

Стародубровский В.Г.
Капелюшников Р.И.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

по исследовательскому проекту «Механизмы формирования заработной платы на российских промышленных предприятиях»
(договор № SP-02-2-08)

В ряде исследований последнего времени содержится развернутое обоснование положения о том, что за прошедшие годы переходного периода в России сформировалась специфическая модель рынка труда, обладающая нестандартными свойствами. Но внимание авторов было при этом сосредоточено главным образом на «количественных» процессах динамики и структуры рабочей силы, а не на «ценовых» аспектах. В итоге в представлениях о том, как устроен и как функционирует российский рынок труда, обнаруживается серьезный пробел по такому ключевому пункту, как определение цены рабочей силы. Это, пожалуй, самый недоисследованный элемент российской модели рынка труда, хотя не исключено, что именно он определяет многие ее особенности. Восполнение такого пробела особенно важно для целей социальной политики, особенно ввиду того, что недовольство уровнем заработной платы является одним из основных источников социальной напряженности.

С началом экономических реформ принципиально изменились юридические условия формирования заработной платы в стране: предприятия получили практически полную самостоятельность в выборе порядка ее установления. Но как реально используется эта самостоятельность, какие изменения происходят (и происходят ли?) в механизме формирования цены труда, в какой мере соответствуют они потребностям рыночной экономики и рыночному поведению предприятий, остается скрытым. Обобщающая информация на этот счет отсутствует.

Поэтому **целью** исследования является получение информации и проведение анализа реальных механизмов формирования заработной платы с тем, чтобы оценить, на каком этапе становления рыночных отношений в этой сфере находится российская промышленность и какие последствия можно ожидать в производстве, на рынке труда, в области социального развития.

Для достижения цели необходим поиск ответов на многие конкретные вопросы. Как и под воздействием каких факторов складывается в российских условиях цена труда? На что ориентируются предприятия, устанавливая размеры заработной платы и определяя ее дифференциацию для различных категорий работников? Какие агенты принимают в этом

процессе наиболее активное участие? Насколько велика роль институциональных регуляторов и ограничителей (таких как минимальная оплата труда, тарифная система, коллективные договоры и др.)? Чем и как определяется динамика и индексация заработной платы? Какие системы оплаты труда наиболее типичны на предприятиях и насколько они рациональны для решения задач развития? Без ответов на эти и многие другие вопросы невозможно понять особенности российского механизма формирования заработной платы и оценить, какие теоретические модели наиболее пригодны для его осмысления и объяснения. Поиск ответов на них и определяет конкретные задачи исследования.

Среди **гипотез и основных направлений исследования**, сложившихся перед его началом, выделяются, прежде всего, следующие.

1. Предположение о существовании различных моделей поведения в сфере формирования заработной платы, которые могут зависеть от степени самостоятельности в этой области, использовании разных форм и систем оплаты труда, соотношении между постоянными и переменными компонентами оплаты труда, механизмов индексации и т.п.

2. Необходимость обнаружения зависимости политики и уровней заработной платы от структурных характеристик предприятий и результатов их хозяйственной деятельности: размера, отраслевой принадлежности, форм собственности, показателей эффективности и др.

3. Выявление основных характеристик механизма формирования заработной платы как сложного динамического процесса: как часто изменяется уровень оплаты, в какой мере синхронно и пропорционально для разных категорий персонала, от кого преимущественно исходит инициатива повышения зарплаты, какие факторы подталкивают этот процесс: рост стоимости жизни, изменение минимальной оплаты труда, повышение регионального прожиточного минимума, рост производительности труда или иные факторы.

4. Прояснение факторов, влияющих на гибкость заработной платы, в том числе широты использования предприятиями общегосударственных нормативов оплаты труда: минимального размера оплаты труда, ЕТС и т.п.

5. Выявление реальной роли профсоюзов и коллективных договоров, которые выполняют важные функции в механизмах формирования оплаты труда в развитых странах рыночной экономики: является ли она у нас заметной или скорее номинальной.

Литература по вопросам заработной платы обширна, но посвящена преимущественно общим вопросам уровня и дифференциации оплаты труда. Авторы практически не заглядывают внутрь предприятий. В этой сфере публикации остаются фрагментарными и недостаточно представительными, в том числе в связи с труднодоступностью эмпирических данных. Mikhalev and Björkstén (1995) описывают общую схему образования заработной

платы, не рассматривая реальные процессы, которые происходят на «кухне» предприятий. Ряд гипотез выдвинут В. Гимпельсоном (Gimpelson & Lippoldt, 2001, его статья в сб. «Зарплата и расплата») но они нуждаются в экспериментальной проверке. Зарубежная литература увязывает обычно формирование заработной платы с деятельностью профсоюзов. Однако их действительная роль как раз нуждается в выявлении. Конкретные вопросы рассматриваются иногда на примере опыта отдельных предприятий, что недостаточно для обобщений. Институциональные же аспекты формирования заработной платы остаются практически не изученными.

Исследование в рамках проекта строится на основе **обследования** около 300 предприятий, проведенного ВЦИОМ по анкете, подготовленной авторами. Анкета содержит порядка 90 вопросов, сгруппированных в 10 разделов.

I раздел содержит общие сведения о предприятии: отрасль промышленности, организационно-правовая форма предприятия, срок его функционирования, подвергалось ли оно приватизации и когда, а также оценка руководителем финансового положения предприятия.

II раздел посвящен вопросам уровня заработной платы, определения фонда оплаты труда и таким явлениям, как натуральные выплаты и задержки заработной платы. Получены данные о средней заработной плате в сентябре 2002 года по предприятию в целом и отдельным категориям персонала. Чтобы выявить методы образования фонда заработной платы, предлагаются варианты ответов, содержащие наиболее типичные подходы.

Вопросы III раздела преследуют цель определить масштабы и факторы дифференциации заработной платы. Предлагается оценить, во сколько раз зарплата наиболее высокооплачиваемой группы работников превышает зарплату самой низкооплачиваемой группы, увеличился или уменьшился этот разрыв по сравнению с дореформенным уровнем, как он соотносится с дифференциацией на других предприятиях города или района, целесообразно ли его уменьшать или увеличивать. Дается перечень факторов, лежащих в основе определения уровня оплаты труда конкретных работников с просьбой разделить их на главные и второстепенные. Спрашивается, какую часть персонала составляет «золотой фонд» незаменимых работников, которые неизбежно выделяются по уровню оплаты труда, а также, насколько регулярно выплачиваются на предприятии премии и каким образом определяется размер премий отдельным работникам.

В разделе IV выясняются особенности оплаты отдельных категорий персонала. Прежде всего, предлагается ответить, как распределяются рабочие по разным системам оплаты труда (сдельной, повременной, бестарифной и др.). Задается вопрос, как изменилась доля

сдельщиков, поскольку в мировой практике в свое время произошел заметный сдвиг в пользу повременной оплаты. Далее выясняется структура заработков рабочих: постоянная (тарифная) часть, надбавки и доплаты, премии и др., а также в какую сторону менялась доля тарифной части за время реформ. Следующие ключевые вопросы: какая схема или тарифная сетка наиболее типична на предприятии и как определяется низшая месячная ставка (оклад) рабочего, влияют ли на заработную плату рабочих предприятий общероссийские и региональные нормативы, связанные с оплатой труда (такие как минимальный размер оплаты труда и др.). Задаются также вопросы о количестве разрядов тарифной сетки и о величине низшей и наиболее высокой ставки или оклада рабочего. Выясняется, как часто в последние годы пересматривались на предприятии нормы выработки сдельщиков. В отношении служащих задаются вопросы о структуре оплаты труда (должностной оклад, надбавки и доплаты, премии и др.), а также о применяемой системе оплаты труда.

В состав V раздела включены вопросы о способах повышения оплаты труда на предприятии. Выясняется, какие структуры оказывают наиболее существенное влияние на установление зарплаты и кто чаще выступает инициатором ее повышения. Предлагается выбрать основные причины, в силу которых происходит повышение зарплаты персонала. Задаются вопросы о способах увеличения заработков (за счет каких форм оплаты труда), насколько синхронно, равномерно и часто возрастает заработная плата.

Вопросы VI раздела призваны узнать мнение руководителя о новом трудовом Кодексе: облегчает он или усложняет эффективное использование рабочей силы. Предложено также оценить, что произойдет на предприятии, если в соответствии с Кодексом минимальный размер оплаты труда станет не ниже прожиточного минимума.

VII раздел преследует цель получить информацию о численности, структуре и движении кадров на предприятии. Здесь же выясняются вопросы о типе трудового договора, степени загрузки и режимах работы персонала, укомплектованности кадрами.

В VIII разделе рассматривается характер отношений администрации предприятия с трудовым коллективом и профсоюзами: действуют ли профсоюзы на предприятии, в какой мере коллективный договор регулирует оплату труда и занятость, какие виды социальной поддержки предоставляет предприятие своим работникам.

Картина не может быть полной без хотя бы минимальных сведений о деятельности предприятия. Их характеристике посвящен IX раздел. В нем – вопросы о наиболее существенных результатах деятельности, уровне загрузки производственных мощностей, формах платежей за продукцию, доле экспорта, формах государственной поддержки,

структуре собственности, осуществленных или намечаемых мероприятиях в области перестройки производства и управления.

Наконец, в X разделе выясняется экспертное мнение респондента о перспективах роста производительности труда и заработной платы на предприятии, влиянии на рост заработной платы изменения основных общероссийских параметров оплаты труда, цен и некоторых других факторов, о распространенности в городе или районе теневых форм оплаты и платежей «черным налом», а также предложено выбрать из приводимого перечня главные меры, которые следует осуществить правительству в интересах быстрого повышения заработной платы.

Респондентами выступали по преимуществу руководители экономических служб или служб управления персоналом предприятий. Вопросы задавались интервьюэрами. При подготовке анкеты авторами проведен ряд глубоких интервью на отдельных предприятиях.

Опрос был проведен ВЦИОМ в период с 21.10 по 29.11 2002 года. Перед этим была спроектирована квотная выборка общим объемом 300 предприятий, репрезентативно представляющая средние и крупные промышленные предприятия страны.

На первом этапе проектирования выборки общий ее объем в 300 предприятий был распределен между отраслями промышленности пропорционально количеству предприятий в каждой из отраслей в генеральной совокупности.

На втором этапе проектирования выборки в каждой из отраслей были выделены по три группы предприятий в зависимости от среднесписочной численности: от 100 до 499 человек, от 500 до 999 человек и от 999 человек и более. Распределение той части выборки, которая пришлась на каждую отрасль, по этим трем группам предприятий проводилось пропорционально количеству предприятий, относящихся к соответствующей группе, по отрасли в целом.

На следующем этапе отбор конкретных предприятий осуществлялся региональными отделениями ВЦИОМ. Всего были охвачены населенные пункты в 33 регионах во всех частях и федеральных округах страны. Для отбора нужного количества респондентов был осуществлен контакт с 913 предприятиями, т.е. с более чем втрое большим их числом, чем необходимая совокупность. От значительной их части были получены отказы. В итоге заполнено 294 анкеты. Отличие от запланированного числа (300 анкет) не является значимым.

Места, где проводился опрос, отражают широкое разнообразие населенных пунктов страны: как наиболее крупные города, так и небольшие города и поселки.

На момент проведения обследования (сентябрь-октябрь 2002 г.) 8% опрошенных оценивали финансовое состояние своих предприятий как "хорошее", 60% - как "нормальное" и 32% - как "плохое". Примерно каждое второе предприятие закончило первые три квартала 2002 г. с прибылью, примерно каждое четвертое – с убытком и у каждого четвертого издержки и выручка были приблизительно равны. Уровень загрузки производственных мощностей достигал 69%, уровень загрузки рабочей силы 85%. По меркам прошлых лет доля бартерных сделок была сравнительно невысокой: 11% от общего объема продаж. В течение 2002 г. лишь одна треть предприятий осуществляли капиталовложения, тогда как две трети были инвестиционно пассивными. Средняя доля продукции, выпускавшейся на экспорт, была низкой - 5%.

Среди обследованных предприятий 16% страдали от избытка кадров, 31% - от их недостатка, а у 53% укомплектованность кадрами была в норме. Почти на половине предприятий в 2000-2002 годах произошло сокращение рабочей силы (в том числе на 14% более чем на 20%), 44% увеличили персонал (в том числе 18% более чем на 20%). Каждое седьмое предприятие имело задержки зарплаты. В режиме неполного рабочего времени трудились 2% работников, каждый сотый (1%) находился в административных отпусках. По меркам прошлых лет это очень низкие показатели. К оплате персонала "натурой" прибегали лишь одно предприятие из двадцати.

Краткий характер отчета позволяет лишь фрагментарно изложить основные результаты исследования, полученные на нынешнем этапе работы. При этом выводы можно сгруппировать в два раздела, отражающие разные ракурсы проблемы, при всей относительности различий между ними. Первый (условное название – «Макроэкономический») концентрирует внимание на основных особенностях механизма формирования заработной платы, определяющих теоретические и практические выводы для общей ситуации на рынке труда. Второй («Микроэкономический») подход рассматривает разные модели поведения менеджмента при формировании заработной платы с точки зрения их рациональности для развития предприятий.

1. Макроэкономический подход.

Сильное влияние профсоюзов и конкурентный характер рынка труда являются определяющими факторами формирования заработной платы в развитых странах. Поэтому важно оценить роль этих факторов применительно к российской действительности.

1.1. Менеджерский тип механизма формирования заработной платы в России.

Опрос показывает, что самостоятельность предприятий в установлении заработной платы означает на данном этапе почти безраздельную власть менеджмента. Свободными в

этой сфере считали себя 84% обследованных предприятий (44% – полностью, 40% – в основном), а несвободными только 16% (10% – в основном, 6% – полностью). Влияние других агентов кроме менеджмента оценивалось респондентами по 5- балльной шкале (1 балл – влияния нет, 5 – очень сильное). Наибольший средний балл «натянул» Совет директоров – 3,1. Следом идут крупнейшие собственники – 2,8 балла. Государство находится на одном из последних мест (1,2-1,3). На долю профсоюзов приходится только 1,6 балла, что ниже, чем влияние такой неформальной общности, как трудовой коллектив (2,0) и даже отдельные группы работников (1,8). Роль же отраслевых/региональных объединений профсоюзов, а также союзов предпринимателей сравнима только с государством, т.е. практически отсутствует. Был задан также вопрос о влиянии региональных/отраслевых тарифных соглашений. В четверти случаев оно было оценено как слабое, в остальных вообще как нулевое.

Сходная картина при ответе на вопрос о том, кто чаще выступает с инициативами о повышении заработной платы. Пальма первенства принадлежит здесь высшей иерархии управления. Так на долю директоров предприятий приходится самый высокий показатель: 54% инициатив. Следом идут руководители линейных подразделений – 40%. Заметную роль играют предложения снизу от отдельных групп работников – 29%. Профсоюзы же не набрали более 16% и только на предприятиях, где занято свыше 1000 человек их голос более заметен: 31% и превышает влияние отдельных групп работников. Таким образом, при установлении заработной платы решающую роль играют не переговоры на разных уровнях между профсоюзами и предпринимателями, а административные решения или в лучшем случае неформальных торг администрации с отдельными работниками или их группами.

При этом с точки зрения формального охвата профсоюзным движением и коллективными договорами ситуация выглядит более чем благополучно. Профсоюзы действовали на трех четвертях предприятий и две трети работников являлись их членами. Практически на всех предприятиях, где они присутствовали, заключались коллективные договоры, средний срок действия которых составлял около 2,5 лет (что не уступает американской, западноевропейской или японской практике). На 80% предприятий, где заключались коллективные договоры, они полностью или частично учитывали условия отраслевых/региональных тарифных соглашений. В подавляющем числе случаев условия соглашений выполнялись или полностью (40%), или почти полностью (50%).

Невольно вспоминается советская практика, где искусство выхолощивать суть при соблюдении формальных требований особенно процветало. Вывод состоит в том, что в части

влияния профсоюзов на формирование заработной платы, современная действительность слабо отличается от советских времен и весьма далека от развитых экономик.

1.2. Определяющее влияние результатов деятельности предприятий на уровень заработной платы.

Продолжая тему повышения заработной платы, следует обратить особое внимание на объективные факторы, которые определяют этот процесс и служат, так сказать, его спусковыми механизмами. По оценке респондентов ведущую роль среди них играют результаты хозяйственной деятельности (улучшение финансового положения – 67%, рост производительности труда – 35%). Существенна роль инфляции (рост потребительских цен – 46%, рост прожиточного минимума – 27%). Не намного отстают такие факторы, как трудности с удержанием кадров (33%), а также с их набором (28%) и с повышением зарплаты на других предприятиях (27%). Слабее влияние действий государства, связанных с повышением МРОТ (25%) и ставки первого разряда ЕТС (12%). И особенно обращает на себя внимание почти незаметное давление со стороны работников как в организованных, так и в неорганизованных формах: условия коллективных договоров – 15%, требования профсоюзов – 6%, ухудшение отношений с трудовым коллективом – 6%, угроза забастовок – 1%.

Определяющая роль результатов хозяйственной деятельности в формировании уровня оплаты труда наглядно видна и на примере сравнения среднемесячной заработной платы предприятий, имеющих разное финансовое положение: хорошее – 6071 руб., нормальное – 4526 руб. и плохое – 3426 руб. Разница между крайними группами около 1,8 раз. Но содержание этого разрыва неоднородно. Зарплата предприятий, где финансовое положение нормальное, практически совпадает со средней по России в сентябре 2002 года, когда проводилось обследование. Если принять, что этот уровень отражает рыночную цену рабочей силы, то предприятия с хорошим положением платили в среднем на одну треть больше. Логика представляется понятной: есть возможность привлекать и удерживать более квалифицированных и добросовестных работников. Там же, где финансовое положение плохое, зарплата составляла только $\frac{3}{4}$ от рыночной цены. И члены трудовых коллективов вынуждены с этим мириться, поскольку не могут найти более высокооплачиваемую работу. При этом предприятий с хорошим финансовым положением набирается немногим более 8% от всей выборки, а с плохим – 32%. Тем самым в худших условиях по оплате находится неизмеримо более широкий круг рабочей силы, чем в более благоприятных. На предприятиях с хорошим финансовым положением выше доля переменной части фонда

оплаты труда, прежде всего, за счет премий и других поощрительных выплат. Но основная разница в уровнях заработной платы достигается за счет постоянной части: более высоких тарифных ставок и окладов.

1.3. Незрелость конкурентного рынка труда в современной России.

Вывод об определяющем влиянии результатов хозяйственной деятельности на уровень заработной платы предприятий имеет принципиальное практическое и теоретическое значение. Практическое, поскольку помогает понять многие особенности ситуации с заработной платой в стране и оценить условия ее роста в перспективе. Теоретическое, поскольку не согласуется со стандартной моделью конкурентного рынка труда.

На конкурентном рынке труда конкуренция выравнивает уровень вознаграждения работников, имеющих одинаковые профессиональные качества и занятых на одинаковых работах. Влияние факторов, связанных с внутренними условиями и результатами деятельности предприятий минимизируется. Оно не исчезает совсем, но как показывают сравнения, оказывают меньшее влияние на заработную плату, чем в России. Тем самым и в области механизма формирования заработной платы специфика современной российской модели рынка труда получает наглядные проявления. Становление если не общегосударственной, то даже локальной единой цены труда потребует, судя по всему, немалого времени.

1.4. Макроэкономические последствия.

Эта специфика сказывается на самых разных аспектах функционирования российского рынка труда.

Она объясняет, например, огромный разброс в уровнях заработной платы работников, занятых на аналогичных рабочих местах на разных предприятиях, что становится одним из главных генераторов глубокого неравенства в распределении доходов населения страны. Она может оказывать заметное влияние на преобладание добровольных увольнений со стороны работников, не желающих мириться со снижением заработков при ухудшении экономического положения предприятий. Она проливает свет на замедленное сокращение занятости в условиях шоков, потрясавших экономику страны, поскольку в отличие от стандартных ситуаций в других странах адаптация происходила не за счет снижения занятости, а за счет падения цены труда, причем неравномерного на разных предприятиях.

1.5. Использование общегосударственных нормативов оплаты труда.

Несмотря на почти полную самостоятельность, предприятия широко используют при организации оплаты труда общегосударственные и региональные нормативы оплаты труда. Так при определении величины низшей тарифной ставки и низшего должностного оклада

22% предприятий ориентировались на МРОТ (в чистом или в скорректированном виде), 19% – на ставку первого разряда ЕТС, 21% – на региональный прожиточный минимум и только 17% рассчитывали ее самостоятельно. Прежняя «советская» тарифная сетка/схема должностных окладов использовалась на 12% предприятий при оплате труда рабочих и на 18% предприятий по отношению к служащим. ЕТС применяли соответственно 33 и 16%, схемы, предусмотренные отраслевыми/региональными тарифными соглашениями – 11 и 9%. Половина же предприятий разрабатывала сетки и схемы самостоятельно.

Широкое применение государственных нормативов дает предприятиям немало удобств и отражает скорее всего, с одной стороны, недостаточную подготовленность для самостоятельной деятельности в этой области, а с другой, недостаточно актуальность для них этой проблемы в условиях длительной высокой инфляции и спада производства. Сейчас эта актуальность резко возрастает.

Вместе с тем предприятия оказываются в определенной зависимости от государственных мероприятий в области оплаты труда. Так, повышение МРОТ может сказываться на увеличении оплаты не только наиболее низкооплачиваемых, но и других категорий персонала. Однако уязвимой при этом окажется, судя по всему, небольшая часть предприятий. Только у 16% из них низшая тарифная ставка не превышает 500 рублей. А средняя величина низшей тарифной ставки у тех, кто ориентируется при ее установлении на МРОТ, более чем вдвое превышает уровень минимальной оплаты труда. Но эта относительно небольшая уязвимость сохранится только при разумной государственной политике.

1.6. Опасности популизма.

Опасности возникнут в случаях, если изменения государственных нормативов приобретет не плавный, а резкий, скачкообразный характер. О возможности таких рывков свидетельствует, например, включенное в новый Трудовой кодекс обязательство поднять минимальный размер оплаты труда до прожиточного минимума.

Проведенное обследование позволяет оценить последствия как фактически проведенного в мае 2002 года повышения МРОТ с 300 до 450 руб., т.е. на 50%, так и гипотетического увеличения его до прожиточного минимума (с 450 до 2000 руб., или почти на 350%).

В первом случае последствия фактического повышения почувствовала почти треть предприятий. Практически на каждом седьмом были повышены ставки наиболее низкооплачиваемых работников, примерно на таком же количестве произошел сдвиг вверх

всей шкалы заработной платы, на каждом десятом возросли задержки заработной платы. Но серьезных проблем на рынке труда не возникло.

Принципиально иная ситуация при подтягивании МРОТ до прожиточного минимума. Не ощутила бы серьезных последствий только четверть обследованных предприятий. Примерно столько же попытались бы сохранить оплату труда увеличив постоянную и уменьшив переменную ее часть. Треть респондентов ограничились бы повышением ставок самым низкооплачиваемым категориям персонала. Но это не могло бы продолжаться долго, поскольку нарушило бы все соотношения в оплате труда в зависимости от его квалификации и качества. Пятая часть решила бы поднять ставки всех занятых работников, что неизбежно бы подстегнуло бы к тому же и другие предприятия, дабы избежать оттока квалифицированной рабочей силы. Таким образом рост затрат на рабочую силу становится неизбежным, вынуждая предприятия увеличивать цены и генерируя мощный инфляционный импульс, который способен породить порочный круг: инфляция – рост прожиточного минимума – увеличение МРОТ – инфляция. При этом у 20% предприятий осложнилась бы ситуация с задержками заработной платы, каждое десятое вынуждено было бы отправить часть персонала в вынужденные отпуска, треть заморозила бы найм или начала массовые сокращения работников, обостряя ситуацию с безработицей. Каждое седьмое вообще оказалось бы на грани банкротства. Серьезная дезорганизация рынка труда (и не только его) стала бы практически неизбежной.

Этот пример лишний раз показывает, что политика популизма является наиболее дорогой для народа. Он служит также одной из наглядных иллюстраций нацеленности проекта на конкретные проблемы социальной политики.

2. Микроэкономический подход.

Он призван оценить, в какой мере рационально менеджмент предприятий использует широкую самостоятельность в области заработной платы в интересах развития самих предприятий.

2.1. Формирование фонда оплаты труда и его структура. 55% предприятий формировали фонд оплаты труда в той или иной увязке с результатами хозяйственной деятельности (11% как фиксированную долю выручки 44% на основе суммирования тарифных ставок и окладов с учетом объема реализации), 40% – просто как сумму тарифных ставок и окладов. Увязка ФОТ с результатами призвана стимулировать их улучшение, облегчает планирование фонда и распределение его по внутренним подразделениям. Гарантированная (тарифная) часть составляла в среднем у рабочих 61% заработка, а премии и другие поощрительные выплаты – 21%, у служащих – 65 и 19%. За годы реформ более

типичным было увеличение доли тарифной части. На это указали 37% опрошенных, на 17% предприятий она уменьшилась, на 37% - почти не изменилась. На частных предприятиях доля тарифной зарплаты выше, чем на государственных и приватизированных. Не выплачивали премии около 10% предприятий, платили их регулярно 66%, нерегулярно – 24%. На 5% предприятий все работники получали одинаковые премии, на 42% – пропорционально тарифным ставкам и окладам, на 42% – посредством индивидуального расчета с учетом трудового вклада.

2.2. Основы определения индивидуальной оплаты труда.

Респондентам было предложено оценить, какие из заданного перечня факторов являются основными, а какие – второстепенными при установлении заработной платы большинству работников. В итоге среди основных центральное место принадлежит факторам, непосредственно определяющим результаты труда: образованию и квалификации (74% ответов), уровню ответственности и объему полномочий (72%), индивидуальной выработке (70%). Далее идут факторы, характеризующие такие личные качества, как уровень трудовой дисциплины, добросовестность, исполнительность (56%) и преданность интересам предприятия (30%). Следующая группа факторов отражает влияние ситуации на рынке труда: невозможность найти замену данному работнику (34%) и уровень оплаты аналогичных специальностей на других предприятиях (20%). Стаж работы отметили в качестве главного фактора 18% предприятий. Возраст, семейное положение практически не влияют на зарплату.

Учитываются эти факторы при формировании тарифной системы. Для рабочих наиболее типичной оказалась шестирядная тарифная сетка. Ее применяют 55% предприятий. Меньшее число разрядов наблюдается у 16% предприятий, но встречаются и предприятия, где количество разрядов превышает 18.

2.3. Основные формы и системы оплаты труда.

Типичным является преобладание повременной оплаты труда рабочих. Средняя доля повременщиков составляла 44%, сдельщиков – 36%. Казалось бы, это отвечает современным тенденциям. Однако во многом такое соотношение не столько следствие реформы, сколько наследие прошлого. Так доля повременщиков на государственных предприятиях – 54% – более чем вдвое выше, чем на частных. Велика она на крупных предприятиях и на созданных ранее, чем за десятилетие до начала реформ. Вероятно для более заметного поворота новых частных предприятий к повременной оплате труда нужен относительно длительный период устойчивости, роста, развития профсоюзного движения. В целом все-таки за годы реформ

уменьшение доли сельщиков среди обследованных предприятий почти вдвое превышало увеличение (32 и 17% предприятий, на 43% эта доля почти не менялась). На 40% предприятий использовалась бестарифная система оплаты, основанная на фиксированных окладах и премиях (средняя доля охвата – 13% рабочих, на частных – 24%) почти на 30% – индивидуальные договоры с рабочими (средняя доля – только 3%, на частных – 7%).

2.4. Основные модели организации оплаты труда.

В области организации зарплаты обобщенно можно выделить три подхода, которые отражают и разные модели поведения. Первый использует готовые рецепты: старую «советскую» тарифную сетку или ЕТС (около 17% предприятий). Второй основан на более творческом применении ЕТС, приспособляемой к специфике предприятия, и на схемах, предусмотренных отраслевыми или региональными тарифными соглашениями. Рабочих так тарифицируют порядка 40% предприятий. Наконец, третья модель включает предприятия, самостоятельно разрабатывающие тарифную систему (43%). Она более распространена среди новых частных фирм, охватывая по рабочим почти 60% их числа.

Можно предположить, что неустойчивость финансового положения побуждает сводить уровень тарифов к минимуму и регулировать заработки посредством увеличения или уменьшения премий в зависимости от финансового результата. Такое поведение по данным таблицы 1 как раз и характерно для первой модели.

Таблица 1

Премии рабочим на предприятиях, использующих разные механизмы (модели) тарификации

Финансовое положение	Хорошее	Нормальное	Плохое	В среднем
Модели тарификации				
1. Прежняя "советская" тарифная сетка или ЕТС (из 18 разрядов)	35.0	24.9	9.5	19.8
2. ЕТС, приспособленная к специфике предприятия или схема, предусмотренная отраслевым\региональным тарифным соглашением	30.7	21.9	22.0	22.6
3. Схема\сетка, разработанная предприятием самостоятельно	16.6	19.4	22.0	19.8

В среднем	23.1	21.3	19.6	20.9
-----------	------	------	------	------

На предприятиях с хорошим финансовым положением уровень премий рабочих достигает здесь 35% заработка, а с плохим – менее 10%. Этот тип поведения можно отнести к наиболее консервативным, поскольку ухудшение экономических результатов сопровождается не реальными мерами по реструктуризации и повышению уровня деятельности, а перекалыванием последствий на трудовой коллектив. Симптоматично, что доля таких предприятий незначительна. В период затяжного кризиса начала переходного периода их, скорее всего, было больше.

Для второй и третьей моделей характерны принципиально меньшие различия между премированием рабочих предприятий, имеющих нормальное и плохое финансовое положение. Это говорит о том, что премии являются не просто регулятором уровня заработков, приспособленным к финансовым возможностям, а более органично включены в систему поощрения непосредственных результатов рабочих. Заметны и особенности третьей модели, где уровень премирования немного ниже и не зависит от финансового положения. Значит более весомая нагрузка в стимулировании деятельности рабочих ложится на гарантированную часть зарплаты и на надбавки и доплаты (которые здесь несколько выше, чем в других случаях). Не случайно среди этих предприятий больше доля не выплачивающих премии, а применение различных форм бестарифной системы охватывает свыше четверти рабочих.

Менеджмент, применяющий вторую и третью модели, ставит себя в более сложное положение в случае ухудшения финансового положения. Здесь уже не обойтись простой корректировкой премий, а придется принимать реальные меры по перестройке деятельности, в том числе, возможно, и по сокращению персонала. Это более соответствует рыночному поведению.

2.5. Типы поведения, характерные для разных моделей организации заработной платы.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что рассмотренные выше разные модели действительно отражают разные типы поведения предприятий в области политики и организации заработной платы.

**Некоторые особенности поведения предприятий,
использующих разные модели тарификации**

МОДЕЛИ ТАРИФИКАЦИИ	1. Прежняя "советская" тарифная сетка или ЕТС (из 18 разрядов)	2. ЕТС, приспособленная к специфике предприятия или схема, предусмотренная отраслевым/региональным тарифным соглашением	3. Схема/сетка, разработанная предприятием самостоятельно
Определение ФОТ без увязки с результатами, путем суммирования тарифных ставок и окладов	51.0	39.5	35.0
Премии определяются			
1. Пропорционально тарифным ставкам и окладам	49.0	46.2	34.4
2. Индивидуально	28.6	40.3	48.8
Низшая тарифная ставка			
1. Приравнивается к МРОТ, или низшей ставке ЕТС	40.0	27.6	23.2
2. Рассчитывается самостоятельно	12.0	10.9	22.4
Зарботная плата повышается			
1. Одновременно для всех работников	63.3	59.7	40.0
2. В разное время для работников разных подразделений	6.1	12.6	23.2
3. Все работники получают одинаковый процент прибавки зарплаты	55.1	42.9	34.4
4. На индивидуальной основе	20.4	24.4	33.6
Причины повышения зарплаты			
1. Улучшение финансового положения	26.6	29.3	44.2
2. Рост производительности труда	19.4	29.6	50.9
Формы собственности			
Доля государственных предприятий	16.0	13.4	11.2

Доля приватизированных предприятий	76.0	74.8	68.8
Доля новых частных предприятий	8.0	11.8	20.0

Так для первой модели более характерны решения, направленные на минимизацию тарифной части и на упрощенные стандартные действия. Здесь более распространены: привязка нижней тарифной ставки к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ) и ставке первого разряда ЕТС, одновременное премирование всех работников в том числе посредством единого процента прибавки, определение фонда заработной платы без увязки с результатами (путем простого суммирования тарифных ставок) и т. п. С другой стороны, третья модель выделяется более творческим подходом: более типичная зависимость нижней ставки от прожиточного минимума или самостоятельное ее определение, более индивидуализированный подход к премированию и повышению заработной платы. Эти предприятия в принципиально большей мере учитывают при повышении заработной платы рост производительности труда и улучшение финансового положения. В целом третья модель явно лучше соответствует нормальной работе предприятий в рыночных условиях. Вторая модель занимает промежуточное положение.

Общая же тенденция при переходе от первой к третьей модели состоит в индивидуализации системы поощрения, смысл которой может состоять только в усилении стимулов высоких результатов труда.

Анализ моделей показывает также, что уже на данном этапе работы выявляются определенные статистические зависимости, которые могут впоследствии исследоваться более детально с использованием соответствующего математического аппарата.

2.6. Перспективы развития предприятий.

В ходе обследования задавались вопросы об основных изменениях, направленных на улучшение организации и повышение результатов деятельности предприятий, как проведенных после кризиса 1998 года, так и намечаемых на ближайшие 2-3 года. После кризиса 31% предприятий был в этом отношении пассивен. Вместе с тем, смена генерального директора и реорганизация, изменение структуры управления охватили более одной пятой из них, на четверти происходила установка нового оборудования (при этом на 46% успешных), на 23% – его модернизация, 14% проводили реконструкцию. В ближайшие 2-3 года не намечают мероприятия 23%, но планируют изменить структуру управления 21%, установить новое оборудование – одна треть (особенно – имеющие нормальное финансовое положение), модернизировать его – 35%, провести реконструкцию – 25%. Кроме того, 43%

рассчитывают повысить качество и расширить ассортимент продукции. Предприятия, использующие третью модель организации заработной платы более активны в этих областях.

Таким образом, при всем отставании назревшей реструктуризации позитивные тенденции в этой области все-таки просматриваются, и можно ожидать, что она охватит вскоре в той или иной форме от четверти до трети предприятий и по меньшей мере такая же часть имеющих нормальное финансовое положение сможет перейти в состав успешных. Это дает ориентир для оценки роста заработной платы за счет основного источника: улучшения экономических результатов деятельности фирм.

2.7. Что делать?

Завершалась анкета вопросом, какие меры следовало бы предпринять правительству, чтобы обеспечить быстрый рост заработной платы в стране? Наибольший рейтинг получили снижение налогов (78%) и снижение тарифов естественных монополий (около половины). Остальные ответы позволяют разделить предприятия на тех, кто смотрит вперед, в сторону развития рынка и тех, кто еще не оторвался от пуповины прежней системы. К сожалению, число первых невелико. За улучшение инвестиционного климата высказались 35%, стимулирование рыночной конкуренции – 16%, создание общенациональной системы переподготовки кадров – 10%, повышение роли профсоюзов – 7%, объединений предпринимателей – 4%. В то же время за субсидии и льготные кредиты – 42%, расширение госзаказа и защиту отечественного рынка от иностранной конкуренции – по 40%, частичное восстановление централизованного планирования – 30%, национализацию основных отраслей экономики – 25%.

Эти ответы также подтвердили, что разные модели организации оплаты труда отражают переход от консервативного к рыночному поведению. Так за расширение госзаказа высказались 52% предприятий, применявших первую модель и 36 – третью, соответственно за защиту отечественного рынка от иностранной конкуренции – 50 и 33%, национализацию основных отраслей экономики – 30 и 20%, частичное восстановление системы централизованного планирования 44 и 21%.

В целом же вериги прошлого, особенно характерные для государственных и неблагополучных предприятий, еще существенно отягощают развитие.

Библиография

1. Гимпельсон В. Политика российского менеджмента в сфере занятости // Мировая экономика и международные отношения, М, 1994, №7

2. Гимпельсон В., Липпольдт Д. Реструктурирование занятости на российских предприятиях // *Мировая экономика и международные отношения*, М, 1996, №7
3. Гордон Л. Когда психология важнее денег. // *Мировая экономика и международные отношения*, 1998, №№2-3
4. Кабалина В., Кларк С. Занятость в частном секторе. / *Социально-трудовые отношения*. М., ИМЭМО РАН, 1998, выпуск XII
5. Капелюшников Р., Аукуционек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда // *Вопросы экономики*, М, 1995, №6
6. Капелюшников Р. Что скрывается за "скрытой безработицей"? / *Государственная и корпоративная политика занятости*. Под ред. Т. Малевой. М., Московский центр Карнеги, 1998
7. Катульский Е. Мотивация на рынке труда // *Вопросы экономики*, М, 1997, №2
8. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России. / *Материалы научно-практической конференции "Новые формы занятости и стратегия выживания семей в переходной экономике России"*, М., Институт сравнительных исследований трудовых отношений, декабрь 1998
9. Ломоносова С. Основные тенденции политики оплаты труда на предприятиях обрабатывающей промышленности и ее зависимость от внешних факторов / М, 1997
10. Малева Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы. / *Государственная и корпоративная политика занятости*. Под ред. Т. Малевой. М., Московский центр Карнеги, 1998
11. Обзор экономики России / М, РЕЦЭП (различные выпуски)
12. Реструктурирование занятости и формирование локальных рынков труда в России / ИСИТО, М, 1996
13. Социальное положение и уровень жизни населения России / М, ГОСКОМСТАТ, 1997
14. Стендинг Г. Структурная перестройка и изменения занятости в промышленности России / *Материалы международного семинара "Структурная перестройка предприятий и безработица в России"*, М, май 1997
15. Труд и занятость в России / М, ГОСКОМСТАТ, 1995
16. Труд и занятость в России / М, ГОСКОМСТАТ, 1996
17. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения / М, ВЦИОМ (различные выпуски)
18. Alfandari, G., and M. E. Shaffer. Arrears in the Russian Enterprise Sector / *Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia*, ed. by S. Commander, Q. Fan and M. E. Shaffer. W., EDI/World Bank, 1996
19. Clarke, S. Trade Unions and the Non-payment of Wages in Russia, 1998 (mimeo)
20. Desai, P., and T. Idson. Wage Arrears, Poverty, and Family Survival Strategies in Russia. Columbia University Working Paper, October 1998
21. Commander, S., McHale, J. and R. Yemtsov. Russia. / Commander, S., Corichelli, F., ed. *Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia*. The World Bank, Washington, DC, 1995
22. Desai, P., and T. Idson. To Pay or not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia. Columbia University Working Paper, October 1998
23. Earle, J. S., and K. S. Sabirianova. Understanding Wage Arrears in Russia. Working Paper, September 1998
24. Gimpelson, V. Politics of Labor Market Adjustment (the Case of Russia). July 1998
25. Layard, R., and A. Richter. Labour Market Adjustment - the Russian Way. In: A. Aslund, ed., *Russian Economic Reform at Risk*. London: Penter, 1995

26. Lazear, E. Why is there Mandatory Retirement? / Journal of Political Economy, 1979, vol. 71, №6
27. Lehmann, H., Wardsworth, J., and A. Acquisti. Grime and Punishment: Job Insecurity and Wage Arrears in the Russian Federation. Working Paper, October 1997
28. Standing, G. Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving the Dead Souls. N. Y.: St. Martin Press, 1996