

Л.А.Гафарова

ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы», г. Уфа

Трансформационные процессы в российской экономике, связанные с установлением и развитием рыночных отношений, продолжают ставить серьезные вопросы обеспечения фундаментальных условий экономического роста. Одним из таких условий является формирование и развитие трудового потенциала, которое закладывает основы для последующих прогрессивных сдвигов в экономике и поэтому требует создания условий для его полного расширенного воспроизводства посредством обеспечения адекватного трудового дохода. Вследствие этого на данной ступени развития российской экономики является актуальным вопрос, выполняет ли трудовой доход свои функции, и можно ли расценивать изменения в заработной плате как реальные сдвиги в вознаграждении фактора «труд», какие перспективы развития российской экономической системы они создают. Разрешение данных проблемных вопросов требует системного анализа всех структурных элементов формирования и изменения величины трудового дохода.

В первую очередь, рассматривая специфику формирования трудового дохода в российской экономике, следует выделить ее зависимость от низкой производительности труда. Так, в соответствии с данными Организации экономического сотрудничества и развития, в России за последние 10 лет производительность труда изменялась с 29 до 36% от уровня производительности США. Однако в российской экономике недооценка труда оказывается значительной даже с учетом низкой производительности труда. По часовой производительности труда в 2011 году мы отставали от США в 2,75 раза, а по средней оплате труда – примерно в 6,5 раз.<sup>i</sup>

Вместе с тем усредненная заработная плата не дает полной и адекватной картины ситуации в этой сфере, поскольку существует множество проблемных аспектов ее формирования. Так, например, в России доля наемных работников получающих заработную плату ниже прожиточного минимума в 2011 году составляла более 13%<sup>ii</sup>. При этом, если учитывать более точный измеритель – минимальный потребительский бюджет, обеспечивающий расширенное воспроизводство населения (по оценкам ученых Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, он должен быть в 2-3 раза выше прожиточного минимума [3] и составлять при нынешнем масштабе цен примерно 17000 рублей), то за чертой бедности остаются более 53% занятых<sup>iii</sup>. Даже, если сравнивать с минимальным потребительским бюджетом среднюю заработную плату, то она не намного превышает этот стандарт. В развитых же странах соотношений средней заработной платы и фиксированных потребительских расходов в 3-4 раза выше.

В результате доля оплаты труда в ВВП России по данным Федеральной службы государственной статистики составляет 53,1% (1 квартал 2012 года). Однако следует отметить, что при подсчете ВВП по источникам доходов в заработную плату включаются и смешанные доходы (скрытые доходы от собственности и предпринимательской деятельности), тем самым искусственно завышается и доля оплаты труда в ВВП. По оценкам российских ученых доля заработной платы в ВВП не превышает 30% (в развитых же странах доля оплаты труда в ВВП составляет около 70%). Подобные диспропорции в уровне оплаты труда в России, особенно по сравнению с другими видами доходов, приводят к тому, что теряется значительная часть трудового потенциала страны, что не может не повлечь за собой потерю базовых условий экономического роста. Как пишет известный французский ученый-экономист, лауреат Нобелевской премии по экономике М. Алле: «Отказываться от проведения различий среди источников доходов – значит, выносить бесповоротный приговор экономике рынков. Деньги должны зарабатывать трудом, а не доставаться посредством получения даровых доходов независимо от того, проистекают ли они от сверхприбыли на земельную собственность, чистого процента на капитал, прибыли, связанной с инфляцией, или же политических махинаций и интриг»<sup>iv</sup>.

В российской экономике многократно занижена и оплата интеллектуального труда по сравнению с экономически обоснованной (определяемой по правилам рыночной экономики) величиной. Самостоятельность руководителей при проведении политики оплаты труда позволяет им получать интеллектуальную ренту с накопленного человеческого капитала работника, в том числе и через привлечение высококвалифицированных специалистов на должности, требующие меньшей

квалификации. Таким образом, можно считать, что полный доход на интеллектуальную собственность (в частности и в виде оплаты труда) просто не выплачивается индивидуальному или корпоративному собственнику, который имеет на нее законные права. Это уже привело к оттоку наиболее квалифицированных кадров и снижению качества работы предприятий. Можно сказать, что в России создан конвейер по производству и поставке в развитые страны самого дефицитного и востребованного интеллектуального «сырья», способного к творчеству и систематическому генерированию принципиально новых идей [5]. В условиях структурно-нерационально развивающейся экономики невозможность приложить интеллектуальный капитал и получить от него максимальную отдачу вынуждает многих специалистов, обладающих огромным интеллектуальным капиталом, реализовать его в западных странах. Следовательно, происходит отвлечение создателей информационных технологий и потенциальных организаторов инновационной деятельности как активных субъектов из российской экономики.

Другим проблемным моментом формирования трудового дохода в российской экономике является задержка заработной платы. Так, на 1 июня 2012 года суммарная задолженность по заработной плате составила 1,915 млрд. рублей, при этом задолженность по заработной плате имели 75 тыс. человек, из них 47% - работники обрабатывающих производств; 14% - строительства; 11% - сельского хозяйства; 9% - транспорта; на долю работников, занятых научными исследованиями и разработками приходится 6%. 98,5% просроченной задолженности образовано из-за нехватки у организаций собственных средств [2].

Таким образом, в настоящее время важнейшим детерминантом оплаты труда выступают результаты экономической деятельности отдельных предприятий. Как следствие, величина заработной платы меняется вместе с доходностью компаний, где занят тот или иной конкретный работник. Поэтому становятся очевидными возможности в оплате труда предприятий с низкой доходностью. Однако здесь мы должны сказать, что, учитывая сущностные характеристики функций работодателей и наемных работников, такая зависимость оплаты труда последних от общих итогов работы предприятия не является справедливой и идет вразрез с эффективными принципами формирования доходов. Ведь, как отмечал еще в начале XX века американский экономист Ф. Найт, отличительным признаком предприятия с системой наемного труда является разделение субъектов по принципу несения ответственности за неопределенность: поэтому наемные работники в обмен на фиксированное вознаграждение, застрахованное от случайных колебаний, соглашаются подчиняться контролю предпринимателя [6]. Российская же ситуация демонстрирует обратное: низкий уровень оплаты труда наемных работников или ее задержки становятся средством снижения предпринимательских рисков деятельности работодателя.

Итак, как мы видим, в современных российских условиях формирование трудовых доходов наемных работников во многом не зависит от личных способностей, квалификации, компетенции, самоотдачи. Больше сказывается иное: в каком секторе экономики работает человек, и какова степень его близости к тому или иному каналу привилегированного распределения. Именно поэтому основной характеристикой оплаты труда в разрезе отраслей и регионов в российской экономике является значительная ее дифференциация. При этом если при плановой экономике дифференциация оплаты труда достаточно полно отражала различия в условиях и сложности труда, то в настоящее время она практически обусловлена лишь близостью к добыче и переработке природных ресурсов и фактическим накоплением в фонд оплаты труда ренты, а также использованием монопольного положения отдельных производителей. Так, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в I квартале 2011 года составляла в сфере добычи полезных ископаемых – 41675 рублей, в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 11182 рублей, обрабатывающих производствах – 20591 рублей, финансовой деятельности – 53546 рублей, строительстве – 22350 рублей.

Вместе с тем высокая доходность рентных отраслей в России вовсе не означает, что наемные работники получают оплату труда адекватную созданной ими стоимости. Значительная часть доходов в виде дивидендов идет собственникам-акционерам предприятий. При этом в настоящее время владельцы большей части акций – одновременно и управленцы. Поэтому как предприниматели, они сами устанавливают себе крайне высокую заработную плату, включающую бонусы, премиальные, отчисления от прибыли и др. Все организационные вопросы в процессе рыночных реформ оказались в руках собственников или руководителей; они получили практически неограниченную свободу в выборе средств ведения производства, определении уровня и организации оплаты труда. Таким образом, обладая неограниченной властью, подавляющее большинство соб-

ственников российских промышленных предприятий, которые являются и менеджерами своих компаний, в принципе могут назначать и изменять заработную плату по своему усмотрению, без предварительного согласования с другими участниками. Так, по оценке консалтинговой фирмы «Нау Групп», располагаемые доходы российских топ-менеджеров значительно превзошли уровень оплаты высшего менеджмента западных стран. Суммарные выплаты российским топ-менеджерам за 2010 г. оказались на 71% выше медианных значений в Европе: твердые оклады - на 40%, бонусы по итогам года - на 60% [7]. Более того, данные процессы отражаются и в динамике – в России заработки топ-менеджеров (ственников) крупных компаний и инвестиционных банков растут опережающими средним уровнем темпами. В 2011 году при общем росте заработной платы на 0,8% доходы топ-менеджеров увеличились в среднем на 25-30% [8]. При этом, делая анализ данной ситуации, следует сказать, что подобная дифференциация доходов в России не имеет под собой рационального основания и, следовательно, не является эффективной и справедливой. Как отмечал еще в начале XX века Дж.М. Кейнс: «Наиболее значимыми пороками экономического общества, в котором мы живем, является его неспособность обеспечить полную занятость, а также его произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов», таким образом, считая чрезмерное неравенство в распределении доходов серьезным недостатком [9]. Аналогичную позицию относительно неравенства в распределении доходов занимал Дж. Гэлбрейт. Он утверждал, что «более благоприятным является в достаточной мере равное распределение доходов, чем неравное распределение доходов, которое затем исправляется при помощи налоговой системы» [10].

Однако если рассматривать в целом, принцип равенства не означает уравнительного распределения дохода. Оптимальное неравенство в распределении доходов является эффективным. Поэтому, бесспорно, в целом, учитывая мировые тенденции, разрыву в доходах в группе наемной рабочей силы было бы необоснованно давать однозначно негативную оценку. Здесь скорее всего в оценке следует применять другие критерии. В данном случае, по нашему мнению, было бы более верным присоединиться к оценочному подходу американского экономиста С. Кузнецца. Так, он рассматривает неравенство доходов с точки зрения, способствует оно экономическому развитию или нет. При этом он выделяет следующие критерии:

- высокие доходы соответствуют видам деятельности, способствующим социально-экономическому развитию, либо добываются противоправными методами;
- накапливаются и вкладываются наиболее эффективным образом или тратятся на бесполезную роскошь и для утверждения позиций монополий;
- существует равенство экономических возможностей или социальные барьеры препятствуют продвижению способных людей;
- имеется общее согласие на инвестиции доходов, чтобы содействовать социально-экономическому развитию, или же это согласие отсутствует [11].

Похожую позицию занимают и авторы работы «Экономика для всех» Р. Хайлбронер и Л. Тароу, которые признают неравенство в случае, если у каждого человека есть возможность выдвинуться; неравенство является результатом индивидуальных способностей и отражает заслуги и приводит к всеобщему благу [12].

Так, например, по нашему мнению, в оценке высоких доходов собственников предприятий (а также топ-менеджеров, владеющих значительными пакетами акций) экономически развитых стран согласно вышеперечисленным критериям можно выделить, за небольшим исключением, только позитивные моменты, обусловленные решающей ролью этих субъектов по эффективной реализации капитала и предпринимательской функции, в частности функции, связанной с максимизацией конкурентных преимуществ своих организаций.

Что же касается России, то, очевидно, что здесь дифференциация трудовых доходов, в частности высокие доходы топ-менеджеров предприятий, не позволяют говорить об адекватности получаемого ими дохода, так как он не соответствует ни вложенным ими труду, ни вложенному ими в бизнес предпринимательским способностям. К тому же в России ситуация с оплатой труда усугубляется и консолидацией акционерной собственности в руках предпринимателей-ственников. Сложившаяся здесь ситуация кардинально расходится с современным западным опытом, где менеджеры заняты проблемами участия рабочих в управлении, вовлечения работников в дела компании, влияния на инициативу работников за счет их приобщения к собственности компании. В современной российской ситуации стремление доминирующих собственников к осуществлению своего диктата приводит к противоположным тенденциям – снижению доли акций

трудового коллектива, через скупку их акций, разводнение капитала, наделение работников негосударственными акциями. Процесс роста отчуждения трудовых коллективов от участия в собственности предприятий принял в настоящее время такой масштаб и характер, что явно опережает процесс самоидентификации работников как класса рыночного типа. Наблюдается все большее их превращение в «чисто» наемных работников, то есть не имеющих никакого отношения к собственности предприятий, на которых они работают [13].

Таким образом, в России почти полное самоустранение государства от регулирования доходов, отсутствие полноценных законов, адекватных условиям трансформируемой экономики, либо их постоянное нарушение стало ключевым фактором формирования оплаты труда неадекватной эффективным экономическим отношениям. Так, даже через механизм минимального размера оплаты труда (4611 в 2011г.) правительство России гарантирует трудящимся заработную плату, составляющую лишь около 8,6% валового национального продукта на душу населения и всего лишь 67,5% прожиточного минимума<sup>v</sup>. В государствах с развитыми стандартами социальной защиты граждан отношение годовой минимальной заработной платы к валовому национальному продукту на душу населения составляет более 29%. Так, например, в США государством в 2009 году установлен минимальный уровень часовой заработной платы в 7,25 долл. в час.

Аналогичная ситуация и в российской налоговой системе. Так, заработная плата низкодоходных групп наемных работников (до 50 тысяч) формирует до 70% бюджета. Доля же налога в доходе высокодоходных групп составляет теперь очень малую величину, поскольку в структуре доходов этих групп зарплата не является основным фактором (она не превышает 30%). Так как, законодательно фонд оплаты труда сегодня дважды облагается налогом, то она загружена налогами более чем на 40%, что напрямую затрагивает бедные и средние слои трудоспособного населения, которые живут на заработную плату. На большую же часть дохода высокодоходных категорий населения налог составляет максимум 13%. В результате налоговая нагрузка на высокодоходные группы в 2–2,5 раза меньше, чем на средние и низкодоходные группы [14]. Наряду с этим низкая ставка налога на доходы физических лиц, получаемые в форме дивидендов при тенденции увеличения акционерного капитала в руках доминирующего собственника, включая директорат, также приводит к все большему увеличению их доходов и, следовательно, к снижению доходов наемного труда. К тому же ведет пониженная ставка налога на прибыль, вступившая в противоречие с максимальной ставкой Единого социального налога, которая является слишком высокой для одного фактора производства – труда.

Таким образом, делая вывод, можно сказать, что существующая ситуация в сфере оплаты труда в российской экономике не обеспечивает нормального воспроизводства эффективных социально-экономических процессов: развития человеческого капитала работника и экономического роста страны. Данный вывод основывается на целом ряде имеющихся проблемных моментов формирования трудового дохода в российской экономике, выявленных в процессе проведенного анализа:

- критически низкий уровень оплаты труда большей части занятого населения;
- присвоение работодателем не только «прибавочной стоимости», но и части стоимости рабочей силы (которая определяется минимумом жизненных средств, предназначенных для содержания как наемного работника, так и его семьи);
- значительная недооценка интеллектуального труда по сравнению с экономически обоснованной величиной;
- критически высокая дифференциация доходов наемной рабочей силы как в межотраслевом, так и внутриотраслевом разрезе, а также в рамках предприятия;
- утрата ряда функциональных особенностей работодателем, в частности, функции по несению бремени риска и, как следствие, перенос его на функции работника;
- превращение собственности трудовых коллективов в формальную, экономически малозначимую;
- отсутствие эффективных институциональных условий: института представителей наемной рабочей силы (профсоюзов), представителей предпринимателей, института социального партнерства, правовых институтов и институтов власти.

В результате, системный анализ формирования трудовых доходов выявляет необходимость реализации следующих ключевых направлений совершенствования процессов в этой сфере в российской экономике: поддержка, субсидирование и дотирование государством отраслей с низкой конкурентоспособностью: обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства, учитывая, что

они обеспечивают стратегическую социально-экономическую безопасность страны; восстановление значимости таких социальных гарантий оплаты труда, как минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум; стимулирование реализации бизнесом социальной корпоративной ответственности и построения его взаимодействия с наемным трудом на основе принципов открытости, системности, недопустимости конфликтов [15]; установление государством верхней границы выплачиваемого вознаграждения в естественных монополиях, банках с государственным участием; создание эффективной и справедливой налоговой системы, позволяющей снизить налоговую нагрузку на низкодоходные слои занятого населения и перераспределить сверхдоходы; создание условий для генерации и полной реализации в российской экономике имеющегося интеллектуального потенциала; создание оптимальных институциональных условий функционирования экономики, в частности взаимодействия предпринимателей, наемной рабочей силы и государства.

#### Литература:

1. Organization for Economic Co-operation and Development [Электронный ресурс] URL: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=305#> (дата обращения: 05.07.2012).
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 07.07.2012).
3. Роик В. Бедность: причины, следствия, пути преодоления // Человек и труд. – 2010. – № 1. – С. 14-23.
4. Мамытов Е. К вопросу о стратегии социального развития российского общества // Человек и труд. – 2008. – № 5. – С. 14-16.
5. Милосердов В. Этот класс называют опорой государства, но почему он у нас пока так слаб [Электронный ресурс]. – URL: <http://vladimir.miloserdov.name/articles/page-48.html> (дата обращения: 21.05.2012).
6. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль / Пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – С. 218.
7. RosExpert [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rosexpert.ru/company/news/press/73/> (дата обращения: 01.07.2012).
8. Новые известия [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.newizv.ru/economics/2012-05-17/163557-na-vysshem-urovne.html> (дата обращения: 01.07.2012).
9. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – Т. 3. – С. 292.
10. Гэлбрейт Д. Экономическая теория и цели общества. – М.: Прогресс, 1979. – С. 337.
11. Достовалов Ю.Л. Теории распределения. – М.: Мысль, 1978. – С. 82.
12. Хайлбронер Р., Тароу Л. Экономика для всех. – Тверь: Фамилия, 1994. – С. 213.
13. Темницкий А.Л. Собственность и стратегии трудового поведения рабочих в условиях реформ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2007-02/Temnizkiy.pdf> (дата обращения: 01.07.2012).
14. Большой бизнес [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.bolshoybusiness.ru/archive/49/1219/> (дата обращения: 01.07.2012).
15. Валитов Ш.М., Мальгин В.А. Взаимодействие власти и бизнеса: сущность, новые формы и тенденции, социальная ответственность. – М.: «Экономика», 2009. – 207 с.

---

<sup>i</sup> Рассчитано автором на основании данных [1].

<sup>ii</sup> Рассчитано автором на основании данных [2].

<sup>iii</sup> Рассчитано автором на основании данных [2].

<sup>iv</sup> Цитата по [4]:

<sup>v</sup> Рассчитано автором на основании данных [2].