

Заработная плата как фактор повышения производительности труда

А.Р. Бахтизин,
С.С. Сулакшин,
И.Ю. Колесник

В последние годы в официальной российской экономической политике действуют парадигмальные установки (например, идея монетарной стерилизации финансовых оборотных ресурсов с целью стабилизации инфляционных процессов), которые в итоге формируют тип экономики, неуклонно ведущий к дальнейшему росту сырьевой составляющей, усилению противоречий между богатыми и бедными, центром и регионами, к ухудшению демографической ситуации и многим другим диспропорциям развития.

Среди этих официальных установок особо обращает на себя внимание утверждение о существовании так называемого *экономического закона*, согласно которому темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. Рассматривается при этом данный «*экономический закон*» как нечто аксиоматическое, не требующее доказательства или детального учета иных связанных показателей экономической деятельности и экономического успеха, таких как налоговая нагрузка, рентабельность, условно постоянные затраты (издержки производства), коэффициент накопления или инвестиционных вложений в обновление и развитие производства. А главное, без всестороннего анализа политики государства в отношении оплаты труда.

Зарплата в современной России как индикатор степени эксплуатации

В экономике СССР доля оплаты труда в ВВП в сравнении с ведущими западными странами мира была невелика — отставала в 1,5–2 раза. Но в то же время были очень развиты общественные фонды потребления, и в совокупности потребление большинства населения было сравнительно достойным с точки зрения воспроизводства человеческого капитала. Со сменой экономической парадигмы в 1991–1992 гг. общественные фонды были свернуты, а оплата труда по сравнению с другими странами существенно сократилась. Именно в эти годы глобальным результатом сломанной системы жизнеобеспечения населения стал демографический кризис: сверхсмертность, снижение рождаемости и непрекращающееся до сих пор снижение численности населения.

В табл. 1 приведены данные по доле заработной платы в ВВП по развитым странам, для которых этот показатель составляет 70–75%¹. Для России указанное соотношение в настоящее время — около 44%, что ниже показателей развитых стран на 26–31 процентных пунктов.

Таблица 1

Доля заработной платы в ВВП России и странах Запада, в %

Годы	Россия	Евросоюз	США	Япония
1992	36,7	71,4	72,4	74,5
1993	39,0	70,9	72,2	74,9
1994	38,0	69,6	71,8	75,7
1998	30,0	68,9	72,0	75,9
2005	44,0	72,6	73,0	74,8

Более того, в структуре заработной платы в России довольно велика скрытая оплата труда, составляющая приблизительно 12%, без учета которой упомянутая доля фонда заработной платы ВВП в два раза ниже зарубежной (рис. 1)².



Рис. 1. Удельный вес официальной и скрытой оплаты труда в структуре ВВП России, в %

Также обращает на себя внимание факт увеличения коэффициента фондов, т.е. соотношения доходов 10% наиболее и наименее обеспеченного населения — за период с 1990 по 2006 г. этот показатель вырос почти в 3,5 раза (рис. 2)³.

¹ С использованием данных Д.С. Львова «Экономический механизм развития России» // <http://www.newecon.guu.ru/files/lectures/lecture_lvov.pdf>.

² По данным Российского статистического ежегодника, 2007 // <http://www.gks.ru/bgd/regl/B07_13/IssWWW.exe/Stg/d02/06-07.htm>.

³ Российский статистический ежегодник, 2007 // <http://www.gks.ru/bgd/regl/B07_13/IssWWW.exe/Stg/d02/06-01.htm>.

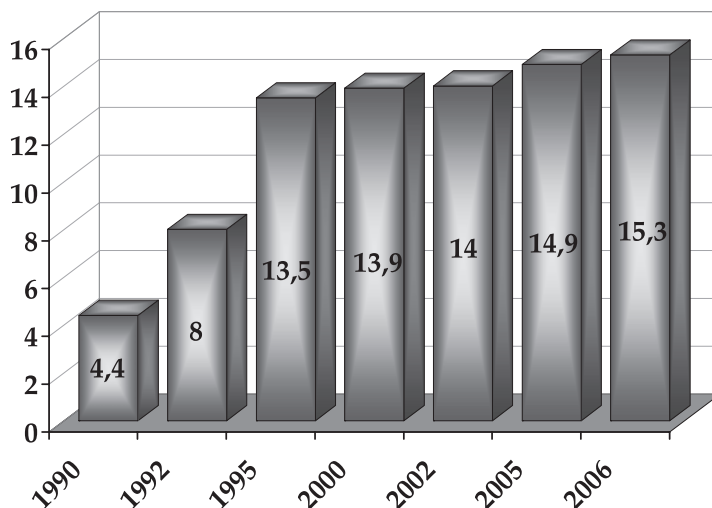


Рис. 2. Коэффициент фондов в России

Следует также отметить, что заработная плата в России является не только низкой в абсолютном значении, но еще и по отношению к производительности труда. Отставание России от США по производительности труда составляет примерно 3,6 раза, а по часовой оплате труда — 9,6 раза (табл. 2). От Германии отставание по производительности составляет также 3,6 раза, а по оплате — 13,4 раза. Для Франции эти соотношения следующие: 3,8 и 8,5, для Японии — 2,8 и 7,2, для Италии — 4,0 и 9,6 и т. д.

Таблица 2

Сравнительная оценка производительности и заработной платы по странам мира (по паритету покупательной способности)*

Страны	Часовая производительность по ВВП, долларов	Часовая заработная плата, долларов
США	27	16,4
Германия	27,7	22,7
Франция	28,8	14,4
Япония	21,6	12,3
Италия	30,6	16,4
Корея	9,6	7,2
Россия	7,6	1,7

* По данным исследований академика РАН Д.С. Львова⁴.

В свое время по инициативе Организации Объединенных Наций были проведены исследования, показывающие, что если часовая оплата труда менее 3 долларов, то работник лишается мотивации к производительному труду.

⁴ Академик Дмитрий Львов: Система национального имущества. Альтернатива нынешнему курсу реформ // <<http://www.sibcenter.info/print/?id=293>>.

Отсюда следует два вывода.

1. Зарботная плата в России существенно занижена.

2. Темп роста зарботной платы может опережать темпы роста производительности труда до тех пор, пока степень отставания России от стран-лидеров по зарботной плате не сравняется со степенью отставания от них по производительности труда.

Таким образом, требование, без каких-либо дополнительных оговорок или соображений, обеспечения опережающего роста производительности труда по отношению к росту зарплат означает, что приоритетными считаются не интересы большинства занятого населения, а интересы крупных и крупнейших собственников. Официальные источники ничего не говорят о том, что повысить производительность труда, а значит, и зарплату, можно, понижая затраты производства. Но для этого необходимо снижать энергоемкость производства (т. е. решить вопрос тарифообразования и специфичной российской энергореформы), инноватизировать производство, т. е. не стерилизовать средства, а инвестировать их в обновление основных фондов и в НИОКР; решать проблемы, связанные с подготовкой кадров высшей квалификации, утечкой мозгов, профанизацией образования, незаинтересованностью бизнеса в инноватизации и т. д. и т. п. К сожалению, эффективные и работоспособные экономические управленческие воздействия, направленные на снижение издержек, в действующей версии экономической политики государства пока отсутствуют.

«Экономический закон» в исторической и геополитической перспективе

Возникает вопрос, почему официальная экономическая политика не учитывает этих обстоятельств. Возможно, существуют какие-то существенные стратегии, какие-то ценности в государственном управлении, которые преследуют экономические власти страны? И возможно ли их реконструировать в условиях, когда отсутствует развернутая аргументация в пользу упомянутого «экономического закона»?

В этой связи интересно проанализировать, как же с вышесформулированным «экономическим законом» обстояли дела в исторической перспективе. Оказалось, в истории России соотношение между темпами роста зарплат или производительности труда было и прямым, и обратным. Однако важным является то, что опережение темпов роста оплаты труда соответствовало периодам экономического подъема. Как только зарплата серьезно начинала отставать от производительности труда (в 1916 г. — в 2,13 раза, в 1990 г. — в 1,7 раза), что означало рост степени эксплуатации наемного работника, так происходили социальные революции. В лучшем случае это были годы застоя (в 1980-х гг.). Зато рывок экономического роста 1930-х гг. проходил в условиях опережающего роста зарботной платы⁵. Конечно, действовали и многие другие факторы, но фактор мотивирующей роли зарботной платы как общественного поощрения, по всей видимости, обладает большими возможностями.

⁵ Государственная экономическая политика и экономическая доктрина России. К умной и нравственной экономике. В 5 тт. Под общей редакцией С.С. Сулакшина. М.: Научный эксперт, 2008.

Ситуация с соотношением зарплаты и производительности труда в разных странах и разные периоды также имеет различный характер. Например, в бурно растущем Китае за 1985–1995 гг. зарплата выросла в 4,76 раза, а производительность труда — только в 4,22 раза.

В США ситуация в последние 12 лет обратная (зарботная плата отстает от производительности труда), и стоит сравнить экономические успехи двух периодов: при демократической администрации Б. Клинтона и республиканской Дж. Буша. Сравнение не в пользу экономической политики, пренебрегающей человеческим фактором большинства наемных работников.

В истории (1950–2006 гг.) ряда стран (Нидерланды, Бельгия, Италия, Германия, Англия, Франция) периоды опережающего роста производительности труда также чередовались с периодами опережения роста зарплаты.

Зарплата и мотивация к производительному труду

Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования провел опрос большой группы наемных работников, целью которого было выяснить, как зависит производительность труда от уровня заработной платы. Результаты опроса представлены на рис. 3, где по оси абсцисс указана месячная заработная плата, а по оси ординат — безразмерный коэффициент, своего рода «мотиватор производительности труда». Для группы работников, получающих до 35–40 тыс. рублей в месяц, он имеет постоянное значение, равное «1». В то же время производительность труда работников, получающих 95–100 тыс. рублей в месяц, выше базовой производительности примерно в 2 раза.

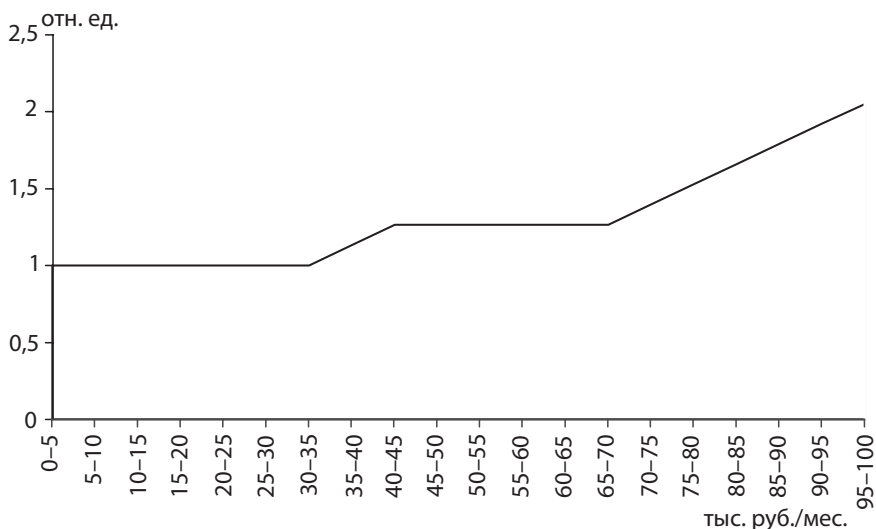


Рис. 3. Мотивационные коэффициенты, зависящие от размера заработной платы

На рис. 4 приведено реальное распределение опрошенных работников по доходным группам (левая ось ординат). Как видно, большинство опрошенных

получают заработную плату менее 20 тыс. рублей, а среднее значение для всей выборки составляет примерно 16 тыс. рублей. Это значит, что доходы подавляющего большинства участников эксперимента находятся в области, где отсутствует мотивация к увеличению производительности труда (правая ось ординат).

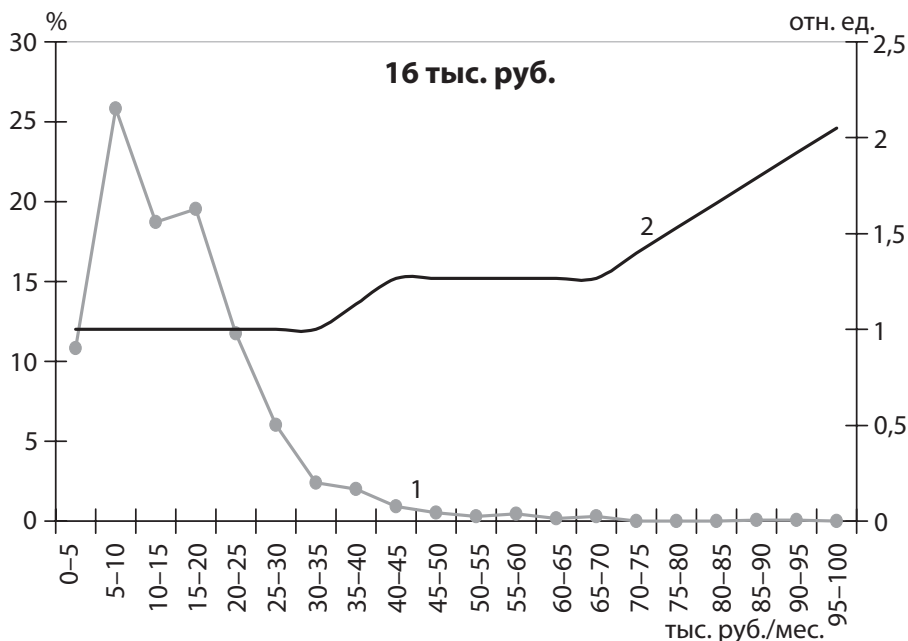


Рис. 4. Распределение работников в зависимости от размера месячной оплаты труда и соответствующие им мотивационные коэффициенты (ось абсцисс — тыс. рублей, первая ось ординат — количество людей в данной доходной группе, в %; вторая ось ординат — мотивационные коэффициенты)

Использование математических моделей в экономике

Полученные в ходе опросов коэффициенты были использованы для расчетов в рамках вычислимой модели социально-экономической системы России (Computable General Equilibrium, или CGE модели), разработанной в Центральном экономико-математическом институте Российской академии наук под руководством академика РАН В.Л. Макарова⁶.

Использование такого рода моделей получило широкое распространение в развитых странах и сегодня обсуждается в российской прессе (причем не только научной⁷). Поэтому мы не будем описывать специфику их работы, а просто дадим краткую характеристику.

⁶ См. Макаров В.Л., Вычислимая модель российской экономики (RUSEC)./ Препринт № WP/99/069/М.: ЦЭМИ РАН, 1999, а также Макаров В.Л., Бахтизин А.Р., Сулакишин С.С. Применение вычислимых моделей в государственном управлении. М.: Научный эксперт, 2007.

⁷ Журнал «Профессия — директор», № 2, 2007.

CGE-модели можно определить в трех ключевых аспектах. Во-первых, они включают в себя экономических агентов, результаты деятельности которых находят отражение в рассматриваемой экономической системе (муниципальном образовании, регионе, стране). Именно поэтому CGE-модели называются общими. Обычно в число агентов входят домашние хозяйства, максимизирующие полезность от приобретаемых ими товаров и услуг, и предприятия, максимизирующие свою прибыль. В качестве экономических агентов могут выступать также правительства, крупные предприятия, торговые союзы и т. д.

Во-вторых, CGE-модели включают в себя систему нелинейных уравнений, посредством решения которых достигается равновесие модели, а значит, и равновесие реальных экономических процессов, которые эти модели отображают: на рынке каждого товара, услуги и фактора производства.

В-третьих, модели выдают количественные результаты, что позволяет называть их вычислимыми.

В используемой версии модели было выделено 20 доходных групп работников, использующих приведенные выше мотивационные коэффициенты (см. рис. 3).

В рамках расчетных сценариев были использованы другие распределения заработной платы для работников предприятий и организаций России, с тем чтобы ее уровень составлял 16, 30, 40, 50 и 60 тыс. рублей в месяц, а коэффициент фондов в каждом из случаев — 5, 10 и 15 раз.

Для наглядности на рис. 5 и рис. 6 приведены распределения размера заработной платы для двух случаев: 30 и 50 тыс. рублей соответственно.

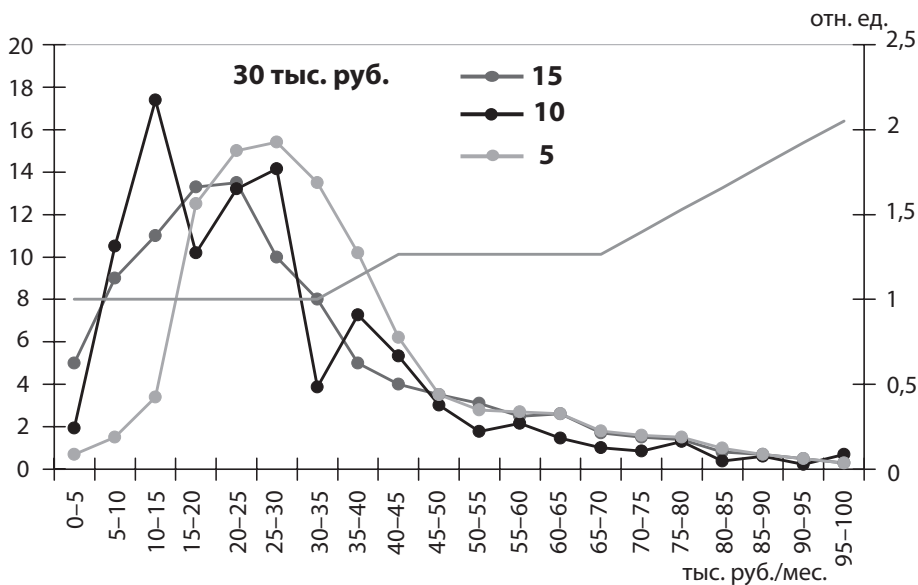


Рис. 5. Распределение работников в зависимости от коэффициентов фондов (при заработной плате 30 тыс. руб.)

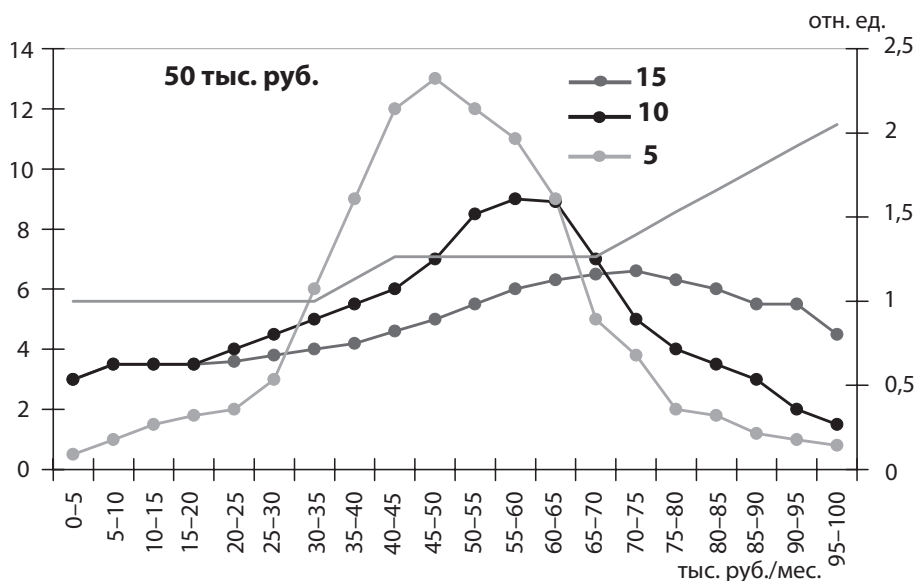


Рис. 6. Распределение работников в зависимости от коэффициентов фондов (при заработной плате 50 тыс. руб.)

Результаты расчетов (предусматривающих перечисленные выше сценарии), проведенных с помощью разработанной модели, приведены в табл. 3 и 4, где ЗПЛ — средний уровень ежемесячной заработной платы для работников предприятий и организаций, а КФ — коэффициент фондов.

Таблица 3

Результаты расчетов: среднегодовой рост ВВП России, в %

ЗПЛ КФ	16	30	40	50	60
15	106,78 (опросы)	108,07	108,90	110,32	110,86
10	106,77	107,57	108,43	109,49	110,67
5	106,73	107,36	108,20	109,09	110,49

Таблица 4

Результаты расчетов: среднегодовое значение индекса потребительских цен, в %

ЗПЛ КФ	16	30	40	50	60
15	111,12 (опросы)	110,3	109,58	108,25	107,72
10	111,25	110,70	110,04	109,12	107,93
5	111,27	110,85	110,28	109,51	108,31

Как видно, гипотетическое увеличение заработной платы влечет за собой прирост среднегодовых значений ВВП с одновременным снижением инфляции. Рост ВВП в первую очередь связан с увеличением производительности труда, существенно повлиявшей на объем производства товаров и услуг, увеличение которого, в свою очередь, привело к снижению уровня цен.

Выводы

Таким образом, из проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. Из всех возможных макроспособов обеспечения безубыточности экономики в России используется самый негуманный, порождающий социальные (в виде демографического кризиса) и политические (в виде неизбежной дестабилизации и напряжений в обществе) последствия. В условиях исторически унаследованной, искусственно заниженной оплаты труда вновь делать основной акцент на ее сдерживании представляется ошибочным.

2. Искусственно заниженную оплату труда в России необходимо увеличить (до определенного предела), что экономически обосновано.

3. Свыше этого предела ее дальнейшее повышение также возможно, для чего необходимо форсированно стимулировать снижение издержек производства путем его инноватизации.

4. Ресурс заметного повышения оплаты труда в конкретных современных российских условиях связан и с возможностями управления (оптимизации) рентабельностью. Для этого в управленческий нормативно-правовой инструментарий государства необходимо вернуть возможность соответствующих тонких настроек и стимулирования поведения частного капитала.

5. Предлагаемые варианты экономической стратегии государства позволяют существенно уточнить риторику и применение на практике так называемого *экономического закона* превышения темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста оплаты труда. Как видно, государственное управление — процесс существенно более сложный, чем следование упрощенным формулам.

Таким образом, *«экономический закон»* превышения темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста оплаты труда может и должен (по гуманитарным соображениям) нарушаться в трех случаях — инновационного рывка, гармонизации рентабельности и в случае экономически несбалансированного занижения уровня оплаты труда, что имеет место в современной России.