

Б. М. Генкин, д-р экон. наук, проф.,
заведующий кафедрой управления трудовыми
и социальными процессами Санкт-Петербургского
государственного инженерно-экономического
университета (СПбГИЭУ)

Д. Н. Десятко, канд. экон. наук, доц.,
начальник отдела качества образования, доцент кафедры управле-
ния трудовыми и социальными процессами СПбГИЭУ

Е. В. Зарукина, канд. экон. наук, доцент,
руководитель центра инновационных
образовательных технологий СПбГИЭУ

КАК ПОВЫСИТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ОПЛАТУ ТРУДА В РОССИИ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИЙ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

АННОТАЦІЯ. Показано, що в реальних умовах сучасної Росії ринкова конкуренція не може забезпечити істотне зростання продуктивності праці і заробітної плати робітників і фахівців. Запропоновано систему заходів, спрямованих на підвищення зацікавленості власників, керівників і усього персоналу підприємств у створенні і реалізації нових технологій, що забезпечують зростання продуктивності і оплати праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: продуктивність, оплата праці, інновації, конкуренція, інституціональні передумови.

АННОТАЦИЯ. Показано, что в реальных условиях современной России рыночная конкуренция не может обеспечить существенный рост производительности труда и заработной платы рабочих и специалистов. Предложена система мер, направленных на повышение заинтересованности собственников, руководителей и всего персонала предприятий в создании и реализации новых технологий, обеспечивающих рост производительности и оплаты труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: производительность, оплата труда, инновации, конкуренция, институциональные предпосылки.

ABSTRACT. It is shown that in actual practice of modern Russia the market competition cannot provide considerable growth of labour productivity and remuneration. The system of the measures directed on increase of interest of proprietors, top-managers and all personnel of the enterprises in creation and realisation of the new technologies providing growth of labour productivity and remuneration is offered.

KEYWORDS: productivity, labour remuneration, innovations, competition, institutional prerequisites.

Основной социально-экономической проблемой России и стран СНГ является низкий уровень производительности и оплаты труда. Отставание по этим показателям от США, Японии, Германии, Финляндии составляет 3—5 раз.

Уровень производительности определяется как техническими факторами (оборудование, технологии), так и степенью заинтересованности собственников, руководителей и рабочих в снижении затрат на единицу полученного эффекта.

В России и других странах бывшего СССР параметры оборудования и технологий не соответствуют современным требованиям. В частности, возраст оборудования на большинстве предприятий России превышает 20 лет, доля инновационных товаров и услуг — менее 10 % [1, 3, 5, 7].

Из экономической теории и опыта развитых стран следует, что уровень заработной платы объективно обусловлен уровнем производительности труда. Об этом свидетельствуют данные, приведенные на рис. 1, которые иллюстрируют соотношения уровней производительности и средней заработной платы в США и Финляндии. Подобные зависимости характерны для всех развитых и некоторых развивающихся стран [4, 5].

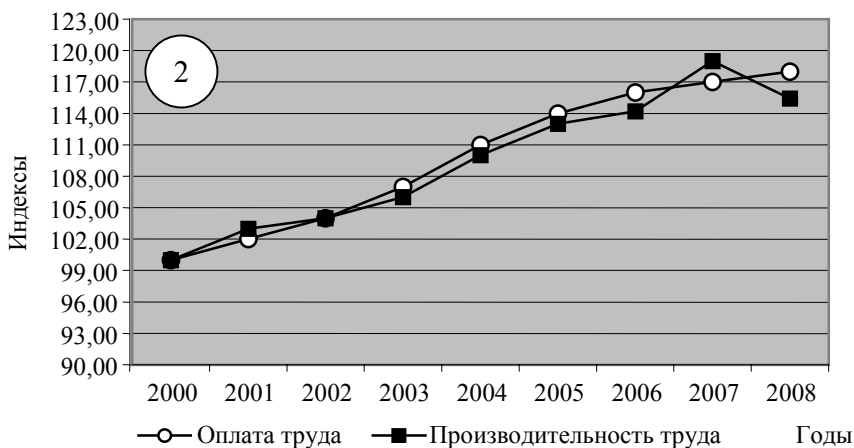
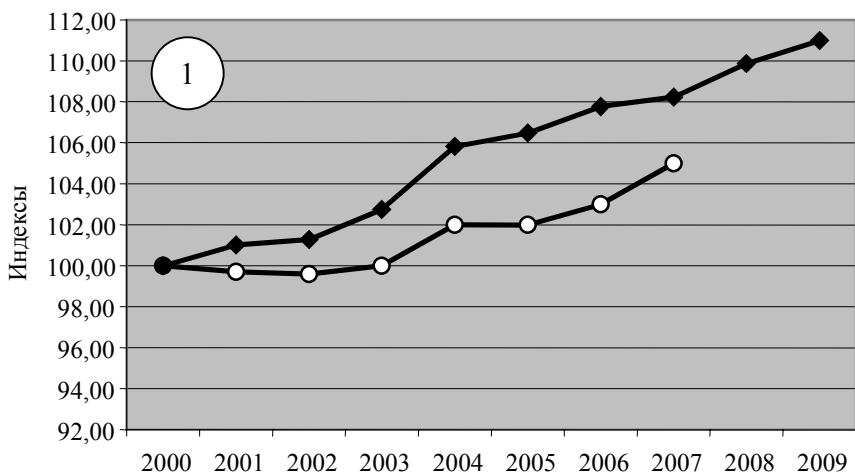
Особенно тесной является связь производительности и оплаты труда в Финляндии (рис. 1). Это обусловлено тем, что в соответствии с законодательством этой страны уровни повышения заработной платы устанавливаются ежегодно исходя из темпов роста производительности труда на основе тарифных переговоров между представителями работодателей и профсоюзов.

Динамика продуктивности и средней оплаты труда в России представлена на рис. 2.

Общепризнано, что важнейшим фактором роста производительности и оплаты труда в развитых странах является научно-технический прогресс. Основу экономики этих стран составляет производство высокотехнологичной продукции, которая обеспечивает и основную часть доходов от экспорта. Расходы правительств США, Японии, Германии на науку и высокие технологии во много раз превышают аналогичные затраты Правительства России. Однако львиную долю инвестиций в оборудование и технологии обеспечивают частные компании этих стран [6—8].

В развитых странах рационально организованная конкуренция, эффективное законодательство и низкий уровень коррупции заставляют предпринимателя, стремящегося к увеличению своего дохода, постоянно совершенствовать продукцию и технологию ее изготовления. Рост заработной платы обеспечивается механи-

змом рынка труда и процедурами заключения тарифных соглашений, предусматривающими повышение ставок оплаты труда в соответствии с уровнями производительности и инфляции [6, 9].

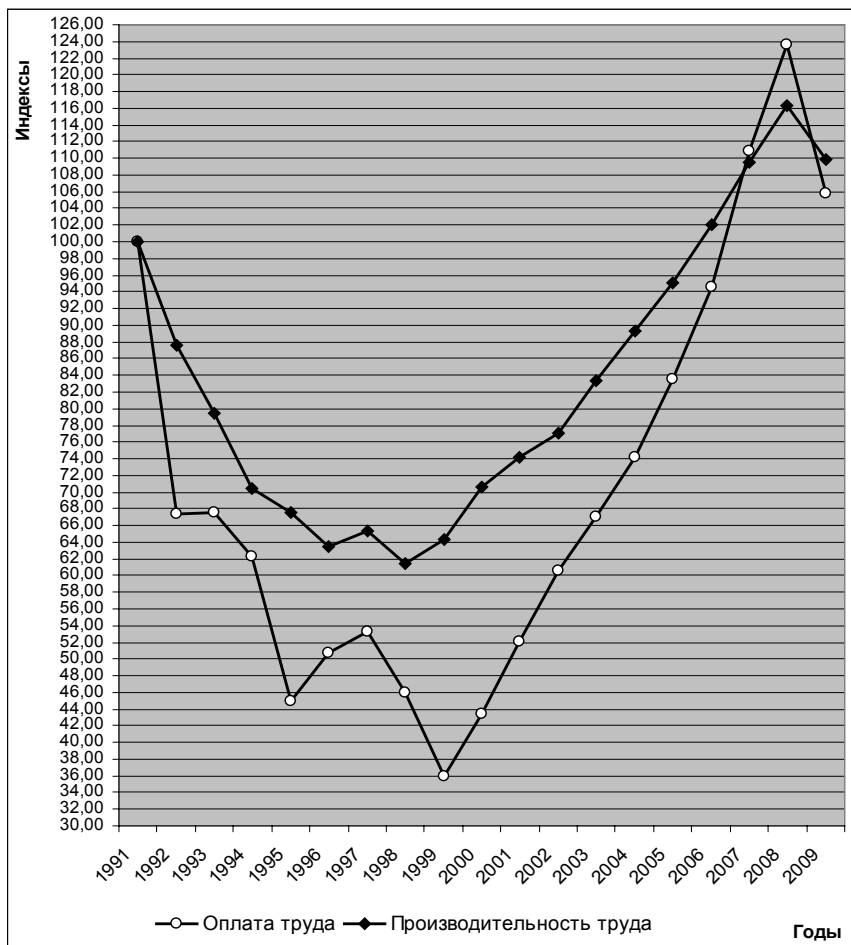


Источники: 1. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сб. / Росстат. — М., 2010.

2. Российский статистический ежегодник. 2009: Стат. сб. / Росстат. — М., 2009.

3. Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2011.

Рис. 1. Динамика продуктивности труда и заработной платы в США (1), Финляндии (2)



- Источники: 1. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сб. / Росстат. — М., 2010. — 131 с.
 2. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат. сб. / Росстат. — М., 2004. — 140 с.
 3. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. / Госкомстат России. — М., 2001. — 140 с.
 4. Труд и занятость в России. 2009: Стат. сб. / Росстат. — М., 2009. — 386 с.
 5. Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 годах [Текст]: докл. к XII Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 5–7 апр. 2011 г. / Г. В. Андрушак, А. Я. Бурдяк, В. Е. Гимпельсон и др.; рук. авт. колл. Е. Г. Ясина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — С. 11, 57.

Рис. 2. Динамика производительности и оплаты труда в России (1991 г. = 100)

Основная проблема экономики современной России состоит в том, что собственники и высшие руководители предприятий не инвестируют сколько-нибудь значительные средства в новые технологии и оборудование.

Многочисленные публикации, в том числе в таких авторитетных изданиях, как газета «Известия», свидетельствуют о продолжающихся процессах утечки капиталов и «мозгов» из России в развитые страны.

В современной России и других странах СНГ «невидимая рука рынка» и система правовых норм не обеспечивают существенного роста продуктивности и оплаты труда. Для условий переходной экономики необходимы институциональные меры, усиливающие действие рыночных факторов.

Эти меры должны:

1. Обеспечивать полную хозяйственную самостоятельность предприятия в формировании и распределении доходов.

2. Усилить конкуренцию производителей товаров и услуг.

3. Обеспечивать заинтересованность всех групп персонала предприятий в росте производительности на основе инвестиций в новые технологии.

4. Создавать условия для конструктивного взаимодействия всех групп персонала, в том числе при возникновении конфликтных ситуаций в сфере оплаты труда.

5. Учитывать значительное различие регионов России по величине прожиточного минимума (ПМ), а, следовательно, и по минимальной заработной плате (МЗТ).

Для реализации этих требований *целесообразно принятие закона Российской Федерации «О мотивации роста производительности и оплаты труда».*

Основное содержание закона:

1. Мотивация роста производительности труда и заработной платы осуществляется по регионам.

2. Минимальная заработная плата в регионе должна быть не меньше регионального прожиточного минимума.

3. **В организациях коммерческого сектора региона минимальная заработная плата (МЗТ) должна ежегодно увеличиваться в соответствии с темпом роста производительности труда в соответствующей отрасли региона и уровнем инфляции в истекшем году.**

4. Соотношение между темпами роста производительности и минимальной заработной платы устанавливается Правительством региона в зависимости от социально-экономической ситуации.

5. В некоммерческом секторе и органах власти региона рост минимальной заработной платы должен соответствовать среднему росту производительности труда в регионе и уровню инфляции в истекшем году.

6. Средний размер оплаты труда рабочих и служащих предприятий (без учета доходов членов совета директоров) должен быть не менее чем в три раза больше минимального размера оплаты труда на предприятии.

Основным управляемым параметром в предлагаемой системе является минимальная заработная плата, которая устанавливается администрацией региона в соответствии с величиной регионального прожиточного минимума.

Важным инструментом управления производительностью и оплатой труда в регионе может стать коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда (см. п. 4 предлагаемого Закона).

Таким образом, величина минимальной заработной платы на предприятии определяется по формуле:

$$\text{МЗП}_c = (1 + K_c) \cdot \text{МЗП}_б, \quad (1)$$

где МЗП_c — минимум заработной платы, соответствующий отраслевому (кластерному) коэффициенту соотношения темпов роста производительности и оплаты труда в регионе;

K_c — коэффициент повышения МЗП на предприятиях отрасли региона;

$\text{МЗП}_б$ — базовый (существующий) минимум оплаты труда на предприятии.

Величина коэффициента K_c устанавливается по формуле:

$$K_c = d \cdot K_{\text{ПТ}}, \quad (2)$$

где d — коэффициент, характеризующий соотношение между темпами роста производительности и МЗП на предприятиях отрасли региона;

$K_{\text{ПТ}}$ — средний темп прироста производительности труда за отчетный период в отрасли региона.

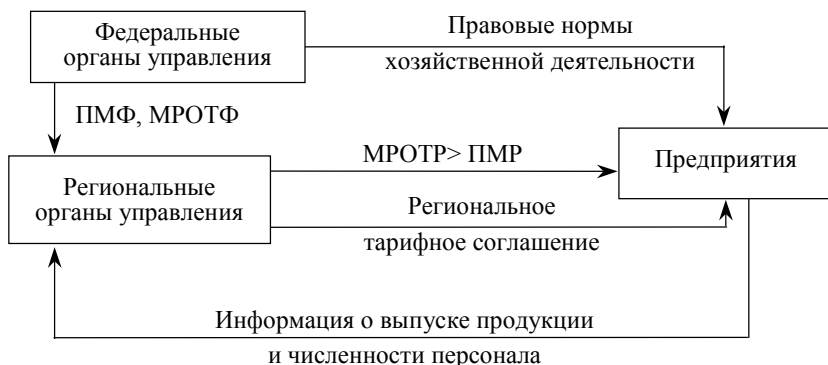
Величина d устанавливается в результате переговоров между представителями работодателей, профсоюзов и администрации региона.

В предлагаемой схеме управления производительностью и оплатой труда не используется какая-либо внутренняя информа-

ция предприятий. Они рассматриваются как «черные ящики» и передают в органы управления только обычную статистическую информацию о выпуске продукции и численности персонала. На основе этих данных определяется показатель средней производительности труда по отрасли хозяйства и по региону в целом.

В статье рассмотрены процедуры установления параметров формул (1) и (2) на основе организации тарифных переговоров между представителями администрации региона, собственниками предприятий и профсоюзами. При этом использован опыт Финляндии и ФРГ.

Теоретические и методические основы предлагаемых решений изложены в [1]. Структура предлагаемой системы повышения уровня продуктивности и оплаты труда представлена на рис. 3.



Обозначения: $ПМ^Ф$, $ПМ^Р$, $МРОТ^Ф$, $МРОТ^Р$ — соответственно федеральный и региональный уровни прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда

Рис. 3. Принципиальная схема управления продуктивностью и оплатой труда в регионе

Предлагаемое решение позволяет:

1. Заинтересовать все социальные группы предприятия в разработке и реализации новых технических и организационных решений. Это повысит роль изобретателей и рационализаторов. Будет создана экономическая основа для того, чтобы доход каждого сотрудника и каждого подразделения зависел от эффективности производства.

2. Создать объективную основу для ведения тарифных переговоров на предприятиях. Представители администрации и трудового коллектива будут обязаны ориентироваться на региональные показатели инфляции и продуктивности труда.

3. Изменить роль профсоюзов и других представителей трудового коллектива. В условиях действия предлагаемого закона их деятельность должна быть направлена не только на защиту интересов трудящихся, но и на повышение производительности труда. Весьма вероятно, что на многих предприятиях современной России профсоюзы окажутся больше заинтересованы в росте производительности, чем собственники и топ-менеджеры. В целом предлагаемый закон создает правовую основу для конструктивного (а не декларативного, как сейчас) социального партнерства.

4. Будет создана реальная основа для уменьшения коррупции.

Литература

1. *Генкин Б. М.* Мотивация и организация эффективной работы. — М.: Норма, 2011.
2. *Осетинская Е.* Изнанка российского бизнеса // Forbes. Июль, 2012.
3. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат. сб. / Росстат. — М., 2010.
4. Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб. / Росстат. — М., 2011.
5. Уровень и образ жизни населения России в 1989—2009 годах / Под ред. Е. Г. Ясина. «Высшая школа экономики» (ВШЭ) при участии Всемирного банка и Международного валютного фонда, 2011.
6. *Фукуяма Ф.* Доверие. — М.: АСТ, 2004.
7. Фундаментальные проблемы пространственного развития макро-региона при переходе к инновационной экономике (на примере Северо-Запада России) / под ред. В. В. Окрепилова; Ин-т проблем региональной экономики РАН. — СПб.: Наука, 2010.
8. *Шаститко Е. А.* Модели человека в экономической теории. — М.: ИНФРА-М, 2006.
9. *Kuhn I. S.* ChiefExecutedOfficer // Bilanz. 2003. Aug.

Статтю подано до редакції 15.05.2012 р.

УДК 331.101

О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ПРАЦЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТІЙКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДИНАМІКИ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто генезис концепції гідної праці. Здійснено критичний аналіз базових індикаторів гідної праці. Визначено перспективи реалізації принципів гідної праці в контексті забезпечення стійкої соціальної динаміки в Україні.