

Корогодин Иван Тимофеевич

доктор экономических наук, профессор
Воронежского государственного университета

Гапонова Светлана Николаевна

доктор экономических наук,
профессор кафедры общего менеджмента
и предпринимательства
Московского государственного университета
экономики, статистики и информатики

ПРИНЦИПЫ АНАЛИЗА СООТНОШЕНИЯ РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Аннотация:

В статье анализируются проблемы соотношения роста заработной платы и производительности труда, устанавливается взаимосвязь между повышением производительности труда, его качеством и капиталом, между принципом роста производительности труда и другими принципами организации труда. Показано направление разрешения противоречия между экономическими интересами работодателя и наемных работников.

Ключевые слова:

производительность труда, заработная плата, принципы организации оплаты труда, уровень заработной платы, качество труда и капитала.

Korogodin Ivan Timofeevich

D.Phil. in Economics, Professor,
Voronezh State University

Gaponova Svetlana Nikolayevna

D.Phil. in Economics, Professor,
General Management and Business Department,
Moscow State University of
Economics, Statistics and Informatics

PRINCIPLES OF THE ANALYSIS OF CORRELATION BETWEEN SALARY GROWTH AND LABOUR PRODUCTIVITY

Summary:

The article deals with the correlation of salary growth and labor productivity, considers the interrelation between increase of the labor productivity, its quality and capital. The authors discuss correlation between the principle of labor productivity growth and other principles of the work organization. The ways to resolve contradictions between the economic interests of an employer and hired employees are suggested.

Keywords:

labor productivity, salary, remuneration systems, salary level, quality of labour and capital.

Проблема соотношения роста заработной платы и производительности труда в экономике весьма актуальна и в то же время имеет неоднозначное толкование со стороны различных авторов. Одни авторы, включая правительственных экспертов разных стран, считают, что постоянный опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда отрицательно влияет на экономику. Другие авторы сомневаются в существовании какой-либо устойчивой динамики в этих показателях. Так, Р.И. Капелюшников считает, что применительно к российской экономике «никакого устойчивого соотношения здесь не наблюдалось, волны относительного удешевления рабочей силы чередовались с волнами относительного удорожания...», что «широко распространенное представление об опережающей динамике трудовых издержек по сравнению с динамикой производительности труда – это статистическая иллюзия, возникающая вследствие некорректного использования официальных данных о реальной заработной плате» [1, с. 36].

По мнению ученого, речь идет о таких неучтенных факторах, влияющих на размер заработной платы, как «разнообразные косвенные издержки – в виде отчислений в социальные фонды и т. д.», скрытые выплаты «работникам, которые в российских условиях традиционно были и продолжают оставаться очень значительными». «При этом, – отмечает Р.И. Капелюшников, – нас интересует не покупательная способность заработков с точки зрения работников, а дороговизна рабочей силы с точки зрения предприятий (то есть не “потребительная”, а “производительская” заработная плата)» [2, с. 36–37].

Не отвергая указанные факторы, влияющие на размер заработной платы, признаем, что здесь преобладает односторонний подход к анализу соотношения роста заработной платы и производительности труда. Берется лишь одна сторона этого соотношения – сторона заработной платы. Производительность же труда остается неучтенной как величина постоянная, неизменная.

Однако общепризнанно, что существуют определенные принципы организации оплаты труда, которые учитывают прежде всего профессиональные, квалификационные и другие способности работников, обеспечивающие выполнение производительного труда. Огромное значение отводится таким принципам, как принцип опережающего роста производительности труда

над ростом заработной платы, принцип справедливости в оплате труда, принцип дифференциации уровня оплаты труда, которые усиливают свое влияние на многие экономические процессы хозяйственной деятельности при их взаимодействии между собой.

Каждый принцип имеет свое научное и практическое обоснование. Так, принцип опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы обусловлен следующим: а) высокими издержками производства, в которых большой удельный вес занимает заработная плата; б) наличием капитала как фактора роста производительности труда, который наравне с трудом должен получить свою долю дохода, созданного этой производительностью; в) необходимостью повышения реальной заработной платы за счет снижения издержек производства, стоимости и цены товара на основе опережающего роста производительности труда.

Статистические данные позволяют сопоставить между собой рост производительности труда и рост заработной платы. В российской экономике данное соотношение складывается не по принципу опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы, а в обратном направлении (см. табл. 1).

Таблица 1 – Рост заработной платы (в валютном выражении) и производительности труда по российской экономике в целом, за 2000–2012 гг., % [3]

Показатели роста	Данные абсолютного прироста по годам												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Заработная плата	100	141	176	227	296	383	498	673	882	744	862	1014	1154
Производительность труда	100	104	108	115	123	127	136	144	151	143	148	152	160

Как свидетельствуют данные таблицы, темпы роста производительности труда и зарплат в России за весь указанный период различаются более чем в 7 раз. Причем до кризиса эта разница доходила до 120 раз. В странах Европы данная разница составляет всего несколько процентов.

На первый взгляд, складывается впечатление, что в российской экономике предпочтение отдается росту заработной платы, нежели производительности труда. В таком случае представляется логичным, что существующая заработная плата должна непременно стимулировать рост производительности труда, однако этого не происходит на практике.

Необходимость повышения производительности труда с каждым годом становится все более актуальной задачей для российской экономики. Объективные причины этого кроются в конкретных обстоятельствах, сложившихся на данный момент времени. Первая из них состоит в том, что прекратился рост цен на энергоносители – нефть, газ, дававшие стране сверхприбыли, позволившие сформировать резервный фонд и сыгравшие роль «подушки безопасности» во время кризиса. Второй причиной можно назвать примененные западными странами санкции. В экономический кризис 2008–2009 гг. данные экономические санкции нарушили пропорции в международном производстве, основанном на разделении труда между отдельными странами.

Опережающий рост заработной платы над ростом производительности труда сложился, как нам представляется, также под влиянием того, что:

– Во-первых, мы имеем дело с компенсирующим ростом заработной платы. Высокий процент роста заработной платы компенсирует низкий соответствующий ее уровень в России. Этот уровень примерно в 2–3 раза ниже, чем в развитых странах Запада.

– Во-вторых, опережающий рост заработной платы не учитывает уровень ее эффективности, то есть объем выпуска продукции на 1 руб. заработной платы. Этот уровень, судя по разнице в темпах роста производительности труда и заработной платы, не может быть высоким.

– В-третьих, рост производительности труда зависит не только от труда, но и от капитала. Именно благодаря взаимодействию труда и капитала, на основе принципа их качественного соответствия может быть достигнут высокий рост производительности труда. Российский физический капитал, представленный в средствах производства, характеризуется низким качеством, высокой степенью износа, а следовательно, высокими затратами в расчете на единицу получаемой продукции.

Прежде всего здесь имеется в виду использование оборудования, которое «отслужило» полный амортизационный срок, но вполне пригодно для дальнейшего применения. Именно этим часто объясняется нежелание предпринимателей модернизировать производство, внедрять новые технологии. Последние создают для них новые нежелательные риски, связанные с дополнительными капиталовложениями и заботами по поводу организации производства, обучения или набора профессиональных и квалифицированных кадров. Это сопротивление модернизации привело к тому, что сегодня для российской экономики характерен низкий уровень технического строения капитала.

Речь идет о том, что количества и качества физического капитала в расчете на одного работника совершенно недостаточно, чтобы поднять производительность труда. В условиях ускоренного научно-технического прогресса, при наличии достаточного количества совершенного оборудования в расчете на одного квалифицированного работника каждый занятый может производить большее количество продукции. Об этом свидетельствует ряд сравнительных данных. Так, в докризисный 2007 г. на АвтоВАЗе и BMW работало примерно одинаковое количество сотрудников – 106 и 107 тыс. человек соответственно. Отечественная компания выпустила 734 тыс. штук машин, общая стоимость которых составила 6,1 млрд долл. США, заводы BMW выпустили 1,54 млн штук машин, что в 2,1 раза больше по количеству, на сумму 78,9 млрд долл. США, что по стоимости больше в 12,93 раза [4].

В 2009 г. российская компания «Роснефть» – лидер отечественной нефтедобывающей отрасли – добыла 108,9 млн тонн нефти, используя труд 161,9 тыс. человек, и заработала 46,8 млрд долл. США. В этом же году известная английская компания BP (British Petroleum), используя труд 80,3 тыс. наемных работников, добыла 202,6 млн тонн нефти и выручила 239,2 млрд долл. США [5]. Если соотнести представленные цифры, то получим следующее: объем добычи – 1:1,86, количество наемных работников – 1:0,495, объем выручки – 1:5,1. Округление представленных цифр показывает, что в два раза больший объем производства добывается рабочей силой, по количеству в два раза меньшей. Это значит, что в компании BP производительность труда в 4 раза выше, и это дает ей возможность получать выручку в 5 раз больше.

В том же 2009 г. 45,5 тыс. россиян произвели 33,1 млн тонн цемента, тогда как в странах ЕС 52,8 тыс. человек – 269 млн тонн [6]. Если представить эти цифры в виде соотношения, то получим: количество занятых в производстве – 1:1,16, объем произведенного цемента – 1:8,13. Это значит, что каждый занятый в данной отрасли в странах ЕС производит в 7 раз больше, чем каждый занятый в России.

Таким образом, чтобы поднять производительность труда в отечественной экономике до уровня западных стран требуется повысить качество и труда, и капитала. Стимулировать сотрудников необходимо более высокой заработной платой. Однако по этому вопросу имеются разные точки зрения.

Многие исследователи считают, что низкая заработная плата не стимулирует наемных работников к труду. Так, Н. Кузьмина, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), считает, что в России наблюдаются негативные диспропорции, при которых в 80 % случаев рабочая сила оплачивается ниже планки воспроизводства, а третья часть совокупного фонда приходится на небольшую группу лиц с самыми большими доходами [7]. Она называет порочным явлением, когда заработную плату ниже прожиточного минимума (2011) получают три миллиона людей, из которых 75 % трудятся на государственных предприятиях. По ее мнению, этот негативный факт создает прецедент и дает частному сектору моральное право устанавливать пониженную заработную плату за выполнение аналогичных работ. Поэтому она считает, что минимальная заработная плата не должна быть меньше прожиточного минимума.

Однако имеет место и другая точка зрения. Так, Владимир Назаров, сотрудник Института экономической политики имени Е.Т. Гайдара, отрицает необходимость немедленного повышения минимального уровня оплаты труда, мотивируя это тем, что «...платят столько, сколько возможно при текущей экономической ситуации» [8]. По его мнению, в том случае, если бизнесу будет навязан непосильный размер оплаты труда, он может не выдержать избыточной нагрузки, станет сворачивать свою деятельность, что вызовет рост безработицы. Он считает, что в своей массе оплата труда даже выше, чем его производительность.

Очень часто в нашем обществе некоторые руководители и предприниматели пытаются объяснить низкий уровень заработной платы большим отставанием в росте производительности труда. Представляется, что дело обстоит иначе. Именно слишком низкая заработная плата, которая сложилась за годы рыночных реформ у большей части работающего населения, стала основной причиной отставания в росте производительности труда. Вполне справедливо по этому поводу замечал А. Смит: «Заработная плата за труд поощряет трудолюбие, которое, как и всякое иное человеческое свойство, развивается в соответствии с полученным им поощрением. Поэтому при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смыслеными, чем при низкой заработной плате» [9, с. 132]. Материальное стимулирование у людей с низкими доходами имеет, как правило, большее значение, нежели другие формы проявления стимула в росте качества и производительности труда.

Но принцип опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы может быть реализован и проявит себя на практике тогда, когда будет взаимодействовать с другими принципами организации труда. Речь идет в первую очередь о принципе справедливости в оплате труда.

Справедливость в оплате труда по своему содержанию состоит из трех структурных элементов: а) способностей работника (профессиональных, квалификационных, энергетических и т. д.); б) степени реализации этих способностей в труде, выражающейся в полученных результатах от производительности труда (вклад работника в доход фирмы); в) расширенного воспроизводства рабочей силы, обладающей данными способностями, за счет фактической заработной платы. Иными словами, справедливая оплата труда выражает достигнутый профессиональный и квалификационный уровень способностей работника, степень их реализации в производительном труде и обеспеченность получаемой заработной платой расширенного воспроизводства рабочей силы, обладающей данными качествами.

Таким образом, в справедливой оплате труда должны быть отражены три взаимосвязанных процесса: а) рост реальной заработной платы работника, обеспечивающей полное удовлетворение его потребностей, обеспечивающих расширенное воспроизводство рабочей силы; б) формирование качественных профессиональных квалификационных, энергетических и духовных способностей; в) полная реализация этих способностей в труде, обеспечивающая создание высокого полезного эффекта услуги труда, выраженного в росте его производительности. Чем выше уровень способностей работника и чем полнее они реализуются в труде, тем выше будет его производительность.

Действие принципа справедливости в оплате труда, соответствующее своему содержанию, имеет целевую функциональную направленность на установление зависимости между ростом производительности труда и повышением заработной платы. Эта зависимость содействует принципу опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы. Следовательно, взаимодействие указанных принципов призвано содействовать их полной реализации в процессе эффективной хозяйственной деятельности людей.

В то же время взаимодействие указанных принципов позволит разрешить противоречие между экономическими интересами работодателя и наемных работников. Экономический интерес работодателя состоит в том, чтобы за счет качественного труда повысить производительность работника и тем самым увеличить полученную прибыль. Экономический интерес наемных работников заключается в более высокой заработной плате, которая обеспечит рост его личного благосостояния. В таком случае действие принципа опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы выражает интерес работодателя. Действие же принципа справедливости в оплате труда в первую очередь отражает экономические интересы наемных работников. Если же обеспечить взаимодействие этих принципов, то есть создать условия для единства их действия, то появится возможность для разрешения указанного противоречия. При росте производительности труда будет наблюдаться соответствующий рост заработной платы. При этом отпадет необходимость деления заработной платы на «потребительскую» и «производительскую». Благодаря взаимодействию названных принципов образуется единая заработная плата, которая выполняет одновременно две функции: обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы наемных работников и стимулирует рост производительности труда, увеличивающей прибыль для работодателя.

Ссылки и примечания:

1. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // Вопросы экономики. 2014. № 3. С. 36–61.
2. Там же. С. 36–37.
3. Источник: Таблица составлена по данным Статкомитета СНГ, Центра развития. См.: Зыкова Т. Платят не по делу [Электронный ресурс] // Российская газета. 2012. 28 авг. С. 5. URL: <http://www.rg.ru/2012/08/28/zarplata.html> (дата обращения: 21.04.2015).
4. Есть объективные причины низкой производительности труда [Электронный ресурс]. 2010. 9 сент. URL: <http://www.porananarobotu.ru/news/376> (дата обращения: 21.04.2015).
5. Там же.
6. Там же.
7. Производительность труда в России в 4 раза ниже европейской – эксперт [Электронный ресурс] // РИА Новости. 2011. 29 сент. URL: <http://strategy2020.rian.ru/news/20110929/366160792.html> (дата обращения: 21.04.2015).
8. Там же.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. ; предисл. В.С. Афанасьева. М., 2009. 960 с.

References and notes:

1. Kapelyushnikov, RI 2014, 'Productivity and wages: a little simple arithmetic', *Problems of Economics*, no. 3, pp. 36-61.
2. Kapelyushnikov, RI 2014, 'Productivity and wages: a little simple arithmetic', *Problems of Economics*, no. 3, pp. 36-37.
3. Source: Table compiled according to the CIS Statistical Committee, the Development Center. See: Zykova, T 2012, 'Dress is not the case', *The Russian newspaper*, August 28, p. 5, retrieved 21 April 2015, <<http://www.rg.ru/2012/08/28/zarplata.html>>.

4. *There are objective reasons for productivity* 2010, September 9, retrieved 21 April 2015, <<http://www.porana-rabotu.ru/news/376>>.
5. *There are objective reasons for productivity* 2010, September 9, retrieved 21 April 2015, <<http://www.porana-rabotu.ru/news/376>>.
6. *There are objective reasons for productivity* 2010, September 9, retrieved 21 April 2015, <<http://www.porana-rabotu.ru/news/376>>.
7. 'Labour productivity in Russia is 4 times lower than in Europe – expert' 2011, *RIA Novosti*, September 29, retrieved 21 April 2015, <<http://strategy2020.rian.ru/news/20110929/366160792.html>>.
8. 'Labour productivity in Russia is 4 times lower than in Europe – expert' 2011, *RIA Novosti*, September 29, retrieved 21 April 2015, <<http://strategy2020.rian.ru/news/20110929/366160792.html>>.
9. Smith, A 2009, *The Wealth of Nations*, Moscow, 960 p.