УДК 331.211.74

А.В.МАРКОВ
Экономический факультет,
аспирант кафедры экономики, учета и аудита

ВОСПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ФУНКЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ОСНОВА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

В условиях перехода к рыночным отношениям, когда экономика России находится в нестабильном состоянии, по нашему мнению, необходимо использование всех экономических инструментов, способствующих повышению эффективности производства на предприятиях страны. Среди таких инструментов одним из важнейших является стимулирование труда на производстве. В статье рассмотрены воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая функции заработной платы и показана взаимосвязь стимулирующей и воспроизводственной функций. Теоретически обоснована необходимость повышения заработной платы работников независимо от форм собственности предприятий, на которых они работают, дан анализ современного состояния оплаты труда в Российской Федерации.

In conditions of transition to market relations, when economy of Russia bases in the sloppy condition, on our opinion, it is necessary using all economic instruments, promoting raising efficiency of production on enterprises of country. Stimulation of labour on the production is one of the most important instruments. Foreign enterprises, first, afforded full independance in deciding of practically all questions to organizations a labour payment and stimulation. Secondly, solely important value will be added also questions an sizes of salary with quantitative and qualitative results of the labour of each workman. This problem dares on the base of choice and payment system development with provision for collections of factors, characterizing conditions of production and labour. In-third, labour payment system on enterprises is overseas built, as a rule, on the base of conclusion of collective agreements, agreements, contracts with reference to different management levels (groups of enterprises, areas, shops, services, crews and others). In given article are considered to functions, which executes a salary, as well as shown intercoupling functions. In the article also given theoretical motivation of need of raising a salary of workmans.

Общеизвестна многоплановость отношений, отражаемых заработной платой. Специфические функции заработной платы состоят, во-первых, в возмещении стоимости рабочей силы, что обеспечивает регулярное возобновление последней как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда; во-вторых, в экономическом побуждении работников к лучшему выполнению своих функций путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затрат и результатов труда. Обе эти функции в конечном счете призваны обеспечить достижение единой цели – регулярного воспроизводства труда и авансированного капитала. В прежней экономической системе обычно выделялись две функции заработной платы: воспроизводственная и стимулирующая. Для рыночной экономики помимо этих двух функций общепризнанной является еще одна – регулирующая. Ведь спрос на рынке труда влияет на уровень заработной платы, а последняя – на цены на предметы потребления и услуги. Кроме того, в условиях рынка предприятия сами вправе регулировать уровень оплаты труда. Итак, заработная плата в рыночной экономике имеет три функции:

- воспроизводственную, являющуюся «фундаментом» для работника;
- стимулирующую, побуждающую работника к росту производительности труда;
- регулирующую, которая на уровне предприятия обеспечивает соотношение между стимулирующей и воспроизводящей функциями.

В современной России заработная плата не выполняет практически ни одной из своих функций. Оплата труда превратилась в некое «пособие по труду». Для возрождения стимулирующей функции заработной платы необходимо возродить ее воспроизводственную функцию. Базой для воспроизводственной функции является одна из составляющих регулирующей функции: на уровне государства – минимальные социальные нормативы (минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, потребительская корзина и др.), на уровне предприятия – тарифная ставка первого разряда или минимальный размер оплаты труда.

Начиная с 1992 г., в России законодательно устанавливается минимальный размер оплаты труда (МРОТ). В январе 1992 г. МРОТ составлял 342 руб., т.е. всего 54 % от прожиточного минимума 635 руб. В январе 2002 г. МРОТ составил 300 руб., т.е. 14 % от прожиточного минимума 2015 руб. Таким образом, соотношение МРОТа и прожиточного минимума за 10 лет снизилось на 40 %, и это без учета 1999 г., когда данное соотношение не превышало 8 %. Это означает, что минимальный размер оплаты труда в России не играет никакой роли в воспроизводстве рабочей силы, так как он обеспечивает в настоящее время менее одной пятой части прожиточного минимума. Правительство, несмотря на принятие федеральных законов о прожиточном минимуме, потребительской корзине, минимальной оплате труда, государственном регулировании оплаты труда и предпринимательского дохода и т.д., а также нового Кодекса законов о труде, в целом не смогло обеспечить уровень минимальной оплаты труда работников, хотя бы равный прожиточному минимуму.

И все же, хотя у руководителя предприятия нет экономических стимулов к повышению оплаты труда работников, так как в результате этого увеличивается размер фонда оплаты труда и уменьшается прибыль, мы считаем, что в интересах работодателя установить уровень минимальной оплаты труда на своем предприятии (независимо от формы собственности) не ниже прожиточного минимума.

Вопрос о том, следует ли начинать реформу предприятия с повышения заработной платы или с оживления производства, обсуждается российскими экономистами уже много лет. Опыт российских предприятий: АО «Электросила», производственно-экспериментального завода Всероссийского НИИ лекарственных и ароматических растений, ОАО «Шадринский автоагрегатный завод», ОАО «ЛОМО», Бийского олеумного завода и др. – дает однозначный ответ на этот вопрос. На всех этих предприятиях реформы начались с внедрения принципиально новых систем оплат труда, основной принцип которых состоял в том, что работник за свой труд должен получать заработную плату, размер которой позволяет работнику достойно жить и зависит от конечных результатов труда работника.

Рассмотрим ситуацию, характерную для нормальной экономики. Работодатель, нанимая на работу работника, предлагает ему некую заработную плату ($З_б$) за некий труд или производительность ($П_б$). Если работник согласен продать свой труд за предложенную работодателем заработную плату, то он нанимается на работу, т.е. устанавливается соотношение, где заработная плата и производительность взаимозависимы: $З_б \leftrightarrow П_б$. Если работодатель заинтересован в повышении производительности труда и выработки, он стимулирует труд путем внедрения форм оплаты труда, при которых заработная плата работника повышается в зависимости от повышения производительности труда (например, сдельно-премиальная система оплаты труда). Тогда возникает односторонняя связь между оплатой труда и производительностью:

$$З_{ст} = З_б + \Delta З_{ст} \rightarrow П_{ст} = П_б + \Delta П_{ст},$$

где $З_{ст}$ и $П_{ст}$ – соответственно заработная плата и производительность работника в результате стимулирования труда; $\Delta З_{ст}$ и $\Delta П_{ст}$ – соответственно прибавка к базовой заработной плате работника и повышение производительности труда работника в результате стимулирования труда.

За годы реформ российской экономики на предприятиях страны, в особенности на бюджетных, резко снизился размер оплаты труда, что повлекло так называемое «антистимулирование» труда. Другими словами, при снижении размера оплаты труда ниже базовой величины ($З_б$) понизилась также и производительность труда:

$$З_{ан.ст} = З_б - \Delta З_{ан.ст} \rightarrow П_{ан.ст} = П_б - \Delta П_{ан.ст},$$

где $З_{ан.ст}$ и $П_{ан.ст}$ – соответственно заработная плата и производительность работника в результате «антистимулирования» труда; $\Delta З_{ан.ст}$ и $\Delta П_{ан.ст}$ – соответственно недоплата к базовой заработной плате работника и снижение производительности труда работника в результате «антистимулирования» труда.

Как было сказано ранее, заработная плата должна удовлетворять потребности работника и членов его семьи. Следовательно, минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму. При установлении на предприятии минимальной заработной платы, большей или равной прожиточному минимуму, вступит в силу соотношение

$$З \uparrow (З \approx З_б) З_п = З_{ан.ст} +$$

$$+ \Delta З_{ан.ст} \rightarrow П_п = П_{ан.ст} + \Delta П_{ан.ст},$$

где $З_п$ и $П_п$ – соответственно планируемая заработная плата и производительность труда.

Учитывая тот большой интервал времени (около 10 лет), при котором работники бюджетных предприятий получали нищенскую заработную плату, не соответствующую их реальному трудовому вкладу, на первых порах, по нашему мнению, при повышении размера оплаты труда до базового уровня производительность труда повысится выше базового уровня:

$$З \uparrow (З \approx З_б) З_п = З_{ан.ст} + \Delta З_{ан.ст} \rightarrow$$

$$\rightarrow П_п = П_{ан.ст} + \Delta П_{ан.ст} + \Delta П_{ст}.$$

Выводы

1. Нельзя восстановить стимулирующую функцию заработной платы, пока не восстановлена ее воспроизводственная функция.

2. Основа оплаты труда работников – это минимальный размер оплаты труда (ставка первого тарифного разряда).

3. Минимальный размер оплаты труда необходимо повысить хотя бы до стоимости потребительской корзины.

4. Повышение минимальной оплаты труда требует больших финансовых средств, но зато позволяет повысить производительность и результативность труда работников и, следовательно, доходность предприятия. Повышение оплаты труда также имеет большой социальный эффект.

5. Государство пока не в состоянии повысить минимальный размер оплаты труда до уровня прожиточного минимума.

6. Самые социально незащищенные работники – это работники бюджетных предприятий. Руководителям тех бюджетных предприятий, которые не полностью финансируются из государственного бюджета, а ведут и собственную коммерческую деятельность (например, предприятия геологоразведки) необходимо задуматься о повышении размера оплаты труда работников, что будет способствовать успешности хозяйственной деятельности предприятия.

Научный руководитель д.э.н. проф. *В.Н.Волович*