



СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Р. А. Яковлев,
кандидат экономических наук, профессор,
зам. генерального директора Института
труда и социального страхования*

Во взаимоотношениях работников и работодателей в моделях общественного устройства, основанных на функционировании предприятий и организаций различных форм собственности, условно можно выделить два уровня отношений. На первом они договариваются о размерах заработной платы, которую работник(и) будут получать за свою работу на предприятии работодателя.

В терминах рыночной экономики этот размер заработной платы принято называть ставкой заработной платы, который мы и будем использовать в дальнейшем (не путать с тарифной ставкой, используемой в советской и российской моделях экономики). Практика (более чем двухвековая) применения наемного труда выработала множество форм таких договоренностей: от национальных соглашений, до индивидуальных (письменных или устных) договоренностей.

На этом уровне работники стремятся к тому, чтобы размер их заработной платы (цены рабочей силы в терминах рыночной экономики) был бы для них достойным и обеспечивал бы нормальное (т.е. расширенное) воспроизводство рабочей силы, а работодатель — к тому, чтобы расходы на заработную плату не превышали допустимые для него объемы расходов на рабочую силу и не приводили бы к неоправданному росту издержек производства, позволяя получать прибыль в пределах средней нормы. Фиксирование ставок заработной платы свидетельствует о том, что «торги» по заработной плате состоялись и баланс интересов учтен.

Однако договоренностью между работником и работодателем не может ограничиваться определение ставки (уровня) заработной платы — это еще не фактическая зарплата. Чтобы ее получить, работнику надо отдать определенную порцию труда и дать определенный результат, и это должно устраивать как работника, так и работодателя. Чтобы работодатель и работник получили то, на что каждый из них рассчитывает, нужен второй уровень договоренности — о нормах труда и результатах труда, а также увязать обе достигнутые договоренности. Договоренность о размере оплаты труда надо подтвердить установлением определенной взаимосвязи между этим размером и фактическими результатами труда работников, т.е. количеством и качеством выполненной работы, без чего договор о заработной плате лишен определенности, допуская возможность произвола с обеих сторон.

До каждого работника, исходя из технических, технологических, организационных и экономических условий деятельности предприятия или организации, должны быть: во-первых, доведены определенные трудовые обязанности (нормы труда), устанавливающие конкретные результаты (параметры) его деятельности, и во-вторых, установлена связь между размером оговоренной для него ставки заработной платы (цены рабочей силы) со степенью выполнения им определенной для него порции труда (трудо-вых обязанностей). Эту взаимосвязь и принято называть системой заработной платы.

Разнообразие применяемой техники, технологии, организации труда и производства, экономических условий предопределяет множество возможных вариантов систем заработной платы. Однако, при всем многообразии применяемых на практике систем заработной платы, общими для них является наличие характеристики (показателей), учитывающих: а) количество труда, затраченного работником; б) его квалификацию (сложность работы); в) индивидуальные результаты труда (при одинаковых количествах труда и квалификации работника могут различаться результатами труда); г) коллективные (конечные) результаты деятельности предприятия или его подразделения (в том случае, когда работники принимают на себя ответственность за такие результаты). В системе оплаты могут включаться и другие характеристики, такие как условия труда, сменность, инициативность, стаж работы и др. Но названные четыре характеристики являются основными и обязательными. Действующие классификации систем оплаты по характеру применяемых показателей и степени их влияния на заработок предусматривают их деление на: сделные и повременные, простые и сложные (включая и премиальные), прямые и косвенные, прямо пропорциональные, прогрессивные или регрессивные и т.д.

Установление для работников систем оплаты базируется на том, что люди обладают разным трудовым потенциалом, могут по-разному относиться к своим трудовым обязанностям и в разной степени с этими обязанностями справляться в соответствии, к тому же, со своими мотивационными установками. Это и должно предопределять различия в размерах фактически получаемой работниками заработной платы при прочих равных условиях. В то же время эти различия приносят некую неопределенность в производственный процесс, с которой работодатель должен считаться (так называемый человеческий фактор) и научиться им управлять, опираясь на знание основ мотивации труда.

Для практики применения систем заработной платы важно и еще одно обстоятельство: в производственной (трудо-вой) деятельности непрерывно происходят изменения: изменяется или модернизируется оборудование, совершенствуется технология, изменяется организация труда и (или) перераспределяются обязанности, сменяются изделия и выполняющие их работники. Все это, разумеется, в разной степени влияет и на применяемые системы оплаты, заставляя вносить в них коррективы. Системы оплаты корректируются также и в связи с изменением договоренностей на первом уровне отношений. Поэтому системы оплаты не могут быть неподвижными. Вместе с тем для работника исключительно важна стабильность установленной системы оплаты. Компромисс находится в установлении, как правило, годового периода действия системы оплаты и такого порядка ее пересмотра, чтобы договоренность о ставках (уровнях) заработной платы при этом не нарушалась.

Разработка системы оплаты — всегда достаточно сложная социально-экономическая задача, требующая применения специальных знаний и навыков, подобно тому, как требуют специальных знаний и навыков решения производственных задач (технических, технологических, организационных, финансовых и т.д.). Задачи по разработке систем оплаты решаются специально подготовленными людьми, а на крупных предприятиях, где эти задачи возникают постоянно, — и специальными подразделениями (служба-

ми): по персоналу, по нормированию труда, по организации заработной платы, по мотивации и стимулированию и т.п. Нормативным документом, фиксирующим действующие на предприятии или в организации системы оплаты, является Положение об оплате и нормировании труда работников, представляющее собой сводный обобщающий документ или же совокупность специальных локальных нормативных актов, утвержденных для отдельных подразделений предприятия или групп работников.

К сожалению, далеко не все руководители предприятий понимают необходимость разработки на предприятиях (в организациях) адекватных для их условий деятельности систем оплаты и особенно их базовой составляющей: трудовых обязанностей (норм труда).

Значительная часть руководителей российских предприятий (да и не только, но и украинских и белорусских и др.) твердо убеждена, что все разговоры о нормах труда и системах оплаты «сплошное баловство» и «пустая трата времени и денег». По их мнению, ничего разрабатывать не надо. Работник за установленную ему заработную плату (ставку заработной платы) должен являться на рабочее место и выполнять ту работу, которую ему дает его непосредственный руководитель (бригадир, мастер, начальник участка или цеха), причем некоторые руководители допускают, что это может быть работа не по специальности (профессии) работника, лишь бы образование, а также физические и умственные данные работника позволяли ее выполнять. Если же работник по каким-либо основаниям не будет этого делать или сделает не в полном объеме, то его надо наказывать снижением заработной платы, в той мере, в какой это решит руководитель предприятия, либо под любым предлогом увольнять, если работник окажется чересчур строптивым. Система заработной платы если и нужна, то только для «выведения» заработной платы в размере, определенном работодателем. А для этого она должна быть достаточно простой: минимально гарантированная часть и высокая переменная часть, начисление которой и должно находиться в руках руководителя.

Самое печальное здесь в том, что такой подход имел и имеет объективные основания. Его корни лежат в низкой организации производства, характерной для российских предприятий еще со времен Советского Союза (исключая, может быть, годы Великой Отечественной войны). Подавляющее большинство предприятий в СССР не знало, что такое ритмичная работа. Как правило, план выполнялся в третьей декаде, в которой делалось 60 – 65% месячного плана по выпуску продукции. В третьей декаде работали и в выходные дни, сверхурочно, с привлечением на рабочие места основного производства специалистов и служащих, ремонтного персонала и т.п.

Такая «организация» производства породила систему оплаты, не основанную на строгой регламентации труда работников. В виде тарифной ставки работники получали 55 – 60% своего заработка, как бы за явку на работу, а за саму работу, особенно в третьей декаде им и выводилась обещанная заработная плата в виде премий за выполнение плана, особо важных производственных заданий и других поощрительных выплат (доплат, надбавок). Неопределенность в загруженности работника в течение рабочего дня (смены) была выгодна и работникам, и их работодателям: руководитель мог настаивать на поручении работнику любой работы, лишь бы это было по профилю его профессии (должности, специальности), а за работником всегда оставалось право сказать: «Почему мне, а не другому», а то и привлечь на свою сторону профсоюз или партийную организацию, ведь виновником неравномерной и неопределенной загрузки всегда оставался руководитель.

Описанная ситуация нашла свое правовое закрепление. Согласно ранее действующему КЗоТу и действующему ТК РФ, работника всегда нанимают на предприятие выполнять «функцию», т.е. любую работу, соответствующую его профессиональным зна-

ниям, а не конкретно определенную для него работу на определенном рабочем месте. Конечно, далеко не всегда за работником можно закрепить тот или иной объем работы или обязанностей. Но если они определены при приеме на работу, то будут определяться и при всяких изменениях — в характере и содержании выполняемой работы или даже самих рабочих мест (как это имеет часто место в строительстве, сельском хозяйстве, транспорте и т.п.). И наоборот, если обязанности не закреплены при приеме на работу, они не будут закрепляться и в дальнейшем.

Период реформирования экономики, характеризуемый кризисными явлениями, спадами производства, неплатежами и несвоевременными поставками и т.п., еще более усугубил ситуацию с организацией производства и потребовал во многих случаях еще большей неопределенности в отношениях между работниками и работодателями. Появилась, закрепилась и развивается система оплаты, допускающая заключение с работниками трудовых договоров без какого-либо фиксирования уровня (ставок) заработной платы. У многих руководителей (как бывших советских, так и новых) сложилось убеждение, что в рыночной экономике ставки заработной платы не устанавливаются, а на страницах ряда уважаемых периодических изданий появился целый ряд хвалебных статей, посвященных таким системам, за которыми устойчиво закрепилось название «бестарифных» систем заработной платы. При этих системах работник должен приходить на свое рабочее место, делать то, что ему поручит руководитель, а зарплату он получит, по возможности, в зависимости от того, как сработает предприятие. При бестарифной системе работник лишен, по существу, всяких гарантий. Ему гарантируется только начисление заработной платы в размере установленной Правительством РФ минимальной заработной платы, которая редко была выше 20% прожиточного минимума.

Описанные две системы оплаты труда нельзя назвать неэффективными, если бы это было так, работодатели их не применяли бы. Более того, известны случаи весьма высокой эффективности данных систем оплаты, особенно когда общий уровень заработной платы, получаемой работниками соответствующих предприятий и организаций, достаточно высок. При относительно высокой заработной плате работника особенно не интересует механизм ее выведения, он готов трудиться добросовестно, а тонкости учета результатов его работы и база для их сравнения для него не так уже и важны.

Но нельзя не видеть, что описанные два типа систем оплаты — это системы для больной экономики и для больных предприятий, ибо нельзя признать здоровой ни экономику, ни предприятия с низкой организацией производства и трудовыми отношениями, не основанными на нормировании труда. Определенная часть руководителей предприятий, пока еще не очень большая, начинает это осознавать достаточно отчетливо и принимает меры к изменению ситуации. В качестве примера можно сослаться на такое достаточно известное предприятие, как ОАО «Уралкалий», производящее почти шестую часть мирового производства калия. Еще совсем недавно на этом предприятии действовала бестарифная система оплаты, ориентированная на формирование по конечному результату фонда заработной платы и его распределение между работниками. В целом уровень зарплаты обеспечивался достаточно высоким, но вот отдача от работников росла далеко не так, как их заработная плата. Бестарифная система оплаты не стимулировала работников улучшать свои результаты, зарплата могла расти и при прежнем уровне отдачи, лишь бы работодатель умел выгоднее, чем раньше продать свою продукцию. Руководители вовремя поняли, что с бестарифной системой оплаты у предприятия перспектива не блестящая.

На предприятии была разработана система, основанная на достаточно высоком уровне тарифной оплаты, с премированием за достижение конкретных показателей работы, с одновременным усилением службы по нормированию труда. Впервые в Российской Фе-

дерации на предприятии принят локальный нормативный акт под названием «Положение об оплате и нормировании труда», пересмотрены практически все условия оплаты. Неразрывность оплаты и нормирования труда становится главной стратегической линией работы в области совершенствования систем оплаты, а оплата все более и более будет увязываться с конкретными результатами труда каждого работника. В тоже время выяснилось, насколько сильно была запущена работа по регламентации трудовой деятельности работников, и как много времени и сил уйдет на создание четкой системы взаимоотношений работодатель – работник в части оценки трудового вклада работника.

Попытка уйти от «выводной» системы оплаты предпринимается в настоящее время на Владимирском тракторном заводе. В ее основе также лежит повышение доли тарифной части заработной платы и некая увязка заработной платы каждого работника со степенью выполнения им своих трудовых обязанностей (норм труда). Концепция, заложенная в проектируемую для внедрения систему оплаты, предусматривает возможность неполучения работником оклада (тарифной ставки), если он неполностью или некачественно выполняет свои трудовые обязанности. Конечно, внедрить такую систему будет нелегко, особенно в условиях, когда надо преодолевать стереотип «тариф – за явку на работу». К счастью, теперь трудовое законодательство вполне позволяет работодателям вводить такие системы связи оплаты оклада (ставки) с выполнением трудовых обязанностей (статья 155 ТК РФ).

Тарифная оплата и, соответственно, нормы труда в системах заработной платы начинают применяться все более активно. Практика тем самым нащупала конкретный механизм ухода от прежних недостатков: зарабатывать надо все части заработной платы – и тарифную ставку и премии. Только зарабатываемость тарифной ставки делает возможным эффективное применение повременных систем оплаты за рубежом. На принцип зарабатываемости тарифной ставки перешли, в частности, на алюминиевых заводах компании «Русский алюминий» в сочетании с применением некоторых других подходов, характерных для зарубежных компаний и, прежде всего, увязки оплаты с систематической оценкой результативности труда работников по ряду критериев, в основе которых лежит степень выполнения нормативных показателей работы.

Кстати, в отношении заимствования зарубежного опыта, можно отметить следующее. Для современного капитализма наиболее характерной системой оплаты является «система оценки заслуг». Суть ее состоит в том, что результаты работы любого работника оцениваются по набору показателей (от 4 до 7 – 8), степень выполнения которых устанавливается в баллах. Каждому показателю придается определенный уровень значимости относительно показателя, принимаемого за единицу. Оговоренный уровень оплаты (ставку заработной платы) работник получает только набрав максимально возможное или очень близкое к нему значение балльной оценки. Конкретность устанавливаемых показателей и их оценочных значений позволяет максимально устранить субъективность оценки трудового вклада работника, давая работнику возможность активно влиять на размер получаемой им заработной платы в пределах: от возможного минимума до возможного максимума. Причем и нижний и верхний уровни заработной платы устанавливаются в пределах, устраивающих работодателя.

На ряде российских предприятий, особенно с участием иностранного капитала, такие системы «оценки заслуг» применяются и, более того, они доказывают свою эффективность. Люди привыкают жить без премий, без переменной части заработной платы, при высокой тарифной оплате, четкой регламентации трудовых обязанностей и систематической оценке того, как работник эти обязанности выполняет. Работник получает тем самым ту заработную плату, которой он достоин, т.е. достойную заработную плату. К

сожалению, и здесь не обходится без перегибов. Заимствуя зарубежный опыт, надо не забывать, что применяться он должен в рамках российского трудового законодательства, а не законодательства той страны, откуда он перенимается.

Это означает, что без ущерба для сущности системы ее надо вписать в российское регулирование трудовых отношений. Как показывает опыт (например, корпорации «Русский алюминий») это вполне возможно. Поэтому вряд ли следует признать оправданным опыт одного из дочерних предприятий АвтоВАЗа: «АвтоВАЗ – G.M.», который внедрил систему грейдовых уровней квалификации и бальных оценок заслуги, не считаясь с действием в РФ тарифно-квалификационных справочников, требований к режимам работы и отдыха и т.д.

Разработка систем заработной платы, будучи внутренней задачей организации деятельности наемных работников в рамках предприятия, не может, однако, игнорировать общую ситуацию с оплатой труда в стране. Эта общая ситуация, в свою очередь, является результатом совокупных действий бизнеса и государства, степени их ответственности за материальное благополучие работающих и их иждивенцев. Социальная ответственность государства прежде всего проявляется в том, на каком уровне она учитывает размер минимальной заработной платы. В Российской Федерации минимальная заработная плата составляет с 1-го октября 2003 г. – 600 руб. (что эквивалентно примерно 20 долларам США). За период своего действия она из-за роста цен «похудела» как минимум на 20%, так что предстоящее ее повышение с 1 января 2005 г. до 720 руб. по существу только восстановит ее прежнее реальное значение. По отношению к величине прожиточного минимума она составляет примерно 25%. Социальная ответственность государства проявляется также в справедливом налогообложении заработной платы. Нигде в мире с дохода работника ниже прожиточного минимума налоги не берутся. В Российской Федерации, если заработная плата выше минимальной, но ниже прожиточного минимума, она облагается подоходным налогом в размере 13% от начисленной заработной платы. Социальная ответственность государства проявляется и в том, чтобы дифференциация размеров заработной платы не выходила за разумные пределы, т.е. за соотношение заработной платы: 10% работников с самой высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой заработной платой. В развитых странах с рыночной экономикой такое соотношение обычно находится в пределах 6 : 1, в Российской Федерации оно нередко «зашкаливает» за 30 : 1.

Важной является также социальная ответственность бизнеса, которая состоит в том, чтобы увеличивать производство и расширять ассортимент товаров, производимых для удовлетворения потребностей населения. Эти товары население может приобретать прежде всего на заработную плату. Следовательно, социально-ответственный бизнес не заинтересован в опережающем росте цен на потребительские товары и в падении реальной заработной платы. Но в Российской Федерации развивается прежде всего экспортно-ориентированный бизнес. Бизнес, ориентированный на внутренний рынок, если и растет, то почти незаметно, обслуживая в основном тех работников, у которых заработная плата относится к 10% самых высокооплачиваемых. Экономике России отечественный бизнес, таким образом, почти не развивает, что приводит к стагнации и без того низкого уровня заработной платы в Российской Федерации. В 2003 г. среднемесячная заработная плата составляла 5509 руб. (примерно 180 долларов США), а ее покупательная способность в реальном исчислении – всего 67% к уровню 1991 года.

Совокупная социальная безответственность бизнеса и государства проявляется также и в том, что они оба допускают несвоевременную выплату заработной платы. По состоянию на октябрь 2004 г. суммарная задолженность по заработной плате государства и биз-

неса наемным работникам составила в среднем 600 руб. в расчете на работника, хотя правительством и принимаются меры по сокращению этой задолженности.

Таким образом, общая обстановка, в которой разрабатываются и применяются в России системы оплаты, характеризуются низкой гарантированностью, высокой неопределенностью и почти повсеместной необязательностью. В такой обстановке не могут существовать системы оплаты, ориентированные на высокую трудовую отдачу, стремление и готовность зарабатывать, активное мотивационное поведение работника. Наиболее распространенными как раз являются системы, ориентированные на «выведение» обещанного заработка, если экономическая ситуация это позволяет.