

НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Д. И. Долгов (к.э.н., доцент кафедры менеджмента и экономики
образования Мордовского государственного
педагогического института имени М. Е. Евсевьева)

В настоящее время, как уже отмечалось, принято говорить об исчезновении в экономике России заработной платы как экономической категории, о превращении ее в некую социальную выплату работнику, не связанную с общественной оценкой ни качества, ни количества, ни результатов труда. Необходимо в первую очередь определиться с критериями установления заработной платы в стране и восстановить ее основные функции, начиная с первой, воспроизводственной функции. Необходимость повышения заработной платы, о чем говорилось в предыдущих главах, в настоящее время является требованием не только самих работников и профсоюзов - их требования превратились сейчас в потребность всего общества, обусловлены необходимостью его развития и улучшения ситуации в экономике. Это подтверждается следующими соображениями:

- для возрождения и подъема национального производства необходим внутренний рынок. В свою очередь, чтобы он был, люди должны что-нибудь покупать, но чтобы покупать, нужны деньги. Таким образом, должна быть задействована связь: я получаю зарплату - я покупаю товар. Если эта связь разорвана, а при нашей низкой зарплате она именно разорвана, национальному производству не подняться. Таким образом, повышение уровня заработной платы, как минимального, так и общего (наряду с увеличением социальных выплат и восстановлением сбережений), необходимо для увеличения совокупного спроса;

- для подъема экономики нужны инвестиции. К настоящему времени уже стало ясно, что необходимо ориентироваться не только на иностранные инвестиции, но и на собственные источники. Жесткое сдерживание повышения заработной платы не позволяет создавать накопления средств, которые можно было бы вкладывать в национальное производство;

- в рыночной экономике, экономике самофинансирования и самокупаемости, эти принципы не могут распространяться только на экономику - человек также должен полностью сам обеспечивать себя и свою семью, т. е. содержать себя и семью за счет заработка от своего собственного труда. Иначе это не рыночные отношения, следовательно, и экономическая система без них не может быть рыночной. Таким образом, вопрос повышения цены рабочей силы является сейчас одним из главных.

Более того, он стал одним из главных и для правительства, так как оно больше не может субсидировать социальную сферу. Отсюда следует, что эту нагрузку должен взять на себя человек, полностью оплачивая и лекарства, и жилье, и обучение детей, откладывая средства на старость и т. д., т. е. формирующаяся новая модель расходов человека, строящаяся на платности, требует повышения уровня его доходов, и в первую очередь трудовых, т. е. повышения заработной платы.

В то же время представители правительства пока не воспринимают предложения о повышении минимальной заработной платы, ссылаясь на то, что сразу же повысятся размеры пособий на детей и другие социальные выплаты. На самом деле это не так, ибо одновременно увеличиваются поступления в бюджет, поскольку к минимальной зарплате привязано, и об этом также говорилось выше, множество разного рода пошлин, налогов и отчислений во внебюджетные фонды. Следовательно, параллельно с увеличением минимальной заработной платы должен быть решен вопрос об ее отрыве от трансфертов;

- проведение налоговой реформы также увязывается с необходимостью повышения заработной платы. Не затрагивая другие аспекты ее проведения, следует обратить внимание на расхожее мнение о том, что наш товаропроизводитель уже не может выдержать непомерное бремя налогов (из-за чего производство не может развиваться, а многие работодатели «ушли в тень»), а потому часть его надо переложить на население. Но население может заплатить налоги лишь тогда, когда есть из чего платить.

Следовательно, проблемы возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы и повышения ее цены нужно рассматривать в комплексе и регулировать не только заработную плату, а все затраты на рабочую силу. Следует расписать механизм возмещения этих затрат, выявить болевые точки, определить подходы к регулированию затрат, включающих и оплату труда, и социальные расходы предприятия, и нормы социального страхования и налогообложения, учесть все факторы, участвующие в процессе воспроизводства рабочей силы.

Хотя на высших уровнях управления и происходит осознание необходимости изменений в политике зарплаты, адекватных новым экономическим условиям, предложения о повышении заработной платы чаще всего блокируются ссылками на опасность инфляции. В то же время связь инфляции и безработицы (выражается кривой Филлипса) позволяет искать и находить для России позитивные решения. Теоретически речь идет о выборе одного из двух вариантов:

- 1) высокая инфляция при низком уровне безработицы;
- 2) высокая безработица при сравнительно низком уровне инфляции.

Более целесообразным многие ученые и практики считают первый вариант, так как при втором варианте безработица, превысив критическую массу, приведет к социальному взрыву со всеми вытекающими для общества последствиями. В настоящее же время при относительно низком уровне

официальной безработицы и уровень инфляции (вопреки кривой Филлипса) сравнительно низок, «точек» роста и стимулов к такому росту нет. Это объясняет всю остроту проблемы заработной платы, необходимость ее неотложного решения, так как в общем хозяйственном механизме заработная плата - не пассивный, а активный элемент.

Что касается стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы, то для ее восстановления в стране имеется как минимум два благоприятных условия:

- отечественный и зарубежный опыт стимулирования работников;
- правовое обеспечение самостоятельности предприятий в выборе форм и систем оплаты труда.

Для облегчения такого выбора предлагается сформировать банк эффективных моделей оплаты труда, включив в него все ценное и проверенное из отечественного и зарубежного опыта, а также вернуться к идее создания Российской ассоциации специалистов по труду и заработной плате, которая бы помогла объединить усилия специалистов науки и практики в решении проблем управления оплатой труда, сосредоточив основное внимание на решении проблем предприятий, а не макроэкономического уровня.

В целом решение вопросов заработной платы (минимальный уровень, соотношения в размерах оплаты по категориям работников и отраслям, налогообложение заработной платы, индексация и др.) уже стало предметом большой политики: политической воли и выбора приоритетов.

Необходимость выхода из системного кризиса и развития нормальной экономики требует новой идеологии формирования заработной платы. Исходя из этого в РФ в проекте Концепции реформирования заработной платы (далее - Концепция) предусматривается следующее.

Цель реформирования - создание условий для кардинального повышения реального размера оплаты труда, обеспечение реализации воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций заработной платы.

Основными задачами реформирования являются:

- развитие рыночных механизмов регулирования заработной платы;
- участие государства в регулировании цены рабочей силы (заработной платы) на основе системы социальных гарантий и социальных стандартов, характеризующих не только минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей, но и динамику их повышения;
- поэтапное приближение минимальной оплаты труда и тарифной ставки 1-го разряда ЕТС к величине прожиточного минимума;
- реализация принципа равной оплаты равносложного труда в сопоставимых условиях, устранение необоснованной дифференциации в оплате труда в зависимости от форм собственности предприятия;
- усиление законодательной защиты права работников на своевременное получение начисленной заработной платы.

Необходимо также повысить мотивационный потенциал заработной платы, привести в соответствие с новыми реалиями механизм увязки оплаты труда с конечными результатами производства.

Общее направление социально-экономических реформ, составной частью которых является и реформирование заработной платы, заключается в переносе центра тяжести социальных расходов (т. е. оплаты услуг социальной сферы, включая жилищно-коммунальные, медицинские и т. п.) с государственного бюджета на самих граждан. Эта задача невыполнима без повышения удельного веса заработной платы в структуре ВВП и денежных доходов населения.

Для ликвидации задолженности предлагается осуществить комплекс мер правового, организационного и экономического характера:

- установить систему приоритетов финансирования бюджетных расходов, определив важнейшими среди них прямые обязательства бюджетов всех уровней по выплате заработной платы работникам организаций бюджетной сферы и своевременные расчеты за выполненные государственные заказы;

- активнее применять практику взыскания задолженности по оплате в судебном порядке;

- создать такие условия, при которых неплатежеспособность любого из предприятий неизбежно влекла бы за собой процедуру банкротства. Усовершенствовать действующий закон о несостоятельности;

- принять федеральный закон либо внести в КЗоТ изменение, предусматривающее компенсацию работникам путем индексации (начисления пеней) суммы задержанной заработной платы.

Учитывая остроту проблемы, предусматривается и ряд чрезвычайных мер, среди них:

- деятельность предприятий, имеющих кредиторскую задолженность по оплате труда, превышающую два или три месяца, должна быть приостановлена до выяснения причин возникновения долгов по зарплате;

- в случае установления факта неплатежеспособности дело должно быть передано в агентство по делам о несостоятельности (банкротстве) и арбитражный суд для организации процедуры банкротства;

- в случае неплатежеспособности предприятия виновные в задержках зарплаты должностные лица должны привлекаться к ответственности вплоть до уголовной;

- кредиторская задолженность местных организаций перед бюджетными организациями, которая явилась причиной долгов по оплате труда, должна быть в принудительно-административном порядке переведена в форму финансовых долговых обязательств, пригодных для продажи на финансовых и фондовых рынках страны.

Сроки и размеры повышения минимального размера оплаты труда основных производственных рабочих следует устанавливать исходя из необходимости поэтапного повышения минимального размера оплаты труда

до величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Индексацию (повышение) минимума следует увязывать с темпами роста потребительских цен, превышающими 10% в год.

В перспективе предлагается перейти на новый социальный стандарт - минимальную часовую оплату. Переход должен происходить одновременно с принятием нормативных актов, предусматривающих условия почасового найма, усиление гарантий наемным работникам по оплате вынужденного простоя.

В условиях рыночных отношений и экономической самостоятельности хозяйствующих субъектов возможности непосредственного регулирования заработной платы ограничены, и этот процесс может осуществляться, прежде всего, мерами налоговой политики, а также путем использования механизма социального партнерства.

1. Налоговая политика государства в отношении регулирования заработной платы

Планируется перенос налоговой нагрузки с предприятия на экономически активное население. При этом должна быть увеличена заработная плата. Предусматривается совершенствование системы взимания подоходного налога с физических лиц и соответственно с заработной платы.

2. Усиление роли социального партнерства.

Регулирование оплаты труда на основе социального партнерства должно включать в себя систему норм и положений, взаимосвязанных по уровням соглашений. Эта взаимоувязка может быть обеспечена за счет ограничения круга вопросов в области оплаты труда, решаемых каждым видом соглашений, координации сроков их заключения, усиления обязательности решений, принятых в соглашениях, для предприятий всех форм собственности.

Подчеркивается необходимость усиления роли региональных (территориальных) соглашений в регулировании социально-трудовых отношений, в том числе оплаты труда, исходя из того, что рынок рабочей силы, потребительские цены, показатели уровня жизни (прожиточного минимума) формируются в регионах.

Для реализации изложенных положений необходимо принятие Федерального закона «О тарифном регулировании оплаты труда».

Работу по развитию социального партнерства предусматривается проводить и по другим направлениям:

- формирование полномочных объединений работодателей и принятие соответствующего Федерального закона;
- создание механизма повышения заинтересованности предприятий в принятии соглашений;
- придание соглашениям обязательности.

Реформирование государственного регулирования оплаты труда необходимо осуществлять в двух направлениях:

1) совершенствование районного регулирования оплаты труда;

2) совершенствование и повышение оплаты труда работников бюджетной сферы.

Совершенствование районного регулирования оплаты труда предусматривает:

- деление северных территорий на основе критерия дискомфорта условий проживания и создание правовой базы для районного регулирования оплаты труда и социально-трудовых льгот;
- упорядочение социально-трудовых льгот работникам северных территорий и источников финансирования затрат, предусмотрев увеличение доли затрат на эти цели за счет средств предприятий и организаций;
- переход в перспективе к дифференцированному установлению минимальной заработной платы по территории страны путем исчисления ее в процентах к стоимости регионального бюджета прожиточного минимума и отказа от районных коэффициентов.

Совершенствование и повышение оплаты труда работников бюджетной сферы предусматривает:

- сохранение в перспективе принципов оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС;
- проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда бюджетников в три этапа:

1) ликвидация задолженности по выплате заработной платы,
2) постепенное повышение ставки 1-го разряда ЕТС до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (по мере накопления финансовых ресурсов),

3) совершенствование системы формирования фондов оплаты труда работников бюджетной сферы и разработка оптимальных параметров ЕТС;

- необходимость: а) унификации базовых норм оплаты труда в ЕТС и системы компенсационных выплат, б) разработки оптимальных соотношений тарифной и надтарифной частей заработной платы работников бюджетной и внебюджетной сфер, в) уточнения параметров ЕТС (количества разрядов, размеров тарифных коэффициентов, дифференциации ставок и окладов);

- совершенствование действующего законодательства о труде с разграничением прав Центра и субъектов Российской Федерации.

Для реформирования организации заработной платы необходимо на наш взгляд необходимо учитывать следующее:

1) развитие форм и систем оплаты труда - особо выделяется, что совершенствование систем оплаты труда целесообразно осуществлять на основе применения ЕТС, охватывающей все профессионально-должностные группы работников, с учетом опыта предприятий ряда отраслей, что позволит создать гарантии в справедливой оплате квалифицированного труда;

2) оплата и нормирование труда — в целях обеспечения высокого качества нормирования труда необходимо, в частности:

- законодательно установить требования к нормированию труда на предприятиях всех форм собственности;
- отсутствие нормирования труда на предприятии рассматривать как нарушение работодателем трудового законодательства с последующими санкциями;
- включать вопросы нормирования труда в коллективный договор и соглашения всех уровней социального партнерства.

По мнению председателя координационного совета Объединения работодателей России, реформирование оплаты труда должно осуществляться не на основе экономических методов (преимущественно через налоговое регулирование) - это лишь техническая сторона проблемы, а только на основе повышения эффективности труда, вовлечения всех возможных видов ресурсов, которые сейчас скрыты, в трудовой процесс. Дело в том, что сейчас заработная плата - это не стимул к труду, а форма социального пособия (особенно в госсекторе). Российский парадокс: денежные доходы увеличиваются, а производительность труда падает. Необходимо выходить на тесную связь заработной платы и высокоэффективной работы.

Предложение государства ввести почасовую оплату работодатели считают правильным, но если просто разделить месячную ставку на 40 рабочих часов в неделю, это ничего не изменит.

Важным направлением совершенствования оплаты труда является оценка и использование зарубежных подходов к организации и реформированию оплаты труда.

В развитых странах мира за последние годы обозначилось несколько четко выраженных тенденций изменений в системах оплаты труда:

- расширение сферы применения систем переменной заработной платы и возрастание доли переменной части в общем доходе работника (при системах переменной заработной платы величин; получаемого работником вознаграждения не является зафиксированной на длительный период (в отличие от должностного оклада; в традиционной системе компенсации), а изменяется в зависимости от результатов его работы. К числу наиболее известных систем переменной заработной платы относятся: сдельная оплата труда система стимулирования продаж или комиссионные, премирование);
- увеличение масштабов применения групповых форм заработной платы и возрастание их доли в общем доходе работника (при этом в качестве «группы» обычно выступает бригада (подразделение), структурное отделение компании (профит-центр), сама компания). Наиболее распространенные формы группового вознаграждения (стимулирования) - премии, участие в прибыли, участие в экономии издержек;
 - широкое распространение системы платы за знания и компетенции;
 - развитие системы гибких льгот.