

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В МЕХАНИЗМЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Большинство классических и современных экономических теорий уделяло самое пристальное внимание проблеме воздействия на экономическую динамику. Особенно важно выявить все рычаги воздействия на экономику в условиях ее кризисного или депрессивного состояния.

Общеизвестные факторы экономического развития: труд, капитал, природные ресурсы, предпринимательство, научно-технический прогресс. Однако проблема заключается не только в количественном и качественном наличии этих факторов в стране. Более сложным оказался вопрос их привлечения, мобилизации и эффективного использования в общественном воспроизводстве. Общество должно сформировать такой хозяйственный механизм экономической системы, который бы позволил побудить носителей этих факторов в максимальной степени вкладывать их в отечественное производство. Можно со значительной степенью уверенности утверждать, что Украина имеет все указанные выше факторы в количестве, достаточном не только для преодоления кризисных последствий, но и для прогрессивного развития экономики в продолжительной перспективе.

Чего действительно не хватает, так это отлаженного хозяйственного механизма, преобразование которого после декларирования новой экономической модели чрезвычайно затянулось. Роль и значение многих рычагов хозяйственного механизма в рыночной экономике кардинально меняются. Однако некоторые из них в новой экономике либо не используются вообще, либо применяются по старой схеме, непригодной для новых условий. И в том и в другом случаях рычаг исключается из хозяйственного механизма и перестает вносить свою лепту в его результаты. Более того, он может стать тормозом экономического развития общества.

Рычаги хозяйственного механизма известны. Это – план, цена, заработная плата, процентные ставки, налоги, бюджет, административно-правовые нормы хозяйствования, банковская политика, различные виды контроля, санкции, пени, штрафы, страхование и т.д. Перечень может быть значительно продолжен. Но автор не ставит перед собой задачу рассмотреть весь хозяйственный механизм и даже всю совокупность его рычагов. Цель статьи обратить внимание научной общественности на необходимость комплексного изучения всего хозяйственного механизма и изменения подхода в применении этих рычагов в новых рыночных условиях.

Рассмотрим на примере одного из действенных рычагов хозяйственного механизма – заработной платы - изменение её роли и значимости в современной экономике.

В хозяйственном механизме зарплата выполняет ряд функций. Прежде всего это стимул к более производительному труду, а значит, заработная плата выполняет мотивационную и регулирующую функции. Этим рычагом воздействия на экономику пользуются все субъекты хозяйственного механизма: государство, руководство предприятий, домохозяйства и социальные организации. Зависимость между величиной заработной платы, с одной стороны, и объемами производства, трудовой активностью и производительностью труда, с другой - имеет прямой, но неравномерный характер.

Сохраняет свое влияние и в этой сфере объективный закон предельной производительности трудового ресурса. На определенном этапе наступает «порог осязаемости» и влияние размера заработной платы на сопряженные результаты труда ослабевает или становится экономически неоправданным, несоизмеримым с эффектом труда.

«Порог осязаемости» заработной платы подвижен и зависит от целого ряда обстоятельств:

- от уровня цен на потребительские товары;
- от соотношения с заработной платой других категорий работников;
- от доли заработной платы в общей структуре доходов семьи.

Невозможно заработную плату отдельной категории работников как стимул обособлять от заработной платы работников остальных групп и категорий. Заработная плата находится в единой системе оплаты труда. Повышение заработной платы для данной категории может быть

стимулом и одновременно эта же мера будет служить антистимулом для других категорий. Например, недавнее повышение минимальной заработной платы означало усиление материального стимула для малоквалифицированного труда и ослабление стимулирующего воздействия зарплаты для работников средней и повышенной квалификации. Изменилось соотношение, с одной стороны, квалификационной структуры совокупной рабочей силы Украины и, с другой - дифференциации в оплате труда работников, относящихся к различным слоям этой структуры.

Пример. Сторож, уборщик помещений в поликлинике стали получать 118 грн. в месяц. Заработная плата среднего медицинского персонала осталась на уровне 117-119 грн., врача 159-169 грн. Дисбаланс систем сложился практически во всех сферах экономики. Изменения в структуре дифференции в оплате труда оправданы лишь в случае необходимости их стимулирования в квалификационной структуре рабочей силы. Отсюда на макроэкономическом уровне совершенствование мотивационной функции рычага «заработной платы» должно исходить из следующих принципов: сохранение экономически оправданной дифференции элементов профессионально-квалификационной структуры рабочей силы; обеспечение поступательной динамики уровня реальной заработной платы при изменении уровня цен потребительских товаров; соблюдение опережающих темпов роста производительности труда в сравнении с темпами роста заработной платы.

Так как регулирование заработной платы на макроуровне осуществляется главным образом государством, то оно и должно соблюдать указанные принципы при каждом последующем реформировании оплаты труда.

Для реализации первого указанного принципа необходимо построить систему зафиксированных коэффициентов, отражающих уровень сложности каждого из профессионально – квалификационных элементов структуры совокупной рабочей силы. Построить такую систему дело непростое, но реальное. К примеру, система коэффициентов может включать коэффициенты от 1,0 до 10 со сколь угодно дробными значениями. Целые значения коэффициентов утверждаются на уровне правительства и не подлежат изменению без ведома государства. Дробные значения коэффициентов рассматриваются и утверждаются руководством предприятий, фирм, предпринимателями и хозяевами в зависимости от значимости, сложности трудового процесса, индивидуальных способностей работника. Например, квалификация работника относится ко второй группе. Коэффициент может быть установлен от 2,0 до 2,999... в различных значениях: 2,1; 2,125; 2,128 и т.д. Обозначим эти коэффициенты -  $K_{li}$ .

Соблюдение второго принципа обеспечивается учетом уровня инфляции. Для этого рассчитывается индекс цен потребительских товаров ( $I_{pc}$ ), в соответствии с которыми должна изменяться заработная плата.

Соотношение темпов производительности труда и заработной платы регламентируется коэффициентом роста производительности труда –  $K_{pl}$ .

В итоге для внесения изменений в систему заработной платы без нарушения отмеченных принципов остается определить ее минимальное значение. Это значение и только его следует менять ( $W_{min}$ ) при повышении уровня зарплаты. Тогда заработная плата  $I$ -й – категории работника, при инфляции  $I_{pc}$  и росте производительности труда  $K_{pl}$  будет определяться на конкретный период в размере

$$W_i = W_{min} K_{li} I_{pc}^A K_{pl}^B, \quad (1)$$

где  $A$  и  $B$  – коэффициенты, учитывающие относительное значение показателей инфляции и производительности труда в реальном объеме производства. Сумма  $(A+B)=1$ .

Наряду с мотивационной и регулирующей функциями заработная плата выполняет распределительную функцию. Посредством заработной платы распределяется часть национального продукта и дохода страны. Заработная плата содействует межотраслевому и региональному распределению рабочей силы. Часть совокупного фонда потребления, входящая в национальный доход, распределяется осознанно с помощью механизма исчисления коэффициента  $K_{li}$ . В каждом конкретном случае значение коэффициента  $K_{li}$  должно быть

представлено в матрице коэффициентов профессиональной, отраслевой и индивидуальной дифференциации заработной платы. Итоговый коэффициент

$$K_{ii} = K_{ii}^0 A_i A_j, \quad (2)$$

где  $A_i$  и  $A_j$  - показатели поправки на профессиональную и персональную особенность работников.

Иллюстрацией к приведенной методологии может служить ситуация с заработной платой в Крыму. Номинальная заработная плата одного работника за 9 месяцев 2000 г., по данным главного управления статистики, в АРК составила в среднем 211,2 грн, что на 30,9% больше чем за 9 месяцев 1999г.

В Крыму, как и во всей Украине, сохраняется значительная межотраслевая дифференциация. Наиболее высоки уровни оплаты труда в отраслях промышленности: нефтедобывающей (924,42 грн.), газовой (915,38 грн.), цветной металлургии (499,55 грн.), электроэнергетике (419,58 грн.). Средняя зарплата в здравоохранении, образовании и культуре в 3-5 раз меньше.

Заработная плата служит источником кредитных средств и формой инвестирования и поэтому выполняет воспроизводственную функцию. В рыночных условиях эта функция заработной платы значительно усиливается. Рабочая сила приобретает отчетливые товарные черты, а заработная плата становится ее стоимостью или ценой. В общих доходах семьи заработная плата составляет около 60% и, следовательно, является основным источником воспроизводства рабочей силы. Для семьи в домохозяйстве и для предприятий, допускающих длительную задержку в выплате заработной платы, она превращается в источник кредита и инвестиций. Так, в Крыму задолженность по выплате заработной платы составила на 10 октября 2000г. – 158,7 млн. грн. Более 65% общей суммы задолженности – это задолженность предприятий и организаций негосударственной формы собственности. Задолженность по заработной плате бюджетных организаций Крыма составила 24,1 млн. грн. (или 15,2% общей суммы). Не получив своевременно заработную плату, работники кредитуют предприятия, предпринимателей и увеличивают внутренний долг государства.

Если признать эту экономическую истину, то из нее следует экономико-правовой вывод. Всякий кредит должен быть не только возвратным, но и платным. Значит задолженность по заработной плате должна быть возвращена и оплачена в форме компенсации в размере существующего кредитного процента. Согласно информации Национального Банка Украины, в 2000 г. средний уровень кредитного процента был на уровне 35-40% в год. Прекратить этот произвол предприятий и организаций может и должно государство. Необходим Закон Украины, обязывающий нести экономическую ответственность за вынужденную форму кредитования – несвоевременную выплату заработной платы.

Более того, уменьшение официального размера заработной платы и перемещение части выплат в нелегальные формы позволяет уклониться от налоговых платежей. По экспертным оценкам, около 30% оплаты труда в предприятиях негосударственной формы собственности осуществляются по теневым каналам.

В хозяйственном механизме заработная плата выполняет, кроме ранее названных, еще и учетную функцию. Она позволяет учесть затраты трудовых ресурсов, представляет часть производственных издержек. В структуре затрат предприятий, учреждений, организаций Крыма заработная плата занимает около 40%, в том числе основная заработная плата - 63,2%, дополнительная - 31,5%. Наблюдается тенденция к сокращению заработной платы в общей динамике издержек производства. Следовательно, сокращая в издержках производства расходы на заработную плату, предприятия повышают прибыль и рентабельность своей деятельности.

Влияние заработной платы на такие макроэкономические явления, как занятость, безработица отмечали Кейнс, многие из неоклассиков. Рост безработицы и сокращение занятости они связывали с увеличением заработной платы. Возможно в экономике, где производственная мощность используется на уровне максимальных значений, эта зависимость заработной платы и безработицы имеет более высокую корреляцию. В экономике с низким уровнем использования производственной мощности, тем более в нашей экономике с особым видом кризиса, взаимосвязь безработицы и заработной платы ощущается значительно слабее.

В Крыму из 1268 тыс. трудоспособных граждан численность незанятых постоянно возрастает при одновременном снижении реальной заработной платы (см. таблицу).

Таблица. Крымский рынок труда за 1996-2000 гг.

№ п/п		Единица измерения	1996	1997	1998	1999	2000 (8 месяцев)
1	Численность незанятых граждан, сост. на учете	тыс.чел.	43,67	59,52	80,29	94,12	67,16
2	Из них безработных	тыс.чел.	21,01	40,34	59,28	71,60	51,73
3	Уровень безработицы	%	1,08	1,82	2,97	2,80	1,87
4	Индекс реальной заработной платы к предыдущему году	%	86,2	97,6	87,1	103,4	95,9

Как видим из данных таблицы, рост безработицы сопровождается одновременным снижением реальной заработной платы. Выявленная закономерность не вписывается в традиционные экономические теории заработной платы.

И наконец, еще одну функцию заработной платы, как рычага хозяйственного механизма следует отметить. Заработная плата - основной источник формирования платежеспособного спроса населения. Рыночный спрос влияет на совокупное рыночное предложение. Своевременная и адекватная труду заработная плата уравнивает спрос и предложение, динамизирует всю рыночную экономику. Сокращение заработной платы, её несвоевременная выплата снижают совокупный спрос, сдерживают развитие производства, отягощают проблемы преодоления кризисных тенденций.