



НОВЫЙ АСПЕКТ в регулировании заработной платы

**МАГОМЕД МУТАЛИМОВ,
ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК,
ПРОФЕССОР БГЭУ
АЛЕКСАНДР ФОЛЕЖИНСКИЙ,
СПЕЦИАЛИСТ ПО ТРУДУ СП "ОТИКО"**

В экономической литературе существуют разные подходы к определению сущности зарплаты. Преобладает определение ее как основной формы распределения по труду. С этой позиции зарплата предстает как личный трудовой доход работника, определяемый по количеству и качеству труда. Второй подход состоит в рассмотрении зарплаты как денежного выражения стоимости или цены рабочей силы.

Часть западных экономистов определяют зарплату как доход от предельного продукта труда. Последний выступает как выраженный в деньгах добавочный доход, который приносит на практике продажа всего дополнительного продукта, производимого с помощью определенного фактора производства. Используя теорию предельно-

го продукта, западные экономисты объясняют, как происходит замещение факторов производства. Спрос на них проявляется исходя из того, что приращение дополнительных единиц какого-либо фактора будет приносить доход от дополнительного продукта. Доход от предельного продукта выступает в форме заработной платы.

Различия в сущностной идентификации заработной платы связаны не только с разными общеметодологическими концепциями, в которые включается категория заработной платы, но и с тем, что все они отражают многообразную роль и функции заработной платы в экономической системе.

В условиях переходной экономики особое значение приобретает важнейшая функция

заработной платы — стимулирующая. С ее помощью усиливается материальная заинтересованность работников в результатах трудовой деятельности. Действенность этой функции зависит главным образом от характера взаимосвязи заработной платы и результатов труда.

Актуальность установления на практике тесной взаимосвязи между фондом заработной платы и экономическими результатами предприятия возрастает в условиях инфляции. Необходимость введения прямого регулирования фонда заработной платы предприятия дискутируется многими экономистами. Однако единой точки зрения не выработано. В этом плане несомненно важность анализа принятого в марте 1999 г. Советом Министров РБ

постановления «Об усилении зависимости заработной платы работников отраслей экономики от эффективности хозяйствования». В нем определен «Порядок формирования фонда заработной платы работников в производственных отраслях экономики» на основе дифференцированных нормативов, а также дано указание на разработку нормативов повышения прибыли, направляемой на премирование за каждый процент роста рентабельности производства.

Действующее законодательство о труде, налоговое законодательство, а также другие нормативные документы, регламентирующие экономическую деятельность предприятия, не предусматривают использование **общего фонда заработной платы**, включающего как расходы на оплату труда за счет себестоимости, так и выплаты за счет прибыли предприятия. В государственной статистической отчетности (форма 1-праца) определяется **фактический фонд заработной платы**, где показываются **«начисленные денежные суммы независимо от исполнителей их выплаты и статей смет»**. Однако фонд заработной платы используется здесь в основном для расчета средней зарплаты, характеризующей уровень номинальных доходов работников, а не для установления взаимосвязи с результатами работы предприятия.

В Законе «О предприятиях» зафиксирован основополагающий принцип деятельности предприятия — принцип хозяйственного расчета (ст.1), а основным обобщающим показателем финансовых результатов называется прибыль (ст.61). Схематично модель хозяйственного расчета выражается связью **затраты — результат, или издержки — прибыль**. В издержки включаются необходимые для производства данного товара расходы, в том числе и расходы на оплату труда. Из прибыли, оставшейся после вычета издержек производства, производятся отчисления на налоги, дивиденды, на производственное развитие, а также выплаты социального характера. Данная модель хозяйствования распространяется на все предприятия независимо от форм собственности.

Следовательно, планирование и расходование заработной платы осуществляется раздельно: в составе сметы затрат, относимых на себестоимость продукции, и в части, образуемой за счет чистой прибыли. Планирование расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции, производится на предприятиях, как правило, прямым методом, — по элементам заработной платы, т.е. по тарифным ставкам и окладам, по сдельным расценкам, по установленным доплатам и надбавкам гарантированного и стимулирующего характера и т.д. При этом большая часть расходов на оплату труда контролируется государством: тарифные ставки и оклады — через механизм взаимоувязки роста тарифной ставки первого разряда и объемов производства, а такие элементы заработной платы, как премия за производственные результаты, надбавки за стаж работы на предприятии (в отрасли),

надбавки за высокие достижения в труде ограничены предельным размером, относимым на себестоимость продукции.

Выплаты работникам из прибыли подразделяются чаще всего на две составляющие: премии стимулирующего характера (по системе участия в прибыли, к юбилейным датам, за выполнение особо важных заданий и др.) и выплаты, носящие социальный характер. Они напрямую связаны с финансовым результатом деятельности предприятия и формируются как доля от образуемой чистой прибыли. Таким образом, планирование и расходование заработной платы в целом увязаны с результатами деятельности предприятия и отдельных исполнителей и контролируются органами управления предприятия.

Однако данный механизм не устраняет проблему односторонней эластичности заработной платы, проявляющейся в недостаточной взаимосвязи ее динамики и показателей эффективности. По данным предприятий легкой промышленности, входящих в концерн «Беллегпром», в минувшем году средняя зарплата работающих составила 5361,3 тыс.руб. и возросла по сравнению с предыдущим в 2,17 раза. При этом объем производства в сопоставимых ценах возрос в 1,2 раза, рентабельность продукции увеличилась на 1,7% и достигнут прирост производительности труда на 19,5%. Отсюда следует, что, помимо качественных факторов, значительным источником увеличения номинальной зарплаты в 1998 г. явился рост отпускных цен на производимую продукцию — 1,77 раза. В результате удельный вес затрат на заработную плату несколько повысился — с 11,9% в 1997 г. до 12,5% в 1998 г.

Характер взаимообусловленности заработной платы и показателей эффективности производства можно проследить с помощью метода рангов по группе предприятий кожевенно-обувной отрасли, входящих в концерн «Беллегпром», в представленной таблице. Среди первых десяти предприятий, лидировавших в прошлом году по уровню заработной платы, только четыре входят в десятку по показателю рентабельности производимой продукции. И наоборот, в число десяти предприятий с наименьшей рентабельностью производимой продукции входят четыре предприятия из первой десятки по уровню заработной платы, а низкая зарплата в немалочисленной группе кожевенно-обувных предприятий наблюдалась при средней и высокой рентабельности продукции.

Более высокие расходы на оплату труда в общих затратах на производство, как правило, наблюдаются на предприятиях с низким уровнем заработной платы, а следовательно, с меньшей производительностью труда. Однако по отдельным предприятиям выплата более высокой заработной платы приводит к росту ее доли в общих затратах на производство. При этом есть группа предприятий с низкими рангами по уровню оплаты труда и невысокой долей затрат заработной платы.

Предлагаемый новый порядок формиро-

вания общего фонда заработной платы по дифференцированным нормативам от добавленной стоимости призван обеспечить более тесную взаимосвязь величины заработной платы с величиной добавленной стоимости, которая выступает обобщающим показателем эффективности использования факторов производства и особенно трудовой деятельности. Основной принцип расчета нормативов плановых затрат на единицу добавленной стоимости создаваемой продукции (выполняемых работ и предоставляемых услуг) состоит в том, что в показатель фактического удельного расхода заработной платы за базовый период вносятся поправки исходя из прогнозного соотношения роста производительности труда и заработной платы. Впервые за последние годы вводится дополнительный инструмент регулирования фонда заработной платы, показывающий, в какой мере рост средней заработной платы будет превышать (либо отставать) от роста производительности труда. В приведенном в постановлении примере показан случай, когда соотношение темпа роста средней зарплаты (102%) и производительности труда (105%) меньше единицы. Это означает, что в добавленной стоимости по прогнозу учтено преобладающее увеличение части, используемой на накопление по сравнению с потреблением.

Апробация расчета прогнозного фонда заработной платы по указанной выше методике на основе расчета норматива затрат заработной платы на единицу добавленной стоимости на примере отдельных предприятий легкой промышленности показала более тесную связь фонда заработной платы с показателем добавленной стоимости. Так, в минувшем году фонд заработной платы СП «Отико» составил 74 382 млн.руб. при объеме добавленной стоимости 308297 млн.руб. Прогнозное соотношение роста средней зарплаты и производительности труда по расчету равно 0,96. Тогда норматив затрат заработной платы на единицу добавленной стоимости будет равен 23,2 рубля на 100 руб. добавленной стоимости, а фонд заработной платы предприятия (при росте объема производства в сопоставимых ценах на 101%) по прогнозу составит 78 677 млн. руб.

В постановлении и предлагается, что, на наш взгляд, очень важно, разработать и установить для каждого предприятия нормативы повышения прибыли, направляемой на премирование за каждый процент роста рентабельности производства. Выплаты на премирование следует рассматривать как одну из многих форм участия работников предприятия в прибыли, особенно распространенных в странах с развитой рыночной экономикой. Наиболее популярные системы участия в прибылях предполагают, что денежное вознаграждение делится на две части: первая выплачивается по обычным нормам, вторая — в конце года в виде премий из прибыли. Ее цель — обеспечить экономическую заинтересованность работника с достижениями высоких конечных результатов деятельности предприятия. Так, в США свыше одной

Таблица. Анализ показателей средней зарплаты, рентабельности продукции и удельного веса затрат на заработную плату в общих затратах на производство ранговым методом по группе предприятий кожевенно-обувной отрасли, входящих в концерн «Беллепром, 1998 г.

Наименование предприятия	Средняя зарплата, тыс.руб.	R	Уд.вес затрат на ЗП в общих затратах, %	R	Рентабельность продукции	R
1	2	3	4	5	6	7
ООО «Сивельга», г.Минск	7838,1	1	8,1	21	29	3
ОАО «ЗКТБ», г.Минск	7648,3	2	31,6	1	19,6	9
ОАО «Обувь», г.Могилев	6932,6	3	21,5	4	14,9	13
ОАО «Пинский завод искусственных кож»	6867,4	4	7,2	23	14,2	14
ОАО «Бобруйский кожкомбинат»	6824,3	5	7,9	22	26,8	4
Гродненское ПКО	6804,6	6	8,4	20	9,5	19
ОАО «Галантея», г.Минск	6118,1	7	14,3	9	17,8	10
ООО «Ирвит», г.Витебск	6075	8	9,6	18	37,8	1
Гомельское ПОО «Труд»	5791,7	9	11,2	14	8,3	20
ОАО Минский экспериментальный фурнитурный з-д	5740,6	10	23,3	3	15,1	12
Минское обувное АО «Луч»	5698,4	11	18,5	7	12,7	16
ОАО «Щетка», г.Минск	4659,1	12	18,9	6	4,1	21
ОАО «Кожевенник», г.Могилев	4643,2	13	10	16	10	18
ОАО «Красный октябрь», г.Витебск	4629,7	14	8,5	19	13,7	15
ОАО «Минское ПКО», п.Гатово	4521,1	15	10,3	15	-13,1	23
ОАО «Гродненская обувная ф-ка «Неман»	4485,3	16	11,7	13	20,3	6
АО «Бобруйская обувная ф-ка»	4475,5	17	19,9	5	30,8	2
«Витебская ПТФ «Футра»	4162,9	18	12	12	11,9	17
ОАО «Барановичская обувная ф-ка»	4095	19	14,1	11	19,9	7
ЗАО «Гродн.перчаточная ф-ка «Акцент»	3979,4	20	14,3	10	24,1	5
ОАО «Республ. Дом Моделей обуви»	3910,9	21	28,8	2	16,2	11
Кричевский з-д резиновых изделий	3676	22	9,9	17	2,7	22
НП «Лидская обувная фабрика»	3663,4	23	17,6	8	19,7	8

трети всех компаний ныне используют различные формы участия в прибыли. На многих предприятиях республики также применяются стимулирующие выплаты из прибыли. Например, на СП «Отико», ряде других предприятий легкой промышленности используется премирование персонала за счет части прибыли, определяемой по результатам деятельности предприятия за квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

Тем не менее анализ предлагаемого механизма регулирования зарплаты имеет определенные недостатки. **Во-первых**, формирование общего фонда зарплаты по нормативу от добавленной стоимости не увязывается с хозрасчетной моделью деятельности предприятия, которая предполагает соизмерение издержек производства и прибыльности предприятия. Учет издержек предполагает расчет расходов на оплату труда пропорционально его количеству и качеству. Некоторые экономисты предлагают установление доли заработной платы в издержках производства в пределах 37%. Использование же в качестве фондообразующего показателя добавленной стоимости искусственно связывает два разных источника оплаты труда – себестоимость и прибыль, неадекватно воздействующих на динамику оплаты труда.

Во-вторых, некоторые положения вводимого механизма формирования заработной платы расходятся с уже принятым «Порядком повышения тарифной ставки первого разряда в зависимости от роста объемов производства, реализации продукции и эффективности хозяйствования

субъектами хозяйствования... (Постановление-приказ Минтруда, Минфина, Минэкономики, Минстата от 22/29 января 1999 г. №10/18/8/29)». В соответствии с ним повышение тарифной ставки первого разряда, а следовательно, и других элементов тарифной сетки предприятия может производиться пропорционально росту объемов производства в сопоставимых ценах либо корректироваться на индекс роста потребительских цен (при превышении их пятипроцентного порога) без учета прогнозного соотношения роста средней заработной платы и производительности труда. В результате одновременное существование противоречащих методик формирования заработной платы приведет к значительным трудностям в проведении эффективной политики оплаты труда на предприятии (в худшем случае – к ее замораживанию).

В-третьих, формула расчета прогнозного фонда заработной платы не учитывает моменты индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен, так как используется в качестве базы расчета объем добавленной стоимости прошлого года и темп роста объема производства в сопоставимых ценах. А ведь только в первом квартале текущего года индекс роста потребительских цен составил более 173 процентов. Уже в течение этого времени промышленные предприятия были вынуждены для сдерживания обесценения заработной платы повысить ее номинальный уровень.

В-четвертых, использование базы

прошлого года для расчета объема фонда заработной платы в новом периоде некорректно, так как страдает известными недостатками экономического планирования от достигнутого. Оно не учитывает изменения структуры производства в плановом периоде, не стимулирует инвестиционные мероприятия, а также уравнивает предприятия, имеющие различный потенциал роста, разное использование производственных мощностей и т.д. Кроме того, методикой не предполагается, что экономия фонда заработной платы должна оставаться на предприятии. В этом случае предприятие не будет заинтересовано в экономии затрат на рабочую силу, поскольку высвобожденные работники заменятся более квалифицированными с более высокой оплатой труда. Занижение расходов на рабочую силу по сравнению с увеличением цен на новую технику приведет к торможению процессов интенсификации производства.

В целом, несомненно, предлагаемый механизм регулирования заработной платы является шагом на пути совершенствования стимулирующей роли заработной платы, роста производительности труда, повышения рентабельности производства.