

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА - ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И СТРАТЕГИИ

© 2015 В.А. Вайсбурд*

Ключевые слова: кадровая политика, заработная плата, оплата труда, трудовое законодательство, прожиточный минимум, минимальный размер заработной платы, формы и системы оплаты труда, нормирование труда, фиктивная сдельщина.

Отмечаются недостатки государственной политики в области оплаты труда, обуславливающие формирование и сохранение социальной напряженности; указывается на отсутствие в трудовом законодательстве четких определений, раскрывающих сущность понятий “заработная плата”, “оплата труда”, “минимальная заработная плата”; исследуется проблема фиктивной сдельщины, как результата имеющихся в организации оплаты труда недостатков.

Научно обоснованная организация оплаты труда, материального и морального стимулирования работников является важным элементом кадровой политики и условием эффективной реализации кадровой стратегии как отдельной организации, так и общества в целом. Уровень заработной платы, характер ее дифференциации, состояние организации оплаты труда в значительной степени определяют социальный климат, степень напряженности в обществе и в отдельных трудовых коллективах.

Все еще низкий (по сравнению с развитыми странами) уровень заработной платы в значительной мере предопределен отсутствием внятной политики государства в вопросе о сущности, назначении и размерах минимальной заработной платы. В действующей редакции Трудового кодекса РФ используются термины “минимальный размер оплаты труда” (МРОТ) (ст. 133) и “минимальная заработная плата” (МЗП) (ст. 133)¹, но содержание этих понятий не раскрывается. За все перестроечные годы МРОТ еще ни разу не достигал величины прожиточного минимума. Его величина не превышает 65% прожиточного минимума трудоспособного россиянина (за исключением г. Москвы) и 20% средней заработной платы (см. табл. 1).

В промышленно развитых странах соотношение минимальной и средней заработной платы (так называемый индекс Кейтца) находится в диапазоне 40-50% (МОТ рекоменду-

ет 50%, Евросоюз - 60%). В Нидерландах, Дании, Германии и Бельгии минимальная зарплата составляет около 50% ее средней величины, во Франции - 60%, в Италии и Норвегии - более 60%². Для того чтобы выйти на рекомендуемые пропорции, минимальная заработная плата в нашей стране должна быть увеличена не менее чем в 2-2,5 раза и ориентироваться не на бюджет прожиточного минимума, а на минимальный потребительский бюджет восстановительного характера.

Среди прочих факторов, негативно влияющих на реализацию политики в области оплаты труда, немаловажное значение имеют отсутствие в нашей стране специального федерального закона “Об оплате труда” и далеко не всегда удачно сформулированные положения об оплате труда соответствующего раздела Трудового кодекса Российской Федерации.

Прежде всего, законодатель должен дать четкое определение таких понятий, как “заработная плата”, “оплата труда”, “минимальная заработная плата” и т.п., соответствующее их экономической сущности и не противоречащее логике и правилам русской словесности.

На протяжении многих лет в экономической и юридической литературе наблюдается смешение понятий “заработная плата” и “оплата труда”. В значительной степени это объясняется недостаточной теоретической разработанностью вопросов заработной пла-

* Вайсбурд Виктор Арнольдович, кандидат экономических наук, профессор Самарского государственного экономического университета. E-mail: vavaisburd@yandex.ru.

Средняя заработная плата, прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда в 4-м квартале 2014 г.

Показатели	РФ	Самарская область	г. Москва
Средняя месячная заработная плата, руб.	35 685	28 311	68 320
Прожиточный минимум для трудоспособного населения, руб.	8885	8660	14 330
Минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата), руб.	5554	5554	14 000
Отношение МРОТ к прожиточному минимуму, %	62,5	64,1	97,7
Отношение МРОТ к средней заработной плате, %	15,6	19,6	20,5

ты и организации оплаты труда, отсутствием законодательного закрепления содержания этих понятий в целях обеспечения единого подхода к их пониманию и использованию. В результате эти понятия сплошь и рядом стали использоваться как синонимы, что противоречило как их содержанию, так и лексическим нормам их применения.

До конца прошлого века советское и российское трудовое законодательство не давало определений заработной платы, оплаты труда и других, связанных с ними понятий. Только в Трудовом кодексе Российской Федерации 2001 г. была сделана попытка дать определение понятий “заработная плата” и “оплата труда”, а главное - разграничить их смысл (ст. 129): “Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера”³. Из этих определений становилось ясно, что, когда речь идет об оплате труда, подразумевается определенный процесс, система отношений, не имеющих какого-либо количественного измерения. Когда мы говорим о заработной плате, речь идет о том, что человек заработал, о причитающемся ему за труд “вознаграждении”, которое можно оценить количественно.

К сожалению, в последующих редакциях Трудового кодекса Российской Федерации законодатель возвращается к отождествлению рассматриваемых понятий. Статья 129

ТК РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ начинается словами: “Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд ...”⁴.

Давая определение понятию “заработная плата”, следует учитывать, что она выступает как экономическая категория и как инструмент реализации социально-трудовых отношений между работодателем и наемным работником. Как экономическая категория, заработная плата в условиях рынка представляет собой превращенную форму цены рабочей силы, величина которой определяется стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, соотношением спроса и предложения на нее на рынке труда и результатами ее (рабочей силы) производственного функционирования⁵. В качестве инструмента социально-трудовых отношений заработная плата может быть определена, как компенсация затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, эффективности его труда.

Существенный урон состоянию трудовых отношений и эффективной организации оплаты труда наносит отсутствие в трудовом законодательстве четких определений содержания таких социально значимых категорий, как “прожиточный минимум”, “минимальная заработная плата”, “минимальные базовые ставки и оклады”, и логической связи между ними.

Согласно Федеральному закону “О прожиточном минимуме в Российской Федерации” (ст. 1) прожиточный минимум (ПМ) представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины - минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения

его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы. Очевидно, что если доходы человека оказываются ниже прожиточного минимума, сохранение его здоровья и обеспечение его жизнедеятельности становятся весьма проблематичными. Для трудоспособного населения важнейшей составной частью жизнедеятельности является трудовая деятельность. И поскольку для наемных работников основным (и, как правило, единственным) источником удовлетворения потребностей является их заработная плата, ее величина не должна быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека. Не случайно ст. 2 названного закона, определяющая назначение прожиточного минимума, в частности, указывает, что он предназначается для «обоснования на федеральном уровне минимального размера оплаты труда».

Говоря о количественном соотношении величины прожиточного минимума и минимальной заработной платы, нужно иметь в виду, по крайней мере, два немаловажных обстоятельства. Первое обстоятельство связано с тем, что прожиточный минимум рассчитывается на душу населения соответствующей социально-демографической группы, исходя из минимально допустимых норм потребления товаров и услуг, формирующих потребительскую корзину. Другими словами, прожиточный минимум трудоспособного человека предназначен для сохранения только его здоровья и обеспечения только его жизнедеятельности, никак не учитывая возможного наличия у него членов семьи, не имеющих самостоятельных источников дохода. Что же касается минимальной заработной платы, она должна учитывать так называемую семейную нагрузку на одного трудоспособного. Как сказано в ст. 3 Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся

стран» (к сожалению, до сих пор не ратифицированной Российской Федерацией), одним из факторов, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, являются «потребности трудящихся и их семей». Если заработная плата игнорирует этот фактор, становится невозможным воспроизводство населения, нормальное существование семей. В этой связи мы считаем, что минимальная заработная плата не только не должна быть ниже величины прожиточного минимума, но и с учетом семейной нагрузки превосходить ее. В действительности в целом по Российской Федерации и в подавляющем большинстве ее субъектов (за редким исключением) минимальная заработная плата значительно ниже прожиточного минимума.

Отсутствие четких указаний законодателя о содержании понятия «минимальный размер оплаты труда» на практике привело к серьезным последствиям, ущемляющим интересы наемных работников. Подавляющее большинство работодателей (и государство, как крупнейший работодатель, не является исключением) стали рассматривать МРОТ как минимально допустимую границу всех совокупных выплат работникам, включающих, кроме оклада (тарифной ставки), всевозможные компенсационные и стимулирующие выплаты. В результате базовые оклады, устанавливаемые многим работникам бюджетных организаций, оказываются значительно ниже как прожиточного минимума, так и минимальных размеров оплаты. В качестве примера в табл. 2 приведены минимальные оклады некоторых категорий работников одного из центров социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Самарской области. На таком же уровне установлены минимальные оклады большинства работников медицинских, образовательных и других социально-культурных учреждений, тарифные

Таблица 2

Минимальные оклады некоторых категорий работников бюджетной организации

Должность	Минимальный оклад		
	Руб.	% к ПМТН	% к МРОТ
Заведующий отделением	4480	54,0	80,7
Врач-терапевт 1 категории	4083	49,3	73,5
Специалист по реабилитации инвалидов	3595	43,4	64,7
Медсестра	3493	42,1	62,9
Социальный работник, инструктор по ЛФК	3233	39,0	58,2

ставки рабочих низших разрядов. При этом, видимо, подразумевается, что недостающую до величины МРОТ сумму работники получают за счет компенсационных (за неблагоприятные климатические условия и условия труда, режим работы, ее тяжесть и напряженность и т.п.) и стимулирующих выплат.

Такой подход игнорирует тот факт, что при расчете величины прожиточного минимума трудоспособного человека, ниже которой не должна быть минимальная заработная плата, никак не учитываются тяжесть, сложность, условия труда и другие факторы, отличающие один вид конкретной трудовой деятельности от другого. Поэтому и величина МРОТ (МЗП) должна быть рассчитана на оплату простого (неквалифицированного) труда в нормальных условиях. Именно так трактовала содержание минимальной заработной платы прежняя (2001 г.) редакция ст. 133 ТК РФ: «В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты»⁶. Отсюда вытекало и другое принципиально важное положение: устанавливаемые на предприятиях и в организациях тарифные ставки первого разряда и минимальные оклады не могут быть ниже МРОТ. Логика соотношений между размерами рассматриваемых величин очевидна: МРОТ не должен быть ниже прожиточного минимума, региональная МЗП не должна быть ниже МРОТ, тарифные ставки первого разряда и минимальные оклады не должны быть ниже МЗП. Нарушение этой логики, неоправданно низкие размеры МРОТ, МЗП, ставок и окладов резко снижают качество и эффективность организации оплаты труда и материального стимулирования работников.

Организация оплаты труда на отдельных предприятиях может строиться с применением различных ее моделей. Наибольшее распространение получила традиционная модель, основанная на использовании тарифной системы и предусматривающая гарантированную часть заработной платы в виде тарифных ставок и окладов. Основными элемента-

ми традиционной модели организации оплаты труда являются: тарифное регулирование заработной платы, нормирование труда, формы и системы оплаты труда. От степени обоснованности каждого из этих элементов во многом зависят социальный климат в организации и результаты ее производственно-хозяйственной деятельности. Тарифные ставки и оклады должны соответствовать рыночной стоимости рабочей силы и обеспечивать реализацию заработной платой ее воспроизводственной функции. Нормы труда должны быть научно обоснованными, придающими достаточную напряженность рабочей силы в процессе труда с целью достижения его высокой производительности. Важная роль принадлежит обоснованному выбору форм и систем оплаты труда, которые представляют собой организационно-экономические механизмы соизмерения затрат и результатов труда работника с размером причитающейся ему заработной платы. Формы оплаты устанавливают принцип соизмерения - по времени или по количеству сделанного. В соответствии с выбранным принципом различают две основные формы оплаты - повременную и сдельную. Многочисленные разновидности этих форм называют системами оплаты. Системы оплаты определяют «технология» соизмерения, т. е. конкретные методы, способы исчисления заработной платы в зависимости от затрат или результатов труда.

Выбор той или иной формы оплаты труда диктуется технологическими особенностями производственного процесса, характером применяемых средств труда и формами его организации, состоянием нормирования труда и учета его затрат и результатов, сложностью и ответственностью производимой продукции или выполняемой работы и др.

Автоматизация производства, широкое применение аппаратных технологий с их строгой регламентацией производственных процессов, возрастающие требования к качеству и надежности производимой продукции резко ограничивают сферу эффективного применения сдельной оплаты труда. Однако отечественная практика промышленных предприятий свидетельствует о все еще широко и далеко не всегда обоснованном применении сдельной формы оплаты труда рабочих. При этом она перестает быть инстру-

ментом стимулирования высокой производительности труда и начинает выполнять не свойственную ей функцию инструмента искусственного подтягивания заработной платы до приемлемого уровня. По сути дела, имеет место рецидив *фиктивной сдельщины*, под которой мы понимаем формальное, не обоснованное соответствующими условиями применение атрибутов сдельной формы оплаты (наряды, нормы, расценки и т.п.), не стимулирующее рост производительности труда, а обеспечивающее искусственное повышение размеров заработной платы рабочих.

Мы говорим о рецидиве фиктивной сдельщины, поскольку ее использование уже имело место в практике оплаты труда рабочих промышленных предприятий нашей страны в 50-х гг. минувшего века. Характерными признаками фиктивной сдельщины являются низкие размеры тарифных ставок и, соответственно, доли тарифа в заработной плате, высокий уровень выполнения норм и, как следствие, большой удельный вес в заработной плате сдельного приработка. Именно сдельный приработок, образующийся не в результате высокой производительности труда, а вследствие использования ненапряженных норм труда, призван компенсировать низкие тарифные ставки.

“Не мера труда (норма) определяла меру потребления (расценку, размер заработка), а, наоборот, нормы времени и выработки подгонялись под сложившийся размер заработной платы. Нормы, часто носившие платежный характер, были явно заниженными. Весьма значительные группы рабочих выполняли их на 200 и более процентов”⁷ - эта характеристика ситуации 1950-х гг. вполне соответствует положению дел с оплатой труда рабочих на многих промышленных предприятиях страны и, в частности, Самарской области в настоящее время. Для многих цехов таких крупных самарских предприятий, как АО «РКЦ “Прогресс”», ОАО “Авиаагрегат”, ООО “Завод приборных подшипников”, характерны высокий (до 180-200%) средний уровень выполнения норм рабочими-сдельщиками, низкий (40-50%) удельный вес тарифа в заработной плате.

Как и в середине прошлого века, основной причиной распространения фиктивной сдельщины являются низкие тарифные став-

ки. Сориентированные, как правило, не на величину минимального потребительского бюджета и даже не на величину прожиточного минимума, а на установленный государством минимальный размер оплаты труда (МРОТ), действующие на предприятиях и в организациях тарифные ставки и базовые оклады не соответствуют рыночной цене рабочей силы и не обеспечивают даже простое ее воспроизводство. Вот и приходится работодателям “подтягивать” заработную плату работников с помощью незаработанных приработков, незаслуженных премий и т.п.

Возникает вопрос: почему работодатели не устанавливают для своих работников достойные ставки и оклады в пределах тех средств, которые они выделяют на оплату труда? Ведь если в советские времена тарифные ставки и оклады для всех работников народного хозяйства устанавливались государством в централизованном порядке, то в рыночных условиях они, согласно ст. 135 ТК РФ, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и отражаются в коллективных договорах или других локальных нормативных актах. Казалось бы, в условиях практически полной самостоятельности работодатели могли бы при определении ставок и окладов ориентироваться не на катастрофически заниженный и установленный государством минимальный размер заработной платы, а исходить из среднего значения цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда.

Видимо, работодатели не заинтересованы брать на себя более высокие гарантии в вопросах оплаты труда, чем те, которые берет на себя государство. Тем более, что заключительный абзац уже упомянутой 135-й статьи ТК РФ призывает работодателей не улучшать, а не ухудшать условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Вот они и не ухудшают условия оплаты, устанавливая исходные тарифные ставки и оклады на уровне или чуть выше величины МРОТ.

Можно предположить, что одной из причин заинтересованности работодателей в не-

высоких размерах базовых ставок и окладов является использование ими заработной платы как дополнительного инструмента управления. Если для наемного работника заработная плата является основным (а зачастую и единственным) источником существования и гарантированное выполнение ею воспроизводственной функции имеет для него первостепенное значение, то для работодателя приоритетной среди множества других является стимулирующая функция заработной платы. Последнюю он рассматривает, прежде всего, как инструмент воздействия на работников с целью побуждения их к более эффективному труду, чем это обусловлено установленными нормами и должностными обязанностями. Это воздействие осуществляется с помощью надтарифных выплат стимулирующего характера - сдельного приработка, доплат, премий. При низких тарифных ставках и необоснованных нормах создается благоприятная среда для производственного волюнтаризма, когда заработная плата рабочих во многом зависит не от результатов труда, а от воли линейного руководителя.

Проблема низких тарифных ставок и окладов, по нашему мнению, может быть решена лишь в результате установления государством более высокого минимального размера заработной платы, который, в соответствии со ст. 133 ТК РФ, "не может быть ниже величины прожиточного минимума". При этом нужно иметь в виду, что прожиточный минимум рассчитывается на душу населения, а минимальный размер заработной платы должен учитывать и иждивенческую нагрузку на работника. Кроме того, государство как работодатель должно, в первую очередь, установить соответствующие ставки и оклады для работников учреждений, финансируемых из федерального бюджета.

Низкие тарифные ставки отрицательно сказываются на состоянии нормирования труда. Поскольку "тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за

выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени"⁸ (ст. 129), постольку низким тарифным ставкам неизбежно соответствуют низкие (ненапряженные) нормы труда. Такие нормы не стимулируют высокий уровень производительности труда, не способствуют полному раскрытию и использованию творческого потенциала работников.

К числу негативных последствий фиктивной сдельщины относится и ее пагубное влияние на качество работы. В таких отраслях, как ракетостроение, авиационная промышленность, производство подшипников и т.п., где качество и надежность продукции являются приоритетными, широкое применение сдельной оплаты представляется нонсенсом.

Повышение тарифных ставок и окладов, повсеместное использование обоснованных норм труда, правильный выбор форм и систем оплаты труда работников - взаимосвязанные элементы рациональной организации оплаты труда, являющейся важным фактором формирования кадровой политики, фактором улучшения трудовых отношений и повышения эффективности производства.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2007. С. 90-91.

² *Роик В.* Минимальная заработная плата - основной инструмент регулирования доходов россиян // *Человек и труд.* 2009. № 6. С. 23.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: ВИТРЭМ, 2002. С. 60.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2007. С. 88.

⁵ *Вайсбург В.А.* О сущности и функциях заработной платы в условиях рыночных отношений // *Вестник Самарской государственной экономической академии.* 1999. № 1. С. 66.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: ВИТРЭМ, 2002. С. 62.

⁷ Развитие социалистической организации труда за годы Советской власти: научные труды МИНХ им. Г.В. Плеханова. Вып. 64. М., 1968. С. 181.

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2007. С.88.

Поступила в редакцию 08.04.2015 г.