расходов, свидетельствуют данные о платежах москвичей – наиболее обеспеченной части населения России.

Таблица 4.5

Год	Оплата жилищно-коммунальных услуг (% от их полной стоимости)							
	всего	капитальный ремонт	плата за наем жилья	газ	тепло	вода	электричество	вывоз мусора
1997	8	–	1	43	37	49	63	19
1998	8	–	1	80	40	79	80	19
1999	9	–	15	100	45	96	80	25
2000 (скалд.)	10	–	30	100	58	100	100	33

Источник. Деньги. – 1999. – № 39. – Окт.

Согласно принятой Правительством Москвы программе на рубеж 100%-ной оплаты жилищно-коммунальных расходов москвичи выйдут в 2006 г. (табл. 4.5). Это россияне с наиболее высокими доходами. Когда же смогут полностью оплачивать эти расходы граждане других регионов России?

Учет нового фактора ведет к снижению реальной заработной платы, и в дальнейшем его влияние на покупательную способность заработной платы будет возрастать.

На покупательную способность заработной платы работников существенное влияние оказывают предоставляемые им льготы. Предоставление права приобретать товары по льготной цене и пользоваться услугами по льготному тарифу или даже бесплатно значительно увеличивают покупательную способность. При одной и той же номинальной заработной плате возможность удовлетворения жизненных потребностей увеличивается. Поэтому реальная заработная плата должна увеличиться на стоимость льгот и привилегий, предоставляемых работнику.

Однако следует отметить, что многими экономистами не разделяется позиция авторов. В прошлом, при социалистической системе хозяйствования, когда собственность на средства производства была общегосударственной и хозрасчета не было, необходимости учитывать в реальной заработной плате льготы и привилегии не было, хотя в пропагандистских целях статистические органы выдавали сведения о реальной заработной плате с учетом выплат из общественных фондов. В рыночных условиях каждой коммерческой структуре для ведения своего баланса надо учитывать все расходы, в том числе и на оплату предоставленных льгот и привилегий. Поэтому указанные затраты работодателя экономически обоснованно включать в реальную заработную плату наемных работников. Верность такого подхода подтверждает способ решения Правительством России проблемы с льготами военных, судебных и прокурорских работников, милиционеров. Лишение льгот по уплате подоходного налога, коммунальных услуг, бесплатному проезду в общественном транспорте компенсируется соответствующей прибавкой к заработной плате.

Система льгот, которая по наследству досталась современной России, в последние годы советской власти приняла гипертрофические размеры. Социальная система насчитывает около 150 видов социальных выплат, льгот, пособий, дотаций за счет бюджетных средств.

Система охватывает более 200 различных категорий населения (ветераны, дети, инвалиды, учащиеся, студенты и т.д.). Их доля в общей численности населения составляет около 60 %, или почти 100 млн человек¹. 73% социальных льгот и субвенций используется

¹ См.: Мисихина С. Социальные выплаты и льготы в Российской Федерации: распределение по группам с различным уровнем дохода // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С.85–86.

на поддержку тех групп населения, доходы которых превышают прожиточный минимум¹.

Если для социалистического способа производства развитая система социальных выплат и льгот была естественна, то в условиях рыночной экономики для трудоспособной части населения она является чужеродным элементом. Недостаток средств в федеральном и местных бюджетах привел к тому, что объем и перечень льгот существенно сократились по сравнению с советским временем. По упомянутой причине уменьшились льготы и для малообеспеченных, например меньше стал возраст, дающий право на получение пособий, выплата которых к тому же месяцами задерживается. Для исчисления пенсий в качестве базы их расчета принимается не фактическая средняя заработная плата, а сумма, произвольно устанавливаемая правительством (главным образом исходя из предусмотренных в федеральном бюджете средств).

Необходимость учета льгот и преимуществ в составе реальной заработной платы стала актуальной в последнее время в связи с борьбой с коррупцией среди государственных чиновников. Один из министров посетовал на низкую заработную плату в государственном аппарате и заявил, что когда чиновнику платят 100 долл., а бизнесмен получает 1 млн долл., последний за 200–300 долл. может купить себе любое решение.

Может быть, для обеспечения сопоставимости уровня заработной платы чиновников и работников коммерческих структур затраты государства на социальные нужды государственного аппарата включить в заработную плату чиновников. Считается, что при таком решении закончатся спекуляции на тему о низком уровне оплаты труда чиновников. Будет положен конец потребительскому подходу к расходам государственных средств. Поскольку деньги уже будут в руках чиновника, экономические интересы заставят его рачительно расходовать. Бережливость использования чиновниками этих денежных средств повысит их требовательность к качеству работы обслуживающих их учреждений и хозяйств (поликлиник, домов отдыха, санаториев, ателье, дачных и автотранспортных хозяйств), так как в случае неудовлетворенности качеством обслуживания у чиновников будут возможность обратиться к соответствующим коммерческим структурам.

Однако, оценивая все плюсы и минусы включения компенсации отменяемых льгот и преимуществ в заработную плату чиновников,

¹ Мир за неделю. – 2000. – 17–24 июня.

наивно надеяться на положительное решение. Льготы и преимущества для исполнительной власти являются действенным средством ангажирования чиновников, чтобы держать их "на коротком поводке". Пользование этим "поводком" за семьдесят с лишним лет отработано до высокой степени совершенства. Отказаться от привычного и действенного рычага воздействия крайне трудно.

Хозяйствующие субъекты по тем же принципам устанавливают льготы. Однако они ограничены имеющейся суммой денег. Но при изобретательности хозяйствующих субъектов система льгот получила дальнейшее развитие. Так, один из экс-министров заключил пожизненный контракт с одним высшим учебным заведением. Помимо заработной платы и других выплат ему по контракту полагалась оплата загородной двухкомнатной дачи (700 у.е. в месяц), VIP-обслуживания и представительских расходов, выплата пособий на лечение во время отпуска (3300 долл.) и в случае досрочного расторжения договора (свыше 60 тыс. долл. в течение 5 лет), а также учебное заведение обязалось за свой счет обучать его детей и даже внуков¹. Это пример использования возможностей коммерческой структуры. Правда, пока, к счастью, такие примеры немногочисленны.

Сформировавшаяся система льгот существует в западных фирмах. Так, лондонская газета "Таймс" провела опрос 300 секретарей одной из наиболее приближенных к руководству групп работников. Согласно результатам опроса выяснилась следующая картина (табл. 4.6).

В английской системе льгот обращает на себя внимание несколько моментов. Целый ряд льгот давно известен россиянам, однако есть зарубежная специфика: английские секретари пользуются служебной машиной, важное значение придается их внешнему виду, поскольку секретари считаются лицом фирмы и поэтому им выделяются деньги для покупки одежды и обуви. Если сейчас российские фирмы не оплачивают парковку личных автомашин, то это еще впереди, хотя в России сегодня чаще предоставляют служебную стоянку, не беря за нее плату со своих работников. И конечно, привлекает забота фирмы о старости работников путем выплаты надбавки к их пенсии. У этой льготы одна особенность: если большинство секретарей – молодого и среднего возраста, то реализация льготы для фирмы означает отложенную выплату, а для работника – стимул лучше "выкладывать" на благо фирмы сейчас, чтобы получить надбавку потом.

Таблица 4.6

Наименование льгот и привилегий	Секретари, получающие льготы и привилегии, из числа опрошенных, %
Надбавка к пенсии	70
Оплата парковки личных автомашин	62
Обеспечение медицинской страховки	30
Приобретение акций компании по льготной цене	25
Компенсация транспортных расходов при поездке на работу	22
Бесплатный или льготный пропуск за счет компании на оздоровительные мероприятия	28
Право обедать в служебной столовой, где предусмотрены скидки со стоимости обеда	20
Предоставление в пользование служебной автомашины	8
Возможность проводить отпуск за счет компании	2
Получение своего рода "подъемных" для приобретения одежды и обуви	2

Полной оценки всей системы предоставляемых работникам льгот, особенно привилегий, нет. Расходы федерального и местных бюджетов на указанную цель не показательны. Финансирование льгот и привилегий осуществляется за счет разных источников. Понятно, что в их раскрытии не заинтересованы руководители самых разных рангов на каждом уровне управления. В то же время прозрачность финансирования могла бы высветить действительные расходы, и тогда общественное мнение могло бы потребовать уплаты с них подоходного налога, ведь берутся у простых людей налоги с материальной помощи, с льготных путевок для отдыха и т.п. Непрозрачность объемов льгот и привилегий – благодатная почва для злоупотреблений и в конечном счете для коррупции.

Бесконтрольность предоставляемых льгот создает условия для криминализации экономики. Приведем конкретный пример. Закон РФ от 14 июля 1992 г. № 3297-1 "О закрытом административно-территориальном образовании" (в редакции последующих изменений и допол-

¹ Московский комсомолец. – 1999. – 23 окт.

нений) предусматривает оставление в бюджетах этих территорий (ЗАТО) всех собираемых на них налогов, включая федеральные. Благое намерение – помочь таким территориям сохранить наукоемкие и иные производства. Но выродилась льгота в “черную дыру” ухода от федеральных налогов. Для привлечения на территорию новых налогоплательщиков, реально работающих в других регионах, главы администраций предоставляют им льготы по неуплате налогов. Доходит до того, что налогоплательщик освобождается от 99% положенных налогов, причем если на федеральном уровне освобождение от налогов могло быть оформлено лишь в форме закона (который принять очень сложно), то глава администрации ЗАТО может это сделать единолично. В результате в первом полугодии 1999 г. бюджет не досчитался налоговых поступлений за счет предоставленных льгот на общую сумму 21,2 млрд руб., а до конца года – всего на 60 млрд руб. Потери консолидированного бюджета 2000 г. ожидалось в размере более 150 млрд руб.¹ Чтобы перекрыть канал утечки налогов, в апреле 1999 г. была принята соответствующая поправка к закону о ЗАТО.

В 2000 г. установлен новый порядок: все федеральные налоги зачисляются в федеральный бюджет, а ЗАТО получают соответствующие дотации и субвенции. Таким образом, налицо возврат к учету и контролю льгот.

Представим себе, если бы каждый раз, когда дается разрешение на какую-то льготу или привилегию, подсчитывалась величина прибыли и определялись направления ее расходования, а по итогам каждого квартала – бухгалтерский отчет, тогда “откатить” было бы крайне затруднительно. Главное, вся благотворительность стала прозрачной: кому, когда и в каком размере она оказана. На этой основе легче смотреть в глаза малоимущим, больным, работникам культуры и искусства и одновременно жестко спросить с чиновников государства и хозяйствующих субъектов за нецелевое расходование благотворительных средств, привлечь к ответственности за “прокрутку” чужих денег, мошенничество и воровство.

В некоторых отраслях народного хозяйства издавна применялась натуральная оплата труда, например сахаром в свекловодческих хозяйствах. Когда однажды ее заменили денежной, то это сразу негативно сказалось на объемах производства. Поэтому на следующий год вернулись к натуральной оплате. Объяснялась неудача отсутствием возможностей у крестьян приобрести необходимое количество са-

хара для домашних нужд. Но присущий социалистической системе дефицит товаров народного потребления – в рыночной системе отсутствует. Однако российская практика породила другую болезнь – недостаток или отсутствие “живых” денег на счете хозяйствующих субъектов. Для решения проблемы они вынуждены прибегать к оплате труда готовой продукцией. В 1997 г. на 50,1% обследованных Минтруда России и Госкомстатом России предприятий в счет заработной платы выдавали продукты питания и предметы первой необходимости¹. Часто, получая продукцию по ее балансовой стоимости на предприятии, работник на собственном опыте убеждается в ее другой, рыночной, стоимости. Во многих случаях работник при продаже продукции выручает меньше, чем за нее зачтено в его заработной плате. Но это, к сожалению, российская действительность и, как мы надеемся, она скоро пройдет. При развитых рыночных отношениях преобладающей формой оплаты труда должна быть денежная.

Низкий уровень номинальной заработной платы у большинства россиян толкает их на поиск второй работы для дополнительного заработка. Обследования Минтруда России и Госкомстатом России в 1997 г. показали, что дополнительный заработок имеют 61% опрошенных (табл. 4.7).

Таблица 4.7

Наименование второй работы	Опрошенные, %
Продажа продуктов и ширпотреба зарубежного происхождения	28
Продажа продуктов и ширпотреба отечественного происхождения	25
Оказание посреднических услуг	24
Сдача своего жилья в аренду	8
Работа в зарубежных фирмах	7
Проведение частных уроков	8
Занятие частным извозом	2
Занятие незаконными операциями (рэкетом, проституцией, квартирными аферами и т.п.)	8

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. – М., 1998. – С. 172.

¹ Российская газета. – 1999. – 30 сент.

На этом фоне особенно печально, что 32% опрошенных не имеют как дополнительного, так и основного заработка. Если у работника нет работы достаточно длительное время, он утрачивает профессиональные качества и общество несет сразу две потери: не имеет отдачи от его труда и несет затраты по поддержке человеческого существования.

Данные обследования, приведенные в табл. 4.7, показывают, что получение дополнительного заработка, как привило, является результатом труда, в том числе и в незаконной сфере деятельности (рэкет, проституция, квартирные аферы и т.п.). Лишь сдающий свое жилье в аренду сродни рантье, но если вспомнить о высоком уровне безработицы, то не исключено, что в некоторых случаях – это вынужденная мера.

Недостаток средств или отсутствие возможности иметь дополнительный заработок россияне компенсируют методами, известными еще с дореформенных времен (табл. 4.8).

Таблица 4.8

Дополнительные источники дохода	Опрошенные, %
Снижение расходов на питание за счет урожая с дачного участка	46
Приобретение дешевых продуктов на оптовых рынках	22
Добывание продуктов питания охотой, рыболовством, сбором грибов и ягод	12

Некоторые могут сказать, что указанные в табл. 4.8 источники дохода не приводят к дополнительному заработку. Но в их основе – труд работника. Тогда почему деятельность, сберегающая заработанные средства и одновременно обеспечивающая удовлетворение жизненных потребностей, нельзя считать превращенной формой дополнительного заработка? Вместе с тем опрос выявил, что наряду с большинством, занявшим активную позицию по поиску средств к существованию, 9% опрошенных ждут помощи и получают ее от родственников.

Перевод экономики на рыночные условия работы породил российские особенности оплаты труда.

С некоторых пор в массовом порядке стала наблюдаться задержка выплаты начисленной заработной платы без всякой компенсации за просрочку. Вот что показал опрос 3340 человек из 30 регионов страны, проведенный Центром международных социологических исследований (табл. 4.9).

Таблица 4.9

Ответы на вопросы обследования	Опрошенные, %
Регулярно получают заработную плату	8
Нерегулярно ее получают	25
Не получают уже длительное время	57
<i>Источник.</i> Известия. – 1998. – 30 окт.	

В 1997 г. 96,7 % специально обследованных Минтруда России и Госкомстатом России предприятий имели просроченную задолженность по выдаче работникам начисленной заработной платы (в 1996 г. – 94,2%)¹. На начало 1999 г. эта задолженность достигла 77 млрд руб., или 3,74 месячного фонда оплаты труда предприятий и организаций, имеющих задолженность. По сравнению с 1997 г. задолженность в рублях возросла на 58,4% и к фонду – на 54,4%, а с 1995 г. – соответственно в 18,3 раза и на 165,9%².

Некоторые читатели могут подумать, что данные о задолженности по выплате заработной платы устарели: все-таки они двухлетней давности. Однако посмотрим на статистику 2000 г. (табл. 4.10).

Таблица 4.10

Субъекты Федерации	Задолженность по заработной плате в расчете на одного работника, руб.	Доход на душу населения, руб.	Отношение задолженности по заработной плате к душевому доходу, раз
Республика Коми	3309,6	589,5	5,6
Республика Алтай	1306,0	1029,1	1,30
Республика Бурятия	1431,7	1142,7	1,25
Республика Марий Эл	856,2	742,2	1,15
Камчатская область	2741,0	2754,2	0,99
Сахалинская область	2012,0	2473,2	0,81
Хабаровский край	1309,0	1611,3	0,81

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. – М., 1998. – С.68.

² Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 329–330.

Субъекты Федерации	Задолженность по заработной плате в расчете на одного работника, руб.	Доход на душу населения, руб.	Отношение задолженности по заработной плате к душевому доходу, раз
Республика Мордовия	633,5	918,3	0,69
Еврейская автономная область	683,5	1129,4	0,60
Ивановская область	441,5	728,8	0,60
Челябинская область	954,5	1659,8	0,58
Костромская область	608,0	1070,2	0,57
Иркутская область	1057,0	1968,8	0,54
Волгоградская область	556,5	1045,1	0,53
Чувашская республика	459,7	866,6	0,53
Удмуртская республика	604,0	1167,6	0,52
Ростовская область	657,5	1365,7	0,48
Республика Татарстан	690,0	1509,0	0,46
Республика Дагестан	316,0	763,8	0,41
Владимирская область	354,0	941,3	0,38
Ставропольский край	409,5	1143,8	0,36
Калужская область	335,7	1021,2	0,33
Республика Карелия	387,5	1884,1	0,20

Источник. АиФ. – 2000. – № 22 (1023). – С. 7.

Данные табл. 4.10 убедительно свидетельствуют о негативной роли задолженности по выплате заработной платы на ее реальный уровень. Может быть, одной из причин задолженности является отсутствие, в отличие от Украины, уголовной ответственности руководителей юридических лиц за задержку выплаты заработной платы¹.

Не лишне было бы ввести материальную ответственность юридических лиц за задержку выплаты начисленной заработной платы. Уплата депозитных процентов в зависимости материально наказала бы хозяйственный субъект за нарушение договорных обязательств перед наемными работниками. Кроме того, задержка выплаты начисленной заработной платы, допустим, свыше 3 месяцев или в объе-

¹ АиФ. – 2000. – № 22 (1023). – С. 20.

ме 3-месячного фонда может послужить одним из оснований для возбуждения иска о банкротстве хозяйственного субъекта.

Длительная задержка заработной платы стала обычным явлением нашей повседневной жизни, независимо от финансовой устойчивости предприятий. Если среди обследованных предприятий, испытывающих финансовые трудности, 97,1% задерживали заработную плату, то среди предприятий, не имеющих этой проблемы, – 94,7%. Теперь в рыночных условиях россияне хорошо стали ощущать стоимость времени, когда очень быстро товары и услуги стали дороже, а деньги – дешевле. В результате покупательная способность полученной заработной платы заметно уменьшается.

Одна из причин задержки выплаты заработной платы не в отсутствии денег, а в осмысленных действиях руководства предприятий, направленных раньше на получение прибыли за счет “прокрутки” средств на заработную плату, а теперь – в использовании этих средств в качестве оборотных.

Другая причина – более серьезная заключается в отсутствии “живых” денег из-за высокой степени бартера в расчетах между хозяйствующими субъектами за продукцию и услуги. К концу 1998 г. степень бартеризации расчетов после августовского кризиса достигла наивысшего уровня: по оценке экспертов, в 1994 г. примерно 17 % объема расчетов велось без “живых” денег, в 1995 г. – 22 %, в 1996 г. – 34 %, в 1997 г. – 42 % и в 1998 г. – 50 %. Бартер стимулирует невысокая доля денежной составляющей в расчетах за товары, которая в IV квартале 1998 г. в среднем не превышала 22 %. Искать и использовать любую форму расчетов побуждает рост просроченной кредитной задолженности в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и на транспорте: с 756,1 млрд руб. в 1997 г. до 1034 млрд руб. в 1998 г.¹ Попытки объяснить высокую долю бартерных расчетов только спецификой российской экономики не подтверждают статистические данные. Во внешней торговле России, где приходится соблюдать принятые в мире правила торговли, доля бартера составила в 1998 г. 3,4 млрд руб., или 3,2% всего объема внешней торговли².

После некоторого сокращения в 1999 г. кредитной задолженности в первом полугодии 2000 г. она вновь возрасла на 18% и достигла 1600 млрд руб. Это превышает весь федеральный бюджет на 2000 г.

¹ Известия. – 1999. – 27 мая.

² Экономика и жизнь. – 1999. – № 20. – С. 28.

и составляет примерно треть ВВП. Из всей суммы задолженности около половины ее является просроченной. В большинстве отраслей народного хозяйства нарушение сроков расчета превышало три месяца. Только половина кредиторской задолженности покрывается дебиторской¹.

Несоблюдение договорных сроков платежей отрицательно влияет на движение денежных потоков и финансовое положение юридических и физических лиц. Неосуществленные платежи имеют различное назначение: оплата поставленной продукции, возврат полученных кредитов, налоги в федеральный и региональные бюджеты, отчисления во внебюджетные фонды. Сбой в платежах в одном звене финансового потока порождает сбой в других последующих платежах. На погашение имеющейся задолженности 115 млрд руб. правительство предусмотрело в проекте федерального бюджета на 2001 г. всего 5 млрд руб. В состав задолженности входят невыплаты начисленной заработной платы. Очевидно, проблема погашения задолженности по выплате заработной платы останется актуальной и в ближайшие годы².

В этой связи непонятна логика законодателей, утвердивших вторую часть Налогового кодекса РФ. Согласно п. 2 ст. 223 датой получения заработной платы для начисления и уплаты физическим лицом налогов признается последний день месяца, за который ему начислена эта заработная плата. Это подтверждается и ст. 242, согласно которой датой получения дохода считается дата начисления доходов в пользу работника. Получается, Налоговый кодекс поощряет незаконную задержку выплаты начисленной заработной платы. Правда, с использованием банковских счетов датой перечисления дохода считается дата списания средств со счета налогоплательщика (ст. 242). Надо полагать, что законодатель предусмотрел возможность не платить физическому лицу налоги в случае зачисления заработной платы на лицевой счет работника.

Кропотливые поиски российскими предпринимателями безденежных форм расчетов привели к широкому применению товарных векселей. Особенно в ходу векселя крупных предприятий. Например, только КамАЗ их выпустил на сотни миллионов рублей. Объем выпущенных им векселей сопоставим с размером суммарных долговых обязательств завода. Распространение векселей также способствует отсутствию "живых" денег.

¹ Финансовая Россия. – 2000. – № 31.

² Известия. – 2000. – 25 авг.

Из доклада Межведомственной балансовой комиссии при Правительстве РФ во главе с П. Карповым следовало, что в 1997 г. лишь 27% в выручке предприятий составляли собственно деньги, а 73% расчетов проводились в натуральной форме, по бартеру или по взаимозачету. Таким образом, более двух третей производимых российскими предприятиями товаров не участвовали в товарно-денежных отношениях, причем большинство предприятий-неплательщиков успешно работали с крупными объемами производства. Секрет в том, что их, по сути, кредитуют производители продукции. В среднем по России в 1997 г. долг достиг 6-месячной выручки, по отдельным отраслям – 44-месячной. Одно предприятие умудрилось отпустить продукцию в долг своим потребителям на 89 месяцев вперед¹.

На деле оказывалось, что большая часть производства слабо зависит от решений правительства по совершенствованию экономического положения страны, динамики курса рубля, роста цен. Также соответствующая часть хозяйствующих субъектов жила жизнью, мало похожей на рыночную. Примечательно, что, живя вне рынка, они экономически не страдали.

Важное последствие бартеризации расчетов для заработной платы – отсутствие у хозяйствующих субъектов "живых" денег при наличии средств на расчетном счете. Деньги есть, но их нет для выплаты работникам заработной платы. Другие последствия бартеризации расчетов – большой объем неплатежей и просроченной кредиторской задолженности, уход от уплаты налогов в связи с сокращением налогооблагаемой базы, расцвет нового вида ростовщичества, прежде всего среди банкиров и особого рода посредников, наживающихся на "расшивке" неплатежей и погашении задолженности, естественно, за весьма солидные комиссионные.

Правда, в 2000 г. положение меняется к лучшему. Исполнение государственного бюджета без дефицита, большое положительное сальдо во внешней торговле, увеличение рублевой массы, ограничение зачетных и бартерных схем, погашение государством своей задолженности благотворно сказываются на увеличении денежной составляющей в расчетах за товары и услуги.

Особенно в первые годы после перехода на рыночные условия хозяйствования в практике предприятий нашли широкое применение заменители части начисленной заработной платы. Цель их – уйти, во-первых, от уплаты налогов на фонд оплаты труда, состав-

¹ Русский телеграф. – 1998. – 31 янв.

ляющих от его величины почти 40%, и, во-вторых, избавить работников от уплаты подоходного налога. Предприятия тем самым, преследуя корыстную цель, вторично сокращают свои расходы на непосредственную оплату труда, поскольку, зная о неуплате работником налога, работодатель учитывает это, устанавливая работнику меньшую, чем в обычных условиях, ставку или оклад при приеме на работу. Достигается цель за счет выплаты работникам заработной платы помимо кассы наличными, процентов по вкладам, депонированных предприятием в коммерческих банках, страховых премий, предоставления беспроцентных ссуд, льготных путевок для лечения и отдыха, льготного медицинского обслуживания, льготной аренды городского и загородного жилья и т.п. Все выплаты, как правило, осуществляются на законном основании. Правда, при определении пособия по безработице после увольнения, по временной нетрудоспособности и в случае потери трудоспособности вскрывается отрицательность суррогатов заработной платы, поскольку размеры указанных выплат исчисляются исходя из официальной заработной платы, от которой начисляются налоги.

Процветанию заменителей заработной платы способствует смычка интересов работников и работодателей в сокрытии возможно большей части оплаты по труду ради уменьшения базы для исчисления подоходного налога. Как показала практика, только применение репрессивных мер не привело к положительному результату. Учтя это, в мае 2000 г. правительство пошло другим путем, направленным на разрешение указанной смычки. Оно предложило уменьшить подоходный налог: вместо трехступенчатой шкалы налога (12, 20 и 30%) оставить одну ставку – в размере 13%. Тогда работникам становится невыгодно соглашаться с работодателем на сокрытие части оплаты по труду.

Этой же цели в определенной мере подчинено введение единого социального налога. Однако вокруг этого налога развернулась кампания против объединения четырех налогов в один. Но если проанализировать утвержденный Налоговый кодекс Российской Федерации, то можно увидеть прежний порядок: каждый из четырех налогов имеет свою ставку (ст. 241). Исчисление суммы платежа и недоимки производится в каждый фонд (ст. 10 Федерального закона "О введении в действие части второй Налогового кодекса Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" от 5 августа 2000 г. № 118-ФЗ), для платежей в каждый фонд присваивается отдельный код бюджетной классификации (ст. 11 Федерального закона). Таким образом, новизна едино-

го социального налога состоит в уменьшении общей налоговой нагрузки с 38,5 до 35,6%, установлении общего максимального предела для всех налогов в четыре фонда и в переходе права сбора налогов к Министерству Российской Федерации по налогам и сборам.

Нельзя не отметить, что выплата заработной платы "черным налом" питает почву для процветания коррупции среди чиновников. В реальной заработной плате взятки играют весьма заметную роль. Понятно, статистики взяток нет, но об их масштабе можно судить по косвенным признакам.

Британская консалтинговая группа Control Risks проанализировала финансово-экономическое положение России. Специалисты группы выявили, что к стоимости любого заключенного иностранной фирмой в России контракта приходится добавить до 50% на взятку чиновникам, в обязанности которых входит оформление документов. После этого, по их мнению, в 1998 г. было возможно все: уклонение от налогов, оформление любых налоговых льгот, вывоз капитала за границу, распространение "устрашающей" информации для отпугивания иностранных конкурентов. В этой связи до 90% работающих в России инофирм вынуждены идти на нарушение законодательства собственных стран. В итоге, по оценке специалистов группы, Россия ежегодно несет ущерб от коррупции примерно до 15 млрд долл.¹ Некоторые могут сказать, что это – мнение иностранцев. Вот что рассказывали российские водители-дальнобойщики, работающие на трассе Махачкала–Москва. Рейс протяженностью 2 тыс. км им обходится в 5,5 тыс. руб. Из них на бензин – 1,5 тыс. руб., питание на двоих – 600 руб., стоянка, сигареты, вода и прочие расходы – 200 руб., а на взятки – 1,2 тыс. руб., или 21,8% всех расходов².

В мае 2000 г. в Нижнем Новгороде прошел семинар, посвященный коррупции в России. Его участники попытались определить размер заработной платы чиновника, необходимый для того, чтобы он не брал взяток, и не смогли этого сделать. Участники семинара в результате дискуссии вынуждены были констатировать, что такой заработной платы нет. Примечательно, что нынешнее законодательство таково, что действия чиновников, за которые они получают взятки "борзыми щенками", часто не нарушают российские законы³.

¹ Коммерсантъ. – 1998. – 15 окт.

² Известия. – 1997. – 30 дек.

³ Известия. – 2000. – 23 мая.

Поэтому искоренение коррупции возможно при коренном изменении законодательства и управления экономикой.

Российская практика богата примерами сознательного введения в заблуждение простых людей. В последнее время при участившейся потере ликвидности хозяйствующими субъектами вскрылась подспудно зревшая ущербность излишней доверчивости и недостаточной заботы работников о собственных интересах. При заключении трудовых контрактов с работодателями, особенно банковскими учреждениями, работники индифферентно относились к принуждению размещать часть начисленной заработной платы в виде депозита на счетах хозяйствующих субъектов, что увеличивает объем оборотных средств. После августовского (1998 г.) финансового обвала валютные долги предприятий выросли по мере падения курса рубля. Оставшись без средств, предприятия не выплачивают проценты и не возвращают средства с депозитов. Государство не приняло законов по защите сбережений населения.

Отсутствие государственной защиты сбережений может проявиться вновь. А. Починок, назначенный министром труда РФ в Правительстве РФ, возглавляемом М. Касьяновым, в мае-июне 2000 г. развернул широкую кампанию по рекламированию преимуществ накопительной системы пенсионного обеспечения. Однако два принципиальнейших вопроса обойдены молчанием. Где будут накапливаться средства работников? Если в коммерческих банках, то кто гарантирует сохранность средств, когда вместе с банкротством банка исчезнут сбережения работников? Очевидно, что гарантом может выступить только государство, но об этом А. Починок не говорит. Кроме того, финансовый кризис 1992 и 1998 гг. показал, что накопления россиян не защищены от инфляции, спровоцированной государством. Кто гарантирует, что то же самое не произойдет с пенсионными накоплениями? Понятно, инфляция – экономическая неизбежность. Одной из форм защиты от нее может быть ежегодная выплата (начисление) процентов в размере, равном депозитным ставкам, тогда обесценивание накоплений работников в значительной мере будет компенсировано.

Россияне дважды оказались “кинутыми”: в 1992 г. и в августе 1998 г. Люди держали свои трудовые сбережения сначала в государственном банке – где они подверглись инфляции, потом в коммерческих банках – то же самое. В обоих случаях при сохранении номинальной величины вклада за счет галопирующей инфляции сбережения обесценились, а в случае банкротства коммерческих банков

россиянам грозит полная потеря сбережений. Это, по сути дела, прямые потери трудящихся. Здесь, по нашему мнению, видится новый аспект определения реальной заработной платы, который раньше не учитывался.

Подспудно среди экономистов-теоретиков господствует мнение, что вся полученная заработная плата должна сразу тратиться, сбережений у трудящихся быть не может – им бы только свести концы с концами. Однако в жизни иначе, и рачительность многих работников заставляет их заботиться о материальном обеспечении своего будущего. Однако при высокой инфляции заработная плата, хотя номинально и осталась прежней, через некоторое время теряет часть реальной покупательной способности. Поэтому проценты на сбережения – это защита заработной платы от инфляции. В результате обеспечивается только сохранение в лучшем случае ее номинальной величины, поскольку проценты на вклады, как правило, меньше темпов инфляции. С экономической позиции заработная плата, т.е. оплаченный труд работника, используемая в виде кредита в производственном обороте, способствует созданию новой стоимости. В этой связи обоснованно часть прироста новой стоимости отдается кредитор-работнику, одолжившему свои сбережения предпринимателям. На наш взгляд, здесь налицо вторичный доход от прошлого труда работника, когда трата первичного дохода от которого отложена на некоторое время.

Ко вторичной оплате труда должны быть отнесены дивиденды по акциям, так как они получены на вложенные в них сбережения наемных работников, прежде заработанные трудом.

Классификация дивидендов как источника заработка нашла подтверждение в письме Департамента Минтруда РФ, разосланном в мае 2000 г. территориальным службам занятости. В нем согласно Федеральному закону о внесении изменений и дополнений в Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации” от 17 июля 1999 г. № 175-ФЗ собственники акций предприятий теперь не могут быть признанными безработными. Статус безработного можно получить только в том случае, если гражданин не является акционером. Если же акции есть, то он фактически признается рантье (человеком, живущим на доходы от вложенных средств), лишается статуса безработного и соответственно пособия по безработице.

Рыночные принципы хозяйствования позволили в российских условиях использовать одну из привычных в других странах форму заработной платы. Имеется в виду частичная оплата труда ра-

ботников акциями хозяйствующих субъектов и в последующем получение по ним дивидендов. В 1997 г. работники 47,7% обследованных предприятий имели акции. Однако всего на 10,5% предприятий дивиденды выплачиваются регулярно и еще на 11,9% выплачиваются, но нерегулярно¹. Из общей суммы дивидендов, выплаченных акционерными обществами, часть уставного капитала которых принадлежит государству, 86 % начислили лишь пять АО. Из 3420 акционерных обществ с долей государства выплачивали дивиденды лишь 8%. Из не выплачивающих дивиденды 7,5% АО имели прибыль. У остальных не было источников: отсутствовала чистая прибыль или общества оказались неплатежеспособными².

Значит, и здесь потери реальной заработной платы: 1) вместо наличности работник получает ценные бумаги, тем самым на льготных условиях кредитует предприятие и его акционеров; 2) не получает дивиденды, что означает беспроцентное кредитование своего предприятия. Но может быть, лучше сразу продать акции? Знакомство с динамикой курсов "голубых фишек" на фондовом рынке очень быстро убеждает, что стоимость корпоративных акций – величина скачкообразная. Отсюда реальность заработной платы, полученной в виде акций, может изменяться в обе стороны, и определить возможную их динамику простому работнику крайне сложно.

Для примера рассмотрим дневную динамику средневзвешенных котировок акций РАО "Газпром"³ (табл. 4.11).

Таблица 4.11

Дата	Стоимость одной акции, руб.
02.10	0,614
05.10	0,721
06.10	0,859
07.10	1,076
08.10	0,839

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. – М., 1998. – С.118.

² Власть. – 1998. – № 27. – С.22.

³ Сегодня. – 1998. – 9 окт.

Как видно из табл. 4.11, стоимость одной акции за 5 дней возросла сразу на 75% и за один день обрушилась на 22%. Для реальной заработной платы это означает сначала скачок вверх, и затем стремительный спуск вниз. Правда, эти скачки фактически сказались лишь в случае продажи акций именно в указанные дни.

Чтобы работнику сознательно распорядиться своими акциями, ему необходимо ежедневно быть в курсе сложной ситуации с куплей-продажей акций.

Закономерен вопрос: как простому рабочему – строителю, шахтеру, водителю и даже газовику с нефтяником – определиться с котировкой акций на следующий день, чтобы успеть их выставить на торги? Вместе с тем у рядовых акционеров наблюдается пассивность. Всего 7,5% опрошенных в 1997 г. работников предполагают продать имеющиеся у них акции¹. Рабочим и служащим проще иметь дело с привилегированными акциями, по которым предусматривается выплата дивидендов в заранее установленном размере. Но на фондовом рынке эти акции значительно дешевле простых, так как не предоставляют права на участие в управлении акционерным обществом.

В условиях кризиса возросло влияние безработицы на трудовые отношения между работниками и работодателем. Держаться за свое рабочее место заставляет, как показывают результаты изучения Минтруда РФ и Госкомстатом РФ мнения работников, прежде всего страх стать безработным у 31% опрошенных, у 25% – боязнь прервать трудовой стаж, что отрицательно может сказаться в дальнейшем при поиске новой работы. Значение заработной платы отступило на второй план: 10% опрошенных надеются на будущее повышение заработной платы и только 13% – на погашение долгов по ее выплате. В обстановке возрастающей безработицы люди соглашались на меньшую заработную плату, на отмену льгот с целью сохранить рабочее место.

Согласно рыночным принципам безработица означает превышение предложений рабочей силы над потребностями в ней. Следствием роста безработицы является снижение цены рабочей силы, и наоборот, рост объема производства вызывает увеличение потребности в рабочей силе, что ведет к повышению заработной платы наемных работников. Поэтому в принципе каждому работнику необходимо радоваться росту материального благосостояния соседей, по-

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. – М., 1998. – С.168.

вышению общей планки уровня жизни в регионе, потому что в конечном счете это приводит к росту его заработной платы.

В послекризисный период 1998–1999 гг., например, во многих больницах возобновилось многократное использование шприцев, врачи уменьшают дозировку антибиотиков, чтобы растянуть подольше имеющиеся запасы лекарств, а инсулин применяют лишь в случаях необходимости вывода диабетиков из комы и т.п. Об использовании более дорогих препаратов для лечения онкологических, психиатрических, сердечных, гормональных заболеваний и говорить не приходится. Естественно, люди с низкой заработной платой – первая группа риска, и дополнительные затраты на восстановление или сохранение здоровья, его защиту от дальнейшего ухудшения, понятно, уменьшают их реальную заработную плату.

Обнищанию основной массы населения способствовала политика российских правительств. Принимавшиеся ими социальные программы не обеспечивались необходимыми финансовыми средствами, даже в тех объемах, которые предусматривались в бюджетах. В 1999 г. программа государственных гарантий в системе здравоохранения была обеспечена финансированием на 80% от запланированного. В результате возрос фактический уровень платности здравоохранения, который превысил 60% суммарных затрат на лечение.

В школьном образовании необходимость неформальных доплат на обучение тоже усугубила положение бедных семей. Число детей, оставивших школу, приблизилось к 10% общего числа детей школьного возраста. Согласно данным исследователей, фактический уровень платежей родителей в бесплатных общеобразовательных школах превышает 20% совокупного государственного финансирования школ.

В регионах с высоким уровнем безработицы пособия выплачиваются нерегулярно и часто в натуральной форме, а принятые программы занятости финансировались в ничтожных объемах. По сведениям московского центра Карнеги, большинство безработных предпочитают не регистрироваться в службе занятости. Если пять лет назад регистрировался почти каждый второй безработный, то во второй половине 1999 г. – лишь один из семи¹.

По оценке Института экономики РАН, в ходе реформ оказались «выкинутыми за борт» те, кто своим трудом, проявлением предпринимательской инициативы пытался «встроиться» в новую систему

¹ Эксперт. – 2000. – № 14. – С. 8.

хозяйствования и сформировать средний класс, который должен был стать опорой экономических преобразований. Эта часть населения, являющегося основным носителем человеческого капитала, перешла в массовый слой бедняков, составляющий, по оценке социологов, 60–65% населения. Не располагая иной собственностью, кроме высокой квалификации, лишенный наиболее важных социальных гарантий, находящийся близко к зоне социального риска, этот массовый слой свои главные усилия направляет на поиск путей простого выживания¹.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что реальный уровень заработной платы определяется не только размерами налогов, цен и тарифов. На реальность заработной платы также влияют другие факторы, порожденные рыночными условиями хозяйствования:

- льготы и привилегии, предоставляемые государством и хозяйствующими субъектами;
- дополнительный заработок на второй и третьей работе;
- приобретение акций и дивиденды на них;
- проценты по вкладам в коммерческие банки;
- потери вкладов в коммерческих банках;
- заменители заработной платы;
- задержки выплаты начисленной заработной платы;
- «левые» деньги;
- безработица.

Учитывая важность вопроса о составе факторов, влияющих на уровень реальной заработной платы, необходимо еще раз отметить, что изложенный здесь подход к определению этих факторов разделяется далеко не всеми экономистами.

Новый подход диктуется осознанием последствий изменения производственных отношений в связи с переходом на рыночные принципы хозяйствования. Для наемных работников эти принципы оборачиваются одной из неприятных сторон: все больше расширяется сфера, когда за все надо платить. Естественная ответная реакция наемного работника: за свой труд, дополнительный к своим прямым обязанностям, в самых разных формах, и притом повышенного качества, он хочет получать дополнительную оплату. Порой наемный работник берется выполнять работы и оказывать услуги криминального характера. Трудно упрекать наемных работников в пренебрежении нравственностью, если они систематически

¹ Вопросы экономики. – 1999. – № 6. – С. 12.

видят, что люди, находящиеся в высших эшелонах власти, нарушают законы, используют двойные стандарты во всех сферах деятельности.

Актуален вопрос: почему дополнительную оплату за выполнение работы и оказание услуг помимо своих служебных обязанностей не считать доходом? Наша позиция заключается в том, что доход образуется там, где используется капитал и наемный труд. Доход является частью добавочной стоимости, образуется в процессе переработки предметов труда и использования наемной рабочей силы. Наемный труд всегда являлся предметом купли-продажи, и, следовательно, наемный работник за реализацию своей способности к труду получает оплату.

Требуется отдельного рассмотрения вопрос об отнесении к заработной плате процентов от вкладов в коммерческие банки и дивидендов на акции. Сбережения трудящихся, вложенные в банки и акции, – прошлый личный труд. Вместе с тем проценты за депозиты всегда будут меньше темпов роста цен на товары и услуги. Следовательно, полученные трудящимися проценты на свои вклады лишь в какой-то мере возмещают потери покупательной способности личных сбережений. Примерно то же положение с дивидендами. Отличие заключается в том, что иногда сами дивиденды превышают процент инфляции.

4.3. Размер реальной заработной платы с учетом новых факторов

Из двух ранее известных факторов, влияющих на реальную заработную плату, статистикой учитывался один. Теперь естествен интерес к определению размера реальной заработной платы с учетом всех факторов.

По экспертным расчетам, доля скрытой оплаты труда по итогам 1998 г. увеличилась до 11,9 % ВВП по сравнению с 5,3% в 1993 г., 8,5% – в 1994 г., 10,4% – в 1995 г., 11,7% – в 1996 г. Это в то время, когда доля официально регистрируемой оплаты труда (без учета скрытой) в 1998 г. составила 37,4 % ВВП по сравнению с 39,2 % в 1993 г.¹ Легко подсчитать, что доля скрытой оплаты труда в общей сумме оплаты труда достигала 31,8% в 1998 г. по сравнению с 13,5% в 1993 г.

¹ Финансовая газета. – 1999. – № 25. – 15–21 июля.

Степень влияния факторов на реальную заработную плату, на численную наемным работникам из фонда оплаты труда (предпринимательский доход рассматривается в отдельной главе), различна. Влияние одних факторов можно рассчитать в достаточной мере, других – нет. В общефедеральном масштабе можно просчитать последствия от повышения цен, уплаты налогов, льгот, задержки выплаты заработной платы, приобретение акций и проценты по депозитам, сложнее или невозможно рассчитать воздействие “живых” денег, заменителей заработной платы, безработицы, потери депозитов в коммерческих банках и натуральную оплату.

Влияние цен на уровень реальной заработной платы отслеживается в официальном порядке. Приводимые статистические данные о реальной заработной плате означают номинальную заработную плату, скорректированную на индекс динамики цен и тарифов.

Официальная статистика не учитывает в оплате труда долю дополнительного заработка из-за его выплаты в основном “черным налом”. Из опроса работников промышленных предприятий в 1997 г. следовало, что регулярно дополнительную работу имели всего 3,9% из общей численности, еще 9% – случайную и без дополнительных заработков оставалась основная масса коллектива – 87,1%. Дополнительный заработок в среднем составлял 440 руб. в месяц, причем максимальный – 4500 руб. и минимальный – 17 руб.¹ В 1996 г. были примерно такие же показатели. Из-за незначительной численности получающих дополнительный заработок его влиянием на общую реальную заработную плату в федеральном масштабе можно было бы пренебречь, однако на местном уровне и применительно к предприятию этого делать не стоит, так как чем меньше охватываемая расчетом численность работников, тем больше вероятность возрастания удельного веса численности работников, получающих дополнительный заработок.

Применительно ко всем работающим дополнительный заработок составляет всего 57 руб. ($442 \cdot 12,9 : 100$), или 5,2% к заработной плате. Поскольку дополнительный заработок имеет всего 12,9% работающих, их заработная плата возрастает существенно – на 40,1%.

Статистика в денежных доходах населения различает доходы от собственности, которая приобретена на ранее полученную заработную плату и не израсходованную тогда на потребление. В этих до-

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. – М., 1998. – С. 163, 173.

ходах учитываются проценты по вкладам, ценным бумагам, дивиденды и другие доходы от собственности. В 1998 г. они составляли 5,6% (в 1992 г. — 1%) в денежных доходах населения¹. К заработной плате труда это плюс еще 13,8%.

Статистического учета потерь населением вкладов в коммерческих банках не ведется. Поэтому проведем анализ и на его основе расчет. Госкомстат России показывает, что в 1998 г. остатки вкладов населения в Сбербанке составляли 126,8 млрд руб., в коммерческих банках 22,7 млрд руб.² В сохранности вкладов в Сбербанке в номинальной величине государство не дало оснований усомниться. Иное положение с коммерческими банками. Дело не только в дефолте 1998 г. Еще до него обанкротились банки "Чара", "Национальный кредит", "Империял", "Глория", Часпромбанк, Токобанк (список можно было бы продолжить). Большинство вкладчиков, главным образом простые россияне, остались без своих сбережений. Для многих из них потеря накоплений обернулась жизненной катастрофой. Государство и Центральный банк РФ, которые должны были установить порядок функционирования коммерческих банков, гарантирующий сохранение вкладов населения, ничего для этого не сделали.

Лишь в 1998 г. Центральный банк РФ, увидев социальную опасность в протесте миллионов обманутых коммерческими банками вкладчиков, принял решение помочь им. Двум миллионам держателей депонированных сбережений в восьми банках: Инкомбанк, Промстройбанк, Мостбанк, МЕНАТЕП, Мосбизнесбанк, СБС-Агро, "Российский кредит" и Кузбасспромбанк — было предложено перевести свои вклады в Сбербанк³. Эти банки контролировали 15% рынка частных вкладов, на их долю во всех остатках в коммерческих банках приходилось 10%. Перевели свои вклады в Сбербанк 500 тыс. человек (50% рублевых и 10% валютных вкладов). Их общая сумма достигла 9 млрд руб.

Лишь 10% всех вкладов находились на депозитах в банках, не заморозивших клиентские счета, примерно 16,5 млрд руб. "зависли" в банках, из них затем 9 млрд руб. было переведено в Сбербанк. Из названной восьмерки банков шесть уже начали в 1998 г. постепенно возвращать деньги оставшимся вкладчикам. Для реальной заработной платы по состоянию на конец 1998 г. не доставало 7,5 млрд руб. Это примерно 1% к годовому фонду оплаты труда.

¹ Госкомстат России. Россия в цифрах. — С. 106.

² Госкомстат России. Россия в цифрах. — С. 107.

³ Коммерсантъ. — 25 фев. — С. 15.

В денежных доходах населения статистика выделяет другие доходы. Они в основном состоят из так называемой скрытой заработной платы, формируемой заменителями заработной платы. В 1998 г. указанные доходы составляли 24,1% в денежном измерении¹. К оплате труда это плюс 59,5%, если принять в расчет (это вполне допустимо), что все другие доходы состоят из скрытой заработной платы.

Для нашей действительности приобрели материальное значение сроки выплаты заработной платы. Статистика оперирует не выплаченной, а начисленной заработной платой. Поэтому в условиях инфляции длительный разрыв во времени между начислением и выплатой заработной платы обесценивает ее, и, чем выше темп инфляции, тем больше реальные потери. По данным Госкомстата России, в 1998 г. 70% предприятий имели просроченную задолженность по выплате заработной платы. Работникам недоплачено 296% месячного фонда оплаты труда. В расчете на год выплаченная заработная плата меньше начисленной на 24,7%, на столько же реальная заработная плата меньше номинально начисленной².

Подытожим расчеты. Если принять реальную заработную плату, официально показываемую статистикой без учета налогов и других удержаний и в которой учтена динамика цен и тарифов, за 100%, другие факторы влияют следующим образом (%):

• льготы и привилегии	+ 32,8
• дополнительный заработок	+ 5,2
• проценты по вкладам, ценным бумагам и дивиденды	+ 13,8
• потери по вкладам в коммерческих банках	- 1,0
• заменители заработной платы	+ 59,5
• задержки выплаты заработной платы	- 24,7

Таким образом, с учетом суммы просчитываемых факторов реальную заработную плату, официально показываемую статистикой, следует увеличить примерно на 75 пунктов. Это применительно к итогам 1998 г. Не оценена безработица, которая в основном отрицательно влияет на официально объявляемую реальную заработную плату, так как с ее ростом цена рабочей силы на рынке труда снижа-

¹ Минтруда РФ и Госкомстат РФ: Сб.: Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации. — М., 1998. — С. 107.

² Социальное положение и уровень жизни населения России. — М.: Госкомстат России, 1998. — С. 64.

ется. Кроме того, имеются слишком приблизительные оценки величины "легких" денег, поэтому они не принимаются в расчет.

Расчет велся применительно к федеральному масштабу. С помощью федеральной реальной заработной платы определяются тенденции в оплате труда в целом по стране. Однако работник трудится в совершенно конкретном регионе, на отдельно взятом предприятии и выполняет работу, часто отличную от порученной другим. У многих работников имеется обособленный трудовой договор с работодателем. У каждого своя семья – со своими проблемами и со своим бюджетом. Это означает необходимость для каждого работника рассчитывать свою реальную заработную плату применительно к конкретным местным условиям. Нередко эту задачу, кроме самого работника, не способен выполнить никто другой.

Местные условия во многом предопределяют набор факторов, число которых может быть иным. Выявить эти факторы, оценить меру их воздействия может только сам работник, ведь речь идет о нуждах собственной семьи.

Каждый работник может рассчитывать только на себя, чтобы покрыть расходы своей семьи. Поскольку расходы не постоянны, они имеют тенденцию к постоянному росту, доходы же от оплаты труда, как правило, отстают от потребности в них. Это требует от каждого работника систематически определять покупательную способность получаемой заработной платы.

Отсюда разумными и своевременными представляются рекомендации научно-практической конференции "Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России", прошедшей в Москве 12–13 мая 1998 г.¹ в принятии законодательных и нормативных актов, направленных на обеспечение социальных гарантий, а именно:

- установление размера минимальной оплаты труда на уровне прожиточного минимума;
- возмещение работникам ущерба в связи с нарушением сроков выплаты начисленной заработной платы, пенсий и пособий;
- введение в практику переговоров об условиях и уровне оплаты труда лиц, работающих по найму;
- разработку и применение в качестве социальных стандартов нормативов прожиточного минимума, дифференцированных по сферам занятости, группам тяжести и напряженности труда;

¹ Вопросы экономики. – 1998. – № 6. – С. 32.

• законодательного закрепления и введения в практику независимых экспертиз нормативно-правовых актов, экономических проектов и целевых программ с участием ученых Российской Академии наук на предмет изучения их соответствия социальным стандартам и критериям.

4.4. Реальная заработная плата в сравнении с минимумом заработной платы и прожиточным минимумом

После определения реальности заработной платы на основе ее покупательной способности для работника важно понять, насколько объем приобретаемых товаров и услуг удовлетворяет его жизненные потребности (включая потребности и его семьи). Кроме того, граждане заинтересованы в знании размера их социальной защиты со стороны государства в обычной жизни и в случае форс-мажорных обстоятельств.

Для ответа на эти вопросы могут быть использованы два достаточно знаковых показателя: минимум заработной платы и прожиточный минимум (табл. 4.12). В сопоставлении трех величин: реальной заработной платы, ее минимума и прожиточного минимума экономические и социальные законы требуют, чтобы отставание двух последних величин от заработной платы было бы наименьшее, иначе заработная плата теряет свою функцию не только расширенного воспроизводства рабочей силы, но и просто ее воспроизводства. Зависание этой функции ведет к плачевным последствиям: сокращению продолжительности жизни, ухудшению здоровья людей, падению качества рабочей силы, сокращению рождаемости и уменьшению численности населения.

Официальные данные свидетельствуют об устоявшихся в последние годы пропорциях между установленным минимумом заработной платы и ее начисленным и реальным размерами. Эти пропорции выше ее уровня в начальный период реформирования экономики России. Исключительные 1995 и 1998 гг. лишь подчеркивают эти пропорции, сохраняемые в последние годы. Интересно, что численная и реальная заработная плата одинаково соотносится с ее минимумом.

В июне 2000 г. было принято решение повысить минимальный размер заработной платы с 1 июля 2000 г. до 132 руб., с 1 января 2001 г. – 200 руб. и с 1 июля 2001 г. – до 300 руб. Правительство

Таблица 4.12

Год	Зарботная плата, руб.			Доля установленного минимума заработной платы, раз	
	установленный минимум	среднемесячная начисленная	реальная*	в среднемесячной начисленной	в реальной
1992	0,7	6,0	4,02	8,57	5,74
1993	6,1	58,7	58,9	9,62	9,65
1994	17,6	220,4	202,8	12,52	11,52
1995	42,5	462,4	340,1	11,12	8,0
1996	72,7	790,2	837,6	10,87	11,52
1997	83,5	950,2	997,7	11,38	11,95
1998	83,5	1100,7	957,6	13,18	11,47

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 101.

* Рассчитано автором по данным Госкомстата России.

сначала сопротивлялось желаниям Государственной Думы. Дело даже не в деньгах для повышения минимума заработной платы. К минимуму привязаны размеры социальных пособий. Однако во многих регионах нет дополнительных средств для выплаты пособий в повышенных размерах. Поэтому одновременно с повышением минимальной заработной платы пришлось отменить зависимость от нее размеров социальных пособий. Таким образом, сделан был важный шаг к сближению минимума заработной платы с прожиточным минимумом, хотя осталась еще большая часть пути к заветной цели. Министр труда России А. Починок отметил, что "необходимо поднять минимум заработной платы, а единая тарифная сетка должна обеспечить человеку прожиточный минимум"¹.

Если установленный минимум заработной платы принимать за базу для оценки оптимальности других показателей, то его самого надо сравнить с динамикой цен и тарифов.

Установленный минимум заработной платы резко отстает от динамики потребительских цен и тарифов, тем самым не имея ничего

Таблица 4.13

Год	Индексы потребительских цен и тарифов, раз		Минимум заработной платы		Отставание индекса установленного минимума заработной платы от индекса цен и тарифов, раз
	год к году	нарастающим итогом*	руб.	его индекс*	
1992	26,1	26,1	667,5	7,2	3,6
1993	9,4	245,3	6074,6	65,3	3,8
1994	3,2	785,1	17560,0	188,8	4,1
1995	2,31	1813,6	42541,7	457,4	4,0
1996	1,218	2208,9	72737,5	782,1	2,8
1997	1,11	2451,9	80759,2	868,4	3,1
1998	1,844	4521,3	83,5	897,8	5,0

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 101, 103.

* Рассчитано автором на основе статистических данных.

общего с ней (табл. 4.13). Если 1992 г. принять за базу сравнения, то рост цен и тарифов в 1998 г. по сравнению с 1992 г. составил 173,2 раза, а минимум заработной платы был увеличен лишь в 125 раз, т.е. он почти на 40% меньше. Каждый из показателей живет своей жизнью, хотя существует связь между минимумом заработной платы и индексом цен и тарифов. Хотя минимум заработной платы устанавливается правительством и Госдумой, он не соответствует удорожанию стоимости жизни. Причина заключается в отсутствии финансовых средств.

Может быть, номинальная и реальная заработная плата растет по мере увеличения цен и тарифов, независимо от государства?

Из приведенных данных (табл. 4.14) и расчетов видно громадное отставание заработной платы от роста потребительских цен и тарифов. В 1998 г. это отставание за годы реформ (1992–1998 гг.) достигло 40–45%, т.е. официально признается почти 2-кратное падение народного благосостояния.

Напрашивается вопрос: как при своей заработной плате живут россияне?

¹ Ведомости. – 2000. – 25 мая.

Таблица 4.14

Год	Индексы потребительских цен и тарифов (декабрь одного года к декабрю другого), раз	Индексы роста заработной платы (год к году), раз		Индексы потребительских цен и тарифов (нарастающим итогом), раз	Индексы заработной платы (нарастающим итогом), раз		Отставание от индексов потребительских цен и тарифов, раз	
		начисленной	реальной		начисленной	реальной	начисленной заработной платы	реальной заработной платы
1991	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
1992	26,1	10,94	7,57	26,1	10,9	7,6	2,4	3,4
1993	9,4	9,78	16,97	245,3	197,1	110,9	1,2	2,2
1994	3,2	3,75	3,44	785,1	402,1	381,9	1,9	2,1
1995	2,31	2,14	1,68	1813,6	862,0	640,5	2,8	2,1
1996	1,218	1,67	2,46	2208,9	1442,0	1577,4	1,5	1,4
1997	1,11	1,20	1,19	2451,9	1733,9	1878,9	1,3	1,4
1998	1,844	1,16	0,96	4521,3	2008,5	1803,4	2,2	2,5

Источники: Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 101, 351–355.
Госкомстат России. Социальное положение и уровень жизни населения России. – М., 1999. – С. 90;

* Госкомстат России. Труд и занятость в России. – М., 1996. – С. 88.

Для этого сравним реальную заработную плату с прожиточным минимумом.

Правительством РФ 1 июня 2000 г. принято постановление “Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и его основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на I квартал 2000 года”. Это сделано в соответствии с Законом “О прожиточном минимуме в Российской Федерации на основе предложения Минтруда и Госкомстата РФ”. Прожиточный минимум в расчете на душу населения страны установлен в размере 1137,66 руб., для трудоспособного населения – 1232,28 руб., для пенсионеров – 851,32 руб., для детей – 1160,66 руб. Указанные величины прожиточного минимума предусмотрены для оценки уровня жизни населения страны при разработке и реализации социальной политики и федеральных программ, обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат и формирования бюджетов всех уровней на 2000 г.

Утвержденный прожиточный минимум не включает расходы на приобретение жилой площади. Именно малоимущие хуже всего обеспечены жильем. Получается, что жилищная проблема молодых и многодетных семей, семей военнослужащих и переселенцев не признается общенациональной. Некоторые специалисты объясняют это тем, что расходы на покупку жилья не должны учитываться в прожиточном минимуме. Надо признать, что самые социально незащищенные группы населения, остро нуждающиеся в поддержке государства, остаются вне поля его внимания. Одним из путей решения жилищной проблемы малоимущих является включение в прожиточный минимум соответствующих затрат, с рассрочкой, допустим, на 10 лет.

Для анализа мы не можем использовать установленный Правительством РФ прожиточный минимум. Он определен лишь на I квартал 2000 г., а нашим анализом охватываются другие периоды. Поэтому используем величину прожиточного минимума, рассчитанную на основе рекомендаций, утвержденных Минтруда РФ 10 ноября 1992 г. Он представляет собой стоимостную оценку натурального набора продуктов питания, необходимых для поддержания жизнедеятельности человека, а также расходы по оплате труда непродовольственных товаров и услуг, налоги и обязательные платежи исходя из доли затрат на эти цели у населения с низкими доходами.

Следовательно, положение с прожиточным минимумом практически то же, что и с минимумом заработной платы: падение покупательной способности реальной заработной платы на 43%. В отличие от минимума заработной платы прожиточный минимум не установлен правительством и Госдумой. Он представляет собой стоимостную оценку натурального набора продуктов питания, необходимых для поддержания жизнедеятельности человека, а также расходы по оплате непродовольственных товаров и услуг, налоги и обязательные платежи исходя из доли затрат на эти цели у населения с низкими доходами. Конкретная величина прожиточного минимума рассчитывается на основе Методических рекомендаций, утвержденных Минтруда России 10 ноября 1992 г.

Таблица 4.15
(в масштабе цен 1998 г.)

Год	Реальная заработная плата*, руб./месяц	Прожиточный минимум в среднем на душу трудоспособного населения, руб./месяц	Количество наборов прожиточного минимума, которое можно приобрести на среднюю заработную плату, раз
1991	0,531	0,15	3,5
1992	4,02	2,1	1,9
1993	58,9	23,1	2,5
1994	220,4	97,4	2,3
1995	472,4	297,2	1,6
1996	790,2	415,6	1,9
1997	950,2	462,4	2,1
1998	1100,7	554,7	2,0

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 102.

* Рассчитано автором по данным Госкомстата России.

Эти расчеты сделаны на основе официальной статистики. Вместе с тем результаты обследования структуры доходов населения показывают, что для оплаты труда в доходах населения существенно снизился по сравнению с дореформенным временем. Если в 1989 г. она со-

ставляла 80,7% совокупного дохода¹, то в 1998 г. – лишь 40,5%². Учитывая высокую долю других составляющих в доходах населения, прожиточный минимум для сравнения с реальной заработной платой надо скорректировать на эту долю. Тогда картина с обеспеченностью уровня жизни резко меняется.

Таблица 4.16

Год	Реальная заработная плата, руб./месяц	Доля оплаты труда в денежных доходах населения, %	Прожиточный минимум на душу населения		Количество наборов ПМ, которое можно приобрести на реальную заработную плату
			установленный*, руб./месяц	обеспечиваемый оплатой труда, руб./месяц	
1992	4,02	69,9	2,1	1,47	2,7
1993	58,9	58,0	23,1	13,40	4,4
1994	220,4	46,4	97,4	45,2	4,9
1995	472,4	37,8	297,2	112,3	4,2
1996	790,2	40,7	415,6	169,2	4,7
1997	950,2	38,0	462,4	175,7	5,4
1998	1100,7	40,5	554,7	224,6	4,9

*Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 106–107.

Из табл. 4.16 видно, что за счет своей реальной заработной платы трудоспособное население на всем протяжении реформирования экономики страны поддерживает один и тот же уровень жизни, но по размеру он вдвое больше чем с нескорректированный прожиточный минимум. Это очень важный вывод, который резко контрастирует с выводами, полученными на основе данных официальной статистики.

Проанализируем положение с реальными денежными доходами по сравнению с прожиточным минимумом. Доходы в отличие

¹ Госкомстат СССР. Народное хозяйство в 1989 г. – М.: Финансы и статистика, 1990. – С. 88.

² Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 106–107.

от заработной платы учитывают предпринимательские доходы, пенсии, пособия, стипендии и другие социальные трансферты, доходы от собственности в виде процентов по вкладам, ценным бумагам, дивиденды, другие доходы за вычетом налогов и обязательных платежей. Динамика указанных составляющих иная, чем у заработной платы.

Из табл. 4.17 следует, что учет в доходах дополнительных факторов, носящих характер социальной поддержки и защиты населения, ухудшает положение по сравнению с реальной заработной платой. Другими словами, воздействие большей части государственных социальных мероприятий на уровень доходов с каждым годом слабеет. В принципе – это закономерное явление, ведь страна переходит на рыночный способ хозяйствования и перед каждым трудоспособным человеком встает проблема: он должен сам себя обеспечивать. Однако россияне не приемлют опережающее ослабление социальной роли государства по сравнению с темпами развития рыночных отношений и возможностью зарабатывать. Они расценивают такое поведение государства как его уход от решения социальных проблем.

Проанализируем данные табл. 4.17. Среднедушевые доходы превышают прожиточный минимум всего на 60%. Работающие родители не могут обеспечить даже двойной прожиточный минимум, что в определенной мере знаменует порог отрыва от нищенского уровня жизни.

Известно, что среднедушевые денежные доходы населения регионов России различаются в 15 раз. Но это еще не определяет уровень жизни. Он фактически является результатом покупательной способности денежных доходов, поскольку стоимость прожиточного минимума различается по регионам до 6 раз. Рассмотрим природу стоимостных различий (в неденоминированных рублях 1997 г.) на конкретном примере величины затрат на свадебные торжества.

По данным журнала "Деньги", дороже всего свадебные торжества обходятся во Владивостоке и Самаре. Высокая стоимость свадьбы в этих городах складывается по многим позициям структуры расходов. Например, в Самаре свадебные наряды, прежде всего подвенечные платья, шьют, как правило, на заказ, так как в магазинах можно купить разве что дешевую турецкую одежду, в которой идти на свадьбу считается неприличным. Во Владивостоке, портовом городе, ориентируются на уровень цен зарубежных стран, в первую очередь на Японию. Во всех городах при регистрации в ЗАГСе нужно заплатить только госпошину в размере минимальной заработ-

Таблица 4.17
(в масштабе цен 1998 г.)

Год	Реальная заработная плата*, руб./мес	Среднедушевые денежные доходы населения, руб./мес	Реальные располагаемые денежные средства		Прожиточный минимум в среднем на душу населения, руб./мес	Количество наборов прожиточного минимума, которое можно приобрести на реально располагаемые денежные доходы, раз
			в процентах к предыдущему году	нарастающим итогом, руб./мес		
1992	4,02	4,0	52,6	2,1	1,9	1,1
1993	58,9	45,2	116,4	52,6	20,6	2,6
1994	220,4	206,3	112,9	232,9	86,6	2,7
1995	472,4	515,4	84,9	437,6	264,1	1,6
1996	790,2	760,0	99,3	754,7	369,4	2,0
1997	950,2	934,7	106,3	993,6	411,2	2,4
1998	1100,7	968,6	81,5	789,4	493,3	1,6

* Рассчитано автором по данным Госкомстата России.

Источник: Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 101.

Затраты на свадебные торжества

Таблица 4.18 (руб.)

	Санкт-Петербург	Москва	Ростов-на-Дону	Самара	Екатеринбург	Кемерово	Владивосток
Оплата регистрации в ЗАГСе	83 490	83 490	134 490	270 000	83 490	83 490	83 490
Золотое кольцо 58,3-й пробы 1,5 г, 2 шт.	500 000	480 000	450 000	550 000	440 000	300 000	1 000 000
Наряд невесты (платье, фата, туфли)	1 500 000	700 000	1 000 000	3 000 000	1 700 000	1 050 000	2 000 000
Костюм жениха	1 000 000	600 000	600 000	4 000 000	1 300 000	1 000 000	1 000 000
Прическа невесты	80 000	100 000	120 000	120 000	200 000	150 000	200 000
Стрижка жениха	130 000	75 000	30 000	80 000	70 000	150 000	160 000
Прокат автомобиля "Волга-31" (3 часа)	180 000	174 000	200 000	200 000	196 000	205 000	300 000
Видеозапись регистрации	312 000	250 000	140 000	225 000	90 000	450 000	100 000
Марш Мендельсона	50 000	130 000	б/п	60 000	б/п	б/п	б/п
Букет для невесты	150 000	250 000	50 000	120 000	250 000	100 000	250 000
Свадебное застолье в кафе (на 50 гостей)	6 300 000	10 000 000	7 000 000	7 000 000	7 500 000	4 000 000	10 000 000
Массовик-затейник (с баяном)	400 000	450 000	250 000	700 000	350 000	300 000	450 000
Пригласительные открытки (50 шт.)	250 000	125 000	150 000	75 000	75 000	125 000	200 000
Итого	10935490	13417490	10124490	16400000	12253490	7913490	15743490

Примечание. б/п – услуга предоставляется бесплатно.

Во Владивостоке автомобили "Волга" не используются. Поэтому в таблице указана цена аренды аналогичных по кубатуре и вместимости японских машин.

Источник. Деньги. – 1997. – № 37.

ной платы, а в Ростове-на-Дону и Самаре существуют дополнительные сборы. Отсюда понятно, что при одной и той же номинальной заработной плате реально можно приобрести разный объем товаров и услуг, что определяется не только уровнем цен и тарифов, но и разным местным подходом к удовлетворению жизненных потребностей.

В среднем по России величина прожиточного минимума в IV квартале 1998 г. составила 659 руб. Средний доход 1136 руб. позволял купить 1,7 набора продуктов и товаров, входящих в прожиточный минимум. Из 89 субъектов страны лишь в 7 покупательная способность была выше средней (в 1,7 минимального набора).

Таблица 4.19

Уровень покупательной способности набора прожиточного минимума	Количество регионов России (без Чечни)
До 1	12
1-2	71
2-3	1
3-4	3
Более 4	1

Источник. Известия. – 1999. – 30 янв.

По данным Всероссийского центра уровня жизни, при покупательной способности меньше одного прожиточного минимума семья находится в состоянии крайней бедности. Семейный бюджет не позволяет покупать одежду, предметы домашнего обихода и т.п. Человек только поддерживает жизнеспособность. Однако так жить он может какое-то ограниченное время, за пределами которого начинается деградация личности.

Сухие статистические цифры не раскрывают всей полноты человеческих трагедий, разыгрывающихся из-за нищеты. Вот только один пример. В детском отделении туберкулезного диспансера Тульской области, в котором лечатся 60 больных детей, многие из них – сироты. В отделении нет книг, игр, видео- и аудиомассовых крокодила. У одной девочки туберкулез позвоночника в ранней стадии, но для его излечения нет аппарата для физиотерапии. У девятилетнего мальчика из Таджикистана моджахеды убили обоих родителей. Туберкулез ему скоро вылечат, но его некуда выписывать. "Заболеть, – говорит заведующий отделением, – может каждый. Только дети

богатых родителей больше часа у нас не задерживаются. Я не увеличиваю. Их сразу увозят в Москву”¹.

Кратковременное пребывание за чертой бедности качественно отличается от долговременного. Кратковременное большинство людей может достаточно спокойно пережить за счет накопленных внутренних ресурсов. В России нищета приобрела стойкий, долговременный и масштабный характер, когда люди исчерпали внутренние резервы для поддержания нормальных условий жизни и начали деградировать. Нельзя не согласиться с Е.Г. Ясиным, что такая нищета свидетельствует о потенциальном источнике возможных социальных потрясений в стране².

Способность приобретать до двух минимальных наборов характерна для малообеспеченных жителей, к которым относится большинство россиян. Это вид бедности, когда угрозы недоедания нет, но любая покупка одежды или предмета домашнего обихода длительного пользования является серьезной проблемой для семейного бюджета.

В случае способности приобрести от двух до трех наборов люди могут жить скромно и достойно. Семья из 3 человек выходит на достойный уровень жизни, когда душевой доход позволяет приобрести три набора. Это дает возможность относительно нормально питаться, регулярно обновлять одежду, пользоваться жизненно необходимым набором товаров и услуг.

Уровень покупательной способности выше четырех наборов выводит людей на уровень бюджета высокого достатка. Выбор продуктов питания уже определяется личными вкусами.

Прожиточный минимум – ключевой показатель в системе социальных параметров. Его уровень является определяющим для многих сторон социальной сферы. Именно исходя из его роли академик Д. Львов предложил “повышение заработной платы до минимального, жизнеобеспечивающего ее уровня (т.е. примерно в 2–3 раза) рассматривать сегодня не как следствие возможного роста производительности труда, а как следствие исходного его условия”³. Принципиально такая постановка вопроса абсолютно верна, если целью государственной политики является повышение народного благосостояния. Все упирается в деньги. Чтобы не быть альтруистом, Д. Львов рекомендует их источником считать ренту от использования природно-ресурсного потенциала стра-

ны, т.е. доход, который по экономической сути не имеет непосредственного отношения к предпринимательской или коммерческой деятельности, связанной с приложением труда или капитала. Размер этой ренты, по расчетам Института экономики РАН, достаточно велик (табл. 4.20).

Таблица 4.20

Факторы производства	Доля прироста дохода за счет отдельных факторов, %
Труд	5
Капитал	20
Рента	75

Как считает академик, весь доход от этой ренты “не является делом рук человеческих. Это тот доход, который в России от Бога! Поэтому он должен принадлежать всем!”. В принципе с таким утверждением трудно спорить. Однако в России добыча сырьевых ресурсов осуществляется в суровых природно-климатических условиях, отличается сложностью переработки, обогащения и подработки до мировых стандартов, для транспортировки характерны весьма протяженные расстояния. Необходимые затраты в российских условиях в значительной мере снижают величину ренты. Достаточно вспомнить один пример. Если добыча 1 т нефти в регионе Персидского залива обходится в 1–2 долл., то в российских условиях – около 9 долл. При этом следует учесть, что в указанную стоимость в настоящее время полностью не включены затраты на геолого-разведочные работы, которые раньше велись за счет государства, и что сегодня на дальнейшее развитие нефтедобычи расходуется недостаточно средств.

Таким образом, разделяя в основном подход академика Д. Львова к проблеме повышения минимума заработной платы, на наш взгляд, размер ренты гораздо меньше. Значительная ее часть уже отбирается государством в виде налогов, акцизных и таможенных сборов. Следовательно, они учтены в федеральном и региональных бюджетах. Перераспределять финансовые средства в пользу повышения минимума заработной платы сложно. Реально решать проблему можно лишь эволюционным путем. Однако неуклонная целенаправленная государственная политика должна принести успех в сжатые сроки.

Вместе с тем не исключено решение проблемы не сразу по стране в целом, а сначала по отдельным регионам. Такую возможность подсадила сама жизнь. Волгоградская областная дума приняла в мае 2000 г. Закон “О минимальной заработной плате на территории

¹ Коммерсантъ. – 2000. – 1 июня.

² Труд. – 1999. – 18 мая.

³ Известия. – 2000. – 22 мая.

Волгоградской области в 2000 году". Этот закон не имеет аналогов в России. В соответствии с ним с 1 июля минимальная заработная плата должна составить не менее 0,8 прожиточного минимума. Затем ежемесячно этот коэффициент будет повышаться с таким расчетом, чтобы в декабре 2000 г. минимальная заработная плата достигла прожиточного минимума в среднем по области, т.е. 980 руб. в месяц¹.

Выдержат ли коммерческие структуры дополнительные затраты в связи с выполнением закона, принятого областной думой? Скорее всего для части из них это будет трудновыполнимой задачей, а для некоторых структур, находящихся в кризисном состоянии, – неразрешимой проблемой. Может быть, это форма естественного отбора жизнеспособных коммерческих структур? Если есть обязательные нормы условий охраны труда, техники безопасности, движения на дорогах и т.д., социальные нормативы, в том числе нормы минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума, тоже имеют право на существование, поскольку речь идет о главной производительной силе общества – российском гражданине.

Вместо такой политики в российском обществе наблюдается жалость к бедствующим слоям населения. Ее традиционность порождает стремление к иждивенчеству, главным образом за счет государства. Однако невозможность в настоящее время обеспечить необходимый уровень жизни может и должна послужить для трудоспособной части населения стимулом к использованию своего трудового потенциала. Толчок необходим, чтобы вывести большую часть работников из состояния эйфории в надежде на социальные гарантии государства. Угроза безработицы должна помочь им осознать, что выход заключается только в производительном труде: по найму или за счет предпринимательства. Задача государства – обеспечить укрепление у работников чувства уверенности в том, что в результате собственного труда они способны улучшить свое благосостояние и одновременно заняться созданием рабочих мест.

Для восстановления народного доверия государство должно предложить трудящимся понятную им перспективу повышения их благосостояния на основе производительного труда и сокращения числа людей с уровнем жизни ниже прожиточного минимума, поддержки нетрудоспособной части населения до уровня прожиточного минимума с последующей индексацией в меру роста цен и тарифов. Надо признать, что все ранее утвержденные правительством социальные про-

¹ Известия. – 2000. – 11 мая.

граммы страдали одним существенным изъяном – предусмотренные в них мероприятия не обесчитывались по затратам денежных средств и не определялись источники финансирования, а при разработке очередных федерального и региональных бюджетов этими программами практически не руководствовались.

Каждому россиянину следует просчитывать свой прожиточный минимум. С одной стороны, его определение поможет упорядочить свои личные и семейные расходы, ранжировать их очередность, предусмотреть создание резерва на покрытие непредвиденных затрат, вызываемых форс-мажорными обстоятельствами. С другой стороны, прожиточный минимум для работника является своего рода планкой, ниже которой не должен опускаться его заработок.

4.5. Направления расходования реальной заработной платы

Степень реальности полученной заработной платы хорошо раскрывают направления ее покупательной способности. Для исследования этого вопроса используем статистические данные о среднедушевых денежных доходах населения. Они по своим размерам весьма близки к уровню реальной заработной платы. В 1998 г. доход равнялся 968,6 руб. в месяц, а реальная заработная плата – 957,6 руб. Использование официальных данных повышает достоверность получаемых результатов и создает возможность для более разностороннего анализа. Начнем со структуры расходования доходов работников России.

Таблица 4.21

Направления денежных расходов	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Покупка товаров и оплата услуг	62,3	72,9	68,9	64,5	70,4	68,9	67,9	78,3
Оплата обязательных платежей и взносов	8,3	8,2	7,6	6,8	5,8	6,0	7,1	6,4
Накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах	19,6	4,8	6,2	6,5	5,4	4,9	2,2	1,1
Покупка валюты	–	0,5	8,0	17,7	14,8	18,8	21,1	12,6

Источник. Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 107.

Приведенные в табл. 4.21 данные красноречивы во многих отношениях. В показателях 1998 г. отразился августовский кризис. Резко возросли текущие расходы по оплате товаров и услуг, сильно сократились прямые и косвенные накопления в виде вкладов и купленной валюты. В текущих расходах на 20% увеличились расходы на покупку продовольственных продуктов первой необходимости для домашнего питания. Это – верный признак нищенского уровня доходов. Одновременно сократились траты на питание вне дома, покупку алкогольных напитков и непродовольственных товаров.

Реальной заработной плате грозят значительные изменения в связи с наметившейся тенденцией роста расходов по оплате коммунальных услуг и квартплаты. В 1999 г. в среднем граждане России оплачивали 38% стоимости коммунальных услуг¹. Федеральные власти приняли программу по постепенному, но не позже 2003 г., перекладыванию на семейные бюджеты россиян всех расходов по содержанию жилья. В принципе это отвечает основам рыночной экономики.

Нельзя говорить о том, что исполнительная власть, особенно на местах, не понимает социальную опасность повышения тарифов за коммунальные услуги и жилье. Для людей, находящихся за чертой бедности и имеющих доходы на уровне прожиточного минимума (это почти половина населения страны), повышение тарифов окажется непосильным бременем для их семейных бюджетов, когда перед ними появится дилемма: купить хлеб или оплачивать жилье и коммунальные услуги.

Власть использует непопулярную меру под давлением тяжелого экономического положения страны. После августовского 1998 г. кризиса инфляция уменьшила реальную величину доходной части местных бюджетов. Для содержания жилья на прежнем уровне у исполнительной власти денежных средств нет. Если его не поддерживать, жилье постепенно будет ветшать и это сразу ощутят жильцы.

Разрешение проблемы – в подъеме экономики страны. Повышение доходов трудящихся и увеличение числа работающих за счет сокращения безработных дают возможность повышать долю тарифов за жилье и коммунальные услуги, оплачиваемых населением. Ясно одно – повышение тарифов должно сочетаться с ростом реальной заработной платы. При этом размер указанных расходов в совокупных семейных расходах не должен превышать 10%, который является социально приемлемым, по мнению такого специалиста в

¹ Коммерсантъ. – 1999. – 27 февр.

Таблица 4.22
(% от числа опрошенных)

Последствия кризиса по мнению опрошенных	Бедные граждане, чьи денежные доходы ниже прожиточного минимума	Малообеспеченные граждане, их доходы приближаются к величине минимального потребительского бюджета	Обеспеченные граждане, чьи доходы превышают минимальный потребительский бюджет	Состоятельные граждане, чьи доходы больше бюджета	Богатые граждане
Рост цен	90,6	92,6	89,2	71,9	58,65
Ухудшение психологического состояния	55,8	59,1	52,7	40,6	41,4
Задержки выплаты заработной платы	65,9	53,2	35,3	15,7	–
Изменение курса доллара	29,0	30,4	45,2	65,1	62,1
Уменьшение заработной платы	29,9	27,1	21,4	13,9	20,7
Увольнение с работы	6,4	10,1	5,6	4,0	–
Источник. Известия. – 1999. – 21 июля.					

области жилищно-коммунального хозяйства, как руководитель комитета Мосгордумы по жилищной политике Г.Хованская¹.

Августовский (1998 г.) кризис ударил с неординарной силой по разным группам населения. Пострадавшими в большей мере оказались люди с низкими доходами. Всесоюзный центр уровня жизни (ВЦУЖ) опросил 2,5 тыс. россиян о последствиях кризиса. Результаты опроса представлены в табл. 4.22.

При опросе принималось во внимание, что прожиточный минимум во II квартале 1999 г., по оценке ВЦУЖ, составил в среднем по России 985 руб., для москвичей – 1304 руб. в месяц, величина минимального потребительского бюджета – соответственно 2134 и 2796 руб. Душевой доход состоятельных россиян во II квартале 1999 г. был на уровне 4854 руб. в месяц, в Москве – 6534 руб.

В 1999 г. бедных в стране стало больше. По данным ВЦУЖ, если летом 1998 г. 47% россиян имели доходы ниже прожиточного минимума, то год спустя их стало 56%. Группа бедных увеличилась за счет части малообеспеченных и средних слоев. Численность состоятельных и богатых не изменилась.

Из результатов опроса ВЦУЖ выяснилось, что представителей всех социальных слоев прежде всего волнует рост цен. Неожиданность кризиса и неопределенность будущего психологически травмируют всех. Задержка выплаты заработной платы и безработица касаются главным образом бедных, а изменение курса валюты, наоборот, – состоятельных.

Перед живущими ниже прожиточного минимума остро стоит задача сбалансирования расходов с доходами. Необходимость в решении этой задачи обостряется в связи с сокращением доходов за счет уменьшения доли заработной платы в доходах населения. По сравнению с дореформенным периодом эта доля сократилась практически вдвое: тогда заработная плата членов семьи составляла более 80% в совокупном доходе, причем в нем учитывался доход от личного подсобного хозяйства.

Снижение доли оплаты труда в денежных доходах компенсируется новыми по сравнению с советским периодом доходами – от собственности, предпринимательской деятельности, финансовой системы и продажи иностранной валюты. Состав компенсационных доходов закономерен для рыночных отношений. Их развитию будет способствовать дальнейшее снижение роли оплаты труда в доходах населения.

¹ Коммерсантъ. – 1999. – 27 февр.

Таблица 4.22
(%)

Показатели	1993	1994	1995	1996	1997
Денежные доходы населения	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе:					
Оплата труда	58,0	46,4	37,8	40,7	38,4
Социальные трансферты	15,0	13,5	13,1	14,2	15,1
из них:					
пенсии	12,0	10,5	10,1	10,1	11,2
пособия и социальная помощь	2,5	2,6	2,5	3,2	3,1
стипендии	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Доходы от собственности (проценты по вкладам и ценным бумагам, дивиденды)	3,0	4,5	6,5	5,4	5,8
Доходы от предпринимательской деятельности	18,6	15,9	16,4	13,7	13,1
Поступления из финансовой системы (ссуды, кредиты)	1,3	0,7	0,4	0,3	0,6
Доходы от продажи иностранной валюты	0,6	3,3	6,5	6,7	9,1
Другие доходы	3,5	15,7	19,3	19,0	17,9

Источник. Госкомстат России. Социальное положение и уровень жизни населения России. – М., 1998 – С. 96.

По данным Н.Римашевской, директора Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, после августовского (1998 г.) кризиса число бедняков в нашей стране возросло на 60%¹. Если до кризиса у четверти работающих доходы были ниже прожиточного минимума, то после него численность не сводящих “концы с концами” достигла половины населения страны.

Россиянам выживать помогает присущий только им образ жизни. “Многолетняя закрытость российского государства, связанная не только с экономической, но и с духовной обособленностью, создала свой специфический уклад жизни, основанный на необычайно низких потребительских требованиях народа и как результат этого – необычайно низкий потребительский спрос со стороны насе-

¹ Аргументы и факты. – 1999. – № 14. – С. 7.

ния. Богатство России всегда рассматривалось и рассматривается до сих пор как богатство государства, а не как богатство людей, это государство населяющих¹.

По мере развала экономики после начала реформ в стране жизненные стандарты также снизились. Люди привыкают к жизненным лишениям, смиряются со своим бедственным положением. Многие россияне не воспринимают как катастрофу невозможность пригласить родственников и друзей на семейные праздники, они спокойно пропускают многие культурные мероприятия, отказывают себе в подписке на печатные издания, без которой раньше, казалось, обойтись нельзя, по два года и более проводят отпуск дома, отказываются от жизненно важных лекарств, переходя на народные средства лечения, переживают, что не могут доставить радость детям, купив сладости или игрушки.

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН попытался определить сущность бедности через выяснение, чего же человеку не хватает для нормальной жизни. Список основных жизненных лишений был составлен на основе опроса жителей Санкт-Петербурга и г. Вязники Владимирской области, отнесенных к бедным, если им подходили две и более позиции из списка лишений. Для контрастности этот список сравнили с мнением англичан, живущих в городе.

Сравнение лишений россиян и англичан свидетельствует о более чем существенных жизненных ограничениях у жителей нашей страны.

Важным средством выживания стала внутрисемейная помощь, когда родители поддерживают своих детей, что не характерно для Запада. Интересная особенность этой помощи: рост задолженности по заработной плате заметно не влияет на них, общий объем помощи стабильно увеличивается с 1995 г.

Возросло значение наличия собственного подсобного хозяйства. Особая его значимость в регионах с хронической безработицей и большими долгами по заработной плате. Вместе с тем у жителей крупных городов наблюдается охлаждение к работе на собственном участке, поскольку у них больше возможностей найти денежную работу.

Обследование семейного благосостояния показало падение значения такого способа выживания, как потребление ранее накопленного богатства. Надо полагать, столько лет неуклонного обнищания приводит к исчерпанию возможностей распродажи "семейных активов"².

¹ Нецадин А. Россия. Шанс на успех. – М.: Изограф, 1998. – С. 178.

² Известия. – 1999. – 23 янв.

Таблица 4.24

Семья считает себя бедной, если:	
в России	в Англии
В семье недоедают. Едят мясо или рыбу реже 2 раз в неделю. Не может приобретать в необходимых количествах предметы гигиены.	Не может отапливать жилье. Нет в доме туалета, душа.
Нет денег для обновления и ремонта одежды и обуви. Нет и не может приобрести холодильник, самую простую мебель, даже черно-белый телевизор. Нет денег на жизненно важные лекарства и медицинские приборы. Не может обращаться к платным врачам.	Нет кровати для каждого. Нет двух пар обуви для каждого сезона. Нет ковров для пола.
Не может организовать похороны. Не может покупать фрукты, сладости детям даже изредка. Не может давать детям деньги на питание в школе, оплачивать детский сад и ясли. Не может покупать детям новую одежду и обувь по мере их роста.	Нет возможности празднично организовать Рождество. Нет стиральной машины. Не может покупать новую одежду для всех членов семьи.
	Не может покупать вырезку, есть мясо или рыбу только через день. Не может позволить недельный отпуск вне дома каждый год. Не может позволить расходы, связанные с отдыхом или хобби. Не может купить необходимый спортивный инвентарь для детей. Нет сада перед домом.

4.6. Экономика страны и реальная заработная плата

На размер реальной заработной платы решающее влияние оказывает экономическое положение страны. Эксперты Всемирного экономического форума (WEF) оценили положение России в сравнении с Китаем. Несмотря на господствующую в Китае коммунистическую идеологию, он практически по всем показателям опередил Россию.

Приводимые в табл. 4.25 данные требуют пояснений. Безусловно, указанное ранжирование не стоит переоценивать, поскольку оно во многом зависит от выбора модели оценки, заложенных в ней критериев, достоверности и объема исходной информации и т.п. Однако мы видим общую тенденцию – Россия уступает Китаю по тем факторам, по которым до начала реформ наша страна была значительно сильнее.

Уступка 40 мест российского государства сложилась из-за крайне низких оценок (49–52 –е места из 53 возможных) структуры пра-

Таблица 4.25
(Охвачены 53 страны)

Факторы	Рейтинги	
	России	Китая
Дееспособность правительства	51	11
Открытость экономики	50	45
Состояние финансов	52	18
Развитость инфраструктуры	51	39
Уровень технологии	52	39
Уровень менеджмента	51	45
Состояние рабочей силы	40	12
Итого	52	28
Источник. Независимая газета. – 1998. – № 14. – С. 3.		

вительственных расходов, налоговой системы, сбора налогов, условий для начала предпринимательской деятельности. Худшая оценка открытости экономики России базируется главным образом на отсутствии гарантий иностранных инвестиций, непредсказуемости развития экономики, высокого уровня ее криминализации. Состояние финансов оценивается еще хуже из-за чрезмерной регламентации (48-е место), небольших активов банковского сектора (52-е место), небольших общих внутренних инвестиций (53-е (последнее) место), худшего кредитного рейтинга (52-е место). Инфраструктура России характеризуется низким качеством телефонных линий (42-е место), слабым развитием беспроводной связи (52-е место), отсутствием заметных инвестиций в инфраструктуру (51-е место), недостаточным развитием складской системы (49-е место), высокими ценами на энергию (50-е место). Несмотря на сохранение высоких позиций по научным достижениям (12-е место), уровню научно-технического персонала (15-е место), более низкая оценка технологии России связана со слабым коммерческим использованием научных разработок (48-е место), таким же восприятием новых технологий (49-е место), крайне недостаточной покупкой иностранных научных разработок (52-е место) и незначительной продажей отечественных разработок за границу (53-е (последнее) место).

В России практически нет государственной политики занятости. Численность безработных растет при сокращении населения: в 1992 г. –

3590 тыс. безработных, в 1993 г. – 3950, в 1994 г. – 5430, в 1995 г. – 6410, в 1996 г. – 6470, в 1997 г. – 8100, в 1998 г. – 8300 человек. (Для сравнения: в США – 6,2 млн безработных, или 4,5% трудоспособного населения; в Канаде – соответственно 1,3 млн и 8,3%, во Франции – 3 млн и 11%.) Это привело к худшей оценке фактора рабочей силы, чем в Китае.

Как следует из анализа, на реальный уровень заработной платы существенное влияние оказывает общий уровень жизни. В составленном ООН рейтинге стран по этому показателю России отведено 72-е место¹. В первую пятерку входят Канада, Франция, Норвегия, США, Исландия. Из близких к нам в недалеком прошлом Чехия – на 39-м месте, Словакия – на 42-м, Венгрия – на 47-м. Лучше, чем в России, живет народ даже в Доминиканской Республике, Панаме.

Можно не соглашаться с рейтингом ООН, так как он основан как на экономических, так и на социальных критериях оценки. Возьмем более однозначный показатель – валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения. По данным Госкомстата России, в 1996 г. на душу населения России приходилось 6742 долл., что составило 24,2 % от уровня США².

Конкретизируем этот обобщенный показатель данными об уровне производительности труда в России по сравнению с США, Германией, Францией и Великобританией (по данным 1992 г.) (табл. 4.26).

Таблица 4.26

Отрасли народного хозяйства	Уровень производительности труда в России по сравнению			
	с США	с Германией	с Францией	с Англией
Табачная	21,0	77,1	41,7	94,9
Пищевая	10,9	17,9	20,6	27,2
Текстильная	12,2	23,2	28,9	22,1
Швейная	50,7	20,4	42,5	39,0
Кожевенно-обувная	48,3	43,0	43,8	64,8
Деревообрабатывающая	20,9	24,0	34,0	45,0

¹ Коммерсантъ. – 1998. – 1 сент.

² Госкомстат России. Россия в цифрах. – М., 1999. – С. 406.

Отрасли народного хозяйства	Уровень производительности труда в России по сравнению			
	с США	с Германией	с Францией	с Англией
Целлюлозно-бумажная	6,9	17,6	12,8	60,4
Химическая	6,0	60,4	10,3	13,4
Нефтеперерабатывающая	13,1	17,0	7,0	8,5
Стройматериалы	18,0	22,1	27,7	32,1
Металлургия	19,2	32,0	28,2	93,0
Промышленное и транспортное машиностроение	10,8	11,1	9,2	11,2
Электротехническая и инструментальная	16,7	12,0	58,2	16,0
Обрабатывающая промышленность в целом	12,2	18,6	17,0	25,5
Коммунальное хозяйство	30,0	64,6	31,0	75,7
Добывающая промышленность	61,6	223,0	104,0	36,7
Промышленность в целом	16,8	26,3	21,0	31,9
<i>Источник.</i> Кудров В. Производительность труда в промышленности России, США, Германии, Франции и Великобритании // Вопросы экономики. – 1999. – № 8. – С. 119.				

Из табл. 4.26 видно, что лишь в двух случаях (в добывающей промышленности) Россия находится на уровне производительности труда в Германии и во Франции.

Еще более наглядным является отставание России от других стран по производительности труда в сельском хозяйстве. По данным Госкомстата РФ, в 1966 г. была следующая урожайность зернобобовых культур (табл. 4.27).

Если по валовому сбору Россия входила в первую десятку стран мира, то по урожайности среди европейских стран она на последнем месте, опережая только Казахстан, Анголу и Конго¹.

¹ Комсомольская правда. – 2000. – 19–26 мая.

Таблица 4.27

Страна	Годовой сбор, млн т	Урожайность, ц/га
Россия	69,3	12,9
Великобритания	25,1	70,9
Украина	24,5	19,7
Франция	65,1	69,3
Норвегия	1,3	39,9
Китай	504,0	54,1
Канада	61,3	27,5
США	339,0	51,4

Низкая производительность труда в России является причиной низкого уровня жизни и соответствующей покупательной способности населения.

Наглядным, осязаемым критерием, особенно знаковым в связи с переходом на рыночные условия работы, может быть, к примеру, продажа легковых автомобилей. В 1997 г. россиянами было куплено 907 тыс. автомобилей различных марок. В том же году в Бразилии продано 1575 тыс., во Франции – 1713, в Англии – 2171, в Италии – 2412, в Германии – 3528, в Японии – 4492 и в США – 8277 тыс. штук¹.

О низком уровне жизни в России свидетельствует и такое обследование службой «Мнение» жителей Москвы. В 1997 г. 32,6% опрошенных свой отпуск провели в городе, 25,6% – в Подмосковье, 8,5% – в других регионах России, 5,5% – в странах СНГ и всего 4,1% – в дальнем зарубежье. 22% опрошенных не были или не собирались отдыхать в 1997 г.²

В 1999 г. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) пересмотрела оценку уровня жизни в развитых странах. Анализ простого деления ВВП на численность жителей страны показал недостаточность такого деления. Итоги 1998 г. оценивались с учетом уровня цен на сотню товаров и услуг, реальных доходов населения (после уплаты налогов), покупательной способности национальных валют. С помощью дополнительных критериев оценка получилась более точной.

¹ Независимая газета. – 1998. – № 14. – С. 13.

² Московские новости. – 1997. – № 39. – С. 27.

За исходный был взят средний уровень жизни 30 самых развитых европейских стран. На первом месте жители Люксембурга – 160% к среднему уровню, на втором – США – 140%, далее идут Норвегия – 128%, Швейцария – 126, Япония – 121. Немцы и французы оказались беднее датчан, канадцев и бельгийцев и лишь немного опережают итальянцев. Россияне – в самом конце списка из 62 ведущих стран мира. Уровень жизни в нашей стране оценивается в 34% к среднему, т.е. в одну треть к уровню наиболее развитых стран. Жители России в 2 раза беднее чехов (у них 67% к среднему уровню), но от поляков отстали лишь на один пункт¹.

В последние годы на фоне неуклонного падения производства, ухудшения дел в нашей экономике все большее число людей стали недовольны своим материальным положением. Как ранее показано, они правы, сравнивая свое нынешнее положение с тем, что было в 1990–1991 гг. Поэтому естественными являются все чаще раздающиеся высказывания, что производство дошло до последней черты и дальше ему падать уже некуда. Так ли это?

Для ответа воспользуемся ежегодно публикуемым ООН рейтингом уровня жизни в 174 странах². В обиходе он называется индексом развития человеческого потенциала. К мнению мировой организации можно прислушаться.

Сопоставление уровня жизни в разных странах эксперты ООН рассчитывают по трем параметрам: продолжительности жизни, величине ВВП на душу населения, уровню образования. Согласно суммарному итогу указанных параметров по результатам 1998 г. Россия заняла 72-е место, т.е. она в числе в первой половины стран – членов ООН. Что вывело нашу страну на такое место?

По первому параметру – продолжительности жизни – Россия отстает от всех цивилизованных стран примерно лет на десять. По второму – доле ВВП на одного россиянина – меньше примерно в 6 раз. Лишь по третьему параметру – уровню образования – Россия в числе передовых стран.

Если не ограничиваться тремя параметрами и принять во внимание еще несколько ключевых, то можно неожиданно прийти к выводу, что в России еще не все так плохо.

Начнем с основного продукта – потребления хлеба на душу населения (табл. 4.28).

Таблица 4.28

Страна	Годовое потребление, кг
Германия	75
Канада	78
Швеция	82
Франция	89
Великобритания	92
Россия	97
США	103
Венгрия	108
Чехия	113
Италия	119
Япония	120

Некоторые исследователи с помощью такого показателя, как потребление хлеба, пытались определить уровень жизни. Они считали, что чем беднее народ живет, тем он больше потребляет хлеба на душу населения. Приведенные в табл. 4.28 данные не подтверждают это мнение. Кроме того, овощей россияне потребляют 80 кг в год на человека, столько же жители Германии и Великобритании, сахара – 24 кг в год, не меньше граждан США и Италии, а мяса россияне потребляют в 2 раза меньше, чем в США, и в среднем в 1,5 раза меньше, чем в европейских странах на человека.

В нынешней обстановке каждый десятый россиянин столкнулся с безработицей. Как с этим показателем Россия выглядит по сравнению с другими странами, показано в табл. 4.29.

Таблица 4.29

Страна	Уровень безработицы в 1998 г. (в % к численности экономически активного населения)
Япония	3,4
Чехия	4,7
США	5,0
Великобритания	7,1
Венгрия	8,7

¹ Деньги. – 1999. – № 24. – С.7.

² Известия. – 1999. – 7 апр.

Страна	Уровень безработицы в 1998 г. (в % к численности экономически активного населения)
Россия	9,1
Канада	9,2
Германия	9,8
Швеция	9,9
Франция	12,3
Италия	12,3

Из табл. 4.29 видно, что в нашей стране еще не все плохо. Как наглядно видно, Россия находится на уровне благополучных стран, таких, как Канада, Германия, Швеция, но у них выше уровень жизни, при котором легче переносить временное отсутствие работы. В России не учитывается также неполная занятость, составляющая 18–20%. Российский показатель близок к германскому (16%), но меньше, чем в Японии (22%), Швеции (24%), Великобритании (25%). Дело в том, что россияне не привыкли к безработице, их десятилетиями воспитывали, что надо обязательно работать. По оценке польского ученого Г. Колодко, все страны с переходной экономикой оказались неготовыми бороться с безработицей, особенно длительной¹. Одной из причин неготовности является необходимость сдерживать обвальную безработицу в регионах. Нередко директора предприятий имеют прямые договоренности с местной администрацией сдерживать увольнение работников. В обмен они получают за счет региональных бюджетов различные льготы. Но эти льготы не полностью компенсируют затраты предприятий на содержание излишних работников, что в конечном счете приводит к снижению заработной платы, начисляемой производственному персоналу с избыточной численностью².

Недовольство отсутствием работы выразилось в забастовках. Россиянам, бастующим в среднем неделю, еще очень далеко до работников ряда развитых стран (табл. 4.30).

¹ См.: Колодко Г. Вопросы справедливости и экономическая политика в постсоциалистических странах // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С. 74.
² См.: Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – 69–71.

Таблица 4.30

Страна	Продолжительность забастовок (количество дней, не отработанных одним участником забастовки)
Италия	1,1
Чехия	1,4
Германия	1,4
Венгрия	1,5
Япония	2,1
Великобритания	3,6
Россия	5,4
Швеция	6,7
Канада	11,8
США	16,5
Франция	25,7

Возьмем такой социально важный показатель, как расслоение общества на богатых и бедных. Он рассчитывается через отношение доходов 10%-ной группы наиболее обеспеченных к доходам такой же группы наименее обеспеченных. Если в России это соотношение до 1992 г. равнялось 7, то в 1998 г. оно выросло вдвое – стало 14-кратным. Это больше, чем в Великобритании и Франции, где указанное соотношение равно 10, но меньше американского, равного 20.

Понятно, что слой наиболее обеспеченных россиян приблизился к уровню западной цивилизации, а по некоторым показателям даже превзошел его. Этот слой пользуется ее плодами в виде жилья по европейским стандартам, загородных коттеджей, дорогих лимузинов, отдыха "на Канарах" и т.п. Не случайно стоимость жизни в Москве – одна из самых высоких в мире.

При прежнем отставании СССР от Запада по уровню доходов на душу населения и его значительном падении за годы реформ достичь уровня западной цивилизации слой наиболее обеспеченных россиян мог единственным путем – за счет ущемления и так существенно уменьшившихся доходов остального населения. Может быть, в этом заключается одна из причин отсутствия идеи, объединяющей все слои российского общества.

Однако из истории следует, что на всем ее протяжении новыми, зародившимися формами цивилизации всегда начинал пользоваться небольшой слой населения. Затем, по мере роста экономических возможностей, новая форма распространялась среди остальной части населения. Когда пользование новым достижением цивилизации приобретало устойчивый характер, становилось привычным обиходом, все общество поднималось на более высокую ступень цивилизации. В России же пришедшие к власти "демократы" хотели всего достичь как бы быстрее.

Тем не менее неудовлетворенность народа – это факт. Ее причину надо искать не в статике, а в динамике уровня жизни, включая изменение реальной заработной платы. Динамика имеет тенденцию к снижению.

О действительной заботе правительства о решении социальных проблем красноречиво говорят направления расхода бюджета страны в сравнении с другими странами (табл. 4.31).

Казалось бы, ясно, что небольшая по сравнению с другими странами доля расходов на социальные цели в общих расходах государства должна быть повышена. Объективно к этому есть достаточно веское основание: низкий уровень доходов населения. Однако увеличение расходов на социальные цели упирается в другое противоречие. Это увеличение потянет за собой рост государственных расходов, доля которых в ВВП превышает 30%, тогда как для быстрого развития экономики эта доля не должна быть больше 20%¹.

Вроде заколдованный круг. Разорвать его можно за короткий период в одном из двух направлений: либо поднять потребительский спрос за счет увеличения социальных расходов, либо за счет роста государственных инвестиций в реальный сектор, как раньше называлось, группы "Б" с быстрой отдачей в виде роста производства продуктов питания и товаров народного потребления.

Повышение реальной заработной платы в общефедеральном масштабе возможно лишь вкупе с ростом экономики страны. Поэтому сравнение с показателями благосостояния в развитых странах пока неблагоприятно для россиян. Но это не означает, что в отдельных случаях размеры реальных доходов не могут не приближаться к западному уровню. Например, заработок отдельных представителей искусства, медицины, науки, хоккея, футбола уже сейчас сопоставим с передовыми показателями Запада. При этом главное условие

¹ Коммерсантъ. – 2000. – 31 мая.

Таблица 4.31
(в процентах от всех расходов бюджетов)

Страна	Органы госуправления	Оборона	Образова- ние	Здравооо- рание	Социальное обеспечение	Культура	Сельское хозяйство
Россия	2,39	16,3	3,6	1,8	7,3	0,5	1,6
Белоруссия	5,2	4,1	17,6	2,5	36,5	0,9	13,2
Бразилия	15,4	2,6	3,6	5,2	29,5	0,1	1,8
Великобритания	7,6	9,9	3,3	14,0	29,6	0,5	1,0
Венгрия	16,9	3,6	3,3	7,9	28,7	1,9	4,1
Германия	8,8	6,4	0,8	16,8	45,3	0,3	0,9
Италия	7,5	3,6	8,3	11,3	38,0	1,0	1,2
Китай	11,4	19,0	2,9	0,4	0,1	0,6	7,1
Люксембург	10,6	1,5	8,6	2,9	50,8	1,3	1,6
США	9,4	5,7	7,0	15,5	45,0	0,5	0,4
Швеция	4,7	5,5	5,0	0,3	48,2	0,7	0,7
Япония	3,6	4,1	6,0	1,6	36,8	0,2	1,1

Источник. Аргументы и факты. – 1999. – № 21.

этого – соответствующий уровень производительности и качества труда. Правда, достичь его сегодня легче за рубежом.

Это не означает, что в родном Отечестве все беспросветно. По данным Госкомстата РФ, за январь–апрель 2000 г. объем промышленной продукции к уровню соответствующего периода прошлого года возрос на 10,3%, розничного товарооборота – на 7,6%, внешнего товарооборота – на 32,6%. Радуют социальные показатели. Номинальная заработная плата увеличилась на 54,7%, реальная – на 24,8%, денежные доходы – на 7,2%. Численность официально зарегистрированных безработных уменьшилась на 37,1%, их общая численность – на 14,2%. О некоторой прочности результатов свидетельствует рост инвестиций в основной капитал на 13,1%.¹ Экономический рост в стране создает почву для начала осуществления социальных мероприятий.

Перспектива ближайших лет вселяет определенные надежды. По поручению Президента России В.В. Путина более 50 научных центров, свыше 200 наиболее авторитетных экономистов, юристов, социологов, политологов и ученых других специальностей, объединенных Центром стратегии развития России, разработали для Правительства РФ программу на предстоящее десятилетие.

Эта программа направлена на решение нескольких стратегических задач. Во-первых, предусматривается заставить всех, в том числе и российское правительство, жить по средствам. Речь идет о радикальном сокращении государственных расходов – с 36 до 20% от ВВП, соответственно снизив сбор налогов с предпринимателей. Это даст возможность предпринимателям реально заняться развитием своего бизнеса. Во-вторых, ставится задача пробудить частный сектор, предоставив ему широкие экономические права и свободы на основе финансовой базы в виде остающихся средств в результате уменьшения налогов. Кроме того, имеется в виду уменьшить избыточное присутствие государства в сфере производства. В-третьих, покончить с широкомасштабным криминалом. Для этого должна быть политическая воля у исполнительной власти. В-четвертых, разрешить частную собственность на землю. Без нее экономика страны не может правильно развиваться. В-пятых, создать режим наибольшего благоприятствования для притока инвестиций в российскую экономику.

Программа нацелена на высокие темпы развития экономики России. Принятая Правительством РФ программа предусматри-

¹ Бизнес в России. – 2000. – 27 мая.

вает рост ВВП с 205 млрд долл. в 2000 г. до 457 млрд долл. в 2010 г., т.е. в 2,2 раза при среднем ежегодном темпе прироста около 5%. В качестве ориентира взята Япония 1955–1970 гг., у которой в этот 15-летний период ежегодный темп развития в среднем равнялся 9%, или Ирландия, у которой в настоящее время средний темп роста – около 7%. Предстартовое положение обеих стран оценивалось Международным валютным фондом и Мировым банком как безнадежно отсталое. Россия находится накануне третьего тысячелетия примерно в аналогичном положении. Успешное выполнение намеченной программы может стать залогом возрождения нашей страны¹.

Однако экономическая программа правительства на 2000–2001 гг. грешит неполнотой. Ее социальный раздел содержит только отдельные параметры². Отсутствуют ключевые показатели, касающиеся сроков и источников повышения оплаты труда в бюджетной сфере³, возможных уровней и динамики оплаты труда в реальном секторе экономики. Неизвестность социальных рубежей, на которые может выйти Россия, во многом снижает мобилизирующее значение экономической программы правительства.

В годовых программах исполнительной власти в части социальных разделов заметное место должны занимать меры по увеличению числа рабочих мест, по расширению возможностей заработать уже работающим, по переквалификации и повышению квалификации, по привлечению к общественным работам безработных, а также по ограничению отрицательных последствий для малоимущих от новых мероприятий государства.

Составной частью социальных программ должно быть, по нашему убеждению, определение ориентиров по реформированию производственных отношений с целью большего поворота предпринимательства к социальным проблемам. Важное значение для работников, средних и крупных бизнесменов в том числе, могут быть моральные формы поощрения, например, имена людей, которые пожертвовали крупные суммы на строительство Храма Христа Спасителя, увековечены на его стенах, и посетители Храма могут в этом убе-

¹ См.: Греф Г. Экономическая свобода необходима России как воздух // Труд. – 2000. – 23 марта.

² Российская газета. – 2000. – 29 июля.

³ Абалкин Л. Рост экономики – заслуга четырех правительств и ЦБ. – Труд. – 2000. – 26 июля.

даться. Общественное мнение развивается в направлении повышения значимости мер морального поощрения, тем более в них скрыт огромный потенциал учета заслуг перед обществом.

Общественное мнение развивается в направлении повышения значимости мер морального поощрения, тем более в них скрыт потенциал учета заслуг перед обществом в дальнейшем.

Итак, реальная заработная плата как экономическая категория под воздействием рыночных принципов хозяйствования претерпевает радикальные изменения:

- с началом реформирования российской экономики реальная заработная плата уменьшилась более чем вдвое, что свидетельствует о провале социальной стороны проводимых преобразований в народном хозяйстве страны;

- превращение рабочей силы в товар вносит существенное по сравнению с дореформенным временем увеличение числа факторов, влияющих на уровень реальной заработной платы, что отражает расширение возможностей использования наемного труда в рыночных условиях хозяйствования;

- среди новых факторов, влияющих на реальную заработную плату, видное место занимают предоставляемые работникам льготы и привилегии – заменители заработной платы, а также получаемые “левые” деньги. Расширение их сферы противоречит рыночным принципам. Кроме того, государство дважды теряет налоги из-за сокращения налогооблагаемой базы: сначала – у предприятия, а потом – у работников;

- часть факторов (задержка выплаты заработной платы, потери в банках) по мере укрепления российской экономики должна сойти на нет;

- исчисление реальной заработной платы с учетом всех дополнительных факторов официальная статистика вести не в состоянии, так как на федеральном и региональных уровнях нет соответствующей базы данных. Часть этих факторов поддается исчислению на местном уровне, и, конечно, все они – в рамках хозяйствующих субъектов и применительно к работникам;

- с учетом новых факторов, выявленных в результате исследования, официально показываемую статистикой реальную заработную плату следует увеличить примерно на 75 пунктов;

- способность реальной заработной платы обеспечивать прожиточный минимум за годы реформирования российской экономики уменьшилась почти в 2 раза;

- существенный разрыв между минимумом реальной заработной платы и прожиточным минимумом объясняется низкой долей оплаты труда в денежных доходах наемных работников. Сближение уровней этих минимумов экономически обоснованно;

- невысокий уровень реальной заработной платы является следствием низкой производительности труда российских работников. При этом под производительностью труда имеется в виду выработка продукции в натуральном выражении, а не в стоимостном. В такой форме производительность труда подразумевается даже в тех случаях, когда оплата труда поставлена в прямую зависимость (в %) от конечных результатов, поскольку в основе расчета процентов лежит цена рабочей силы;

- индексация заработной платы работников коммерческих структур экономически не оправданна. В то же время она необходима для минимума заработной платы и прожиточного минимума, а также заработной платы работников бюджетной сферы.

Исходя из этих выводов необходимо:

- на новом этапе реформирования российской экономики осуществить радикальный поворот ее преобразований в сторону решения социальных проблем в целях повышения народного благосостояния;

- каждому работнику систематически определять свой прожиточный минимум и одновременно объем потребностей длительного характера, чтобы планировать личные сбережения за счет экономии получаемой заработной платы;

- каждому трудящемуся проанализировать свои возможности повышения производительности труда для выявления резервов дальнейшего роста ее уровня, поскольку повышение эффективности труда в рыночных условиях является главным источником средств для подъема народного благосостояния;

- совершенствовать законодательную базу, чтобы закрыть в ней лазейки для “левых” денег, существенно ограничить сферу безвозмездного предоставления льгот и привилегий, а также применения заменителей заработной платы;

- размер минимума номинальной заработной платы установить на уровне прожиточного минимума. Однако в ближайшие годы для этого нет экономических предпосылок из-за высокой доли в составе реальной заработной платы дополнительных факторов, характерных для переходного периода на рыночные принципы хозяйствования.

Рыночные отношения возродили в России предпринимательство, вели малый бизнес из тени, в которой он находился в годы советской власти. Еще недавно за частное предпринимательство привлекали к уголовной ответственности: в 1986 г. было осуждено более 500 человек, в 1987 г. – около 400, в 1988 г. – 150, в 1989 г. – около 100 и в 1990 г. – 54 человека, т.е. всего за 1986–1990 гг. – примерно 1200 человек.

В последние годы существования Советского Союза наметились изменения в отношении к предпринимательству. Эти изменения воплотились в Законе СССР “Об общих началах предпринимательства граждан СССР”, принятом 10 апреля 1991 г. Однако в нем было много общих положений, не дававших ответов на принципиальные вопросы. Закон лишь обозначил попытку поворота к началу рыночных отношений.

Переход на рыночную экономику органически связан с развитием предпринимательства. Об этом говорит практика стран бывшего социалистического лагеря по перестройке экономики на принципах предпринимательства: в Польше 6 января 1989 г. был принят Закон “О началах хозяйственной деятельности”, в Румынии 6 января 1990 г. Закон “Об экономической деятельности на базе свободной инициативы”, в Чехословакии 19 апреля 1990 г. – Закон “О частном предпринимательстве граждан”.

Анализ принятых законов показывает, что в них о предпринимательском доходе даны весьма скудные сведения, лишь в вышеуказанном польском законе отражено то, что доход от всех видов предпринимательской деятельности должен быть для человека дополнительным, а не основным.

В настоящее время деятельность предпринимателей привлекает пристальное внимание, подвергается анализу, критике, одобрению и неприятию. Среди вопросов, вызывающих жаркие споры, видное место занимают доходы предпринимателей. Представление о

доходах предпринимателей дают сведения о кандидатах в депутаты Госдумы РФ, опубликованные накануне выборов¹. Так, заместитель председателя правления крупного акционерного общества за 1998 г. заработал 9,6 млн руб., или по 80 тыс. долл. в среднем за месяц; генеральный директор общества с ограниченной ответственностью – 6,99 млн руб. за 1998 г.; участие в предпринимательской деятельности семи акционерных обществ принесло одному из кандидатов в депутаты Госдумы доход в 4,2 млн руб., другому кандидату – участнику в десяти АО – 2,1 млн руб. Поскольку указанные доходы показаны самими кандидатами, вряд ли придется сомневаться в их достоверности. На фоне продолжающегося обнищания населения страны размеры доходов предпринимателей вызывают раздражение в массовом сознании. Чувства миллионов россиян, чей доход ниже прожиточного минимума или близок к нему, можно понять.

Общественное мнение, сформировавшееся в сознании большинства россиян, интересно тем, насколько оправданно значительное превышение размеров предпринимательского дохода средней заработной платы россиян. В то же время сами предприниматели (безусловно, их меньшинство) считают свои доходы недостаточными в свете стоящих перед ними проблем развития производства. Что бы ни говорили о неэтичности считать деньги в чужом кармане, однако вопрос поднялся до общественного уровня, приобрел принципиальное значение для дальнейшего развития рыночных отношений, и на него надо попытаться найти ответ.

В этой связи попробуем разобраться в обоснованности отрицательного отношения к доходам предпринимателей, справедливости их размеров, природе получаемых доходов.

Анализ ряда учебников по труду, изданных за последние 2–3 года, показал, что в экономической теории отсутствует такая категория, как предпринимательский доход. Не упоминается предпринимательский доход как субъект права в Комментариях к Кодексу законов о труде, изданном по состоянию законодательства на 1 марта 1997 г.² Коллизия, когда предпринимательскому доходу в теории и законодательстве не нашлось места, а на практике он широко применяется, вызывает, естественно, противоречивые мнения.

¹ Коммерсантъ. – 1999. – 20 окт.

² См.: Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. – М.: Проспект, 1997.

5.1. Суть предпринимательства

Рыночная система хозяйствования, опирающаяся на частную собственность и конкуренцию, требует новый вид труда — предпринимательство. Внешне труд предпринимателя в большинстве случаев похож на труд директора государственного социалистического предприятия. Однако принципиальное отличие предпринимателя от директора заключается в том, что, руководя производством, предприниматель вложил в него собственный капитал, тогда как директор работает по найму у собственника средств производства. Если бывший социалистический директор, ныне первое лицо на предприятии, вложил свои средства в приобретение акций своего предприятия, он тоже становится предпринимателем. Предприниматель сначала должен накопить капитал и затем им рискнуть, приобретая средства производства и вкладывая оборотные средства, а наемный директор ничего не копит и ничем не рискует, так как он работает с чужими деньгами.

Капитал, вкладываемый в предпринимательское дело, может быть заемным. Для предпринимательского дела это не имеет значения, поскольку ответственность за его возврат несет лицо, взявшее кредит, и в случае невозврата оно теряет заложенную собственность. В качестве залога могут использоваться личное и семейное имущество, а также нематериальные активы. К таким активам относятся патенты и свидетельства на изобретения, товарные знаки, "раскрученное" имя, деловые и родственные связи. Отличительная черта нематериального залога заключается в возможности от его использования получить вполне осязаемую прибыль. Нематериальные активы могут быть непосредственно вложены в уставный капитал, и тогда их владельцы тоже становятся предпринимателями.

Пока только в зачаточной стадии, но уже есть отдельные случаи предпринимательства, при котором предприниматель, вложив капитал в производство, им не управляет, а контролирует результаты и получает дивиденды. Тот, кто живет на проценты со своего капитала, по определению С.И. Ожегова¹, называется рантье, а его доход — рента относилась раньше к нетрудовым доходам. Но как бы посмотрели трудящиеся сегодня на такое определение, если бы проценты, начисленные коммерческими банками на их сбережения, расценили как нетрудовой доход? Принципиальной разницы между процентами предпри-

нимателей и трудящихся нет. Отличие в том, что у рантье капитал обернулся несколько или даже много раз и в результате он потерял зримую связь с физическим трудом предпринимателя, а у трудящегося капитал почти не оборачивается и видимая трудовая основа сохраняется.

Только в рыночных условиях стала проявляться роль коммерческих банков в функционировании производства, но почему-то никто не возражает против их инвестиций и кредитов. По существу нет экономической разницы между банками и рантье. Другое дело — ростовщичество. Давая попавшим в бедственное положение под завышенные проценты свои деньги, большая часть которых представляет собой проценты по предыдущим сделкам, ростовщик, как правило, свой непомерно высокий доход наживает на бедствиях других. Поскольку только крайне стесненное положение толкает людей соглашаться с ростовщиком на заведомо невыгодные условия, общество, независимо от его классовости, всегда осуждало наживу на бедах. На наш взгляд, ростовщик в отличие от рантье также будет осуждаться в нашем обществе.

Трудящиеся, разместившие свои сбережения в банках, не превращаются в предпринимателей-рантье, так как не рискуют потерять свои деньги, вложенные банками в производство (случаи банкротства самих банков не рассматриваются, это другая тема). Ответственность за эффективность инвестирования — это обязанность банков: они заключают кредитные договоры. Другое дело, когда трудящиеся объединяются в кооперативы, товарищества, паевые общества. Продолжая заниматься непосредственно физическим трудом, они одновременно являются сопредпринимателями, мера ответственности которых ограничена рамками величины их вклада в уставный капитал структуры. Это не вложение своих сбережений в покупку акций. Как правило, наемный работник может приобрести незначительное количество акций, не дающих ему возможность реально воздействовать на управление производством. В рантье, получающего заранее оговоренные проценты на каждую акцию, превращает наемного работника покупка им привилегированных акций.

Большие требования предъявляются к ответственности предпринимателя за личные действия. Если в советское время за невыполнение плана директор предприятия освобождался от занимаемой должности решением вышестоящего руководителя, то при рыночной системе предприниматель, попадающий в такую ситуацию, лишается своей собственности в виде средств производства. В нынешней действительности встречаются случаи, когда он лишается личного имущества и даже жизни.

¹ См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. — М.: Советская энциклопедия, 1968. — С. 648.

Кроме того, для предпринимателя банкротство означает коренное изменение его трудовой деятельности. Это почему-то не попадает в поле зрения исследователей. Наемный работник, потеряв работу, ищет новую. Его профессиональный статус не меняется. Рабочие, специалисты и служащие продолжают трудиться в соответствии со своим профессиональным профилем.

В российской действительности последнее время, особенно в 2000 г., много примеров смены генеральных директоров, председателей советов директоров коммерческих структур. Например, на Красноярском алюминиевом заводе в течение первого полугодия 2000 г. был назначен третий председатель совета директоров¹. Предпринимателю свое дело так легко менять не удастся, потому что, как правило, невозможно без проблем продать прежнюю собственность и купить новую. Для предпринимателя потеря своего бизнеса оборачивается крахом его карьеры. Он теряет не только средства производства, но чаще оборотный капитал, без чего невозможно возродить дело или начать новое. Более того, печать неудачника образует вокруг как бы выжженную пустыню без друзей и товарищей, готовых дать кредит или оказать помощь в получении выгодного заказа.

Крах карьеры предпринимателя для человека радикальным образом меняет его образ жизни. Вместо права распоряжаться, реализовать свои идеи, быть свободным в принятии решений, самому себе устанавливать режим работы, самостоятельно набирать кадры, и прежде всего своих заместителей, бывшему предпринимателю придется подчиняться чужой воле, исполнять не всегда соответствующие принципам его работы чужие распоряжения, быть готовым к придиркам, к несправедливой, по его мнению, критике, работать вместе с людьми, к которым "не лежит душа".

Предпринимательство в России быстрее развивается в фирмах, которыми единолично или на основе владения контрольным пакетом акций управляет собственник средств производства. В таких фирмах собственник является президентом компании, председателем правления или совета директоров. Такие формы управления позволяют концентрировать власть при решении проблем, оперативно их выполнять, осуществлять централизацию ресурсов на ведущих направлениях работы, сохранять коммерческую тайну. Однако у этого стиля руководства имеются недостатки: авторитарность приня-

тия решений и их реализации, порождение бесконтрольности, непрозрачность отчетности, наличие почвы для злоупотреблений.

Общая тенденция развития предпринимательства дает надежду на то, что в России наступит время, когда акционеры не будут руководить производством, а они станут контролировать нанятых менеджеров относительно эффективного использования предоставленного в управление этих менеджеров имущества. Речь идет не только о текущем курсе акций и величине выплачиваемых дивидендов, но и о наращивании объема производства, обновлении номенклатуры выпускаемой продукции, снижении ее себестоимости.

Таким образом, рыночная система реанимировала в России такую форму труда, как предпринимательство. Оно основывается на собственности частного капитала в виде материальных и нематериальных активов, а чаще – в виде финансовых средств. В зависимости от отношения к средствам производства предпринимателей можно классифицировать следующим образом:

- предприниматель вкладывает в производство свой капитал и участвует непосредственно в его управлении. Этот вид предпринимательства может принять и другую форму: предприниматель под залог личного имущества берет кредит, вкладывает заемные средства в производство и сам участвует в его управлении;
- предприниматель участвует в производстве только своим капиталом, приобретая пай, контрольный или блокирующий пакет акций, что предоставляет право решающего голоса при рассмотрении вопросов производства;
- предпринимателями являются члены кооперативов и паевых обществ, когда, вложив в производство свой капитал, они непосредственно участвуют своим трудом в этом производстве.

В случае, если предприниматель сам руководит производством, он выполняет функции знакомого нам по советским временам директора предприятия и вышестоящего органа, а когда для руководства предприятием нанят директор, то предприниматель выступает как вышестоящий орган. Если предпринимателю придется заниматься в первом случае текущими и перспективными вопросами производства, то во втором – контролем за решением текущих вопросов и перспективой производства. Однако в обоих случаях на предпринимателе лежит обязанность решать финансовые и имущественные проблемы: обеспечение оборотными средствами и инвестициями, отчуждение и залог имущества, погашение кредиторской и дебиторской задолженности, распределение прибыли.

¹ Коммерсантъ. – 2000. – 29 июня.

В сознании многих россиян весьма живуче советское представление о путях решения указанных вопросов, когда государство, будучи монопольным собственником средств производства, определяло размеры, время и источники его финансирования. Предоставленные на возвратной основе средства не возвращались и по истечении какого-то времени списывались. Потребительский подход к решению финансовых вопросов производства до сих пор не "выветрился" из нашего сознания, особенно у крестьян и северян. Тяга к "халяве" неистребима, ее можно лишь ослабить, уменьшить, заглушить на какой-то период. О существовании потребительского подхода красноречиво говорят примеры плачевного состояния тех предприятий, где контрольный пакет акций принадлежит трудовому коллективу, что особенно присуще для текстильной и угольной промышленности. Такое поведение трудовых коллективов нельзя осуждать, так как бытие определяет их сознание и последующее поведение. Основу трудовых коллективов составляют рабочие, инженерно-технические работники и служащие. Часть их, располагая обыкновенными акциями, плодотворно участвовать в управлении производством не умеет, а тот, кто умеет, не имеет возможности для реализации своего права.

Подавляющее большинство трудового коллектива от руководства своего предприятия, распоряжающегося отданной ему в управление собственностью, ждет главным образом заработной платы и дивидендов. Помните побасенку о Ходже Насреддине. Когда мулла тонул, люди хотели его спасти и кричали: "Дай руку!" Но он, хотя уже захлебывался, руку не давал. Насреддин, увидев это, воскликнул: "Разве мулла хоть раз в жизни кому-нибудь что-нибудь давал!". Обращаясь к мулле, сказал: "На руку", — и протянул ее. Тот сразу за нее ухватился и выбрался из воды. Подобное происходит и с трудовыми коллективами. Рабочие, инженерно-технические работники и служащие, всю свою трудовую жизнь, не будучи озабочены изысканием денег для модернизации, реконструкции и развития производства, как раньше, так и теперь, оставаясь сегодня наемными работниками, объективно не могут проникнуться заботами производства. Поэтому только предприниматель, реально управляющий производством и осязаемо чувствующий как отдачу, так и ответственность за него, может вкладывать в производство собственные финансовые накопления, ранее накопленные средства за счет получаемого предпринимательского дохода. Естественно, чем крупнее производство, тем больше доход применительно к одному предпринимателю. В общем сознании предприниматель нередко отождествляется лишь

с физическим лицом, у которого видятся только личные потребности, и в этой связи его предпринимательский доход оценивается как по меньшей мере баснословное излишество.

Вместе с тем никто не отвергает существующие проблемы. Нет действенного механизма выделения из предпринимательского дохода той его доли, которая по своей сути соответствовала бы заработной плате наемных работников. Общественность возмущают законные возможности предпринимателей уходить от уплаты налогов, когда находящиеся в личном распоряжении квартиры, дачи, машины юридически оформлены на фирму как служебные и переданы фактическому владельцу как бы во временное пользование. Находятся способы оплатить за счет фирмы даже отдых и лечение предпринимателя и его семьи. На наш взгляд, такая практика и дальше будет продолжаться, поскольку ориентиром, наглядным примером является материальное обеспечение государственных чиновников, которые за счет государства получают квартиры, пользуются дачами, ездят на служебных машинах, бесплатно лечатся и по льготным ценам одеваются, обуваются и отдыхают.

Ранее рассматривался вопрос регулирования отношений предпринимателя (работодателя) с наемными работниками под углом зрения защиты прав носителей наемного труда. Это было правомерно. Однако сам предприниматель (работодатель) тоже нуждается в защите своих прав. Он работает в конкретных юридических, экономических, финансовых, налоговых, инвестиционных и других условиях хозяйственной деятельности. На этих условиях активно воздействует государство на федеральном, региональном и местном уровнях с помощью различных государственных органов. Несовершенство законодательства усиливается несогласованностью действий различных государственных органов. Защита от неправомерных действий занимает много сил и времени предпринимателя, которые затрачиваются в ущерб бизнесу. Очевидно наличие определенных принципов осуществления предпринимательства. Они прямо или косвенно названы или учтены в российском законодательстве. Однако при совершенствовании законодательных норм соблюдение этих принципов нередко не обеспечивается. Например, в 2000 г. при утверждении в Государственной Думе второй части Налогового кодекса Минфин РФ предпринимал упорные попытки отменить презумпцию невиновности налогоплательщика. Нецелесообразность этого принципа Минфином РФ рассматривалась лишь с позиции увеличения сбора налогов. Однако мало кто видит необходимость в ней с точки зрения защиты бизнеса от из-

лишних наскоков правоохранительных органов, имеющих широкие карательные возможности и не несущих материальной ответственности за их неправомерное применение. Можно привести и другие примеры. Поэтому назрела необходимость кодификации в одном документе основных принципов ведения предпринимательства. Он регулировал бы важнейшие правила взаимодействия предпринимателя с государством. Вместе с тем очевидно, что исполнительная власть не заинтересована в дополнительной регламентации своих действий. В этой связи было бы к месту создание союзов предпринимателей (по отраслям), по примеру Ассоциации российских банков.

5.2. Особенности предпринимательского труда

Отличия предпринимательского труда от наемного определяются правом предпринимателя на владение, использование и распоряжение собственностью в виде основных и оборотных средств производства. Для выявления этих отличий рассмотрим несколько конкретных примеров из истории предпринимательства.

Всех знаменитых предпринимателей подняли на гребень их успехов генерация новых идей – и главное – их реализация. М.А. Ротшильд, основатель одноименного семейства банкиров, одним из первых использовал для оплаты покупаемых тканей векселя должников, что явилось толчком для расширения безналичных расчетов; был пионером создания межгосударственной банковской системы, позволившей практически одним росчерком пера переводить огромные суммы из страны в страну, избавляя клиентов от дополнительных издержек и риска потерь; создал скоростную, для своего времени, курьерскую связь для быстрейшего сообщения последних известий. С.А. Онассис начало своему богатству положил покупкой у обанкротившейся компании судов типа “Либерти” по бросовой цене – за сотую часть их реальной стоимости, в то время как другие не смогли увидеть перспективу их использования. Сэр Д. Голдсмит, не имея собственных средств для покупки благополучных предприятий, брался за убыточные, от которых многие отказывались, и выводил их на прибыльный уровень работы. Наследники П.С. Дюпона, основателя династии производителей пороха и динамита, после второй мировой войны выбросили на рынок нейлон – продукт, преобразивший текстильную промышленность и придавший новое качество ее изделиям. Рождение нефтяной империи Рокфеллеров связано с пред-

видением на заре нефтяного бизнеса значения транспортировки, переработки и хранения нефти. Г. Форд прославился перестройкой технологии производства автомобилей, ставшей одним из великих преобразований промышленности. Он придумал движущийся конвейер, позволивший за счет снижения себестоимости превратить автомобиль в товар широкого потребления¹.

Отечественное предпринимательство было прервано в 1917 г. на несколько десятков лет. При советской власти оно было загнано в “теневого” сектор экономики. Сейчас предпринимательство только начало возрождаться. Поэтому обратимся к российской истории. Прошлое России славно своими предпринимателями.

Один из крупнейших предпринимателей XIX в. В.В. Кокорев сначала проявил себя новатором по преобразованию винной торговли, затем в 1859 г. построил первый нефтеперерабатывающий завод около Баку (в США в том же году впервые в мире было осуществлено лишь машинное бурение на нефть, а нефтеперерабатывающий завод был построен пять лет спустя). С.В. Морозов, основатель династии, начал свое восхождение с объединения производства, с доставки готовых изделий и с оптовой торговли (но не розничной) в одних руках. Потом дело С.В. Морозов расширил за счет скупки у крестьян-кустарей готовой продукции и продажи ее вместе со своей. Его сын Тимофей добился успехов в текстильном производстве за счет отказа от приобретения импортного оборудования и изготовления отечественных ткацких станков.

П.М. Рябушинский, родом из знаменитой династии, добился признания у широких масс покупателей за счет лучшего учета их потребительских интересов, приступив к выпуску новинок для того времени – тканей из смеси египетского и американского хлопка, гладких, узорчатых тканей белых и крашенных сортов. Основатель другой династии Ф.А. Гучков, своевременно оценив перспективы изменения потребительского спроса, первым стал производить шали на манер турецких и французских. Продолжателем его дела сын Ефим систематически вкладывал большие средства в усовершенствование производства, зорко следя за техническим прогрессом на иностранных мануфактурах. Еще до отмены крепостного права в России он стал выкупать у помещиков крестьян, формируя из них свои рабочие кадры.

¹ См.: *Монетье Алан. Легендарные миллиардеры.* – Санкт-Петербург, Академический проект, 1996.

С.И. Мальцев, представитель еще одной знаменитой династии, прославился многими идеями. Будто предвидя тройственную агрессию в Крыму в 1854–1855 гг., он предложил построить железную дорогу от Екатеринослава в Крым, которую можно было бы впоследствии использовать для подвоза боеприпасов. Ему принадлежит первенство в создании в России паровых машин, в установке на военных кораблях винтовых двигателей собственного производства; на его заводах зародилось русское пароходное дело, стали применяться первые паровые молотилки, введена в эксплуатацию первая газовая мартеновская печь. В 1841–1843 гг. он предложил правительству организовать кредитование выращивания хлеба (но идея не была реализована, как многое и сейчас, из-за недостатка средств), ввел в действие первый в России частный телеграф, для сбыта готовой продукции во многих крупных городах страны учредил торговые дома, для повышения производительности труда установил 8-часовой рабочий день на 20–30 лет раньше, чем в Западной Европе¹.

Столь подробное описание новаторских заслуг предпринимателей потребовалось из-за необходимости подтвердить новаторскую особенность их труда конкретными примерами. Кроме того, у труда предпринимателей много общих обязательных качеств для этого вида деятельности. Прежде всего следует назвать высокую трудоспособность и крепкое здоровье, инициативность и предприимчивость, коммерческую интуицию и знание экономики, готовность идти на риск и нести ответственность в случае неудачи, осознание взаимосвязи между общественным и личным богатством.

Использование результатов научно-технического прогресса имеет для предпринимателей конкретное материальное воплощение. Использование новых идей в рыночных условиях дает преимущество тем, кто первым выходит на рынок с новыми товарами и услугами или придает привычным товарам и услугам новые потребительские свойства. Дело в том, что после окончания начального периода освоения, когда возмещаются затраты на внедрение новшества, «пионер» остается на товарном рынке монополистом и получает отдачу за предвидение, риск, оперативность в виде максимальной прибыли. Затем к новому делу проявляют интерес другие предприниматели, на рынке возникает конкуренция, и размер прибыли снижается. Погоня за максимальной прибылью – мощнейший стимул для предпринимателей.

¹ См.: Гавлин М. Российские Медици. – М., ТЕРРА, 1996.

Согласно социологическим опросам в Америке бизнесменов волнуют сугубо предпринимательские проблемы: получение прибыли, управление и поддержание роста бизнеса, регулирование притока денег, новые технологии. Вопрос о состоянии экономики страны стоит на 5-м месте в списке из 15 важнейших вопросов, доступ к капиталу – на 11-м, коррупция и инфляция не были отмечены вообще. В России, напротив, основные проблемы находятся за рамками бизнеса как такового. 90 % опрошенных предпринимателей считают главным препятствием на пути развития бизнеса налоговую политику государства, 81% – отсутствие нормального законодательства, 67% – крайне затруднительный доступ к капиталу, 66% – нестабильность банковской системы, 55% – коррупцию во властных структурах¹.

Российские трудности на пути предпринимательства многие граждане не выдерживают. Например, из Пензы за границу уехал 26-летний А. Петровичев, преуспевающий хозяин двух магазинов. Причина – в усталости бороться с постоянным прессингом. Его мнение: «С этими ребятами (криминалом. – В.Р.) просто: они меру знают. Мафия в России – это государство»².

Кроме того, суммировать требования, предъявляемые внешней средой к деятельности предпринимателя, то всю их совокупность можно представить в виде трех конечных результатов этой деятельности:

- своевременная выплата заработной платы в соответствии с заключенными трудовыми договорами;
- уплата в установленные сроки положенных налогов и обязательных платежей;
- выплата акционерам дивидендов в размерах, обеспечивающих им на вложенный капитал доход в процентах выше депозитных ставок коммерческих банков.

Предпринимательство предъявляет высокие требования к человеческим качествам.

Отечественным предпринимателям необходимо овладеть обязательно одним качеством, которое является обычным для зарубежных. С уходом социалистической системы хозяйствования, основанной на общественной собственности на средства производства, народное хозяйство утратило возможность планировать вперед на длительный пе-

¹ См.: Смирнов С. Поддержка российского предпринимательства // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 29.

² Известия. – 1999. – 18 мая.

риод. Годовой план для предприятия был обычной практикой. Пятилетний план министерства служил для предприятий ориентиром для определения стратегии своей деятельности. В рыночных условиях текущий план и перспективу приходится определять предпринимателю. Это может быть разработка планов собственными силами или одобрение и утверждение их проектов, подготовленных нанятыми для этого специалистами. Для того чтобы принять верное решение, от предпринимателя требуется не только знание различных вопросов текущей хозяйственной деятельности, но главное – умение правильно оценить будущую конъюнктуру и определить стратегию своего бизнеса. Способность планировать будущую деятельность – одно из важнейших качеств преуспевающего предпринимателя.

Еще одну черту характера предпринимателя необходимо отметить как обязательное условие процветания его бизнеса – смелость, устойчивость при неудачах. Большинство честных предпринимателей, особенно ведущих мелкий бизнес, ощущает на себе воздействие “теневой экономики”, которая пышно расцвела в период перехода к экономике рыночной, когда разрушается прежние устои государства и создается базис нового общества. По данным МВД России, в 1990–1991 гг. в теневой экономике производилось 10–11 % ВВП, в 1993 г. – 27 %, в 1995 г. – 45 %, в 1996 г. – 46 %¹.

МВД России величина теневого налично-денежного оборота (без учета потребительского рынка и банковского дела) оценивается более чем в 30 млрд руб. в год. Доходы, получаемые в легальном бизнесе, имеют весьма большую теневую составляющую, почти равную, по оценке Л. Косалса², налогам, выплачиваемым государству, а с учетом платы за “обналичивание” – равную налогам государства (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Примерное распределение доходов в легальном бизнесе	%
Заработная плата и доходы предпринимателей	40
Налоги государству	25
Выплаты “крышам” и чиновникам	20
Инвестиции	10
Плата за “обналичивание”	5

¹ Вопросы экономики. – 1999. – № 10. – С. 59.

² Там же. – С. 70.

Нагрузка на бизнес в виде выплаты из дохода пятой части “крышам” и чиновникам достаточно велика. Ее весомость определяется в сравнении с другими составляющими. Как видно из данных табл. 5.1, расходы на “подпитку” составляют половину основных затрат – на заработную плату и доход предпринимателя – и вдвое превышают инвестиции в дальнейшее развитие производства. Такая нагрузка обескровливает бизнес, не дает возможности для его совершенствования, оставляет средства лишь на поддержку своего существования.

Поэтому предпринимателю приходится “вертеться” между Сидлой и Харибдой, т.е. все время искать наиболее оптимальные пути решения проблем бизнеса, с тем чтобы выжить в условиях ожесточающейся конкуренции, с одной стороны, и обойтись минимальными потерями при расчетах с “крышами” и чиновниками – с другой. Здесь наиболее ярко проявляется степень профессионализма предпринимателя.

Одно ясно с самого начала – для сохранения своего бизнеса предпринимателю важно не поддаваться “теневому” давлению в первый период или в трудные моменты работы.

Научно-технический прогресс, развитие рыночных отношений неумолимо усложняют производство, поэтому повышаются требования к качеству человеческой составляющей производства. Огромно значение труда руководящих работников. Это, естественно, привлекает внимание исследователей, чтобы смоделировать образ руководителя будущего, а затем под этот образ готовить и подбирать кандидатов.

Требования к профессиональным качествам руководителей хозяйствующих субъектов непостоянны, они зависят от состояния рынка.

По мнению специалистов Института стратегических изменений американской компании Andersen Consulting¹, до начала 90-х годов от управляющих требовалось в основном три качества: способность управлять большим числом работников, компетентность в своей области бизнеса и способность работать на международном уровне. Еще ценились управляющие, сосредоточивающие в своих руках все идеи, ресурсы и рычаги руководства корпорацией. Опрос мнения среди 100 управляющих наиболее динамичных компаний США, Европы и Австралии показал, что среди качеств руководителя появилось новое, скорее напоминающее учителя и координатора.

Изменения на рынке привели к тому, что в связи с обострившейся конкуренцией на первый план вышла финансовая компетентность, на второй – коммуникативные способности. Срок пребывания на ру-

¹ Ведомости. – 1999. – 29 сент.

ководящей должности ощутимо сократился. По мнению тех же специалистов, если в конце 80-х гг. он составлял в среднем 10 лет, то теперь – 7 лет в США и всего 4 года – в Австралии. Причина заключается в падении эффективности руководства из-за неспособности перестроиться применительно к быстрым изменениям конъюнктуры на рынке.

По прогнозу исследователей указанной американской компании через 5–10 лет могут быть востребованы следующие качества управляющего-лидера:

- глобальное мышление (понимание макротенденций развития экономики и умение учитывать их при принятии решений);
- способность предвидеть новые возможности;
- умение выражать интересы корпорации;
- способность развивать и наделять правами персонал;
- понимание важности культурного многообразия интересов;
- умение работать с командой и партнерами;
- чувство перемен;
- технологическая компетентность;
- поддержка конструктивных инноваций;
- забота о потребностях клиента;
- стремление к конкурентному превосходству;
- личное мастерство (способность к трезвой оценке своих сильных и слабых сторон, стремление к самосовершенствованию);
- умение делиться лидерскими функциями;
- принципиальность.

Понятно, эти 14 характеристик будущего управляющего-лидера представляют собой идеал, к которому действующим управляющим следует стремиться. Они позволяют выявить качества, которых не хватает управляющим, являются ориентиром для предпринимателей в подборе новых кадров менеджеров.

Одновременно, опираясь на перечисленные критерии при подборе управляющих, предприниматели глубже и быстрее осознают высокий уровень требований к человеческим качествам, необходимым для полноценного руководства коммерческой структурой. Предприниматели отстраняются от того, чтобы непосредственно возглавлять коммерческое дело, что создает условия для формирования профессионализма среди высшего звена управляющих. Такое развитие предпринимательства отвечает основным принципам прогресса: разделение, специализация и кооперация. Кроме того, предприниматели получают возможность более объективно оценивать результаты менеджмента и принимать оптимальные решения.

По мнению западных экспертов, проработавших в России в среднем 5,5 года, иностранные предприниматели должны быть способны использовать высокий интеллектуальный и образовательный уровень российских управляющих, уметь выбирать тех, которым можно доверять, так как от этого повышается эффективность их труда, своевременно ставить перед россиянами новые задачи, создавая режим “постоянного мозгового штурма”, позволяя использовать им свои творческие наклонности, стремление уйти от рутины.

Отечественные исследователи значительно глубже понимают специфику необходимых качеств российских руководителей хозяйственных структур. По их оценке, менеджер в условиях рынка обязан быть стратегом, досконально знать маркетинг и производство, уметь управлять финансами, организовать продажи своей продукции, совершенствовать новые продукты, внедрять информационные технологии на своем предприятии, осуществлять административные функции, знать право, руководить человеческими ресурсами, обеспечивать безопасность, заниматься связями с общественностью и рекламой. Поскольку рынок в России находится в зачаточном состоянии, государство пока в большинстве случаев прямо или косвенно остается основным партнером, клиентом и противником рыночных предпринимателей. В этой обстановке преуспевают руководители, обладающие умением работать с государством. Под этим подразумевается лоббистская деятельность, возможность “выбивать” льготы, проводить зачеты, строить схемы уменьшения налогового пресса, получать субсидии и т.п. В настоящее время эта функция по сравнению с профессиональными функциями менеджера ценится гораздо выше.

Столь пристальное внимание к профессиональным качествам предпринимателя вызвано особенностями научно-технического прогресса. Складывается новый, постиндустриальный уклад общественного производства, ядром которого становится производство новых знаний и интеллектуальных технологий. Человеческие и финансовые ресурсы – наиболее мобильные элементы совокупного общественного капитала – становятся все в меньшей мере связаны с традиционными ограничениями: территорией, хозяйственной инфраструктурой, институтами принуждения и насилия. Такое направление развития научно-технического прогресса для предпринимателя служит ориентиром для его будущего бизнеса, в котором знания и способы производства будут основными доходами¹.

¹ Эксперт. – 2000. – № 23. – 19 июня.

Перечень личных качеств предпринимателей будет неполным, если не упомянуть нравственную основу предпринимательской деятельности. Еще наш великий предшественник генералиссимус А.В. Суворов самым главным в воспитании солдат российской армии считал формирование у них нравственности и осознание собственного достоинства¹. Безнравственность является одной из причин распространенного среди предпринимателей "кидания" друг друга, коррупции, цинизма, двуличия и обмана в деловой жизни. Забыто, что личный, частный успех должен отвечать интересам общества. Отсутствие собственного достоинства у предпринимателей не позволяет возродиться "купеческому слову", твердость которого была широко известна. Деловые отношения в России обросли бюрократизмом, подрываются недоверием, "вязнут" в переговорах. В результате этого развитие предпринимательства только тормозится.

Подытоживая изложенное относительно личных качеств предпринимателя, можно сделать вывод о непригодности к ним знаменитого лозунга о том, что "незаменимых людей нет". Предпринимательство во многом сродни творчеству, и личность предпринимателя – главное в деле.

Ранее упоминалась необходимость руководителям иметь крепкое здоровье. Их временное отсутствие сразу сказывается на бизнесе.

В табл. 5.2 приведены данные информационно-аналитического центра Минздрава России о заболеваемости трудоспособного населения России².

Таблица 5.2
(%)

Заболевание	Население в возрасте 18–60 лет	Руководители хозяйствующих субъектов
Болезни кровообращения	47	58
Злокачественные образования	10	12
Болезни нервной системы	6	10
Травмы	12	2
Психические расстройства	8	6
Туберкулез	3	0

¹ Заичкин И.А., Почкаев И.П. Екатеринбургские орлы. – М.: Мысль, 1996. – С. 13.

² Власть. – 1999. – № 37 (338).

Продолжение

Заболевание	Население в возрасте 18–60 лет	Руководители хозяйствующих субъектов
Болезни органов пищеварения	6	3
Болезни эндокринной системы	4	4
Болезни костно-мышечной системы	4	5

Из данных Минздрава России хорошо видна специфика заболеваний российских руководителей. Кроме личного, здоровье руководителя имеет еще и экономическое значение, поскольку длительное его отсутствие на работе оборачивается пагубными последствиями для бизнеса.

Вывод напрашивается сам: крепкое здоровье руководителя – неотъемлемое его качество, не менее значимое, чем профессиональные способности, в зависимости от которого эти последние обесцениваются, и порой мгновенно.

Понятно, что необходимость соответствовать требованиям, предъявляемым к предпринимательскому труду, производит как бы естественный отбор из человеческой массы сравнительно небольшой группы личностей, способных успешно нести тяжелую ношу предпринимательства. Практика свидетельствует, что в действительности лишь немногие люди обладают способностью к предпринимательской деятельности и еще меньше – способностью добиваться успехов на предпринимательском поприще. Наличие исключительности недостаточно для высокой оплаты труда. Склонность к предпринимательству должна воплотиться в результатах производства и в конечном счете – в прибыли, часть которой является основой предпринимательского дохода.

Здесь нельзя не отметить не относящиеся непосредственно к труду черты личного характера, присущие многим предпринимателям, такие, как непомерное стяжательство, неразборчивость в средствах ради достижения поставленной цели, невежество в вопросах, не имеющих отношения к делу. Одновременно для значительной части предпринимателей характерны практический, цепкий ум, моральный аскетизм и самоограничения, стремление к культурным достижениям, благотворительности и меценатству.

С началом предпринимательской деятельности у работников существенно меняется стиль жизни. Для подтверждения сказанного

сошлемся на результаты исследования сотрудников ИЭРАН¹. Больше чем у половины охваченных обследованием предпринимателей возросла занятость на работе. В среднем рабочий день достигает 10 часов, рабочая неделя – 54 часов, а с учетом работы дома – около 59 часов и в отдельных случаях – 70 часов.

У предпринимателей меньше времени для отдыха и досуга. Их активные виды заменяют пассивными: просмотр телепередач, чтение газет, прогулки, просто отдых. Сокращается число встреч с друзьями и их продолжительность. Наряду с этим усиливается тяга к проведению досуга, связанного с риском и азартностью. Более половины опрошенных последние два года не были в отпуске.

Из исследования сотрудников ИЭРАН следует, что преувеличено общественное мнение об огромных доходах большинства предпринимателей. Доход половины респондентов из числа предпринимателей не превышает 500 долл. в месяц. Многие продолжают жить в маленьких (в среднем – 37 кв.м), старых квартирах, вынуждены экономить на продуктах и одежде². Их жизненный стиль скорее аскетический, традиционный, чем обеспеченный, когда на психику человека не давит пресс необходимости экономить на удовлетворении личных потребностей.

5.3. Принципы формирования дохода предпринимательского труда

Анализ сущности предпринимательства показывает, что оплата труда не подходит для формирования его дохода. Предпринимательство образуют четыре составляющие: первая – величина капитала, вложенного в предпринимательское дело; вторая – степень новизны этого дела; третья – риск собственным капиталом и четвертая – собственный живой труд предпринимателя в данном производстве. Живой труд не случайно оказался последним среди составляющих предпринимательства, так как он не является обязательным. Не все предприниматели стремятся руководить производством в качестве его генерального директора. Им достаточно возглавить совет директоров или быть одним из его членов, а некоторые без амбиций удовлетворяются участием в общих годовых со-

¹ См.: Рощина Я. Формирование предпринимательского слоя и дифференциация стилей жизни // Вопросы экономики. – 1999. – № 3. – С.114–127.

² См.: Там же.

браниях акционеров. Работа в составе совета директоров оплачивается, но принципы ее организации существенно отличаются от оплаты труда директора. Если эта оплата подходит для дохода в соответствии с четвертой составляющей предпринимательства, так как в основе оплаты труда лежит стоимость рабочей силы, то для первых трех необходимо что-то другое, поскольку речь идет о вознаграждении за другие факторы.

Часть предпринимательского дохода за вложенный капитал, очевидно, должна определяться в соответствии со ставкой за кредит. Ее может представлять ставка рефинансирования ЦБ РФ, но ближе к сути – ставки коммерческих банков за предоставленные кредиты. Правда, со ставкой ЦБ РФ проще – она одна, а коммерческих банков много, и выбор подходящей ставки не так прост. Кроме того, все эти ставки устанавливаются на текущий момент. Для предпринимателей нередко необходима кредитная ставка на будущий период: при заключении сделок и особенно при вложении капитала в новое дело.

За новизну предпринимательского дела доход предпринимателя, видимо, определяться должен от прибыли за весь период использования новизны. При расчете прибыли должны быть учтены все затраты, включая выплаты предпринимателю за вложенный капитал, риск его потери и оплату труда как руководителя предприятия. Однако из-за новизны расчет дохода и себестоимости в значительной мере остается условным. Сама прибыль определяется как обычный экономический эффект от любого бизнеса, и для выплаты предпринимателю его дохода она должна быть зафиксирована в бухгалтерском балансе.

В основе дохода за риск своим капиталом должна быть степень реальности потери этого капитала. Реальность потери определяется обстановкой в экономике, состоянием законодательства, соблюдением правовой и договорной дисциплины, экономической обоснованностью осуществляемой хозяйственной деятельности.

Потеря капитала возможна из-за объективного развития технологического цикла производства, подчиняющегося S-образной кривой, отражающей зависимость между затратами и полученными результатами. Вначале, когда средства вкладываются в разработку новой продукции, успехи скромны. Затем успехи нарастают скачкообразно, значительно опережая рост затрат. Наконец, наступает предел роста эффективности производства. Если предприниматель этот момент не уловит, производство в конечном счете обанкротится, и предприниматель потеряет свой капитал. Чтобы этого

не случилось, предпринимателю вовремя следует начать обновление производства¹.

Расчет указанных потерь отличается достаточно высокой степенью виртуальности. Возможна их так называемая экспертная оценка, сопряженная с большой долей субъективности. Коммерческие банки также рассчитывают возможные невозвраты кредитов и для их компенсации увеличивают кредитную ставку. Но размер увеличения является банковской тайной. Поэтому любому предпринимателю приходится полагаться на собственный профессиональный опыт и коммерческую интуицию.

Такая оценка риска в какой-то степени уменьшает возможность потери капитала, но мера уменьшения не определена. Действительно, как вычислить форс-мажорные случаи, связанные, например, с решениями правительства? Так, только в июне 1999 г. правительство заключило с крупными естественными монополиями картельное соглашение о замораживании цен и тарифов до конца года, взяв на себя обязательство в течение срока действия соглашения не изменять ставки налогов и сборов. Однако в июле, т.е. спустя всего месяц, правительство предприняло попытку ввести временные пошлины на экспорт дизельного топлива. При предполагаемом повышении пошлин примерно в 4 раза, по оценке экспертов, экспорт газойля терял смысл: вся прибыль уходила на уплату пошлины. Поэтому экспортеры дизельного топлива обоснованно расценили эту задумку правительства как выход из соглашения².

Такое поведение правительства не случайно: оно хочет иметь "свободу рук" в экономике, особенно в области налогового законодательства, чтобы вводить новые налоги в любое время и еще придавать им обратную силу. Понятно, что все расчеты предпринимателя на доходность его дела в таких случаях рушатся.

Ориентируясь на правительство, подобным образом ведут себя по отношению друг к другу предприниматели и наемные управляющие. "Кидание" своих партнеров стало обычной практикой в России. От него страдают также правительство, иностранные инвесторы и, конечно, население. Складывается интересная ситуация: условия погашения долгов диктует сам должник, а кредитору остается соглашаться с ними или распрощаться с надеждой вернуть свои деньги. Безрадостная

ситуация для собственника капитала: без потерь не обойтись. Безвыходность толкает предпринимателя к стремлению "вытащить" свой капитал хотя бы в номинальной величине, отказавшись от получения дохода от его оборота и соглашаясь на убыток от инфляции.

После всего сказанного как можно осуждать предпринимателей за стремление получать возможно высокий предпринимательский доход на вложенный в производство собственный капитал, заработанный ранее "потом и кровью" (об обогатившихся мошенническим путем с нарушениями российского законодательства речь не идет)?

Таким образом, труд предпринимателя значительно более сложен, чем труд наемного работника. Он включает не только свойства наемного труда, но и другие качества, связанные с использованием собственного капитала: предприимчивость в самых разных формах, тяга к прогрессивному, способность нести ответственность своим имуществом, обладание крепким здоровьем и качествами лидера. Взвесить количественно эти специфические качества труда предпринимателя пока не представляется возможным. Отсюда выделить из предпринимательского дохода собственную оплату его труда также невозможно, тем более что в состав предпринимательского дохода входят средства, принадлежащие предпринимателю, полученные как амортизация средств производства и прибыль от хозяйственной деятельности.

Правда, есть одна возможность выделить собственную оплату труда предпринимателя, если внести некоторые поправки в бухгалтерскую отчетность, т.е. в пассиве баланса коммерческой структуры следует предусмотреть отдельный учет расходов, направленных на удовлетворение потребностей предпринимателя. Деньги могут быть выданы в наличной и безналичной формах или израсходованы на оплату счетов предпринимателя. Следовательно, эти расходы облагаются подоходным налогом, который может уплачиваться за счет средств коммерческой структуры. При этом расходы должны производиться только за счет чистой прибыли. Для этого необходимо усилить контроль за крупными расходами населения.

5.4. Размеры предпринимательского дохода

Политическую и социальную остроту вызывает вопрос об оптимальности величины предпринимательского дохода, т.е. о его нижней и верхней границах. Видимо, нижней границей можно признать заработную плату руководителя предприятия. Она обеспечивает средства для жизни предпринимателя и его семьи, но не более.

¹ См.: *Фостер Р.* Обновление производства: атакующие выигрывают. - М.: Прогресс, 1987. - С. 33-34.

² *Коммерсантъ.* - 1999. - № 115. - 3 июля.

Сложнее с верхней границей. Перед предпринимателем как собственником капитала стоит задача обернуть его (возвратить капитал и вновь вложить его в дело), не потеряв реальную величину из-за неизбежной инфляции, и, наконец, хорошо бы что-то “наварить” на вложенный капитал, так как предпринимательство гибнет без развития, а оно требует дополнительных затрат.

Максимум предпринимательского дохода может находиться в пределах полученной прибыли от реализации задуманного дела.

При прочих равных условиях экономическая обоснованность хозяйственной деятельности рассчитывается с разной степенью точности в зависимости от потребности. Методик по разработке бизнес-планов достаточно. Сложнее, если речь идет о ноу-хау, когда вопросы производства нового изделия, его потребители и технологии эксплуатации неясны. Попробуем подтвердить это на конкретных примерах.

Токудзи Хаякова не получил настоящего образования, но прославился как механик-самоучка с коммерческой интуицией. Он изобрел “вечный” (не требующий заточки) карандаш и калькулятор, а мировое признание завоевал, сделав первые в Японии и получившие затем широкое распространение в мире радиоприемники и телевизоры SHARP, жидкие кристаллы и микроэлектроника. Все, что прошло через его руки, он придал массовый характер, сделал обычным и привычным. Способность разглядеть большое будущее в новых технических разработках не изменяла Т.Хаякове на протяжении всей его долгой жизни. Так, первый радиоприемник он увидел в часовом магазине, когда в Японии еще не было радиовещания. Не имея понятия об электрических схемах, он с товарищами собрал аппарат SHARP. Чтобы сделать его доступным массовому потребителю, он использовал конвейерный метод изготовления. Точно так же поступил с телевизором и калькулятором. Чтобы удешевить продукцию, он первым в мире собрал микросхемы и применил жидкокристаллическую технологию¹.

Очевидно, Т.Хаякова в своих решениях руководствовался природной интуицией. Если будущее калькулятора еще как-то просматривалось в эпоху массовых расчетов, а телевизора – в связи с острой потребностью населения в новой форме информации, микросхем и кристаллов – в целях повышения качества, надежности и уменьшения габаритов аппаратов, то рассчитать будущие расходы и ожида-

¹ Деньги. – 1999. – № 10. – С. 47–51.

емые доходы от выпуска “вечного” карандаша, когда грамотность еще не была присуща большинству населения, радиоприемника – когда не было системы радиовещания, было весьма проблематично. Уверенность в своей интуиции помогла Т.Хаякове принять решение взяться за новые дела.

Вот пример иного результата. Бурение первой нефтяной скважины организовал Эдвин Дрейк, бывший железнодорожный проводник. Отсутствие образования и опыта работы с нефтью привело в конечном счете к пожару из-за неправильного обращения с добытой нефтью. Из-за неспособности увидеть будущее нефти как топлива Э.Дрейк отказался от своего дела, и деньги на нефть первым научился делать Д.Рокфеллер¹.

Для преуспевающих предпринимателей характерна коммерческая интуиция. Например, В.В.Кокорев, когда в 1859 г. построил нефтеперерабатывающий завод около Баку, мало кто мог это понять, поскольку нефть до этого использовалась для снятия ревматических недомоганий на суставах². Очевидно, пионерство В.В.Кокорева покоилось на интуитивной оценке перспектив нефти, так как математически просчитать эффективность использования нефти в качестве топлива было нереально. Не случайно профессор математики Ф.Чижев верно отмечал как крупный недостаток В.В.Кокорева отсутствие серьезных и основательных расчетов при ведении дел³. Право на подобное ведение дел он, как и другие предприниматели, имел, поскольку вложил в дело собственный капитал и в случае неудачи рисковал потерей личного и семейного имущества. Это нередко и происходило. Так, С.И.Мальцев, вложив в конце 60-х годов XIX в. более 2 млн руб. в изготовление паровозов и железнодорожных вагонов, не получил от правительства обещанных долгосрочных заказов и понес огромные убытки⁴.

Среди нынешней плеяды предпринимателей можно найти потомков прежних российских промышленников, банкиров, купцов. К примеру, Дмитрий Зимин – создатель и руководитель компании “Вымпелком”. Он прямой потомок династии, владевшей крупной текстильной фабрикой в г. Дрезне Московской области и еще одной в Орехово-Зуево. Интересы рода Зиминных не ограничивались тек-

¹ Деньги. – 1999. – № 23. – С. 49–51.

² Там же. – 1999. – № 23. – С. 49.

³ См.: Гавлин М. Российские Медици. – С. 18, 25.

⁴ Там же. – С. 175.

стильным производством. С именем одного из их рода связано появление в Москве водопровода, другого – создание одного из первых в России футбольных клубов. Зимины построили больницу, библиотеку, организовали Оперный театр Зимина, предшественника Московского театра оперетты. Начало роду Зиминых положил Семен Григорьевич – подмосковный крестьянин, сумевший на свои трудовые сбережения основать небольшое шелкоткацкое дело¹.

Нынешняя действительность на фоне общего упадка экономики страны дает отдельные примеры удачного предпринимательства. Москвич с фамилией, “на которой вся Россия держится”, Иванов, сегодня – владелец Московского шарикоподшипникового завода². Еще 10 лет назад он служил в армии старшим лейтенантом. В связи с сокращением численности Российских Вооруженных сил стал искать себя в гражданской жизни. Начал с прессовщика по изготовлению пуговиц, затем продавал копилки, телефонные аппараты. Настоящим бизнесменом А.Иванов почувствовал себя, когда стал продавать КамАЗы. Сумев получить кредит в коммерческом банке и закупив на заводе 75 автомашин, он их продал через несколько месяцев и на этом заработал первоначальный капитал. В 1993 г. на КамАЗе сгорело производство двигателей. Тогда А.Иванов на Барнаульском заводе двигателей сумел наладить производство моторов для КамАЗов, увязав поставку для них комплектующих деталей с 27 предприятиями.

В 1997 г. на заводе сменилось руководство и это производство приостановилось. Однако А.Иванов “не опустил руки” и “вступил в реку в новом месте” – пошел арбитражным управляющим на Московский шарикоподшипниковый завод. Он в ту пору имел 38 млн руб. долгов, объем производства был меньше 5 млн руб. в год, рентабельность – минус 60 %. Поэтому коренная реорганизация коснулась практически всех сторон деятельности завода. Финансовыми вопросами стали заниматься специалисты, которых привел А.Иванов. Сменился ассортимент выпускаемой продукции, в котором видное место заняли шарики для пневматического оружия, пользующиеся особенно большим спросом. После уплотнения производства высвободившиеся площади были сданы в аренду. Одновременно были пересмотрены условия ее предоставления. Организуется центр по комплексному обслуживанию автомашин. Завод заработал под руко-

водством директора, еще десять лет назад бывшего простым прессовщиком. Нам представляется, что нет никакой исключительности в приведенном примере, и многим россиянам этот пример может послужить ориентиром для подражания.

На нынешнем этапе развития экономики страны чрезвычайно важно расширение предпринимательства. Предприниматель в отличие от наемных работников и чиновников имеет собственные материальные и финансовые средства производства. На этой основе он вправе принимать окончательное решение и несет реальную материальную ответственность в случае неудачи. Такие права и обязанности предпринимателя позволяют ему осуществлять радикальные преобразования в российской экономике.

О радикальном преобразовании идет речь потому, что только такой путь позволит России догнать передовые развитые страны. Эволюционное развитие традиционных видов производства, особенно сырьевых и по его первичной переработки, что характерно для нашей экономики, навсегда закрепит экономическую отсталость России.

Если опираться на учение русского экономиста Н. Кондратьева, технический прогресс производства идет волнами. В первый период очередной волны происходит накопление нового технологического потенциала, затем идет процесс бурной реализации накопленного и, наконец, наступает время постепенного затухания. Если в мире указанные волны за последние 250 лет наступали более или менее регулярно – примерно циклами, равными 50 лет¹, то можно с большой вероятностью ожидать в России наступления в ближайшие годы новой волны.

Радикальное преобразование экономики страны возможно на основе прорывов в конкретных отраслях производства. Например, по оценке авторитетных западных ученых, запасов угля, газа, нефти и урана на земном шаре хватит примерно до 2030 г. В этой связи ученые всерьез рассматривают возможность пойти на “сокращение биоты” – всего живого, включая и человечество. Российские ученые разработали котел взрывного сгорания (КВС), использующего принцип взрыва сверхмалой термоядерной бомбы в специальном саркофаге. В качестве основного ее заряда применяется тяжелый водород, запасы которого в природе неисчерпаемы, а его использование не ведет к радиации. Реализация российского изобретения способна полностью

¹ См.: Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают. – С. 50–51.

¹ Компания. – 2000. – № 28–29. – С. 30–31.

² Деньги. – 1999. – № 31. – С. 24–25.

удовлетворить потребности всей национальной энергетики и позволит России экспортировать электроэнергию в больших объемах¹.

Более широкую перспективу возможных ноу-хау рисует А. Кларк, известный предсказатель, занимающийся этим делом с 1962 г. Результаты исследований мировой науки дают основания предположить назревающие технические прорывы. Вот некоторые его прогнозы. В 2002 г. начнется замена двигателей внутреннего сгорания на новые, использующие энергию "холодного термояда". В 2004 г. появится первый человеческий клон. В 2010 г. будут разработаны первые квантовые генераторы, "качающие" энергию прямо из космоса и доступные в домашнем обиходе. В 2016 г. мировые валюты могут быть вытеснены единственной мерой обмена – мегаватт-часом. В 2020 г. искусственный интеллект достигнет уровня человеческого мозга. В 2025 г. развитие нейробиоисследований приведет к раскрытию принципов работы органов чувств человека, после чего станет возможным прямое подключение к органам зрения, слуха, осязания. В 2040 г. будет создан универсальный репликатор, когда при наличии достаточного количества сырья и информационной матрицы можно будет копировать любой материальный объект какой угодно сложности. В 2045 г. станет реальным строительство мобильного дома, полностью автономного, самообслуживаемого, работающего в замкнутом цикле². Сдвиг предсказаний по времени вполне возможен. Важны общие направления перспективы развития.

Понятно, что рискнуть взяться за осуществление нового, неизвестного может обладающий ресурсами и отвечающий за свои действия. Разумный и просчитанный риск сулит предпринимателю обернуться высокой прибылью, образующейся по принципу "первой руки".

Закономерно, что в правительственной программе развития страны до 2010 г. подъем предпринимательства рассматривается как один из важнейших факторов ее успешного выполнения.

Исторический опыт показывает, что получить максимум дохода от большинства предпринимательских начинаний маловероятно. Предпринимателей-новаторов чаще преследуют неудачи. Высока степень риска потерять капитал.

Потенциальные предприниматели, начиная собственное дело, вынуждены вторгаться в уже "завоеванную территорию" в реаль-

ном секторе экономики. Им приходится сталкиваться с жесткой конкуренцией на чужой "территории", что нередко приводит к краху начатого дела.

Зарубежный и отечественный опыт свидетельствует, что залог предпринимательского успеха нового дела заключается в наличии в нем ноу-хау. Новизна в потребительских свойствах товара, технологии его производства или продаже, использовании более дешевых и менее дефицитных сырья и комплектующих изделий открывали еще незанятый сектор рынка. В этом находил свое проявление научно-технический прогресс.

Научно-техническая мысль неисчерпаема. От предпринимателя требуется напрячься. Например, Сергей Уханов разработал аппарат, абсолютно точно определяющий подлинность золотых слитков, без объемного их разрушения¹. Также ждет внедрения в производство созданная Романом Марченко новая конструкция обычного двигателя внутреннего сгорания, позволяющая обойтись не только без коленчатого вала, но еще и без системы смазки, коробки передач и сцепления в автомобиле². Виктор Сарасв разработал ФАМ – препарат, усиливающий сопротивляемость живого организма старению. Так, скормление его корове увеличивает ее репродуктивный период на 50 %, что соответственно сокращает выбраковку животных и сохраняет их поголовье. Однако препарат до сих пор не нашел применения³.

Список ждущих своего внедрения научно-технических разработок можно продолжить. Пример Японии, а теперь и Китая показывает чрезвычайную эффективность использования уже имеющихся разработок в завоевании своего места на потребительском рынке. Новым российским предпринимателям, если они хотят занять "место под солнцем", просто жизненно необходимо взяться за внедрение ноу-хау.

Раньше упоминались три фактора потерь предпринимателя: обстановка в экономике, правовая и договорная дисциплина, экономическая обоснованность начинаемого бизнеса. Рассмотрим их значение для определения предела предпринимательского дохода.

По результатам опроса, проведенного Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН, внешними атрибутами богатства, по мнению экспертов, являются (табл. 5.3):

¹ Московский комсомолец. – 2000. – 28 июня.

² Деньги. – 1999. – № 50. – С. 26–29.

¹ Деньги. – 1999. – № 15. – С. 30–31.

² Там же. – 1999. – № 29. – С. 24.

³ Там же. – 1999. – № 21. – С. 26–27.

Таблица 5.3

Атрибуты богатства, признаваемые самими владельцами	Процент из числа опрошенных
Личная охрана	77
Загородный коттедж	76
Престижная квартира	75
Престижный автомобиль	71
Связи с органами власти	59
Связи с криминальным миром	56
Дорогая одежда	33

Пути к богатству, по данным Института, были самые различные (табл. 5.4):

Таблица 5.4

Пути, способствовавшие достижению богатства	Процент из числа опрошенных
Связи с властью	94
Личные способности	85
Должность, занимаемая до начала реформы	69
Работа в партаппарате	62
Связь с криминальными структурами	56
Помощь родственникам	46

Американский социолог Марк Бриджес подсчитал: на накопление скромного состояния в 10 млн долл. в США требуется в среднем 47 лет, в Южной Корее – 13 лет, в России – четыре года¹.

Обстановка в экономике для определения риска важна в двух аспектах: состояние соотношения спроса и предложения на необходимое сырье и выпускаемую продукцию, уровень цен на указанные сырье и продукцию, причем эти показатели – синтетические, зависящие в свою очередь от многих факторов. И главная

их особенность – выразить будущую динамику как в процессе производства, так и в ходе реализации произведенной продукции. Без профессионализма, умения оценивать развитие макроэкономики, хорошего знания региональных, федеральных и мировых рынков трудно оценить значение указанных факторов. Недостающую часть расчета оценки придется заполнить за счет профессиональной интуиции, приобретенной в ходе накопления производственного опыта. Здесь весьма значима роль личных качеств предпринимателя, в том числе и таких, как твердость характера при доведении дела до конца, разумная смелость идти вперед при неясных будущих обстоятельствах, не уклоняться от ответственности за провалы.

Оценка перспектив правовой и договорной дисциплины, в результате несоблюдения которой могут быть сорваны поставки сырья и покупки готовой продукции, изменение цен и тарифов, условий уплаты установленных и вновь введенных налогов, таможенных пошлин, невыполнение обязательств по предоставлению кредитов и оплаты покупок, трудно прогнозируема. В этой оценке в большей мере будет использован личный профессиональный опыт.

Столь обширные объяснения потребовались для того, чтобы убедить в сложности и подчас невозможности, особенно когда речь идет о ноу-хау, просчитать эффективность намечаемых сделок. Отсутствие конкретных расчетов предприниматели вынуждены восполнять своей коммерческой интуицией.

Закономерен вопрос: можно ли вообще начинать дело без экономического расчета даже в самой общей форме? Опыт передовых западных компаний свидетельствует об их прагматическом подходе к оценке факторов с виртуальным характером.

Компании обязательно разрабатывают годовой бизнес-план. Они остаются удовлетворенными планом, если он в первоначальном виде к концу года будет выполнен на 50%. Однако для повышения степени его реальности компания по итогам первого квартала вносит в план уточнения. Если в конце года он будет выполнен на уровне 70–75%, разработка плана признается оптимальной. По итогам первого полугодия план опять уточняется. К концу года он должен быть выполнен примерно на 80–85%. Наконец, после 9 месяцев в план вновь вносятся поправки, но степень его выполнения в конце года должна быть не ниже 95%. Перманентное уточнение плана делает его для компании рабочим документом.

¹ Известия. – 1999. – 22 апр.

Параллельно может применяться и другой метод планирования хозяйственной деятельности. Годовой цикл планирования работы компании все время сдвигается по кварталам. По итогам I квартала разрабатывается план со II квартала текущего года по I квартал следующего года, по итогам второго года – с III квартала текущего года по II квартал следующего года и т.д. Такой метод обеспечивает непрерывность планирования хозяйственной деятельности, что соответствует характеру этой деятельности. В настоящее время ничего не мешает его применению в отличие от советского времени, когда годовому циклу планирования государственной деятельности были вынуждены следовать все предприятия и организации страны. Возможен и более продолжительный цикл планирования.

Таким образом, характерной чертой многих случаев предпринимательства, базирующихся на ноу-хау, является невозможность точного просчета будущих расходов и, главное, доходов. В этих условиях от предпринимателя требуется способность экономически оценивать виртуальные факторы предполагаемого дела.

В конечном счете составными частями максимального размера предпринимательского дохода являются:

- величина возвращенного ранее вложенного капитала (в целом или отдельными частями);
- ставка за оборот капитала;
- часть прибыли, полученной в результате осуществления предпринимательского дела;
- оплата труда предпринимателя как руководителя производства.

Теперь понятна природа размеров предпринимательского дохода по сравнению с оплатой труда наемных директоров и со средней заработной платой трудящихся. Их сравнимость – это субъективная оценка тех, кому она принадлежит. Особенность ее определения заключается в невозможности раскрыть все факторы, лежащие в основе конкретного предпринимательского дохода из-за коммерческой тайны бизнеса. Кроме того, в предпринимательском доходе весьма трудно выделить оплату собственного труда предпринимателя, но это не дает права весь предпринимательский доход расценивать как оплату его труда.

Максимальный размер предпринимательского дохода имеет количественное выражение. Это не только чистая (после уплаты налогов и обязательных платежей) прибыль. Кроме того, необходимо приплюсовать некоторые затратные статьи из бухгалтерского баланса: величину амортизационных отчислений, сумму уплаченных про-

Таблица 5.5

Блок или объединение	Численность блока или объединения, чел.	Не имели		Не имели собственности	Максимальные размеры у членов блока или объединения					Процент набранных голов сов при выборах в Госдуму в 1999 г.
		доходов	в % к численности членов блока или объединения		по доходам за 1998 г., руб.	по земельным участкам, га	по жилым домам и дачам, м²	по квартирам, м²	автомобили (в расчете на одного члена списка)	
"Отечество – Вся Россия"	255	1,18	4,31		9 610 000	56,0	814,0	370,0	0,78	12,64
КПРФ	254	0,39	5,12		6 990 726	27,1	395,7	365,0	0,69	24,22
"Яблоко"	165	1,21	16,36		4 230 626	9,4	800,0	230,0	0,61	6,13
НДР	217	1,38	4,61		4 316 741	28,0	1400,0	485,1	0,78	1,21
СПС	154	9,09	14,93		919 546	0,65	700,0	454,3	0,69	8,72
"Единство"	159	9,43	8,80		1 673 965	100,0	450,0	435,5	1,1	23,37
"Блок Жириновского"	82	17,07	17,07		846 706	1,2	1929,5	2000,0	0,98	6,08

центров за кредитные ресурсы и расходы на удовлетворение личных потребностей предпринимателей.

Получаемые предпринимателями доходы расходуются на следующие цели:

- приобретение, обеспечение эксплуатации, ремонт и обновление основных средств;
- расширение производства;
- обеспечение производственного цикла необходимыми оборотными средствами;
- своевременный расчет с наемными работниками, кредиторами, бюджетами и государственными фондами, уплата штрафов;
- расходы по лоббированию своих интересов во властных структурах;
- удовлетворение личных потребностей.

Расходы предпринимателя можно представить в "чистом" виде после осуществления расходов, входящих в себестоимость производства, уплаты установленных налогов и обязательных платежей. Тогда из расходов предпринимателя следует исключить расходы, связанные с простым воспроизводством.

Очевидно, что подавляющее большинство статей расходов предпринимательского дохода не "колышет" наемных работников. Однако это не означает, что с их существованием можно не считаться. Отсюда следует, что предпринимательский доход по размеру несопоставим с заработной платой наемных работников и значительно превышает ее.

Определенное представление об абсолютном размере доходов предпринимателей дают данные из деклараций членов блоков и объединений, которые участвовали в выборах депутатов третьей Государственной Думы России. Эти данные отражают как предпринимательские доходы, так и оплату наемного труда. Разделить их можно, по нашему мнению, только по размерам.

Из данных табл. 5.5 видно, что максимум текущих доходов за 1998 г. достигал 9,6 млн руб., или почти 1 млн долл. Доходы предыдущих лет уже материализованы в земельные участки (до 300 га), жилые дома и дачи (площадью до 6 тыс. кв. м), квартиры (площадью до 2 тыс. кв. м).

Не надо завидовать заслуженно заработанному высокому доходу предпринимателя. Другое дело, если этот доход добыт незаконным путем.

Подводя итог исследования проблемы предпринимательского дохода, можно сделать следующие выводы:

• доход предпринимателя состоит из двух составляющих: оплаты его труда, что сродни оплате наемного труда, и дохода, полученного от эффективного использования своего капитала;

• капитал, дающий право на долю предпринимательского дохода, является частью первичных накоплений, сбереженных от полученной заработной платы в результате прежнего наемного труда, или дохода от эффективного использования накопленного капитала. В качестве капитала могут быть кредит, взятый под залог собственного имущества, а также нематериальные активы. Эти активы могут быть непосредственно вложены в уставный капитал, что также дает право на долю предпринимательского капитала;

• предпринимательство от прежнего и современного директорства отличается тем, что первый вложил в производство собственный капитал (в основные и оборотные средства), второй же остался наемным работником, управляющим чужими средствами производства;

• предприниматели не всегда управляют вложенным в производство капиталом, нанимая для этого управляющих – директоров предприятий;

• чтобы выжить, предпринимательство остро нуждается в использовании результатов научно-технического прогресса;

• предприниматель, который первым вышел на товарный рынок с новыми и обновленными товарами и услугами, заслуженно получает максимум прибыли за свои предвидение, риск, организованность;

• балансовая прибыль является материальной базой предпринимательского дохода, в который входит и оплата инициативного труда самого предпринимателя;

• труд предпринимателя более сложен по сравнению с трудом наемного работника. Он включает как качества наемного труда, так и другие человеческие качества, связанные с использованием капитала предпринимателя. Из-за отсутствия возможности количественно оценить эти специфические качества предпринимательства невозможно выделить из предпринимательского дохода собственную оплату труда предпринимателя. По этой же причине нельзя экономически обоснованно утверждать о неоправданно завышенных доходах предпринимателей.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	3
Глава 1. Рабочая сила как товар	5
1.1. Изменения в трудовом праве	6
1.2. Труд при переходе на рыночную систему хозяйствования	8
1.3. Характер труда	13
1.4. Изменение трудовых отношений	14
1.5. Оплата труда как товара	21
1.6. Стоимость рабочей силы	24
1.7. Прибавочная стоимость рабочей силы	29
1.8. Наемный работник – предприниматель	33
Глава 2. Механизм организации оплаты труда	43
2.1. Роль механизма оплаты труда	43
2.2. Наследие прошлого в механизме оплаты труда	46
2.3. Изменения в механизме оплаты труда под воздействием развития рыночных отношений	48
2.4. Конкретные примеры организации оплаты труда	54
2.5. Источники оплаты труда	68
Глава 3. Дифференциация оплаты труда	77
3.1. Дифференциация оплаты труда рабочих	80
3.2. Дифференциация оплаты труда специалистов	84
3.3. Дифференциация оплаты труда руководителей предприятий	94
3.4. Отраслевая дифференциация оплаты труда	105
3.5. Профессиональная дифференциация оплаты труда	107

Глава 4. Реальная заработная плата в рыночных условиях	117
4.1. Сущность реальной заработной платы	118
4.2. Факторы, влияющие на реальную заработную плату	124
4.3. Размер реальной заработной платы с учетом новых факторов	146
4.4. Реальная заработная плата в сравнении с минимумом заработной платы и прожиточным минимумом	151
4.5. Направления расходов реальной заработной платы	165
4.6. Экономика страны и реальная заработная плата	171
Глава 5. Предпринимательский доход	186
5.1. Суть предпринимательства	188
5.2. Особенности предпринимательского труда	194
5.3. Принципы формирования дохода предпринимательского труда	204
5.4. Размеры предпринимательского дохода	207

ВНИМАНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ!

*В издательстве "Финансы и статистика"
в 2001 году выйдет в свет книга*

Мазманова Б.Г.

Управление оплатой труда.

Учебное пособие, 368 с.

Посвящено проблеме формирования системы управления оплатой труда на российских предприятиях в условиях становления рыночных отношений. Процесс управления рассматривается в неразрывной связи с целями и задачами предприятия и увязывается с функционированием системы социального партнерства. Исследуется российский и зарубежный опыт, рассматриваются варианты создания эффективной системы управления оплатой труда, а также тенденции, проблемы и политика в области оплаты труда.

*Книгу можно приобрести в киоске издательства
или заказать по почте по адресу:*

101000, Москва, ул.Покровка, 7

(метро "Китай-город", выход на ул.Маросейка)

Тел.: (095) **925-35-02, 923-80-42, 923-18-68**

Факс (095) **925-09-57**

E-mail: mail@finstat.ru <http://www.finstat.ru>