

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Т. Н. Долинина

ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

**Тексты лекций
для студентов специальности
1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»
и магистрантов специальности
1-25 81 06 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»**

Минск 2014

УДК 331(075.8)
ББК 66.9(2)245я73
Д64

Рассмотрены и рекомендованы к изданию редакционно-издательским советом Белорусского государственного технологического университета

Р е ц е н з е н т ы:

кандидат экономических наук, доцент
директор НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь
С. В. Шевченко;

кандидат экономических наук, доцент
заведующая кафедрой экономики и организации энергетики
Белорусского национального технического университета
Т. Ф. Манцерава

Долинина, Т. Н.

Д64 Политика доходов и заработной платы : тексты лекций для студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» и магистрантов специальности 1-25 81 06 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2014. – 112 с.

В текстах лекций в краткой форме изложены вопросы формирования, распределения и регулирования доходов населения и заработной платы работников на макроуровне и уровне организаций отрасли.

Издание предназначено для оказания помощи студентам и магистрантам в изучении курса «Политика доходов и заработной платы в отрасли».

УДК 311(075.8)
ББК 66.9(2)295я75

© УО «Белорусский государственный
технологический университет», 2014
© Долинина Т. Н., 2014

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ВАЛОВОЙ ВНУТРЕННИЙ ПРОДУКТ (ВВП) – ОСНОВНОЙ ИСТОЧНИК РОСТА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ.....	6
1.1. Политика доходов как важнейшая составляющая социально-экономической политики государства	6
1.2. ВВП и методы его исчисления.....	7
1.3. Методика пересчета ВВП из текущих цен в постоянные	8
1.4. Изучение динамики ВВП.....	9
2. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	12
2.1. Понятие уровня жизни населения.....	12
2.2. Концепция качества жизни населения	13
2.3. Факторы, влияющие на уровень и качество жизни населения	18
3. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	20
3.1. Доходы населения и их классификация	20
3.2. Неравенство в распределении доходов населения	22
3.3. Факторы формирования доходов населения.....	24
3.4. Роль государства в формировании доходов населения.....	25
4. СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ	27
4.1. Потребительские бюджеты, их виды и роль в регулировании доходов населения.....	27
4.2. Методы расчета потребительских бюджетов	30
4.3. Проблема бедности населения	32
4.4. Минимальная заработная плата	34
5. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД И ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ.....	37
5.1. Концепция достойного труда.....	37
5.2. Роль производительности труда в повышении уровня и качества жизни населения.....	38
5.3. Формы проявления и факторы роста производительности труда.....	40
5.4. Показатели и методы измерения производительности труда....	43
6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ.....	52
6.1. Формирование заработной платы в современной экономике ...	52
6.2. Роль заработной платы в воспроизводственном процессе	55
6.3. Функции оплаты труда	58
6.4. Функции заработной платы.....	63
7. УПРАВЛЕНИЕ ОПЛАТОЙ ТРУДА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ	66

7.1. Система управления оплатой труда в рыночной экономике	66
7.2. Государственное регулирование оплаты труда	69
7.3. Система социального партнерства.....	69
7.4. Внутрифирменное управление оплатой труда.....	71
8. ФОРМИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА	73
8.1. Понятие внутрифирменной политики оплаты труда	73
8.2. Основные направления комплексного анализа эффективно- сти оплаты труда в организации	75
8.3. Выбор оптимального варианта внутрифирменной политики оплаты труда.....	77
9. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	82
9.1. Принципы и методы формирования фонда заработной платы	82
9.2. Формирование фонда заработной платой индексным мето- дом	83
9.3. Расчет фонда заработной платой индексным методом.....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ. МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	90
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	109

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность изучения дисциплины обусловлена тем, что в социально-ориентированной экономике на первый план выдвигается проблема формирования, сохранения и приумножения человеческого капитала. В то же время переход на рыночные отношения существенно изменил структуру доходов населения нашей страны. Появились новые виды доходов, такие как предпринимательский доход, доход от собственности. Изменилась роль отдельных источников, их соотношение, значимость источников доходов для различных групп населения.

«Политика доходов и заработной платы» относится к специальным дисциплинам и занимает определенное место в их системе. Изучение дисциплины предполагает наличие у студентов знаний по курсам «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Национальная экономика Беларуси», «Экономика организации». Курс «Политика доходов и заработной платы» непосредственно корреспондирует с дисциплиной «Налоги и налогообложение».

Роль дисциплины «Политика доходов и заработной платы» заключается в том, что, владея ею, специалист сможет принимать обоснованные решения в области управления персоналом и финансами организации, а также личными доходами.

Целью курса «Политика доходов и заработной платы» является получение студентами теоретических знаний о формировании, распределении и регулировании доходов населения и заработной платы работников, технологии формирования внутрифирменной политики заработной платы.

В результате изучения дисциплины студенты должны:

- знать, как формируются и регулируются доходы населения и заработная плата работников организаций;
- уметь выполнять анализ в области доходов населения и заработной платы работников, обосновывать внутрифирменную политику оплаты труда;
- иметь навыки применения полученных знаний в практике отечественных организаций отрасли.

1. ВАЛОВОЙ ВНУТРЕННИЙ ПРОДУКТ (ВВП) – ОСНОВНОЙ ИСТОЧНИК РОСТА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

- 1.1. Политика доходов как важнейшая составляющая социально-экономической политики государства
- 1.2. ВВП и методы его исчисления
- 1.3. Методика пересчета ВВП из текущих цен в постоянные
- 1.4. Изучение динамики ВВП

1.1. Политика доходов как важнейшая составляющая социально-экономической политики государства

Политика доходов и заработной платы является составной частью экономической и социальной политики экономического субъекта (государства, региона, организации). Соответственно реализация политики доходов и заработной платы осуществляется на различных уровнях. При этом определяющим является государственное регулирование доходов и заработной платы.

Функции государственной политики доходов и заработной платы:

- *программно-стратегическая* – определение концепции изменения уровня и качества жизни населения, разработка социальных программ;
- *распределительная* – формирование и распределение доходов и средств на оплату труда, создание и развитие стимулов к труду;
- *нормотворческая* – разработка законов, нормативных актов, нормативов;
- *консолидирующая* – выявление и согласование интересов различных социальных групп, организаций, отраслей, регионов.

Государственное регулирование доходов и заработной платы осуществляется посредством законодательного установления уровня социальных гарантий, формирования соответствующих экономической ситуации систем налогообложения и социального обеспечения, определяющих механизм перераспределения доходов.

О результативности действующей политики доходов и заработной платы можно судить по уровню и качеству жизни населения, уровню занятости, уровню инфляции, уровню бедности, удельному весу среднего класса, уровню социальной стабильности.

1.2. ВВП и методы его исчисления

В системе макроэкономических показателей основным показателем, определяющим уровень и темпы экономического развития страны, а соответственно и уровень доходов населения, является ВВП.

Валовой внутренний продукт может быть определен тремя методами:

- 1) производственным (на стадии производства);
- 2) распределительным (на стадии образования и распределения доходов);
- 3) метод конечного потребления (на стадии использования доходов).

Производственным методом валовой внутренний продукт определяется следующим образом:

$$\text{ВВП} = \text{ВВ} - \text{ПП} + \text{ЧНПиИ},$$

где ВВ – валовой выпуск товаров и услуг в основных ценах (стоимость всех материальных благ и услуг, произведенных резидентами страны за отчетный период); ПП – промежуточное потребление (стоимость товаров и услуг, потребленных для производства новых товаров и услуг); ЧНПиИ – чистые налоги на продукты и импорт (разность между налогами и субсидиями на продукты и импорт).

Таким образом, на стадии производства ВВП рассматривается как валовая добавленная стоимость, характеризующая суммарный вклад всех субъектов хозяйствования в стоимость произведенной конечной продукции (исключая стоимость промежуточного потребления).

Распределительным методом валовой внутренний продукт определяется как сумма следующих элементов:

$$\text{ВВП} = \text{ОТР} + \text{ВП (СД)} + \text{ЧНПрИ},$$

где ОТР – оплата труда работников (валовая заработная плата, фактические и условно исчисленные отчисления на социальную защиту); ВП (СД) – валовая прибыль (смешанный доход, сочетающий в себе элементы оплаты труда и прибыли); ЧНПрИ – чистые налоги на производство и импорт (разность между налогами и субсидиями на производство и импорт).

Таким образом, на стадии образования и распределения доходов ВВП представляет собой сумму доходов всех участников производства.

По методу конечного потребления валовой внутренний продукт определяется следующим образом:

$$\text{ВВП} = \text{РКП} + \text{ВН} + \text{ЧЭ},$$

где РКП – расходы на конечное потребление (потребление сектора домашних хозяйств, сектора общегосударственного управления и сектора общественных организаций, обслуживающих домашние хозяйства); ВН – валовое накопление (накопление основного и оборотного капитала); ЧЭ – чистый экспорт (сальдо экспорта и импорта).

ВВП создается с использованием основного капитала, который в процессе производства изнашивается и морально устаревает. На долю потребленного основного капитала приходится около 10% ВВП. Теоретически износ основного капитала следовало бы исключить из состава ВВП, поскольку он не представляет собой добавленной стоимости, а характеризует стоимость потребленного в производстве капитала. Однако определение износа сопряжено с проблемой расчета восстановительной стоимости основных фондов. Поэтому стоимость потребленного основного капитала принято включать в объем ВВП. Это делает его сравнимым при сопоставлении данных по отдельным странам. Вместе с тем в ряде случаев рассчитывается показатель чистого внутреннего продукта.

Чистый внутренний продукт (ЧВП) определяется как разность между ВВП и потреблением основного капитала (ПОК):

$$\text{ЧВП} = \text{ВВП} - \text{ПОК}.$$

1.3. Методика пересчета ВВП из текущих цен в постоянные цены

Валовой внутренний продукт (как и все остальные макроэкономические показатели) может быть исчислен:

1) **в текущих ценах** с целью:

- характеристики его фактического размера в отчетном периоде;
- изучения отраслевой структуры ВВП;
- изучения секторной структуры ВВП;
- сравнения объема ВВП с доходами населения и доходами государственного бюджета.

2) **в сопоставимых ценах** с целью изучения изменения объема ВВП во времени.

Для пересчета ВВП из текущих цен в постоянные используются три метода:

1) метод двойного дефлятирования;

2) метод одинарного дефлятирования;

3) метод экстраполяции.

Метод двойного дефлятирования осуществляется в три этапа:

1-й этап. Валовой выпуск товаров и услуг за отчетный период пересчитывается из текущих цен в постоянные:

$$ВВ_1^{п.ц} = \frac{ВВ_1^{т.ц}}{I_p^{ВВ}},$$

где $ВВ_1^{п.ц}$ – валовой выпуск товаров и услуг в отчетном периоде в постоянных ценах; $ВВ_1^{т.ц}$ – валовой выпуск товаров и услуг в отчетном периоде в текущих ценах; $I_p^{ВВ}$ – индекс цен на валовой выпуск.

2-й этап. Промежуточное потребление за отчетный период пересчитывается из текущих цен в постоянные:

$$ПП_1^{п.ц} = \frac{ПП_1^{т.ц}}{I_p^{ПП}},$$

где $ПП_1^{п.ц}$ – промежуточное потребление в отчетном периоде в постоянных ценах; $ПП_1^{т.ц}$ – промежуточное потребление в отчетном периоде в текущих ценах; $I_p^{ПП}$ – индекс цен на промежуточное потребление.

3-й этап. Валовой внутренний продукт отчетного периода в постоянных ценах определяется как разность между валового выпуска и промежуточного потребления за отчетный период, исчисленных в постоянных ценах:

$$ВВП_1^{п.ц} = ВВ_1^{п.ц} - ПП_1^{п.ц}.$$

Метод одинарного дефлятирования предполагает пересчет ВВП отчетного периода в постоянные цены по формуле:

$$ВВП_1^{п.ц} = \frac{ВВП_1^{т.ц}}{I_p^{ВВ}}.$$

Метод экстраполяции основывается на использовании следующей формулы:

$$ВВП_1^{п.ц} = ВВП_0 \cdot I_q^{ВВ},$$

где $I_q^{ВВ}$ – индекс физического объема валового выпуска товаров и услуг.

Метод двойного дефлятирования является наиболее точным из рассмотренных методов, метод экстраполяции – наиболее приближительным.

1.4. Изучение динамики ВВП

Для характеристики динамики ВВП рассчитываются следующие индексы:

- 1) индекс ВВП в текущих ценах (индекс стоимости ВВП);
- 2) индекс ВВП в постоянных ценах (индекс физического объема ВВП);
- 3) индекс цен (дефлятор ВВП).

Индекс ВВП в текущих ценах определяется:

$$I^{\text{ВВП}} = \frac{\text{ВВП}_1^{\text{т.ц}}}{\text{ВВП}_0^{\text{т.ц}}},$$

где $\text{ВВП}_1^{\text{т.ц}}$ – ВВП отчетного периода в текущих ценах ($\text{ВВП}_1^{\text{т.ц}} = \sum p_1 q_1$); $\text{ВВП}_0^{\text{т.ц}}$ – ВВП отчетного периода в текущих ценах ($\text{ВВП}_0^{\text{т.ц}} = \sum p_0 q_0$).

Разность между числителем и знаменателем индекса характеризует **абсолютное изменение стоимости ВВП в текущих ценах**:

$$\Delta \text{ВВП}^{\text{т.ц}} = \sum p_1 q_1 - \sum p_0 q_0.$$

На динамику ВВП в текущих ценах оказывают влияние два следующих фактора: 1) изменение количества (физического объема) произведенных благ и услуг; 2) изменение цен на произведенные блага и услуги.

Влияние первого фактора отражает **индекс ВВП в постоянных ценах**:

$$I_q^{\text{ВВП}} = \frac{\text{ВВП}_1^{\text{п.ц}}}{\text{ВВП}_0^{\text{п.ц}}},$$

где $\text{ВВП}_1^{\text{п.ц}}$ – ВВП определенного отчетного периода в постоянных ценах ($\text{ВВП}_1^{\text{п.ц}} = \sum p_0 q_1$); $\text{ВВП}_0^{\text{п.ц}}$ – ВВП отчетного периода в постоянных ценах ($\text{ВВП}_0^{\text{п.ц}} = \sum p_0 q_0$).

Разность между числителем и знаменателем индекса характеризует **абсолютное изменение стоимости ВВП в текущих ценах за счет изменения количества (физического объема) произведенных благ и услуг**:

$$\Delta \text{ВВП}_q^{\text{т.ц}} = \sum p_0 q_1 - \sum p_0 q_0.$$

Влияние второго фактора отражает **индекс цен (дефлятор ВВП)**:

$$I_p^{\text{ВВП}} = \frac{\text{ВВП}_1^{\text{т.ц}}}{\text{ВВП}_1^{\text{п.ц}}}$$

Разность между числителем и знаменателем индекса характеризует **абсолютное изменение стоимости ВВП в текущих ценах за счет изменения цен на произведенные блага и услуги**:

$$\Delta \text{ВВП}_q^{\text{т.ц}} = \sum p_1 q_1 - \sum p_0 q_1.$$

Соответственно, имеет место следующее тождество:

$$\Delta \text{ВВП} = \Delta \text{ВВП}_q^{\text{т.ц}} + \Delta \text{ВВП}_p^{\text{т.ц}}.$$

2. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

- 2.1. Понятие уровня жизни населения
- 2.2. Концепция качества жизни населения
- 2.3. Факторы, влияющие на уровень и качество жизни населения

2.1. Понятие уровня жизни населения

Целью политики доходов и заработной платы должно быть обеспечение каждому трудоспособному человеку социально-экономических условий, позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни. Поэтому главным результатом политики доходов и заработной платы является повышение уровня жизни населения.

Социально-экономическая категория «**уровень жизни населения**» используется в научной литературе, в правовых и нормативно-хозяйственных документах для характеристики степени удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей людей в обществе, т. е. величины его благосостояния и благополучия и служит важным социально-экономическим критерием при выборе направлений и приоритетов экономической и социальной политики государства.

Уровень жизни населения определяется, с одной стороны, составом и величиной потребностей в различных жизненных благах (продукты питания, одежда, жилище, транспорт, различные коммунальные и бытовые услуги, образование, медицинское обслуживание, культурно-просветительные мероприятия и т. д.), с другой – возможностью их удовлетворения, исходя из предложений на рынке товаров и услуг и реальных доходов людей, их заработной платы. В свою очередь уровень жизни населения определяется степенью эффективности общественного производства на основе использования достижений научно-технического прогресса, масштабом развития и качеством сферы услуг, образовательным и культурным уровнем населения.

Для анализа и оценки уровня жизни используют различные показатели. Показатели уровня жизни подразделяются на общие (интегральные), характеризующие достижения социально-экономического развития общества, и частные, конкретизирующие эти достижения по отдельным направлениям, группам населения, работников, территориям.

Основными **интегральными показателями уровня жизни** населения являются реальная заработная плата и реальные доходы населения. К **частным показателям уровня жизни** относят показатели по-

требления отдельных товаров и услуг (на душу населения, семью) и показатели обеспеченности товарами длительного пользования, жилищем, коммунально-бытовыми удобствами.

Частные показатели могут быть **натуральными**, непосредственно характеризующими уровень потребления, обеспеченность теми или иными благами в физических единицах их измерения, и **стоимостными**, отражающими затраты на удовлетворение конкретных потребностей и их динамику (например, затраты на питание, оплату жилища, коммунальных услуг, одежду, предметы длительного пользования, отдых, удовлетворение культурных потребностей и т. д.).

Об уровне жизни косвенно свидетельствуют также показатели рождаемости и смертности населения, средней продолжительности жизни и др. Однако полная картина уровня жизни населения не может быть раскрыта только на основании обобщенных и усредненных величин, рассчитанных для всего населения страны в целом. Необходимо знать объемы и структуру потребления и доходов по различным социальным, профессиональным и демографическим группам населения, а также по регионам и видам деятельности.

2.2. Концепция качества жизни населения

В последнее время в мировой практике чаще используется **концепция качества жизни**. Концепция качества жизни предполагает его формирование через совокупность условий, определяющих физическое, умственное и социальное благополучие человека. Она предполагает формирование не только объективных факторов, определяющих качество жизни (питание, жилище, занятость, образование и т. д.), но факторов, определяющих субъективное восприятие человеком уровня своего благополучия, включая такие понятия, как счастье, удовлетворенность работой, семейным положением, жилищными условиями и т. д. Концепция качества жизни включает все взаимосвязи человека с окружающей средой, характеризующие как степень удовлетворения потребностей, так и степень соответствия реальных возможностей ожиданиям. В общем случае качество жизни определяется по всем сферам и аспектам существования человека: природа, семья, работа, общественная деятельность, учеба, свободное время и т. д.

Составляющие качества жизни принято рассматривать по следующим направлениям:

– **доходы и расходы населения** (уровень, состав, структура и динамика доходов и расходов);

– **демография** (половозрастной, профессионально-квалификационный состав населения, физическое воспроизводство рабочей силы, численность населения по отдельным группам и т. д.);

– **здоровье населения** (средняя продолжительность жизни, уровень смертности, длительность и тяжесть заболеваний и др.);

– **качество питания** (регулярность, состав питания, ценность (в кКал, в гр. белков, витаминов), свежесть и чистота продуктов);

– **образование и культура** (продолжительность и уровень обучения, художественный и нравственный уровень литературы, доступность библиотек, музеев и др. учреждений культуры);

– **занятость и условия труда** (занятость и безработица, характер труда, напряженность, эффективность труда, свободы выбора профессии, продолжительность рабочего времени, наличие автоматизированного труда, уровень травматизма и заболеваний);

– **жилищные условия** (площадь и обустройство жилья, удобство быта, благоустройство населенного пункта);

– **отдых и свободное время** (продолжительность, возможность выбора времяпрепровождения, доступность учреждений для отдыха и спорта);

– **социальное обеспечение** (гарантии занятости, обеспечение старости, временной нетрудоспособности, пенсии);

– **социальная стабильность** (участие в политических мероприятиях, забастовках, доля теневой экономики в ВВП, динамика преступности);

– **экология** (содержание вредных веществ в атмосфере, почве, воде, продуктах питания; доля затрат на экологию в ВВП, инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды в рациональное использование природных ресурсов);

– **права человека** (возможности реализации прав человека, обеспечение защиты от катастроф, эпидемий, обеспечение безопасности).

В современной статистике остается актуальным вопрос о построении единого интегрального показателя качества жизни. В качестве такого показателя специалистами Программы развития ООН (ПРООН) предложен **индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)**.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) определяется как среднегеометрическая величина из трех факторных индексов, а

именно индекса ожидаемой продолжительности (LEI), индекса образования (EI) и индекса дохода (II):

$$\text{ИРЧП} = \sqrt[3]{\text{LEI} \cdot \text{EI} \cdot \text{II}}$$

При этом

– **индекс ожидаемой продолжительности жизни:**

$$\text{LEI} = \frac{\text{LE} - 20}{83,2 - 20},$$

– **индекс образования:**

$$\text{EI} = \frac{\sqrt{\text{MYSI} \cdot \text{EYSI}} - 0}{0,951 - 0};$$

$$\text{MYSI} = \frac{\text{MYS} - 0}{13,2 - 0}; \quad \text{EYSI} = \frac{\text{EYS} - 0}{20,6 - 0};$$

– **индекс дохода:**

$$\text{II} = \frac{\ln(\text{GNIPc}) - \ln(163)}{\ln(108211) - \ln(163)},$$

где LE – ожидаемая продолжительность жизни;

MYSI – индекс средней продолжительности обучения;

EYSI – индекс ожидаемой продолжительности обучения;

MYS – средняя продолжительность обучения населения в годах;

EYS – ожидаемая продолжительность обучения населения, еще получающего образование, в годах;

GNIPc – валовой национальный доход на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США.

К интегральным показателям качества жизни населения можно отнести также:

– **индекс физического качества жизни (PQLI)** был создан в середине семидесятых лет прошлого года. Вычисляется как среднее арифметическое из индексированной младенческой смертности, индексированной ожидаемой продолжительной жизни годовалых детей и процента грамотных. В семидесятых индекс подвергся критике из-за того, что младенческая смертность определяется многими теми же факторами, что и продолжительность жизни. Сейчас он используется реже;

– **истинный показатель прогресса (GPI)** – это концепция в «зеленой экономике» и экономике благосостояния, предлагаемая на замену ВВП как измерение экономического роста. Многие защитники

GPI утверждают, что в некоторых ситуациях экономический рост может обернуться бедой для общества, поэтому необходим показатель, учитывающий и такие факторы как экологическая обстановка, социальное напряжение, здоровье нации;

– **индекс развития с учетом неравенства полов (GDI)** оценивает человеческое развитие по тем же критериям, что и ИРЧП. Различие заключается в том, что чем выше разница в трех составляющих показателя для мужчин и женщин, тем ниже GDI. Рассчитывается ООН в Докладе о развитии человека;

– **индекс гендерного неравенства** – оценивает неравенство в возможностях достижений между мужчинами и женщинами в трех измерениях: репродуктивном здоровье, расширении прав и возможностей, а также на рынке труда;

– **измерение наделенности полномочиями по полам (GEM)** фокусируется на неравенстве возможностей полов, а не на их способностях. Индекс основывается на показателях политического участия, экономического участия и статистики денежных доходов. Также рассчитывается ООН;

– **план благосостояния Вандерфорда-Райли** – показатель уровня жизни, учитывающий несколько показателей на душу населения. В США к ним относят рабочие часы в неделю, ценность собственного имущества физических лиц, отношение числа собственников имущества к числу несобственников, отношение числа работающих на себя к числу всех трудоустроенных, а также процент людей, способных удовлетворить свои первичные нужды;

– **индекс качества жизни по версии Economist Intelligence Unit.** Этот показатель сочетает в себе как объективные данные, получаемые от статистических агентств, так и результаты опросов населения на предмет отношения к различным жизненным явлениям. Индекс рассчитывается на основе 9 факторов: ВВП на душу населения, ожидаемая продолжительность жизни новорожденных, рейтинги политической стабильности и безопасности, число разводов на тысячу человек в год, активность сообществ (религиозных, торговых и других), теплота климата, безработица, индексы политической и гражданской свободы, соотношение доходов мужчин и женщин. У индекса качества жизни и у ИРЧП разные задачи, поэтому различны и рейтинги стран по ним. В таблице приведено сравнение этих показателей и ВВП на душу населения за 2005 год для некоторых стран;

– **валовое национальное счастье (ВНС)** – попытка определить жизненный стандарт через психологические и холистические ценно-

сти. Термин Gross National Happiness появился в противопоставление Gross National Product. Это понятие ввел четвертый король Бутана Джигме Сингье Вангчук в 1972 году. Смысл этого понятия для Бутана состоит в развитии такой экономики, которая соответствовала бы уникальной бутанской культуре, основанной на буддийских духовных ценностях. Духовные ценности и моральные цели трудно поддаются оценке и планированию, поэтому ВНС – это лозунг для целей пятилетнего планирования развития экономики. Общепринятого численного показателя концепция не имеет.

Американская компания Mercer ежегодно проводит исследование качества жизни в различных городах планеты по 39 различным параметрам, разбитым на 10 групп:

– **политические и социальные условия** (политическая стабильность, уровень преступности, верховенство права и т. п.);

– **экономические условия** (законодательство о валютном рынке, банковские услуги и т. п.);

– **социально-культурные условия** (доступность СМИ и уровень цензуры, ограничения личных свобод);

– **медицина и здравоохранение** (медицинские услуги и доступ к ним, инфекционные заболевания, качество канализации и мусоросборов, уровень загрязнения воздуха и т. п.);

– **школы и образование** (уровень доступность международных учебных заведений);

– **коммунальные услуги и транспорт** (электричество, водоснабжение, общественный транспорт, плотность дорожного движения и т. п.);

– **отдых** (рестораны, театры, кинотеатры, условия для занятий спортом и отдыха и т. п.);

– **потребительские товары** (доступность продуктов питания и товаров повседневного спроса, автомобилей и т. п.);

– **жилье** (съемное жилье, домашняя техника и мебель в нем, техническое обслуживание жилых строений);

– **окружающая среда** (климат, сведения о природных катастрофах).

Исследование проводится для того, чтобы различные международные и мультинациональные корпорации могли оценивать уровень своих затрат на персонал в различных странах в зависимости от места их проживания и работы, а также взвесить разумность и целесообразность инвестиций в те или иные страны и города.

Как сообщается в пресс-релизе компании в 2014 г., как и ранее, по качеству жизни лидируют города Европы. Самым комфортным для

жизни городом на планете является Вена. В первой десятке – еще четыре европейских города: Цюрих занял 2-е место, Мюнхен – 4-е, на 6-м расположился Дюссельдорф и Франкфурт – на 7-м. Качество жизни в североамериканских городах отстает от европейского. Здесь лидируют города Канады. Так, Ванкувер расположился на 5-м месте, Оттава и Торонто – на 14-м и 15-м соответственно. Монреаль занимает 23-ю позицию в рейтинге, а лидирующий в списке город США, Сан-Франциско, занимает только 27-е место. В Азиатско-Тихоокеанском регионе лидирует Сингапур с 25-й позицией в мировом рейтинге, следующим из городов региона идет Токио (4-е место). Новая Зеландия и Австралия выделены в отдельную группу и выглядят очень неплохо в общем зачете, учитывая то, что новозеландский Окленд и австралийский занимают 3-е и 10-е места соответственно. Минск включен в рейтинг нынешнего года и занял 189-е место из 223, что вызывает сомнения в объективности используемой методики.

2.3. Факторы, влияющие на уровень и качество жизни населения

Таким образом, из предыдущего материала следует, что **уровень жизни** – это степень удовлетворения личных потребностей человека в материальных и духовных благах, а **качество жизни** – это весь комплекс социально-экономических условий жизни населения.

На уровень и качество жизни населения оказывают влияние политические, экономические, социальные, природные, экологические и духовные факторы, а также научно-технический прогресс.

Политические факторы – уровень жизни в каждой стране зависит от характера общественного строя, устойчивости института права, соотношения различных ветвей власти, ее взаимодействием с регионами.

Экономические факторы – уровень жизни непосредственно зависит от экономического потенциала страны. Среди экономических факторов особую роль играет рост ВВП, который позволяет государству повышать минимальный размер оплаты труда и пенсии, размеры социальных пособий, осуществлять различные социальные программы.

Развитие социальной сферы (науки, образования, здравоохранения, культуры) обуславливает удовлетворение социальных (духовных, культурных) потребностей населения, способствует развитию интеллекта нации, сохраняет и укрепляет здоровье нации, влияет на экономическое развитие общества.

Научно-технический прогресс – вносит изменения в характеристики продукции, услуг, технологии, организации производства, труда, управления, профессиональной подготовки кадров. Это дает возможность увеличить объем производства при неизменных или уменьшающихся затратах труда и ресурсов, способствует росту производительности труда.

Экологические факторы – определяются состоянием природы, объемами имеющихся ресурсов, степенью загрязненности земли, водоемов и воздуха, влиянием окружающей среды на человека.

Духовные факторы – характеризуются системой формирования потребностей людей, целями их жизни, ценностными ориентирами, этическими нормами.

Между факторами существует тесная взаимосвязь. Только комплексное их рассмотрение и управление ими позволяет обеспечить устойчивое повышение уровня и качества жизни.

3. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ

- 3.1. Доходы населения и их классификация
- 3.2. Неравенство в распределении доходов населения
- 3.3. Факторы формирования доходов населения
- 3.4. Роль государства в формировании доходов населения

3.1. Доходы населения и их классификация

Уровень и качество жизни в стране напрямую зависят от величины доходов населения. Под **доходами** понимается объем жизненных средств, поступающих в распоряжение населения для удовлетворения разнообразных материальных и духовных потребностей. Доходы формируются за счет следующих источников, определяющих их виды:

- оплата труда (заработная плата);
- социальные трансферты (пенсии, стипендии, социальные пособия, материальная помощь);
- доходы от собственности (проценты по депозитам, дивиденды по акциям, рента);
- прибыль от предпринимательской деятельности
- доходы от личного подсобного хозяйства;
- общественные фонды потребления (бесплатно получаемые услуги здравоохранения, образования и т. д.);
- другие источники (продажа ценных бумаг, недвижимости, спонсорская или гуманитарная помощь, взятки и т. д.).

Соотношение между различными видами доходов не постоянно, оно изменяется под действием многих факторов, набор которых неодинаков для различных групп населения. Вместе с тем, основным источником доходов для большинства населения остается *заработная плата*, ее доля в структуре денежных доходов составляет около 70%. В мотивации труда важную роль играет соотношение заработной платы с другими источниками доходов. При высокой доле заработной платы в общей сумме доходов поддерживается трудовая активность, снижение ее доли ведет к падению заинтересованности в труде, сокращению отчислений в фонды социального назначения, которые являются источником формирования доходов в виде социальных трансфертов.

Доходы классифицируются по различным признакам, в частности, по форме их выражения, уровню исчисления, способу получения, в зависимости от учета влияния цен, цикла жизнедеятельности и др.

По **форме выражения** доходы населения подразделяются на денежные и натуральные. **Денежные доходы** населения – это поступления денежных средств от трудовой деятельности или из других источников. **Натуральные доходы** населения – это продукты и услуги в натуральной форме, получаемые из общественных фондов потребления, от деятельности домашних хозяйств и самозаготовки даров природы, а также из других источников. Высокая доля натуральных доходов характерна для бедных слоев населения. В период ухудшения экономической ситуации удельный вес натуральных доходов увеличивается у большинства населения.

Основным обобщающим показателем доходов является **совокупный доход**, включающий все виды денежных и натуральных доходов. Большую часть совокупного дохода, как правило, образуют **мобильные доходы**, которые включают весь объем жизненных средств, поступающих в распоряжение населения, исключая бесплатные услуги из общественных фондов потребления.

В зависимости **от уровня исчисления** различают индивидуальные доходы, доходы домашних хозяйств (семей) и доходы населения в целом.

В зависимости **от учета влияния цен** различают номинальные и реальные доходы. **Номинальные доходы** – получаемые населением, домашними хозяйствами или индивидуумами доходы всех видов в стоимостном выражении. **Реальные доходы** – объем материальных благ и услуг, которые могут быть приобретены на сумму номинальных доходов. **Индекс реальных доходов** определяется как отношение индекса номинальных доходов $I_{нд}$ к индексу потребительских цен $I_{пц}$:

$$I_{рд} = \frac{I_{нд}}{I_{пц}}.$$

По **циклам жизнедеятельности человека** доходы подразделяются на доходы, получаемые до участия в труде (до достижения трудоспособного возраста), доходы от участия в трудовой, предпринимательской, общественной деятельности, доходы временно неработающих (безработные, беженцы, переселенцы и т. д.) и доходы после завершения трудовой деятельности (пенсионеры).

Эта классификация позволяет проследить насколько человек обеспечен доходами и социально защищен на всех стадиях его жизни. Существует определенная возрастная схема распределения дохода –

сначала человек получает сравнительно низкие доходы, достигает пика в среднем возрасте, потом доходы вновь снижаются.

В зависимости от способа получения доходов различают трудовые доходы (полученные в результате трудовой деятельности), условно трудовые (дивиденды по акциям, проценты по депозитам) и нетрудовые доходы (наследство). **С юридической точки зрения доходы** делятся на законные (легальные) и незаконные (нелегальные).

Рассмотренная классификация доходов используется в аналитических целях, а также при обосновании управленческих решений.

3.2. Неравенство в распределении доходов населения

Социально-экономические различия в положении членов общества в сфере производства, распределения и потребления формируют соответствующие различия в уровне доходов на душу населения, называемые **дифференциацией доходов**.

Разумный уровень дифференциации в распределении доходов, будучи важнейшим фактором обеспечения социального мира, является условием расширения платежеспособного спроса (его отставание от роста производства может привести к глубоким экономическим кризисам), доступа к образованию широких слоев населения (следовательно, накопления человеческого капитала), развитие малого предпринимательства.

Статистически степень неравенства определяется на основе распределения индивидуальных доходов между гражданами. Все население страны делится по уровню доходов на квинтильные группы (по 5%, 10% или 20%) и рассчитывается доля каждой из них в общей сумме доходов. Синтетическим показателем, позволяющим сравнить страны по степени дифференциации доходов, **является коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)**. Он характеризует степень отклонения реального распределения доходов от идеально равномерного, когда на долю каждой группы доходополучателей приходится одинаковая доля совокупного дохода. Чисто теоретически нулевое значение коэффициента Джини свидетельствует об абсолютном равенстве, а когда его величина составляет 1,0 (100 %) – речь идет об абсолютном неравенстве. Практически, чем ближе этот коэффициент к 1,0, тем неравномернее распределение доходов и наоборот.

О степени неравенства можно судить, сопоставляя показатели дифференциации доходов по странам. При этом ориентиром являются индикаторы, характерные для передовых экономик. Как свидетель-

ствуует табл. 3.1, уровень дифференциации доходов в высокоразвитых странах традиционно гораздо ниже, чем в менее развитых латиноамериканских странах.

Таблица 3.1

Динамика коэффициента Джини по странам

Страна	1961–1965 гг.	1971–1975 гг.	1981–1985 гг.	1991–1996 гг.
Развитые страны				
Великобритания	24,3	23,3	27,1	36,1
Франция	47,0	43,0	34,9	32,7
Германия	28,1	30,6	32,2	30,0
Швеция	–	27,3	31,2	25,0
США	34,6	34,4	37,3	40,8
Страны Латинской Америки				
Бразилия	–	61,9	61,8	59,1
Мексика	55,5	57,9	50,6	51,9
Венесуэла	–	47,7	42,8	48,8

Еще одним показателем степени дифференциации населения по уровню доходов служит **децильный коэффициент дифференциации**. Это соотношение величины доходов, приходящихся на долю 10% наиболее состоятельных и 10% наименее обеспеченных граждан (табл. 3.2). Так, например, в 2002 г. *разрыв в доходах между децильными группами населения в США был максимальный (16 раз)*; в европейских странах – в пределах 6–10 раз; в странах Латинской Америки он достигал десятков раз. Беларусь при этом тяготеет к европейским странам, Россия – к латиноамериканским.

Таблица 3.2

Децильный коэффициент дифференциации доходов в странах мира

Страна	Показатель		
	Самая низкая децильная группа	Самая высокая децильная группа	Превышение (число раз)
Великобритания	2,6	27,3	10
Франция	2,8	25,1	9
Германия	3,3	23,7	7
Швеция	3,7	25,1	6,6
США	1,8	30,5	16
Бразилия	1,0	46,7	46
Мексика	1,6	41,1	26
Венесуэла	1,6	37,6	23
Россия	1,7	38,7	23

Примечание. Доклад о мировом развитии 2002. Всемирный банк. М., 2002. С. 234–235.

В завершение отметим, что оптимальную степень дифференциации установить сложно. По различным оценкам, **границей социальной стабильности** является ситуация, когда:

– беднейшие 40% населения получают не менее 12–13% совокупного дохода;

– 80% ВВП присваивает 20% населения, а остальные 20% распределяются среди 80% (закону Парето или закон 80/20).

– разрыв в уровнях доходов 10% наиболее и 10% наименее обеспеченного населения не превышает 10 раз.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что в социальном отношении важна не только величина разрыва в доходах, но и абсолютный уровень доходов наименее обеспеченных слоев населения.

3.3. Факторы формирования доходов населения

Доходы населения формируются под влиянием ряда факторов, знание которых позволяет более эффективно регулировать доходы населения, а, следовательно, и обеспечивать повышение уровня и качества его жизни. Факторы, оказывающие влияние на уровень, динамику и дифференциацию доходов могут быть классифицированы по уровню воздействия и по содержанию.

По **уровню воздействия** различают:

– **наноэкономические факторы**, зависящие от самого человека, его личности (жизненная позиция; социальный потенциал – образование, квалификация, опыт; интенсивность труда и т. д.);

– **микроэкономические факторы**, связанные с организацией, где занят работник (отрасль, форма собственности, тип организации, положение на рынке труда, техническая оснащенность и т. д.);

– **макроэкономические факторы**, связанные с состоянием и эффективностью функционирования национальной экономики (экономический потенциал, достижения НТП, состояние социально-бытовой сферы и т. д.).

По **содержанию** выделяют следующие факторы:

– **социально-политические**, в значительной мере определяющие направленность и силу воздействия всех других факторов формирования доходов групп населения (демонополизация экономики, развитие различных форм собственности и методов регулирования экономики);

– **социально-демографические** (пол, возраст, врожденные способности и др.);

– **социально-профессиональные** (профессия, специальность, образование, квалификация, опыт);

– **социально-статусные** (занятый общественно полезной деятельностью, ребенок, учащийся, наемный работник, владелец собственности, предприниматель, фермер, пенсионер, инвалид и т. д.). Социальный статус человека характеризуется его местом в обществе на различных стадиях жизнедеятельности и возможностями получения доходов из различных источников;

– **социально-экономические** факторы в наибольшей степени влияют на размер и структуру доходов. К ним относятся род и вид деятельности (наемный труд, предпринимательство, индивидуальная трудовая деятельность, работа в личном подсобном хозяйстве), вариант занятости (сочетание различных форм, видов, времени и характера занятости), вид экономической деятельности (отрасль экономики), форма собственности, условия труда и др.;

– **социально-географические факторы** определяются территориальным пространством, отраслевой структурой регионов, природно-климатическими особенностями места жительства, плотностью и характером расселения людей, национальными особенностями.

3.4. Роль государства в формировании доходов населения

Социальная политика правительств развитых стран направлена на снижение неравенства в распределении доходов. С одной стороны, это выражается в том, что при распределении бюджетных расходов увеличивается доля, направляемая на социальные цели, с другой – в применении прогрессивных систем налогообложения. Значительная часть государственных расходов ориентирована на развитие человеческого капитала, т. е. направляется в сферу образования, здравоохранения, профессиональной подготовки кадров. Все развитые страны поддерживают высокий уровень расходов на эти цели. Стремясь оптимизировать социальные расходы, правительства передовых государств считают важным сохранять те их виды и формы, которые активно влияют на качество человеческого капитала, способствуя повышению конкурентоспособности работников, а значит, и стран, в международном разделении труда.

Если расходы на образование и здравоохранение, способствующие развитию человеческой личности и повышению качества живого труда, играют определяющую роль в совершенствовании одного из

факторов производства, то другие социальные расходы важны, прежде всего, с гуманитарной точки зрения. Они позволяют смягчить социальное неравенство, порождаемое рыночным характером распределения доходов, а также различными превратностями человеческой жизни, включая болезни, потерю работы, старость и другие риски, лишаящие человека возможности получать хотя бы минимальный трудовой доход. Для этого используются, прежде всего, социальные трансферты. Эти средства покрывают расходы на социальное обеспечение, помощь безработным, пенсии, здравоохранение и т. п.

В последние десятилетия доля государственных расходов в ВВП развитых стран интенсивно увеличивалась. Но еще быстрее рос удельный вес трансфертов, которые поглощали примерно половину всех государственных расходов. Если в США и Японии к концу прошлого века они выросли до 25% ВВП, то в европейских странах их доля достигла 40–45%. Примерно то же произошло и с социальными трансфертами, доля которых в ВВП в США и Японии составила 15% и 12%, а в странах Европы (кроме Англии) находилась в пределах 17–25%. Соответственно возрастала доля социальных расходов в индивидуальных доходах населения.

Впоследствии доля социальных расходов (но не их абсолютные размеры) несколько уменьшилась, что обусловлено стремлением правительств европейских стран к снижению темпов роста социальных расходов и осуществлению социальных реформ в целях уменьшения размеров социальных выплат и сокращения круга лиц, их получающих. Предпринимаемые в этом направлении меры вызваны рядом причин – старением населения, увеличением доли лиц пенсионного возраста, притоком иммигрантов, пополняющих число семей с низким уровнем доходов, снижением стимулов к поиску работы. Однако начавшиеся реформы встречают мощное сопротивление со стороны населения. В лучшем случае удастся лишь затормозить дальнейшее увеличение государственных расходов на социальные цели. Очевидно, что систему социального обеспечения можно реформировать, однако без нее развитая рыночная экономика уже немыслима. Социальные расходы были и остаются важнейшей прерогативой государства.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

4.1. Потребительские бюджеты, их виды и роль в регулировании доходов населения

4.2. Методы расчета потребительских бюджетов

4.3. Проблема бедности населения

4.4. Минимальная заработная плата

4.1. Потребительские бюджеты, их виды и роль в регулировании доходов населения

Социальные стандарты (нормативы) являются основным инструментом изучения и регулирования доходов населения, обоснования и реализации мер социальной политики. К основным социальным стандартам, применяемым в Республике Беларусь, относятся потребительские бюджеты, в частности бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет, а также минимальная заработная плата.

Бюджет прожиточного минимума (БПМ) представляет собой стоимостную величину минимального набора материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, а также обязательные платежи и взносы. Данный бюджет называют еще физиологическим бюджетом, поскольку он позволяет удовлетворять лишь самые насущные потребности людей.

Законом Республики Беларусь «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь» 6 января 1999 г. № 239-З установлена правовая основа определения прожиточного минимума и его использования. Он рассчитывается в среднем на душу населения по основным социально-демографическим группам, и ежеквартально утверждается постановлением Совета Министров Республики Беларусь.

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив **используется в целях:**

- анализа и прогнозирования уровня жизни населения;
- оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям) при определении размеров государственных пособий, установлении права на получение бесплатного питания в учреждениях образования и др.

– обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий (минимальной заработной платы, минимального размера пенсий, норматива индексации доходов населения).

На период с 1 февраля по 30 апреля 2014 г. утверждены следующие **размеры бюджета прожиточного минимума** в ценах декабря 2013 г. в расчете на один месяц:

- в среднем на душу населения – 1 780 680 рублей;
- для трудоспособного населения – 2 289 690 рублей;
- для пенсионеров – 1 788 880 рублей;
- для детей-студентов – 1 776 580 рублей;
- для детей в возрасте от 6 до 18 лет – 1 968 230 рублей;
- для детей в возрасте 3 до 6 лет – 1 707 640 рублей;
- для детей в возрасте до 3 лет – 1 400 350 рублей.

Структура бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения в ценах декабря 2013 года по статьям расходов:

- продукты питания – 61,5%;
- плата за пользование жилым помещением и коммунальные услуги – 10,8%;
- предметы гардероба – 14,2%;
- бытовые и транспортные услуги – 5,1%;
- товары бытового и хозяйственного назначения – 4,0%;
- взносы и платежи – 2,3%;
- предметы первой необходимости, санитарии и лекарства – 1,8%.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) представляет собой расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. МПБ является бюджетом простого воспроизводства уровня жизни и позволяет удовлетворять основные материальные и духовные потребности населения, необходимые для восстановления физических и интеллектуальных сил человека.

Законом Республики Беларусь «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета» от 9 января 1992 г. № 1383-ХІІ установлена правовая основа определения и использования минимального потребительского бюджета. Минимальные потребительские бюджеты утверждаются ежеквартально постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в ценах последнего месяца квартала для шести социально-демографических групп и двух семей разного состава.

Минимальный потребительский бюджет применяется как социальный норматив **в целях**:

- прогнозирования изменений уровня жизни населения;
- усиления социальной поддержки нуждающихся граждан (для выработки мер социальной защиты тех граждан, которые не относятся к категории малообеспеченных, но по уровню своих доходов нуждаются в определенной государственной поддержке, например в качестве критерия, дающего право на получение одноразовых субсидий и льготных кредитов на строительство жилья используется МПБ семьи из четырех человек).

- обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий (минимальной заработной платы).

На период с 1 февраля по 30 апреля 2014 г. утверждены следующие **размеры среднедушевых минимальных потребительских бюджетов** в ценах декабря 2013 г.:

- семьи из четырех человек – 1 780 680 рублей;
- молодой семьи с одним ребенком – 1 900 470 рублей;
- для трудоспособного населения – 2 289 690 рублей;
- для пенсионеров – 1 788 880 рублей;
- для детей-студентов – 1 776 580 рублей;
- для детей в возрасте 3 до 6 лет – 1 707 640 рублей;
- для детей в возрасте от 6 до 18 лет – 1 968 230 рублей;
- для детей в возрасте от 6 до 18 лет – 1 968 230 рублей.

Структура среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек в ценах декабря 2014 г. по статьям расходов:

- продукты питания – 53,2%;
- одежда, белье, обувь – 21,3%;
- пользование жилым помещением и коммунальные услуги – 5,7%;
- бытовые услуги, транспорт, связь – 6,6%;
- предметы культурно-бытового и хозяйственного назначения – 7,8%;
- предметы санитарии, гигиены, лекарства – 2,1%;
- культурно-просветительные мероприятия и отдых – 1,6%;
- взносы и платежи – 1,7%.

Потребительские бюджеты, как и все социальные нормативы, не остаются постоянными, а ориентируются на обновление и развитие общества. В соответствии с законодательством состав и структура потребительских бюджетов пересматривается не реже одного раза в пять лет, а стоимостная величина – ежеквартально. В частности, в 2009 году пересмотрен состав и структура потребительских корзин, являющихся натурально-вещественной структурой минимального потреби-

тельского бюджета (*постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 146 от 14 декабря 2009 г.*). В 2010 году проведена работа по пересмотру состава и структуры прожиточного минимума основных социально-демографических групп населения (*утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 112 от 1 февраля 2011 г.*).

Помимо БПМ и МПБ в мировой практике принято рассчитывать рациональный потребительский бюджет (РПБ), который строится по принципу полного удовлетворения разумных потребностей человека и обеспечивает достаточный уровень экономической свободы для полного раскрытия интеллектуальных, духовных и организаторских способностей человека. В структуре РПБ наибольший удельный вес занимают затраты на непродовольственные товары, несколько ниже затраты на питание, примерно третью часть составляют затраты на налоги, услуги и прочее.

4.2. Методы расчета потребительских бюджетов

В мировой практике применяются следующие методы расчета потребительских бюджетов:

а) **нормативный** – на основе нормативов потребления товаров и услуг и их фактической стоимости;

б) **статистический** – на уровне доходов, которыми реально располагают отдельные слои населения;

в) **комбинированный** – на основе нормативов на питание и по фактическим расходам на остальные статьи потребления;

г) **субъективный** – на основе опроса экспертов и общественного мнения;

д) **ресурсный** – на основе объективной возможности государства обеспечить населению определенный минимум потребления.

При расчете потребительских бюджетов в Республике Беларусь используется комбинация нормативного и ресурсного методов. В соответствии с законодательством РБ в основе расчета БПМ И МПБ лежит потребительская корзина, включающая в свою очередь:

- продовольственную корзину;
- непродовольственную корзину;
- корзину услуг.

При формировании этих корзин учитываются следующие основные факторы, определяющие особенности потребления:

- 1) половозрастной состав населения;
- 2) размер и структура семей;
- 3) общий уровень культур населения, его традиции;
- 4) условия труда;
- 5) национальные особенности быта.

Потребительские корзинки пересматриваются не реже одного раза в пять лет соответствующими государственными органами с участием профсоюзов. С целью учета социально-демографических особенностей расчеты производятся дифференцированно для различных групп населения.

Расчеты базируются на научно обоснованных нормах потребления материальных благ и услуг, статистической информации о фактическом объеме, структуре и динамике потребления, об уровне, структуре и динамике потребительских цен, доходах населения.

Продовольственная корзина – это набор продуктов питания на одного человека в месяц, рассчитанный на основе норм потребления продуктов, который соответствует физическим потребностям, обеспечивает требуемую калорийность, содержание основных пищевых веществ и соблюдение традиционных навыков питания. Продуктовый набор содержит 11 агрегированных групп продовольственных товаров:

- 1) хлеб и хлебопродукты;
- 2) картофель;
- 3) овощи и бахчевые;
- 4) фрукты и ягоды;
- 5) мясо и мясопродукты;
- 6) молоко и молокопродукты;
- 7) рыба и рыбопродукты;
- 8) яйца (шт.);
- 9) сахар;
- 10) масло растительное;

11) прочие продукты питания (5% от стоимости продовольственного набора).

Приведенный набор продуктов дифференцируется по группам населения в соответствии с нормами потребления (исходя из калорийности и питательной ценности продуктов питания). Так, например, за основу формирования минимальной продовольственной корзины для населения трудоспособного возраста принят набор продуктов питания работающего мужчины, который (набор продуктов) обеспечивает 2700 ккал в сутки (при общем потреблении белка 88,7 г., в том числе животного происхождения – 31,5 г). Стоимость продовольственной

корзины по каждой группе населения рассчитывается путем умножения минимальной нормы потребления продуктов на среднюю цену покупки. В состав минимального набора продуктов питания не включены алкогольные напитки, табачные изделия, деликатесы.

Стоимость минимального потребления непродовольственных товаров и услуг определяется по материалам бюджетных обследований доходов семей, уровень потребления продуктов в которых соответствует минимальному. Например, стоимость минимальной продовольственной корзины составила 1 300 000 руб. в месяц. В семьях с аналогичными средними на душу населения расходами на питание доля этих расходов достигла 71% от общих расходов. Отсюда стоимость минимального потребления непродовольственных товаров составляет 530 986 рублей в месяц на 1 человека ($0,29 \cdot 1\,300\,000 : 0,71$).

Расходы на непродовольственные товары и услуги уточняются при помощи нормативного метода на основе норм обеспеченности и сроков службы предметов длительного пользования, разработанных Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь по следующим группам товаров, составляющим **непродовольственную корзину** одежда и обувь, предметы хозяйственного обихода, санитарии и гигиены, лекарства.

Стоимость приобретения непродовольственных товаров определяется путем умножения стоимости одного изделия на его годовой запас и деления на срок службы. Например, мужская зимняя шапка стоит 400 000 руб., срок службы – 3 года. Стоимость расхода шапки в расчете на месяц составляет 11 111 рублей.

В состав потребительской корзины входят следующие виды услуг: услуги жилищно-коммунального хозяйства (квартирная плата, газ, электроэнергия, водоснабжение), внутригородского транспорта, связи, детских дошкольных учреждений, бытового обслуживания (ремонт обуви, одежды), учреждений культуры, искусства, отдых (для МПБ). Расходы на жилище и коммунальные услуги определяются на основе нормативов, цен и тарифов в регионе. В стоимости потребительских бюджетов учитываются также затраты семей на налоги и сборы.

4.3. Проблема бедности населения

Рассмотренная выше система потребительских бюджетов позволяет выделять следующие слои населения, качественно отличающиеся по уровню текущего потребления:

– **бедные** – лица со среднедушевыми денежными доходами ниже бюджета прожиточного минимума;

– **низкообеспеченные** – лица со среднедушевыми денежными доходами в диапазоне от бюджета прожиточного минимума до минимального потребительского бюджета;

– **относительно обеспеченные** – лица со среднедушевыми денежными с денежными доходами в диапазоне от минимального до рационального потребительского бюджета;

– **состоятельные** – лица со среднедушевыми денежными доходами выше рационального потребительского бюджета.

На основе этой классификации может быть оценен достигнутый уровень жизни населения и его динамика. В этой связи отметим, что в настоящее время угроза обнищания представляет собой серьезную социальную опасность. Об этом свидетельствует, в частности, тот факт, что в Европе 2010 г. был объявлен годом борьбы с бедностью. В первую очередь эта угроза касается крестьян, низкоквалифицированных рабочих, учителей, врачей, творческой интеллигенции. Бедность отражается на трудовом, образовательном и репродуктивном потенциале страны. Обнищание ведет к росту числа психозов, наркомании, алкоголизму, ухудшению демографических показателей, росту численности воспитанников детских домов и др.

Значительную часть бедного населения традиционно составляют одинокие матери, многодетные семьи, инвалиды, пенсионеры. Наряду с этими категориями традиционных бедных возникла категория «**новых бедных**». Это группы населения, которые по своему образованию и квалификации, социальному статусу и демографическим характеристикам никогда ранее не относились к малообеспеченным. При этом многие из них работают, но получают низкую заработную плату.

По мировым меркам, если человек тратит на питание до 30% своих доходов, то он способен на расширенное воспроизводство. При затратах от 30 до 70% возможно простое воспроизводство, уровень затрат более 70% исключает возможность какого-либо воспроизводства – идет деградация общества.

По данным Евростата, уровень бедности в 27 странах ЕС остается практически без изменений с 2005 г. – от 17 до 18% населения (около 500 млн. чел.). При этом больше всего нуждаются граждане Латвии, Румынии и Болгарии.

Согласно **концепции относительной бедности**, человек или семья считаются бедными в том случае, если средства, которыми они располагают, не позволяют им вести образ жизни, принятый в обще-

стве, в котором они живут. Однако, необходимо иметь ввиду, что бедных в ЕС и РБ считают по разным методикам. Бедный европеец – это тот, доходы которого менее 60% от среднего медианного дохода в стране проживания. По данным Евростата уровень бедности в 27 странах ЕС остается практически без изменений с 2005 г. – от 17 до 18% населения (около 500 млн. чел.). При этом больше всего нуждаются граждане Латвии, Румынии и Болгарии.

В Республике Беларусь оценивают **абсолютную бедность** по доле людей со среднедушевыми денежными доходами ниже бюджета прожиточного минимума.

На современном этапе развития Республики Беларусь помимо традиционной социальной бедности (многодетные семьи, неполные семьи с детьми и т. д.) существует экономическая бедность, когда работоспособные граждане не могут обеспечить себе социально приемлемый уровень благосостояния. При этом парадоксальным является то, что доля малообеспеченных лиц из числа занятых в экономике, выше чем среди пенсионеров. Причиной такой бедности является не отсутствие экономической деятельности, а малопроизводительный характер этой деятельности. Поэтому наиболее острой проблемой для отечественного рынка остается неэффективная занятость. Растрата производительного потенциала работников является главной причиной бедности не только в нашей стране, но и в мире.

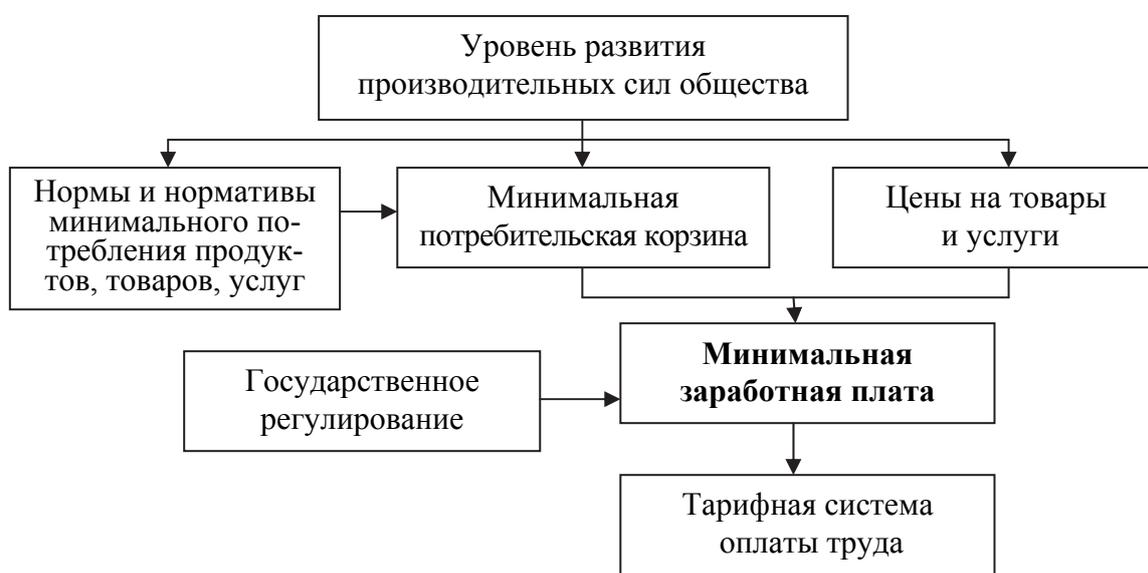
4.4. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (МЗП) применяется исключительно в сфере трудовых отношений как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда. Законом Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» (далее – Закон) установлена правовая основа определения минимальной заработной платы и ее применения.

Размер минимальной заработной платы в качестве низшей границы оплаты труда работников является обязательным для всех нанимателей, с которыми работники состоят в трудовых отношениях, основанных на трудовом договоре (контракте), и не применяется в отношении лиц, с которыми заключены иные договоры. Таким образом, минимальная заработная плата применяется как минимальный соци-

альный стандарт в области оплаты труда в организациях всех организационно-правовых форм, в том числе в общественных объединениях, товариществах собственников, гаражных кооперативах, садоводческих товариществах и иных потребительских кооперативах.

Взаимосвязь социальных стандартов показана на рисунке. Все элементы системы, связанной с установлением МЗП, определяются уровнем развития производительных сил общества. Государство в законодательном порядке устанавливает бюджет прожиточного минимума и минимальную заработную плату. Теоретически минимальная заработная плата не должна быть меньше бюджета прожиточного минимума и, в свою очередь, является точкой отсчета для построения тарифной системы оплаты труда.



Взаимосвязь социальных стандартов

Размеры минимальной заработной платы (месячной и часовой) устанавливаются ежегодно исходя из потребностей работника в материальных благах и услугах, экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей. Программой деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011–2015 годы (утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 февраля 2011 г. № 216) предусмотрено установление размера минимальной заработной платы на уровне не ниже размера минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек на начало года в целях обеспечения ее уровня не менее трети от средней заработной платы за отчетный период. В соответствии с Законом раз-

мер минимальной заработной платы в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 декабря 2013 г. № 1076 «Об установлении размера минимальной заработной платы» с 1 января 2014 г. месячная минимальная заработная плата установлена в размере 1 660 000 руб., часовая – 9890 рублей.

Согласно результатам исследования консалтинговой компании ConvergeEx, мировым лидером по уровню часовой заработной платы является Австралия, где работник как минимум получает 16,88 долларов в час. На втором месте – Франция, где работники в самом худшем случае могут рассчитывать на 12,09 долларов в час. На третьем – Новая Зеландия, где работники получают как минимум 11,18 долларов в час. В Великобритании минимальный размер часовой оплаты труда составляет 9,83 доллара в час, в Канаде – 9,75 долларов, в Японии – 9,18 долларов, в США – 7,25 долларов. В число крупных стран с самым высоким уровнем минимальной часовой заработной платы вошли также далеко не самые экономически стабильные европейские страны – Испания и Греция (5,57 и 5,06 долларов соответственно), а также Южная Корея (4,37 долларов). Россия же с минимальной заработной платой в 0,97 долларов в час находится на 16 месте среди крупных экономик мира и в разрезе стран БРИК уступает Бразилии (1,98 долларов), но опережает Китай (80 центов) и Индию (28 центов).

Журнал The Economist в 1986 г. изобрел индекс Биг-Мака, который показывает, сколько часов работнику необходимо трудиться, чтобы заработать себе на Биг-Мак. Если расчеты вести, исходя из минимальной заработной платы, то в США надо отработать 34 мин, в Новой Зеландии – 22 мин, в Австралии – 18 мин, в России – 2,5 ч¹.

¹ Минимальную оплату труда в РФ сравнили с другими странами / Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – № 11. – С. 6.

5. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД И ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

- 5.1. Концепция достойного труда
- 5.2. Роль производительности труда в повышении уровня и качества жизни населения
- 5.3. Формы проявления и факторы роста производительности труда
- 5.4. Показатели и методы измерения производительности труда

5.1. Концепция достойного труда

Систематизация многолетнего опыта работы, эмпирических знаний и теоретических разработок международной организации труда и всей системы ООН позволила экспертам МОТ подойти к новой инновационной модели развития социально-трудовых отношений в мире, учитывающей интересы всех членов общества – **концепции достойного труда**. Достойный труд означает равные возможности мужчин и женщин в сфере труда, благоприятные производственные и социально-трудовые условия, справедливость распределения общественного богатства и защищенность прав трудящихся, отсутствие любых форм дискриминации, эффективное социальное партнерство. Достойный труд производителен, приносит работнику удовлетворение и способствует максимальному развитию и раскрытию трудового потенциала работника.

Концепция достойного труда завоевала популярность не только благодаря декларации высоко этических принципов справедливости и гуманности, но и за реальную способность помочь в решении главных социальных проблем общества (бедность, экологические проблемы, ВИЧ/СПИД и др.).

Основные группы индикаторов, которые отражают различные аспекты достойного труда и могут быть применены для измерения прогресса в данной сфере следующие:

– **возможности занятости** (уровень занятости, возможности трудоустройства пенсионеров и молодежи, уровень безработицы и ее продолжительность среди наиболее уязвимых групп населения, занятость в неформальном секторе экономики);

– **достойная оплата труда** (средняя и минимальная заработная плата, реальная заработная плата, доля низкооплачиваемых работников, дифференциация заработной платы);

– **приемлемое рабочее время, баланс «работа-семья»** (продолжительность рабочего времени, режим труда, гибкость графика работы, продолжительность и средний размер денежных выплат в случае материнства и отцовства, доля занятых, работающих более 48 часов в неделю, неполная занятость);

– **стабильность рабочих мест** (численность и структура работающих по видам трудового договора (постоянная работа, на определенный срок, случайная, по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг), масштабы задолженности организаций перед работниками и их концентрация по видам экономической деятельности, доля работников, считающих свою работу временной);

– **неприемлемые формы труда** (масштабы распространения детского и принудительного труда);

– **справедливое обращение на работе** (соотношение заработных плат мужчин и женщин, доля женщин, занимающих высокие должности, доля мест, которую занимают женщины в законодательных органах и др.);

– **безопасные условия труда** (профессиональная заболеваемость и травматизм);

– **социальная защита и социальный диалог** (развитие системы социального партнерства).

5.2. Роль производительности труда в повышении уровня и качества жизни населения

Одним из важнейших индикаторов достойного труда является его производительность.

Ведущая роль производительности труда в увеличении национального богатства и повышении благосостояния каждого члена общества на современном этапе развития человечества сегодня общепризнанна. Данное положение отражено в концепции производительности Международной организации труда (МОТ) и подчеркивается во многих других ее документах. Связано это с общемировой тенденцией исчерпания возможностей экстенсивного развития хозяйства и высокими темпами научно-технического прогресса. Вне зависимости от типа экономики в той или иной стране (рыночная или плановая, развитая или развивающаяся) главным источником роста является увеличение производительности труда.

В соответствии с традиционной трактовкой, производительность труда является показателем эффективности использования ресурсов труда и измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год) или количеством времени, затрачиваемым на производство единицы продукции. Если говорить о международных сопоставлениях, то более понятной является трактовка производительности труда, согласно которой различия в ее уровне по странам зависят от того, сколько нужно времени среднему, к примеру, американцу или россиянину, чтобы произвести продукции, к примеру, на тысячу долларов. Не вдаваясь в научно-экономические подробности, отметим, что производительность труда по странам в международной статистике рассчитывается делением объема валового внутреннего продукта (ВВП) на общее количество работающих. При прочих равных условиях (политических, налоговых, климатических и т. д.) та страна, у которой выше уровень производительности труда, имеет более высокие показатели уровня и качества жизни населения.

На протяжении десятилетий самая высокая производительность труда регистрировалась в США. В последнее десятилетие во многих развитых странах мира и развивающихся регионах был отмечен более высокий рост производительности труда, чем в США. Впечатляющие темпы роста демонстрируют страны с быстро растущей экономикой, такие как Индия и Китай, самые высокие темпы роста производительности труда в мире в последние годы наблюдаются в Азербайджане.

Вместе с тем, согласно ежегодным отчетам МОТ «Ключевые показатели рынка труда», США являются мировым лидером по уровню производительности труда. Ближе всего к США по этому показателю находятся Франция, Италия, Германия, Япония и Корея. Однако разрыв у США с этими странами значителен (15–35%), со всеми другими – огромен. Среди стран СНГ Россия лидирует по уровню производительности труда, который там ниже, чем в США в три-четыре раза. Затем следуют Казахстан, Беларусь и Украина.

В этой связи заметим, что проблему производительности труда американцы разглядели раньше других – более 100 лет назад и сегодня имеют самую развитую экономику в мире. Западная Европа и Азия осознали ее в конце 40-х годов 20 века. Результат – Европейское и Азиатское экономическое чудо.

Страны, имеющие высокий уровень производительности труда усиленно занимаются разработкой проблем управления производи-

тельностью труда, поскольку ими осознано, что это их конкурентное преимущество и необходимо прикладывать максимум усилий, чтобы его не потерять. Когда в начале 80-х годов в США стал наблюдаться заметный спад в росте ключевых макроэкономических показателей, государство стало значительно глубже и на всех уровнях отслеживать динамику производительности труда. Оно разработало масштабную политику управления этим процессом. В результате в 1981 году в США была создана профессиональная организация – Американская ассоциация управления производительностью, основной целью которой являлось обеспечение роста производительности труда. В настоящее время двумя правительственными организациями США (Бюро статистики труда и Американским производительным центром) регулярно публикуются показатели динамики производительности труда. При определении уровня производительности труда используются методики измерения производительности труда, разработанные отдельно для реального сектора экономики, сектора рыночных услуг, сферы образования и медицины, правительственных и бюджетных организаций. В статистике США имеются оценки уровня производительности труда по 200 видам деятельности за длительный период времени. Эффективная система управления производительностью труда обеспечивает для США определенный запас прочности по этому показателю.

Следует отметить, что в странах с развитой экономикой государство и бизнес в направлении обеспечения роста производительности труда работают как слаженный механизм. Там справедливо считают, что высокие показатели производительности труда важны как для бизнеса, так и для повышения престижа страны. Государство способствует повышению уровня конкурентоспособности отечественной экономики и отвечает за модернизацию системы образования. Реальный же сектор экономики работает над внедрением эффективных моделей внутренних бизнес-процессов.

5.3. Формы проявления и факторы роста производительности труда

Какую бы позицию предприятие ни занимало в рыночной среде, важнейшим условием его выживания и повышения конкурентоспособности является обеспечение роста производительности труда. **Рост производительности труда** состоит в том, что производство каждой единицы продукции требует меньших, чем прежде, затрат живого

и овеществленного труда. Повышение производительности труда является основным источником расширенного воспроизводства продукции (работ, услуг) и повышения благосостояния работников организации.

Сущность роста производительности труда можно понять глубже, если разобраться в **формах его проявления**. В организациях повышение производительности труда проявляется в виде (рис. 5.1):



Рис. 5.1. Влияние роста производительности труда на эффективность функционирования организации

1) увеличения объема продукции, создаваемой в единицу времени (*сокращения затрат труда на единицу производимой продукции*) при неизменном ее качестве;

2) снижения материалоемкости продукции (*сокращения затрат сырья, материалов, топлива, энергии на единицу производимой продукции*);

3) повышения качества продукции (*например, рост мощности или надежности приборов, увеличение содержания питательных веществ в весовой единице минеральных удобрений*), следствием чего является рост цен на нее.

Положительными **следствиями роста производительности труда** являются сокращение затрат на оплату труда и других видов затрат, снижение себестоимости единицы продукции (работ, услуг), рост рентабельности продукции (работ, услуг), повышение ее конкурентоспособности и увеличение объемов продаж, рост прибыли от реализации продукции (работ, услуг) и рентабельности активов организации.

Таким образом, рост производительности труда заключается в том, что абсолютная величина затрат как живого, так и овеществленного труда на единицу продукции сокращается и организация (субъект хозяйствования) при том же объеме ресурсов получает больший экономический результат.

Факторы роста производительности труда условно могут быть объединены в пять укрупненных групп:

1) **научно-технические факторы**, обуславливающие повышение технического уровня производства. В частности, механизация и автоматизация производства, внедрение новых технологических процессов, улучшение конструктивных свойств изделий, повышение качества сырья, использование новых конструктивных материалов, новых источников энергии и др.;

2) **организационно-экономические факторы**, связанные с повышением уровня организации производства, труда и управления. К ним относятся развитие системы менеджмента организации, совершенствование нормативного хозяйства, оптимизация объема и структуры производства, численности работников и их состава, изменение рабочего периода, упрощение структуры управления, использование информационных технологий, развитие кооперации, специализации, комбинирования производства и др.;

3) **социально-экономические факторы**, определяющие формирование качественного состава работников. Это мероприятия по повышению квалификации персонала, улучшению условий труда, использованию гибких графиков работы, поддержанию высокого уровня трудовой дисциплины и благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе, совершенствованию стимулирования работников, созданию и развитию необходимой социальной инфраструктуры и др.;

4) **естественные** или **природно-климатические факторы** связаны с внешними природными условиями (туман, жара, холод, влажность), наличие материальных и энергетических ресурсов, достижением экологического равновесия и др.;

5) **институциональные факторы**, связанные с функционированием общественных институтов, определяющих экономическую политику государства (кредитная, налоговая политика, системы разрешений (лицензий) и квот, свобода предпринимательства и т. д.).

Рассмотренные факторы комплексно влияют на изменение производительности труда. При этом по отношению к субъекту хозяйствования факторы трех первых групп являются внутренними, тогда как факторы двух последних – внешними. Соответственно, резервы повышения производительности труда в организации в большей степени связаны с внутренними факторами, реализация которых в основном определяется волей субъекта хозяйствования.

5.4. Показатели и методы измерения производительности труда

Производительность труда характеризуется показателями выработки (прямой показатель) и трудоемкости (обратный показатель).

Выработка (w) – количество продукции (работ, услуг), выработанной в расчете на единицу затрат труда:

$$w = \frac{Q}{T},$$

где Q – объем продукции (работ, услуг); T – затраты труда на данный объем продукции (работ, услуг).

Трудоемкость (t) – затраты труда в расчете на единицу выработанной продукции:

$$t = \frac{T}{Q}.$$

Соответственно показатели выработки и трудоемкости находятся в обратной зависимости:

$$w = \frac{1}{t}; \quad t = \frac{1}{w}.$$

Методика расчета показателей производительности труда, к рассмотрению которой мы намерены обратиться, представлена на рис. 5.2.



Рис. 5.2. Методика расчета показателей производительности труда

В зависимости от **способа измерения объема продукции (Q)** различают *натуральный*, *условно-натуральный* и *стоимостный* методы измерения производительности труда.

Натуральный метод предполагает измерение объема продукции в натуральных единицах (кг, л, м, шт. и т. д.). Используется на отдельных рабочих местах, в производственных бригадах, цехах, организациях, специализирующихся на выпуске **однородной продукции** (работ, услуг), при определении выработки конкретного вида продукции (работ, услуг). *Например, средняя выработка рабочего литейного цеха составляет 3 т чугуна в день.*

Условно-натуральный метод является модификацией предыдущего метода и предполагает измерение объема продукции в условных натуральных единицах (тоннах условного топлива, условных кон-

сервных банках, условных кирпичах и т. д.). Используется в тех случаях, когда вырабатывается **разнородная продукция, которая имеет одинаковое потребительское назначение**. Например, средняя выработка работника плодоовощного комбината составляет 3 240 условных консервных банок емкостью 354 см³ в месяц.

Стоимостный метод предполагает измерение объема продукции в денежных единицах. Используется в том случае, когда вырабатывается **разнородная продукция**. Этот метод является наиболее универсальным и основывается на применении одного или нескольких стоимостных показателей, характеризующих выработанную продукцию, из числа следующих:

1) объем производства продукции (работ, услуг) в фактических ценах (ОПП_{ф.ц});

2) объем производства продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах (ОПП_{с.ц});

3) добавленная стоимость в фактических ценах (ДС_{ф.ц});

4) добавленная стоимость в сопоставимых ценах (ДС_{с.ц});

5) чистая добавленная стоимость в фактических ценах (ЧДС_{ф.ц});

6) чистая добавленная стоимость в сопоставимых ценах (ЧДС_{с.ц});

7) выручка от реализации продукции, работ, услуг (ВРП).

Между стоимостными показателями объема продукции (работ, услуг), исчисленными в фактических ценах имеется связь, которая выражается следующими соотношениями (табл. 5.1):

$$ДС_{ф.ц} = ОПП_{ф.ц} - МЗ - ПЗ; \quad ЧДС_{ф.ц} = ДС_{ф.ц} - АО,$$

где МЗ – материальные затраты, руб.; ПЗ – прочие затраты, руб.; АО – амортизационные отчисления, руб.

Таблица 5.1

Взаимосвязь стоимостных показателей объема продукции (работ, услуг), исчисленных в фактических ценах

Показатель	Условное обозначение	Базисный (предыдущий) период	Отчетный период
1. Объем произведенной продукции (работ, услуг) в фактических ценах, млн. руб.	ОПП _{ф.ц}	80 770	87 060
2. Материальные затраты, млн. руб.	МЗ	36 252	41 412

Окончание табл. 5.1

Показатель	Условное обозначение	Базисный (предыдущий) период	Отчетный период
3. Прочие затраты (услуги сторонних организаций)	ПЗ	1324	1508
4. Добавленная стоимость в фактических ценах, млн. руб.	ДС _{ф.ц}	43 194 (стр. 1 – стр. 2 – стр. 3)	44 140 (стр. 1 – стр. 2 – стр. 3)
5. Амортизационные отчисления, млн. руб.	АО	2 818	3 562
6. Чистая добавленная стоимость в фактических ценах, млн. руб.	ЧДС _{ф.ц}	40 376 (стр. 4 – стр. 5)	40 578 (стр. 4 – стр. 5)

Взаимосвязь стоимостных показателей объема продукции (работ, услуг), исчисленных в фактических и сопоставимых ценах представлена в табл. 5.2 и 5.3. При этом расчет отчетных показателей добавленной и чистой добавленной стоимости в сопоставимых ценах автор предлагает осуществлять методом одинарного дефлятирования (табл. 5.2) либо методом поэлементного дефлятирования (табл. 5.3).

Таблица 5.2

Взаимосвязь стоимостных показателей объема продукции (работ, услуг), исчисленных в фактических и сопоставимых ценах (метод одинарного дефлятирования)

Показатель	Условное обозначение	Базисный (предыдущий) период	Отчетный период
1. Объем произведенной продукции (работ, услуг) в фактических ценах, млн. руб.	ОПП _{ф.ц}	80 770	87 060
2. Индекс объема произведенной продукции (работ, услуг) в фактических ценах	$I_{\text{ОПП}_{\text{ф.ц}}}$	–	(гр. 4 стр. 2/ гр. 3 стр. 2)
3. Объем произведенной продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах, млн. руб.	ОПП _{с.ц}	82 115	85 810
4. Индекс объема произведенной продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах	$I_{\text{ОПП}_{\text{с.ц}}}$	–	(гр. 4 стр. 4/ гр. 3 стр. 4)
5. Индекс цен на произведенную организацией продукцию (работы, услуги)	$I_{\text{ц}}$	–	1,0315 (стр. 2/стр. 4)

Показатель	Условное обозначение	Базисный (предыдущий) период	Отчетный период
6. Материальные затраты, млн. руб.	МЗ	36 252	41 412
7. Прочие затраты (услуги сторонних организаций)	ПЗ	1 324	1 508
8. Добавленная стоимость в фактических ценах, млн. руб.	ДС _{ф.ц}	43 194 (стр. 1 – стр. 6 – стр. 7)	44 140 (стр. 1 – стр. 6 – стр. 7)
9. Добавленная стоимость в сопоставимых ценах (ценах базисного периода), млн. руб.	ДС _{с.ц}	43 194 (стр. 8)	42 792 (стр. 8/стр. 5)
10. Амортизационные отчисления, млн. руб.	АО	2 818	3 562
11. Чистая добавленная стоимость в фактических ценах, млн. руб.	ЧДС _{ф.ц}	40 376 (стр. 8 – стр. 10)	40 578 (стр. 8 – стр. 10)
12. Чистая добавленная стоимость в сопоставимых ценах (ценах базисного периода), млн. руб.	ЧДС _{с.ц}	40 376 (стр. 11)	39 339 (стр. 11/ стр. 5)

Метод одинарного дефлятирования заключается в корректировке отчетных показателей добавленной и чистой добавленной стоимости, исчисленных в фактических ценах, на индекс цен на произведенную организацией продукцию (работы, услуги):

$$ДС_{с.ц} = \frac{ДС_{ф.ц}}{I_{ц}}; \quad ЧДС_{с.ц} = \frac{ЧДС_{ф.ц}}{I_{ц}}.$$

Метод поэлементного дефлятирования (табл. 5.3) предполагает расчет показателей добавленной и чистой добавленной стоимости в сопоставимых ценах путем корректировки каждого элемента затрат (материальные затраты, прочие затраты, амортизационные отчисления), исчисленных в фактических ценах, на соответствующий индекс цен ($I_{МЗ}, I_{ПЗ}, \hat{E}_i$):

$$ДС_{с.ц} = ОПП_{с.ц} - \frac{МЗ}{I_{МЗ}} - \frac{ПЗ}{I_{ПЗ}}; \quad ЧДС_{с.ц} = ДС_{с.ц} - \frac{АО}{K_{п}}.$$

Очевидно, что поэлементное дефлятирование позволяет более точно рассчитать показатели добавленной и чистой добавленной стоимости, однако проблемой этого метода является сложность получения индексов цен по элементам затрат. **Для целей сравнения**

показателей производительности труда с другими показателями в фактических ценах, целесообразно при их исчислении использовать стоимостные показатели, исчисленные также в фактических ценах.

Таблица 5.3

**Взаимосвязь стоимостных показателей объема продукции
(работ, услуг), исчисленных в фактических и сопоставимых ценах
(метод поэлементного дефлятирования)**

Показатель	Условное обозначение	Базисный (предыдущий) период	Отчетный период
1. Объем произведенной продукции (работ, услуг) в фактических ценах, млн. руб.	$OПП_{ф.ц}$	80 770	87 060
2. Индекс объема произведенной продукции (работ, услуг) в фактических ценах	$I_{OПП_{ф.ц}}$	–	(гр. 4 стр. 2/ гр. 3 стр. 2)
3. Объем произведенной продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах, млн. руб.	$OПП_{с.ц}$	82 115	85 810
4. Индекс объема произведенной продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах	$I_{OПП_{с.ц}}$	–	(гр. 4 стр. 4/ гр. 3 стр. 4)
5. Индекс цен на произведенную организацией продукцию (работы, услуги)	$I_{ц}$	–	1,0315 (стр. 2/стр. 4)
6. Материальные затраты, млн. руб.	МЗ	36 252	41 412
7. Индекс цен на материальные ресурсы	$I_{мз}$	–	1,0352
8. Прочие затраты (услуги сторонних организаций)	ПЗ	1324	1508
9. Индекс цен на услуги сторонних организаций	$I_{пз}$	–	
10. Добавленная стоимость в фактических ценах, млн. руб.	$ДС_{ф.ц}$	43 194 (стр. 1 – стр. 6 – стр. 8)	44 140 (стр. 1 – стр. 6 – стр. 8)
11. Добавленная стоимость в сопоставимых ценах (ценах базисного периода), млн. руб.	$ДС_{с.ц}$	43 194 (стр. 10)	42 949 (стр. 1/стр. 5– стр. 6/ стр. 7– стр. 8/стр. 9)
12. Амортизационные отчисления, млн. руб.	АО	2 818	3 562

Показатель	Условное обозначение	Базисный (предыдущий) период	Отчетный период
13. Коэффициент переоценки основных средств	K_{Π}	–	1,0616
14. Чистая добавленная стоимость в фактических ценах, млн. руб.	$ЧДС_{ф.ц}$	40 376 (стр. 10 – стр. 12)	40 578 (стр. 10 – стр. 12)
15. Чистая добавленная стоимость в сопоставимых ценах (ценах базисного периода), млн. руб.	$ЧДС_{с.ц}$	40 376 (стр. 14)	39 509 (стр. 11 – стр. 12/ стр. 13)

Для изучения динамики показателей производительности труда с динамикой других показателей в сопоставимых ценах, целесообразно рассчитывать на основе стоимостных показателей соответственно исчисленных в сопоставимых ценах. При этом в тех случаях, когда продукция (работы, услуги), произведенная разными производственными подразделениями или в разные периоды времени значительно различается по материалоемкости и амортизациеёмкости, уровень и динамику заработной платы целесообразно рассчитывать на базе показателей добавленной или чистой добавленной стоимости.

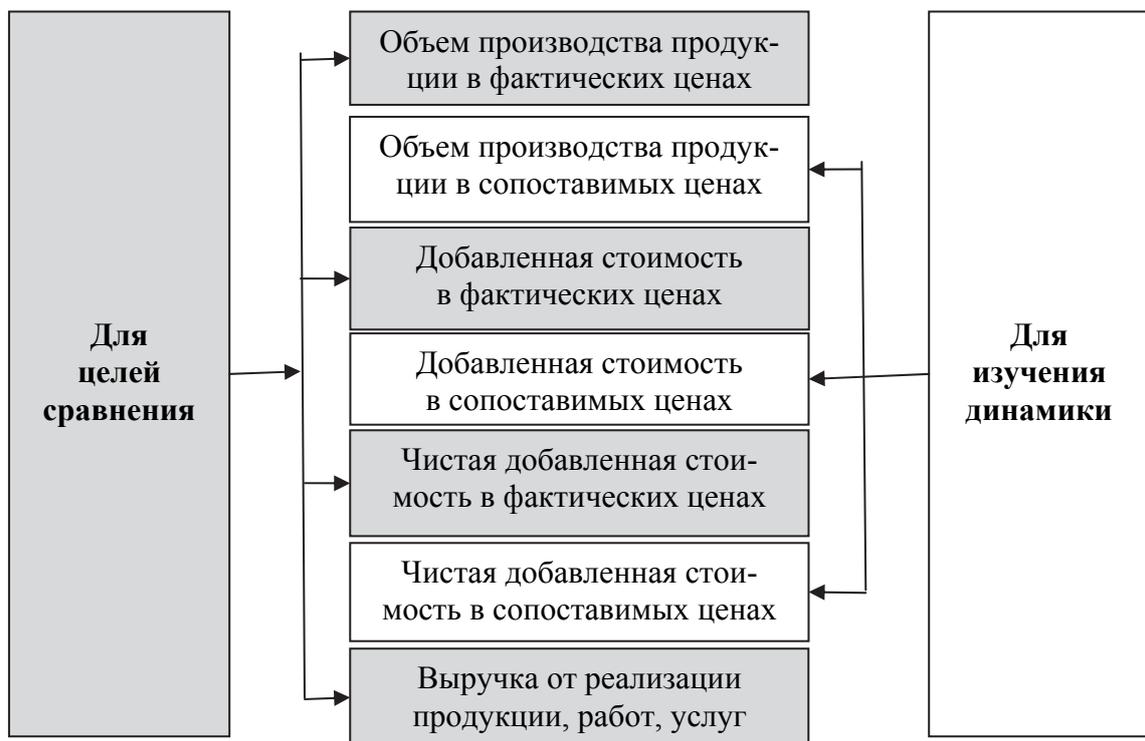


Рис. 5.3. Направления применения показателей производительности труда

Затраты труда (T) характеризуются *среднесписочной численностью работников, отработанными человеко-днями и отработанными человеко-часами*. В зависимости от формы выражения затрат труда рассчитываются следующие **показатели выработки**.

Средняя часовая выработка рабочего:

$$w_{\text{ч}} = \frac{Q}{T_{\text{ч}}},$$

где Q – объем продукции (работ, услуг), выработанной в отчетном периоде; $T_{\text{ч}}$ – общее количество фактически отработанных рабочими в отчетном периоде человеко-часов.

Средняя дневная выработка рабочего:

$$w_{\text{д}} = \frac{Q}{T_{\text{д}}},$$

где $T_{\text{д}}$ – общее количество фактически отработанных рабочими в отчетном периоде человеко-дней.

Средняя месячная (квартальная, годовая или за любой период с начала года) выработка рабочего:

$$w_p = \frac{Q}{\bar{T}_{\text{сс}}^p},$$

где $\bar{T}_{\text{сс}}^p$ – среднесписочная численность рабочих в отчетном периоде.

Средняя месячная (квартальная, годовая или за любой период с начала года) выработка работника:

$$w = \frac{Q}{\bar{T}_{\text{сс}}},$$

где $\bar{T}_{\text{сс}}$ – среднесписочная численность работников в отчетном периоде.

Между перечисленными показателями существует взаимосвязь, представленная на рис. 5.4. В соответствии со схемой взаимосвязь между показателями производительности труда можно отразить следующими моделями, которые используются в планировании и аналитических целях:

$$w_{\text{д}} = w_{\text{ч}} t_{\text{ч}};$$

$$w_p = w_{\text{д}} t_{\text{д}} = w_{\text{ч}} t_{\text{ч}} t_{\text{д}};$$

$$w = w_p; d_p = w_{\text{д}} t_{\text{д}} d_p = w_{\text{ч}} t_{\text{ч}} t_{\text{д}} d_p,$$

где $t_{\text{ч}}$ – средняя продолжительность рабочего дня, ч; $t_{\text{д}}$ – среднее число дней рабочих дней в отчетном периоде; $d_{\text{р}}$ – доля рабочих в общей численности работников организации.

Таким образом, производительность труда характеризуется показателями выработки и трудоемкости. При этом в зависимости от способа измерения объема продукции различают натуральный, условно-натуральный и стоимостный методы измерения производительности труда, а в зависимости от формы выражения затрат труда могут рассчитываться различные взаимосвязанные показатели выработки, наиболее точным из которых является показатель среднечасовой выработки рабочего (поскольку длительность астрономического часа в отличие от длительности рабочего дня или месяца – величина фиксированная).

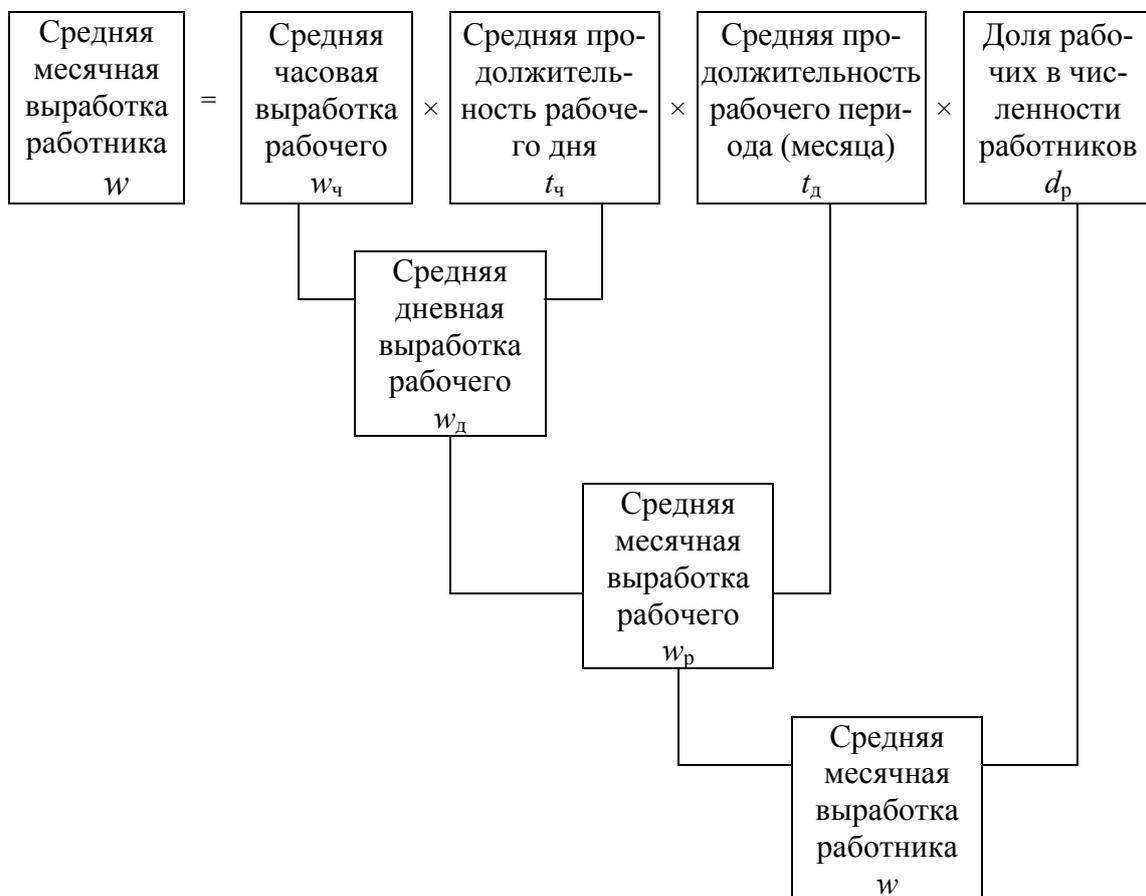


Рис. 5.4. Взаимосвязь показателей производительности труда

6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ

- 6.1. Формирование заработной платы в современной экономике
- 6.2. Роль заработной платы в воспроизводственном процессе
- 6.3. Функции оплаты труда
- 6.4. Функции заработной платы

6.1. Формирование заработной платы в современной экономике

Уровень заработной платы зависит от достигнутого уровня производительности труда, характеризующего эффективность производства товаров и услуг. Уровень производительности труда, в свою очередь, определяется комбинацией задействованных факторов производства, которая определяет **спрос на труд**.

Система факторов производства в современной экономике может быть представлена суммой человеческого, природного, физического и институционального капитала.

Человеческий капитал – важнейший фактор производства, традиционно обозначаемый в экономической теории термином «труд», отражает устойчивую комбинацию таких качеств человека, как здоровье, способности, образование, квалификация, мотивация, мобильность.

Природный капитал, который зачастую экономисты определяют термином «земля», представляет собой совокупность следующих составляющих: природные ресурсы, географическое положение, природно-климатические условия.

Физический, или произведенный, капитал – это искусственно созданные средства производства, или капитальные активы (здания, сооружения, машины, оборудование, материальные запасы и т. д.), т. е. материализованная часть традиционно выделяемого фактора производства «капитал».

Институциональный капитал – совокупность формальных и неформальных общественных институтов (институциональная инфраструктура, технологии производства и управления, включая финансово-кредитные институты и нематериальные активы, а также социальные установки, нормы морали, обычаи, традиции, культура).

Человеческий и институциональный капитал в комбинации определяют **предложение труда**.

Факторы производства используются совместно, поэтому изменение предложения любого фактора воздействует на рынки других факторов производства. Событие, влияющее на предложение любого из факторов производства, может привести к изменению доходности всех факторов. При этом человеческий капитал в современной экономике играет доминирующую роль, и он приводит в движение с тем или иным «коэффициентом полезного действия» все остальные факторы производства.

Рассмотренная классификация факторов производства позволяет объяснить различия в уровне производительности труда, поэтому с ее помощью могут быть обоснованы различия в уровне заработной платы по странам, регионам, видам деятельности, организациям, профессионально-квалификационным группам и отдельным работникам. Насыщенность факторами производства при их сбалансированности обеспечивает высокий уровень производительности труда и заработной платы. При этом уровень заработной платы отдельного работника зависит как от качества его человеческого капитала, так и от эффективности его применения в той или иной производственной среде. Работник, помещенный в среду (характеризующуюся определенной комбинацией человеческого, природного, физического и институционального капитала), генерирующую большой доход, как правило, получает большую заработную плату, которая имеет рентную природу.

Заработная плата является рентой фактора производства «человеческий капитал», или «труд» и складывается из абсолютной, дифференциальной и монополевой ренты (рис. 6.1).

Монополия собственности наемного работника на принадлежащий ему ресурс труда порождает **абсолютную ренту**. Абсолютную ренту получает всякий наемный работник, передающий свой ресурс труда работодателю для использования. Она является первоосновой заработной платы и представляет собой стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на нормальном для обеспечения его физиологической жизнедеятельности уровне. Это минимальная цена, по которой работодатель может получить ресурс для его использования в производстве продукции, работ, услуг при условии отсутствия у владельца ресурса труда других средств к существованию. Так, неквалифицированный работник вынужден идти в наем. Однако как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе предложение простого труда опережает спрос на

него, т. е. его можно считать практически неограниченным. Поэтому заработная плата неквалифицированного работника стремится к некоторому объективному минимуму, а именно к минимуму средств существования, ниже которого предложение ресурса труда иссякнет. Соответственно, величина абсолютной ренты равна минимуму средств существования.

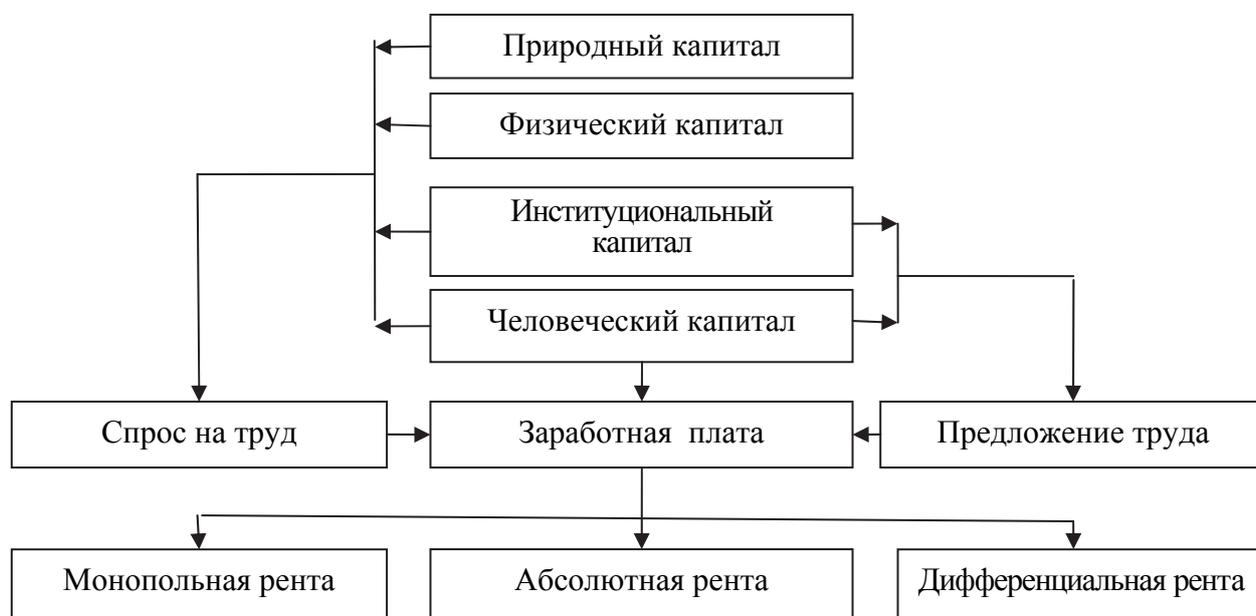


Рис. 6.1. Теоретическая модель формирования заработной платы

Под дифференцированной рентой в экономической теории понимают доход, превышающий его нормальную величину в силу каких-либо особенных преимуществ используемого ресурса или благоприятных условий его применения. Применительно к ресурсу труда **дифференциальная рента** – дополнительный доход его владельца сверх абсолютной ренты вследствие различий в качестве человеческого капитала (ресурса труда) и условиях его эксплуатации (определяемых комбинацией задействованных факторов производства). Возникает она тогда, когда возможным становится расширенное воспроизводство, и складывается из суммы дифференциальных рент, связанных с каждым из применяемых факторов производства, обеспечивающих более высокий, чем необходимый для простого воспроизводства, уровень производительности труда.

Под **монопольной рентой**, как правило, понимают дополнительный доход владельца ресурса, связанный с его редкостью, уникальностью и невозпроизводимостью. Программисты, артисты, спортсмены,

доктора, менеджеры и другие работники, имеющие неординарные способности, получают заработную плату, значительно превышающую рыночный ее уровень для этих же категорий наемных работников вследствие присутствия в ней монополярной ренты. Источником монополярной ренты может выступать занимаемая должность, доступ к источникам информации, деловые и личные связи и др. Кроме того, монополярная рента как составляющая заработной платы возникает там, где задействованы уникальные факторы производства (например, в нефтедобывающей промышленности).

Таким образом, происхождение абсолютной, дифференциальной и монополярной ренты как составляющих заработной платы наемного работника обусловлено действием закона спроса и предложения, но при этом не только на рынке труда, но и на рынках других факторов производства. Отсутствие ограничений в предложении рабочей силы на том или ином сегменте рынка труда приводит к тому, что ставки заработной платы соответствующей категории наемных работников стремятся к величине абсолютной ренты, чему может препятствовать только государственное воздействие.

6.2. Роль заработной платы в воспроизводственном процессе

Национальная экономика представляет собой систему общественного воспроизводства страны (совокупность воспроизводственных процессов производства, распределения, перераспределения и использования экономического продукта). В рамках каждого воспроизводственного цикла заработная плата выступает:

1) как **переменная, выполняющая ряд функций**, формирующих социально-экономическую среду;

2) как **результатирующая переменная**, отражающая влияние на нее факторов социально-экономической среды, сформированной при этом с ее участием.

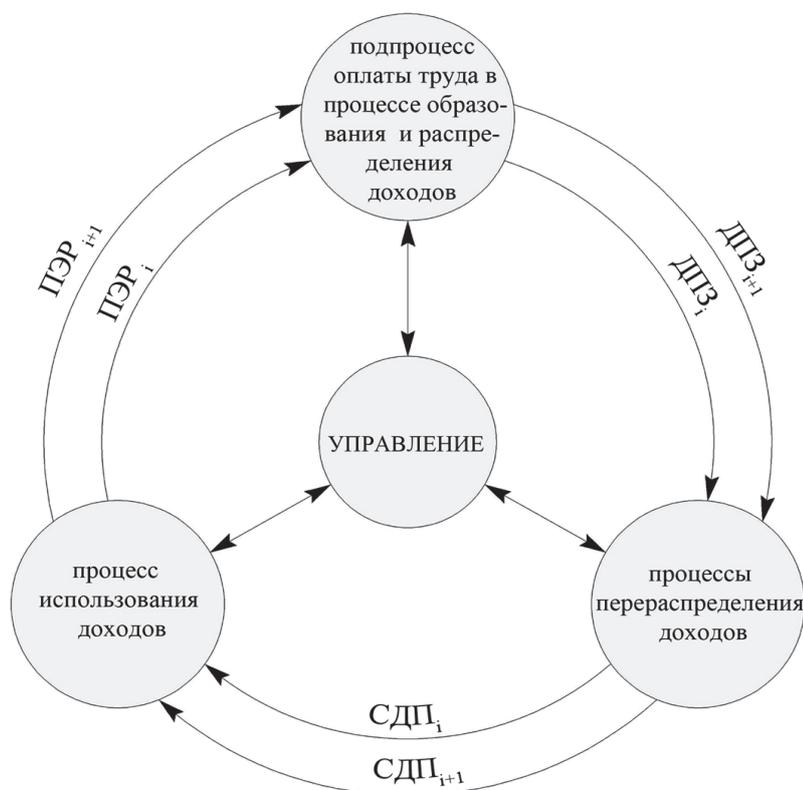
Для рассмотрения роли заработной платы в воспроизводственном процессе уточним категории «оплата труда» и «заработная плата».

Под **оплатой труда** понимается **процесс формирования заработной платы**, учитывающий влияние действующих на нее факторов и ориентированный на достижение целей, стоящих перед организацией и обществом в целом, посредством обеспечения реализации функций заработной платы. **Процесс оплаты труда** представляет собой совокупность последовательных процедур, связанных с оценкой

результатов труда работников, определением и выплатой им заработной платы, эквивалентной этим результатам (в соответствии с установленными правилами).

Заработная плата – результат процесса оплаты труда. Она представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателями работникам за использование их человеческого капитала, и выступает в виде **денежного потока**, интенсивность которого определяется эффективностью процесса оплаты труда.

Модель, отражающая место и роль оплаты труда и заработной платы в процессе общественного воспроизводства в схематичном виде представлена на рис. 6.2.



$ДПЗ_i, ДПЗ_{i+1}$ – денежный поток заработной платы в i -м и $i+1$ -м периоде соответственно;

$СДП_i, СДП_{i+1}$ – совокупность денежных потоков (налоги, социальные накопления, потребление, сбережение) в i -м и $i+1$ -м периоде соответственно;

$ПЭР_i, ПЭР_{i+1}$ – поток экономических ресурсов (материальных, людских) в i -м и $i+1$ -м периоде соответственно.

Рис. 6.2. Оплата труда в производственном процессе

Согласно логике кругооборота, имеющего место в общественном воспроизводстве, вслед за производством экономического продукта следует его первичное распределение по направлениям дальнейшего движения или использования. Производство создает продукт в его натуральном выражении, тогда как на стадии распределения может происходить распределение как собственно продукта в натуральной форме, так и его стоимости в денежной форме посредством системы денежных расчетов с участниками производства, владельцами израс-

ходованных в процессе производства ресурсов. В результате процесса распределения, составляющей которого выступает подпроцесс оплаты труда, происходит формирование **заработной платы как денежного потока** ($ДПЗ_i$), являющегося частью совокупного потока денежных доходов наемных работников.

Процесс распределения денежных средств, как правило, многократен. Вторичное и последующие распределения правомерно называть перераспределениями или перераспределительными процессами. Первичный денежный поток заработной платы также подвергается перераспределению. На его основе формируется **совокупность вторичных денежных потоков** ($СДП_i$), направляемых на налоги, социальные накопления, потребление и сбережение. На стадии использования доходов эти денежные потоки, проходя через «фильтр» системы взаимосвязанных рынков (включая рынок труда) преобразуются в **потоки экономических ресурсов** (материальных и людских), направляемых на производственное потребление ($ПЭР_i$).

Отсюда, оплата труда как процесс и заработная плата как результат этого процесса выполняют различные функции. Эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для экономики уровень заработной платы. Заработная плата, участвуя в процессах перераспределения и использования доходов, выполняет присущие ей функции, связанные с протеканием ряда экономических процессов, обуславливающих изменение экономических условий или экономической среды, состояние которой, в свою очередь, отражается процессом оплаты труда посредством учета ряда факторов, определяемых этой средой и формирующих уровень заработной платы. Комплексный учет влияния всех факторов, воздействующих на уровень заработной платы, является предпосылкой эффективности процесса оплаты труда, определяемой должным выполнением заработной платы своих функций.

Таким образом, имеет место **цикличность** в выполнении **функций оплаты труда и функций заработной платы**, при эффективной реализации тех и других развитие экономики идет по раскручивающейся спирали. Рост заработной платы означает увеличение интенсивности первичного денежного потока заработной платы ($ДПЗ_{i+1} = ДПЗ_i + \Delta ДПЗ$) и, соответственно, интенсивности вторичных денежных потоков ($СДП_{i+1} = СДП_i + \Delta СДП$), обеспечивающих изменение экономической среды (характеризующейся совокупностью **факторов**, в том числе, **влияющих на уровень заработной платы**), и, соответственно, интенсификацию потоков экономических ресурсов

($ПЭР_{i+1} = ПЭР_i + \Delta ПЭР$), т. е. формирование ресурсов, в том числе трудовых, более высокого качества, что приводит к росту производительности труда (т. е. интенсификации потока экономического продукта), эквивалентным ему ростом заработной платы и т. д.

Таким образом, рациональное управление процессами образования, распределения, перераспределения и использования доходов, к числу которых относится заработная плата, позволяет обеспечить мультипликативный эффект, обеспечивающий стабильный экономический рост.

6.3. Функции оплаты труда

Оплата труда выполняет воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, ценообразующую и социальную функции, а также функцию обеспечения конкурентоспособности продукции. Реализация каждой из них осуществляется на уровне субъектов хозяйствования и связана с использованием соответствующих инструментов. При этом эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для сложившихся экономических условий уровень заработной платы.

Воспроизводственная функция оплаты труда призвана обеспечить получение работниками заработной платы в объеме, достаточном для удовлетворения основных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей в товарах и услугах (пища, жилище, одежда и др.). Другими словами, заработок работнику должно хватать на поддержание своей работоспособности и воспитание детей. К примеру, заработная плата инженера или профессора должна позволять ему обеспечивать жизнедеятельность своей семьи с учетом ее базовых потребностей, в числе которых – дать аналогичное по уровню образование детям. Надо иметь в виду и то, что базовые потребности инженера и профессора значительно выше, чем у рабочего, и не только в связи с разницей в затратах на образование, но и потому, что, например, профессору для поддержания квалификации необходима научная литература, а по роду деятельности – положен соответствующий гардероб и т. д. Естественно, заработная плата у профессора должна быть значительно выше, чем у рабочего, а удержать его за университетской кафедрой можно, если ее уровень достаточен для удовлетворения его основных потребностей. В противном случае он будет стремиться поменять место ра-

боты, например, устроится менеджером по продажам в коммерческую организацию, где его пребывание не будет столь полезным для общества, но станет более рентабельным лично для него. При этом профессор, благодаря высокому интеллекту, вероятно, сможет стать успешным менеджером, эффективно продвигающим импортные товары вместо того, чтобы учить создавать конкурентоспособную отечественную продукцию. В то же время недостаточно квалифицированный и низкооплачиваемый преподаватель, заменивший покинувшего кафедру профессора, может нанести еще более значительный ущерб обществу, мультиплицируя через систему образования свой уровень грамотности. Последствия этого для страны будут масштабны и длительны.

Выполнение воспроизводственной функции обеспечивают базовые элементы организации оплаты труда, а именно, **нормирование труда** (установление норм труда, исходя из организационно-технических характеристик производства) и **нормирование заработной платы** (установление нормы заработной платы в единицу времени (т. е. тарифа) в зависимости от содержания и особенностей труда). При этом именно тарифное нормирование заработной платы должно обеспечивать формирование рациональных пропорций в оплате труда рабочего, инженера и профессора. Низшей границей стоимости рабочей силы, как известно, выступает **минимальная заработная плата**, уровень которой должен обеспечивать нормальную жизнедеятельность работника, занятого простым трудом, т. е. неквалифицированного работника, а соотношения в сложности труда на различных рабочих местах отражаются **тарифной системой**. Отметим, что действующая в настоящее время тарифная система оплаты труда в бюджетном секторе республики недостаточно эффективна, поскольку максимально сближает заработную плату неквалифицированных и квалифицированных работников, ущемляя последних.

Компенсирующая функция оплаты труда направлена на обеспечение денежной компенсации работникам неблагоприятных условий или режима труда (тяжелые, вредные условия труда, разъездной характер работы и т. д.). Условиями эффективного выполнения этой функции являются реализация в полной мере воспроизводственной функции и обеспечение дифференциации заработной платы в зависимости от условий и режима труда посредством применения **выплат компенсирующего характера**. Если же воспроизводственная, заглавная функция оплаты труда, не выполняется в полном объеме, то вы-

платы компенсирующего характера сразу «подключаются» к ее реализации, оставив свою непосредственную функцию «без присмотра», что зачастую и имеет место в действительности, когда приемлемая для работников заработная плата обусловлена присутствием в ее составе выплат компенсирующего характера. Во многих случаях, когда воспроизводственная функция оплаты труда выполняется не в полной мере, начисление компенсирующих выплат отдельным категориям работников может вести к возникновению существенных перекосов в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда и даже к переворачиванию пропорций «с ног на голову». Такие примеры известны всем. Например, за счет различных доплат компенсирующего характера заработная плата медицинской сестры может быть сопоставима с заработной платой врача, а заработная плата строительного рабочего – быть выше заработной платы инженера этого же предприятия. Объяснить такие ситуации можно недостаточной дифференциацией тарифных ставок и низким их уровнем у работников квалифицированного труда, однако согласиться с ними – нет.

Регулирующая функция оплаты труда должна обеспечивать перемещение работников в ту сферу деятельности, где их применение даст наибольший эффект, т. е. оптимизировать распределение трудовых ресурсов. Условиями реализации этой функции являются выполнение воспроизводственной и компенсирующей функций, а также обеспечение дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в спросе на труд и его общественной значимости (приоритетности вида деятельности для развития экономики и общества).

По мнению автора, инструментом реализации регулирующей функции должны быть **выплаты регулирующего характера**, которые в настоящее время в организациях республики представлены контрактными надбавками и доплатами за стаж работы, выслугу лет либо непрерывность работы в организации. Однако последние нацелены скорее на то, чтобы удержать персонал, а не привлечь работников дефицитных профессий. Регулирование уровня заработной платы работников этой категории чаще всего осуществляется через нормирование труда (посредством занижения норм труда) или другими косвенными способами (например, через ослабление систем премирования), что неизменно ведет к снижению эффективности процесса оплаты труда. В этой связи целесообразным представляется преимущественное использование в организации оплаты труда контрактных

надбавок, имеющих временный характер и устанавливаемых на определенный период времени, например. Эти надбавки необходимы в случае возникновения дисбаланса на рынке труда по определенным категориям работников (например, для работников строительных профессий в периоды строительного бума), либо в случае возникновения обстоятельств, делающих отдельные виды деятельности приоритетными (например, в условиях военного положения приоритетными для общества являются армейские профессии, при обострении внутрисоциальной ситуации преференции должны быть у работников силовых структур, в период реконструкции или модернизации предприятия – у инженерно-технического корпуса). Грамотное использование регулирующих выплат позволяет избежать деформации применяемых систем оплаты.

Стимулирующая функция оплаты труда – обеспечивать формирование у работников мотивации к высокопроизводительному труду и достижению целей, стоящих перед организацией и обществом в целом. Для выполнения стимулирующей функции оплаты труда необходимо выполнение в должной степени всех перечисленных выше функций. Речь идет о том, что стимулирование «сытого» работника, занимающего «свое» рабочее место (т. е. соответствующее имеющейся у него квалификации), как правило, гораздо эффективнее, поскольку в таком случае максимально упрощается механизм формирования у него мотивации к высокопроизводительному труду.

Для реализации стимулирующей функции необходимо обеспечить изменение уровня заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Ее выполнение связано с определенными элементами организации оплаты труда. В частности, **формы и системы оплаты труда**, взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой оплаты труда, позволяют применить к каждой группе и категории работников определенный порядок начисления заработка посредством установления зависимости между затратами, результатами и оплатой труда. При этом сделальные системы, как известно, стимулируют рост объемов производства продукции, тогда как повременные системы в большей степени направлены на должное выполнение работниками своих функций, выпуск качественной продукции, бережное отношение к ресурсам и оборудованию. К сожалению, в республике доминируют сделальные системы оплаты труда, далеко не самые подходящие для современного этапа развития национальной экономики, призванной быть инновационной,

а минимизировать их применение можно, подняв на качественно иной уровень нормирование труда.

На обеспечение реализации стимулирующей функции оплаты труда направлен и **механизм установления надбавок и премии**. Однако низкие тарифные заработки работников во многих случаях обуславливают применение неэффективных гипертрофированных систем надбавок стимулирующего характера, призванных на самом деле компенсировать низкий уровень тарифных ставок. Надбавки имеют скорее обязательный характер, и, как правило, слабо ориентированы на повышение эффективности производства и рациональное использование ресурсов. Премии за выполнение производственных показателей, являющиеся самым гибким элементом оплаты труда, зачастую также перестают быть исключительными, поощряющими значимые достижения, и приобретают массовый характер, а их выплата скорее только формально связана с показателями премирования, которые в основном являются объемными. Фактически в таких случаях премии ориентированы на тотальное обеспечение работникам приемлемого уровня заработка, обеспечивающего выполнение воспроизводственной, компенсирующей и регулирующей функций, а не на индивидуальное стимулирование выдающихся результатов.

Как известно, одной из основных экономических проблем нашей страны является снижение конкурентоспособности отечественной продукции, обусловленное ростом заработной платы работников. Это свидетельствует о невыполнении ценообразующей функции оплаты труда, которая связана с учетом затрат труда в процессе образования цены продукта. Условиями эффективной реализации этой функции являются выполнение предыдущих функций (конкурентоспособность продукции может обеспечить только высокопроизводительный труд), а также **качественное планирование издержек на оплату труда**. В этой связи особого внимания заслуживает механизм формирования фонда заработной платы, обеспечивающий рациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы для обеспечения конкурентоспособности продукции и организации в целом.

Смысл социальной **функции оплаты труда** заключается в том, что формирование заработной платы, адекватной реальной стоимости рабочей силы, способствует поддержанию социальной стабильности и осуществлению социальных и экономических реформ. Для ее эффективного выполнения социальной функции оплаты труда необходимо выполнение всего перечня уже рассмотренных функций и поддержа-

ние социально обоснованной дифференциации заработной платы с учетом текущих возможностей отечественной экономики. Естественно, что эффективная реализация предыдущих функций должна в конечном итоге приводить к увеличению размера заработной платы работников, что само по себе уже имеет значительный социальный эффект и позволяет обеспечить рост социальных гарантий в отечественной экономике.

Таким образом, функции оплаты труда находятся во взаимосвязи и строгой зависимости, что означает выполнение каждой последующей при условии реализации предыдущей, т. е. степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации последующих функций. Из взаимосвязи функций следует, что если отдельные инструменты оплаты труда не способны обеспечить выполнение тех функций, для реализации которых они предназначены, то другие инструменты будут вынуждены «отвлекаться» от обеспечения выполнения «своих» функций с тем, чтобы компенсировать их недостаточную эффективность. Отсюда же следует, что первостепенное значение в оплате труда принадлежит организационно-техническому нормированию труда и тарифному нормированию заработной платы, являющимися базовыми элементами оплаты труда. И, если эти элементы организации оплаты труда обеспечивают выполнение в полной мере воспроизводственной функции, то у других рассмотренных инструментов оплаты труда есть «шанс» обеспечить выполнение «своих» функций, и, наоборот.

В заключение отметим, что, чем грамотнее будут использоваться инструменты оплаты труда в организации, тем выше могут быть результаты труда (т. е. больше создаваемый экономический продукт), а, соответственно, средняя заработная плата работников и уровень жизни населения в целом.

6.4. Функции заработной платы

Заработная плата – будучи результатом процесса оплаты труда и представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателями работникам за использование их человеческого капитала, выполняет доходобразующую, финансово-бюджетную, инвестиционную, инновационную, профессионально-ориентационную, статусную функции, а также функции обеспечения социальных накоплений и формирования платежеспособного спроса населения.

Доходообразующая функция заработной платы является первичной функцией заработной платы, обусловленной тем, что она является основной формой дохода большинства работников наемного труда, преобладающих в структуре занятого населения. Реализуется эта функция на уровне индивида, удовлетворяющего за счет доходов свои потребности.

Вторичный характер носят следующие функции заработной платы: финансово-бюджетная, функция обеспечения социальных накоплений, функция формирования платежеспособного спроса и инвестиционная функции, реализующиеся на макроэкономическом уровне. Вторичный характер этих функций обусловлен тем, что их выполнение связано с перераспределительными процессами, осуществляющими «переформатирование» первичного денежного потока заработной платы в совокупность вторичных денежных потоков, направляемых соответственно на уплату налогов, социальные накопления, потребление и сбережение. Выполнение этих функций обеспечивает денежно-кредитная политика государства.

Финансово-бюджетная функция заработной платы и функция обеспечения социальных накоплений связаны с тем, что значимой составляющей бюджета страны и социальных фондов являются налоги и отчисления из заработной платы, начисленной наемным работникам. При этом, если первая функция реализуется только на макроэкономическом уровне, тогда как вторая может реализовываться и на микроуровне (создание в организациях фондов социальных накоплений).

Функция формирования платежеспособного спроса населения заключается в том, что заработная плата как элемент дохода и соответственно последующих расходов работника формирует покупательский спрос на товары и услуги отраслей экономики.

Инвестиционная функция заработной платы обусловлена тем, что часть доходов работников (формируемых в значительной мере за счет заработной платой), не используемая на текущее потребление, направляется на сбережение и, соответственно, выступает как источник инвестиций в развитие национальной экономики (производства), организации, индивидуальной предпринимательской деятельности. Реализуется эта функция на всех рассматриваемых нами уровнях, работник может выступать инвестором государства (через денежно-кредитные учреждения и инвестиционные фонды), организации (приобретение ценных бумаг), собственного предприятия и др.

Инновационная функция связана с тем, что высокая заработная плата обеспечивает у предпринимателей и наемных работников стиму-

лы к организационным и техническим инновациям, обеспечивающим сбережение труда и замещение живого труда машинным, то есть заставляет их внедрять трудозамещающие и трудосберегающие технологии. Эта функция реализуется на микроэкономическом уровне и на уровне индивида.

Профессионально-ориентационная функция заработной платы имеет промежуточное положение, относясь и к экономическим и к социальным функциям одновременно. Она в определенной степени корреспондирует с регулирующей функцией оплаты труда. Ее смысл заключается в формировании ориентации на выбор той или иной профессии у лиц, с которыми связан потенциальный приток новой рабочей силы на рынок труда. Реализуется эта функция на уровне индивидов, совокупное поведение которых определяет параметры рынка образовательных услуг.

Статусная функция заработной платы в нашей классификации относится к социальным функциям. Заключается она в том, что уровень заработной платы в значительной мере определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также имидж организации и страны в целом.

Итак, эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для существующих условий функционирования экономики уровень заработной платы. Заработная плата, участвуя в процессах перераспределения и использования доходов, выполняет присущие ей функции, связанные с протеканием ряда экономических процессов, обуславливающих изменение экономических условий или экономической среды, состояние которой, в свою очередь, отражается процессом оплаты труда посредством учета ряда факторов, определяемых этой средой и формирующих уровень заработной платы. Комплексный учет влияния всех факторов, воздействующих на уровень заработной платы, является предпосылкой эффективности процесса оплаты труда, характеризующейся должным выполнением заработной платы своих функций.

7. УПРАВЛЕНИЕ ОПЛАТОЙ ТРУДА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

- 7.1. Система управления оплатой труда в рыночной экономике
- 7.2. Государственное регулирование оплаты труда
- 7.3. Система социального партнерства
- 7.4. Внутрифирменное управление оплатой труда

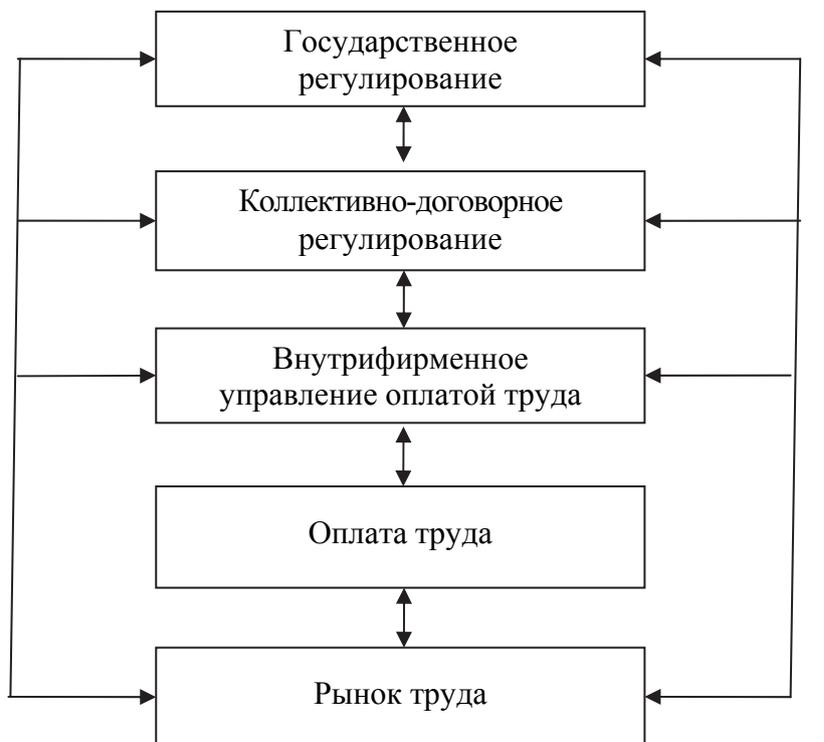
7.1. Система управления оплатой труда в рыночной экономике

Под регулированием оплаты труда понимается процесс внесения посредством нормативных актов, принимаемых на соответствующих уровнях управления трудовыми отношениями между работодателями и работниками, изменений в условиях и организации заработной платы, которые обеспечивают выполнение заработной платой своих экономических функций в принятой обществом экономической модели и способствуют развитию трудовых отношений и экономики в целом.

Нормативно-правовое регулирование оплаты труда осуществляется на трех уровнях: государственном, отраслевом, локальном. При этом определяющим является государственное регулирование оплаты труда. Степень вмешательства государства в регулирование трудовых отношений определяет границы и возможности отраслевого и локального регулирования оплаты труда. Степень такого участия различается по странам. В основе различий лежат социальные, политические и экономические факторы, законодательные традиции. Во многом степень участия государства в принятии решений в области оплаты труда зависит от траектории предшествующего развития страны. При этом как свидетельствует мировой опыт, степень вмешательства государства в сферу оплаты труда возрастает в периоды кризисов и трансформаций в экономике и в обществе.

Эффективное согласование процессов образования, распределения, перераспределения и использования доходов призвана обеспечивать система управления экономикой посредством воздействия на каждый процесс цикла общественного воспроизводства, в том числе на процесс оплаты труда, в соответствии с изменяющимися потребностями и условиями внешней среды.

Управление оплатой труда – это сознательное воздействие на процесс оплаты труда, осуществляемое с целью придания ему нужной направленности для достижения намеченных целей. Для того чтобы представить, как функционирует механизм оплаты труда в рыночной экономике, воспользуемся еще одной укрупненной схематической моделью.



Механизм оплаты труда в рыночной экономике

Механизм оплаты труда в рыночной экономике представляет собой сочетание и определенное взаимодействие следующих его звеньев:

- 1) регулирование спроса и предложения рабочей силы рынком труда;
- 2) государственное регулирование оплаты труда;
- 3) коллективно-договорное регулирование;
- 4) внутрифирменное управление оплатой труда.

7.2. Государственное регулирование оплаты труда

Первостепенную роль в этом механизме играет государственное регулирование оплаты труда. Под **государственным регулированием оплаты труда** понимается процесс внесения изменений в условия и организацию оплаты труда (посредством разработки и

обеспечения реализации нормативно-законодательных актов), которые обеспечивают выполнение оплатой труда и заработной платой своих экономических функций в принятой обществом экономической модели и способствуют развитию трудовых отношений и экономики в целом.

Объективная **необходимость государственного регулирования оплаты труда** предопределяется следующими обстоятельствами:

1) изменением объема и стоимости жизненных средств (предметов потребления и услуг), направляемых на оплату труда работников, вследствие изменения результатов экономической деятельности;

2) необходимостью обеспечения рационального распределения трудовых ресурсов по сферам производства и регионам;

3) необходимостью поддержания покупательной способности заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Декларируемая государством *политика в области оплаты труда* представлена в следующих программных документах:

– Концепция реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений, утвержденной Постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь № 525 от 26 сентября 1995 г.

– Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г.

– Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2005–2010 гг.

Государственные гарантии в области оплаты труда закреплены в статье 56 Трудового кодекса Республики Беларусь. К ним относятся:

– величина минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

– величина размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки, работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;

– республиканские тарифы оплаты труда, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;

– размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

– меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;

– ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;

– государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

– ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Воздействие государства на оплату труда может быть прямым и косвенным. К **мерам прямого вмешательства** государства относятся:

- установление гарантируемого минимума заработной платы;
- индексация заработной платы при росте цен;
- регулирование оплаты труда в государственном секторе экономики.

К **косвенным способам** воздействия относятся:

- установление ставок налога на доходы физических лиц;
- реализация программ стимулирования занятости и увеличения числа рабочих мест,
- определение размера квоты на получение высшего и среднего профессионального образования за счет бюджетных средств по различным специальностям;
- организация разработки межотраслевых, отраслевых типовых нормативов в качестве справочников и эталонов для установления работодателями норм трудовых затрат и др.

7.3. Система социального партнерства

Важным условием эффективности механизма оплаты труда является сочетание интересов нанимателей и наемных работников. Для этого государственное регулирование заработной платы дополняется **коллективно-договорным регулированием** в рамках многоуровневой системы социального партнерства. Функционирование этой системы предполагает заключение договоров и соглашений между наемными работниками и работодателями на разных уровнях. В рамках договорных отношений определяются уровень заработной платы, условия труда, социальное обеспечение и другие характеристики трудового процесса.

Государство в системе социального партнерства выступает в качестве координатора и организатора регулирования трудовых отношений, контролера, посредника и арбитра. Одной из важнейших его функций является разработка правовых основ и механизма совершенствования организационных форм социального партнерства, правил взаимодействия сторон, установление обоснованных размеров и порядка определения социально-трудовых стандартов.

Особое место в регулировании заработной платы занимает **генеральное соглашение**. Определение в данном соглашении позиции профсоюзов по минимальной заработной плате является отправной точкой для ведения переговоров о размерах заработной платы в отраслях и организациях. Так, в настоящее время в Республике Беларусь на национальном уровне установлен размер минимальной заработной платы, исходя из величины прожиточного минимума. В дальнейшем намечено доведение минимальной заработной платы до более высокого уровня – минимального потребительского бюджета.

В генеральном соглашении, как правило, намечаются меры по сдерживанию темпов инфляции, увеличению доли фонда оплаты труда в ВВП, росту реальной заработной платы не ниже темпов роста ВВП, совершенствованию системы оплаты труда бюджетников.

Отраслевые (тарифные) соглашения нижнюю границу в социально-трудовых отношениях между работодателем и наемными работниками путем установления, прежде всего, норм заработной платы. Не случайно в названии многих отраслевых соглашений присутствует слово «тарифное».

Отраслевые соглашения содержатся, как правило, устанавливают размер минимальных тарифных ставок и окладов, их соотношения с величиной прожиточного минимума, тарифных ставок и окладов, исходя из соотношений в размерах оплаты труда различных профессионально-квалификационных групп работников, размеры надбавок и доплат компенсирующего и стимулирующего характера, индексации зарплаты.

Основной ареной столкновения интересов наемных работников и работодателей в вопросах заработной платы является уровень субъектов хозяйствования: условия оплаты труда оговариваются в ходе переговоров на предприятиях (организациях) и отражаются в *коллективных договорах*, фиксируются в локальных нормативных актах предприятий (организаций) и трудовых договорах с работниками.

Коллективное отстаивание интересов через профсоюз усиливает возможности наемных трудящихся в борьбе за достойную зарплату. В коллективных договорах, как правило, имеется раздел по оплате труда, где зафиксировано, что условия оплаты устанавливаются администрацией предприятия (организации) по согласованию с профсоюзным комитетом и делается отсылка на выполнение условий отраслевых соглашений. Большая часть раздела по оплате труда, как правило, посвящена установлению форм и систем заработной платы.

В ряде случаев на предприятиях в установленном порядке разрабатывается Положение об оплате труда, которое является приложением к коллективному договору или упоминается в нем.

Таким образом, с учетом механизмов государственного и коллективно-договорного регулирования оплаты труда в организациях вырабатывается собственная внутрифирменная система (модель) управления оплатой труда, отражаемая локальными нормативными актами.

7.4. Внутрифирменное управление оплатой труда

Внутрифирменное управление оплатой труда – деятельность, направленная на достижение целей, стоящих перед организацией и обществом в целом через реализацию функций, выполняемых процессом оплаты труда. При осуществлении этой деятельности **субъект управления оплатой труда** (функциональные подразделения и отдельные должностные лица) по отношению к **объекту управления** (процесс оплаты труда) выполняет ряд взаимосвязанных функций: прогнозирование и планирование оплаты труда, организация процесса оплаты труда, учет труда и его оплаты, анализ эффективности процесса оплаты труда, регулирование оплаты труда.

Функция прогнозирования и планирования оплаты труда осуществляется в процессе разработки и принятия целевых установок в отношении оплаты труда, определения путей их наиболее эффективного достижения. Эта функция сводится к формированию стратегии и политики оплаты труда, планированию средств на оплату труда и издержек на рабочую силу с учетом финансового состояния организации, а также стоящих перед ней целей и задач. Планирование опирается на общую стратегию развития предприятия и его кадровую политику, учитывает параметры рынка труда, воздействие со стороны государства и профсоюзов на оплату труда.

Организация процесса оплаты труда представляет собой совокупность мероприятий, направленных на эффективное использование трудовых ресурсов организации для достижения стоящих перед ней целей через обеспечение мотивации к труду. Включает организационно-техническое нормирование труда, тарифное нормирование заработной платы, разработку и применение конкретных систем оплаты труда. Организация оплаты труда, также как и планирование опирается на общую стратегию развития предприятия.

Учет труда и его оплаты обеспечивает постоянный сбор, систематизацию и обобщение необходимых для контроля за процессом оплаты труда данных, отражающих фактические затраты труда и средств на оплату труда. Основные его задачи сводятся к контролю за использованием рабочего времени и выработкой, начислению заработной платы в соответствии с установленными правилами и распределению ее по направлениям затрат, правильному начислению налогов и других удержаний из заработной платы, контролю за использованием фонда заработной платы.

Анализ эффективности процесса оплаты труда обеспечивает оценку соответствия процесса оплаты труда целям и задачам, стоящим перед организацией, на основе сопоставления плановых и фактических данных обеспечивает оценку соответствия процесса оплаты труда целям и задачам, стоящим перед организацией. С его помощью обосновываются управленческие решения, направленные на устранение причин отрицательных отклонений и создание благоприятных условий для обеспечения эффективности процесса оплаты труда.

Регулирование процесса оплаты труда сводится к реализации управленческих решений, связанных с созданием условий, устраняющих действие отрицательных причин и обеспечивающих эффективность процесса оплаты труда.

Перечисленные функции взаимосвязаны и в целом представляют собой **управленческий цикл**, предполагающий реализацию функций управления оплатой труда в определенной последовательности.

Таким образом, реализация экономических отношений по поводу оплаты труда осуществляется на уровне конкретных организаций, разрабатывающих собственные модели оплаты труда. При этом эффективной является такая модель, которая учитывает все факторы, оказывающие влияние на заработную плату, что позволяет ей эффективно выполнять свои функции. Поэтому проектирование внутрифирменной системы оплаты труда предполагает знание всех факторов заработной платы, их совместного действия и взаимовлияния, понимание функций заработной платы и их взаимосвязи с соответствующими факторами.

8. ФОРМИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Понятие внутрифирменной политики оплаты труда

8.2. Основные направления комплексного анализа эффективности оплаты труда в организации

8.3. Выбор оптимального варианта внутрифирменной политики оплаты труда

8.1. Понятие внутрифирменной политики оплаты труда

Внутрифирменная политика оплаты труда определяется совокупностью подходов к установлению уровня заработной платы работников предприятия и разработке систем оплаты труда, адекватных условиям хозяйствования.

Политика оплаты труда является одним из важнейших элементов в системе менеджмента организации. Она должна учитывать ситуацию, сложившуюся на рынке труда, максимально соответствовать целям инновационного развития организации, обеспечивать высокую эффективность процессов формирования и функционирования человеческого капитала организации. Соответственно политика оплаты труда должна способствовать поддержанию необходимого баланса между факторами производств, что и является основной предпосылкой эффективного использования персонала предприятия. Для этого уровень заработной платы работников в организации устанавливается с учетом конъюнктуры рынка труда, однако определяющую роль в его определении играют финансовые возможности организации и существующая нормативно-правовая среда.

Установление уровня оплаты труда работникам организации предусматривает последовательное решение двух следующих вопросов.

1. *Определение позиции организации по отношению к рыночному уровню заработной платы.* При формировании внутрифирменной политики оплаты труда организация, прежде всего, опирается на выбранную стратегию развития и в соответствии с этим ориентируется на установление уровня оплаты труда, обеспечивающего привлечение персонала необходимого качества. Мировой практикой выработаны определенные соотношения между качеством персонала и предлагаемым уровнем оплаты труда (табл. 8.1).

Определение уровня оплаты труда

Качество персонала, который организация желает привлечь	Предлагаемый уровень оплаты труда
Выдающийся	Повышенный (превышающий рыночный на 15–25%)
Выше среднего	Полностью конкурентоспособный (превышающий рыночный на 10–15%)
Средний	Конкурентоспособный (соответствующий рыночному)
Ниже среднего	Пониженный (ниже рыночного на 10% и более)

При определении необходимого уровня оплаты труда для различных категорий работников следует учитывать ситуацию на различных рынках труда: для *высшего руководства* – на национальном, *специалистов* – на отраслевом, *технических исполнителей и рабочих* – на местном. Значительные отличия уровня оплаты труда той или иной категории работников от рыночного уровня приводят к утечке компетентных работников в другие организации, предлагающие более привлекательные условия труда, неспособности привлечь квалифицированный персонал, разрушению существующей психологической среды, которая призвана стимулировать высокое качество работы. Вместе с тем, обеспечение соответствующего рыночной конъюнктуре уровня заработной платы работникам организации требует изучения финансовых возможностей организации и выбора инструментов увеличения уровня заработной платы.

2. *Определение финансовых возможностей и инструментов увеличения уровня заработной платы.* Внутрифирменная политика оплаты труда может быть направлена на сохранение достигнутого уровня заработной платы либо увеличение уровня заработной платы работников организации (отдельных категорий работников). Политика, направленная на сохранение достигнутого уровня заработной платы, реализуется в случае неблагоприятной экономической ситуации в организации и отсутствии в ближайшей перспективе предпосылок для ее улучшения. При наличии необходимых экономических предпосылок организация реализует политику, направленную на повышение уровня заработной платы.

Существуют следующие инструменты реализации политики оплаты труда, направленной на увеличение уровня заработной платы:

- увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифных ставок;
- увеличение размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции;
- увеличение выплат из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Различные сочетания перечисленных инструментов определяют альтернативные варианты политики оплаты труда.

Исходя из особенностей действующей системы налогообложения, наиболее «выгодными» для организации являются варианты, связанные с увеличением тарифных ставок и выплат стимулирующего характера. Вместе с тем, следует иметь в виду, что повышая тарифные ставки, организация берет на себя относительно жесткие обязательства, поскольку их снижение практически невозможно даже при неблагоприятной экономической конъюнктуре в связи с негативными социальными последствиями. Увеличение суммы выплат из «чистой» прибыли организации, как правило, невыгодно, поскольку средства, направляемые на оплату труда из прибыли, подлежат, по сути, двойному налогообложению. Однако в отдельных случаях этот вариант оказывается единственно возможным для увеличения среднемесячной заработной платы работникам организации.

Учитывая наличие альтернативных вариантов увеличения уровня заработной платы, формирование внутрифирменной политики оплаты труда требует обязательного экономического обоснования. Поэтому технология разработки внутрифирменной политики оплаты труда должна базироваться на результатах комплексного анализа эффективности оплаты труда в организации.

8.2. Основные направления комплексного анализа эффективности оплаты труда в организации

Комплексный анализ позволяет сделать заключение о соответствии действующей внутрифирменной модели оплаты труда целям и задачам, стоящим перед предприятием, и определить основные направления ее совершенствования. Концепция комплексного анализа схематично представлена на рис. 8.1. Анализ включает три следующих направления:

1. Анализ финансово-экономических и трудовых показателей. Предполагает проведение количественного анализа, позволяющего оценить эффективность процесса оплаты труда и сделать выводы о необходимости его совершенствования.

2. **Анализ организации заработной платы.** Предполагает получение качественной оценки организации оплаты труда на основе изучения основных ее составляющих и определение направлений ее совершенствования организации оплаты труда.

3. **Социологический анализ удовлетворенности работников организацией труда и заработной платы.** Позволяет на основании неформальной информации оценить эффективность процесса оплаты труда и направления ее совершенствования.



Рис. 8.1. Концепция комплексного анализа эффективности оплаты труда

Методика комплексного анализа эффективности оплаты труда в организации представлена в приложении.

8.3. Выбор оптимального варианта внутрифирменной политики оплаты труда

Эффективность управления оплатой труда в значительной мере определяется оптимальностью выбранного варианта внутрифирменной политики оплаты труда. Выбор оптимального варианта политики оплаты труда осуществляется на основании результатов комплексного анализа организации заработной платы с учетом конкретных экономических предпосылок, имеющих на предприятии, в соответствии с представленным ниже алгоритмом, предполагающим наличие следующих шести этапов (рис. 8.2).

1. Оценка необходимости увеличения уровня заработной платы. По результатам изучения рыночного уровня заработной платы, анализа кадрового обеспечения организации, анализа уровня, динамики, дифференциации заработной платы работников организации и социологического анализа устанавливается необходимость увеличения уровня заработной платы, а также те категории и профессионально-квалификационные группы работников, заработная плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени, чем других категорий (групп) работников.

2. Предварительный выбор варианта политики оплаты труда. На основании изучения динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы определяются экономические предпосылки увеличения уровня заработной платы. В качестве таких показателей рассматриваются:

– объем произведенной продукции (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{опп}}$,

– выручка от реализации продукции (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{врп}}$,

– чистая прибыль на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{чп}}$.

Увеличение уровня заработной платы может иметь место при росте любых двух из трех перечисленных показателей. При этом положительная динамика двух первых показателей указывает на возможность роста тарифных ставок, второго – на целесообразность увеличения размера выплат стимулирующего характера, третьего – на допустимость использования чистой прибыли на выплату заработной платы.

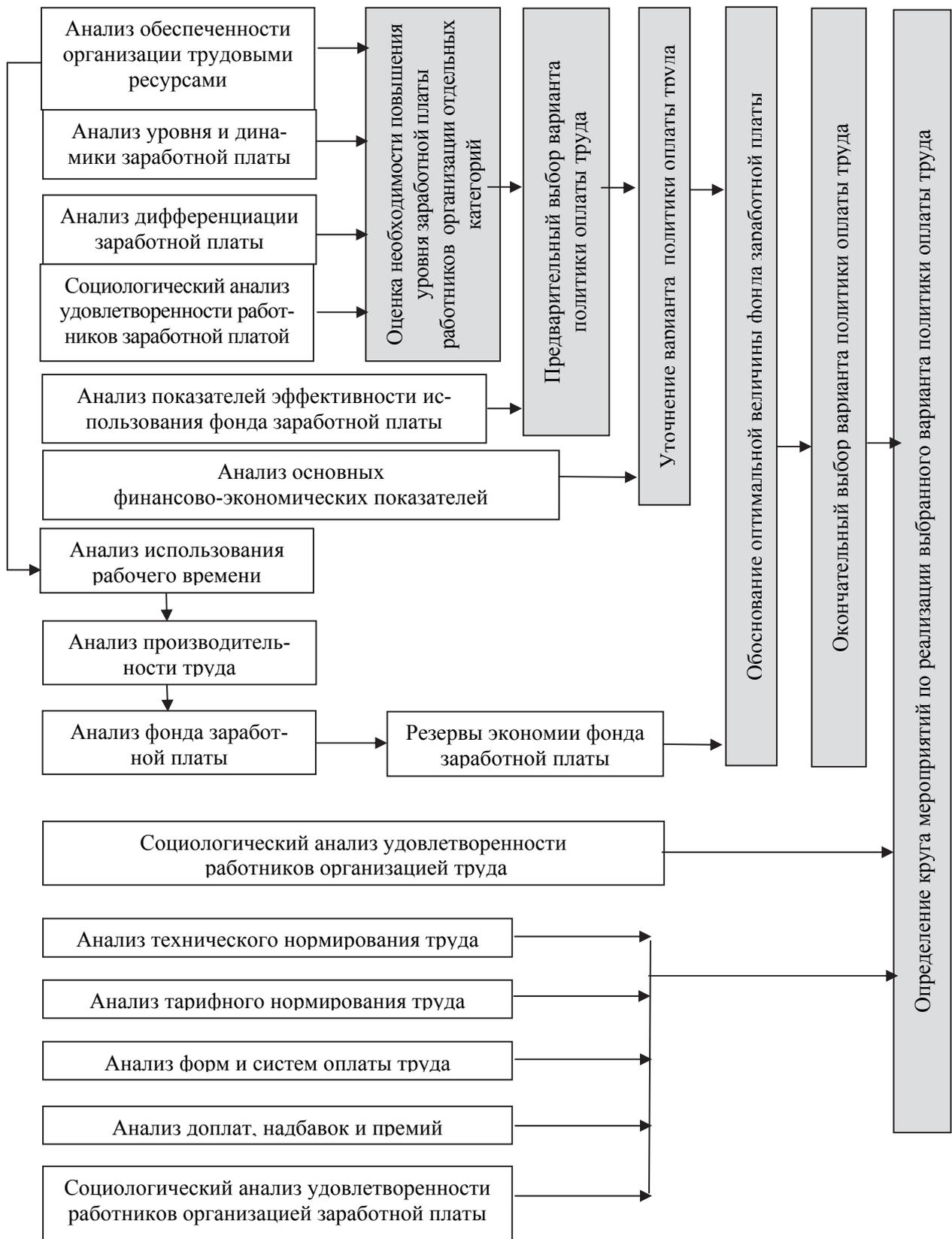


Рис. 8.2. Технология выбора варианта политики оплаты труда

На практике могут иметь место различные ситуации, определяющие политику организации в области оплаты труда, и соответствующие ей способы увеличения среднемесячной заработной платы. В табл. 8.2 рассматриваются все возможные варианты политики оплаты труда.

Таблица 8.2

Варианты внутрифирменной политики оплаты труда

Динамика показателя (увеличение ↑, снижение ↓)			Наличие предпосылок для повышения заработной платы	Внутрифирменная политика оплаты труда
З _{опп}	З _{врп}	З _{чп}		
↑	↑	↑	Имеются предпосылки	Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифных ставок, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) и выплат из прибыли
↑	↑	↓		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифных ставок, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг)
↑	↓	↑		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения выплат из прибыли
↓	↑	↑		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) и выплат из прибыли
↑	↓	↓	Отсутствуют предпосылки	Сохранение имеющегося уровня заработной платы
↓	↑	↓		
↓	↓	↑		
↓	↓	↓		

3. Уточнение варианта политики оплаты труда осуществляется с учетом финансового состояния организации. Индикатором финансового неблагополучия является наличие задолженности по оплате труда. В этом случае политика организации должна быть направлена на сохранение имеющегося уровня заработной платы. В случае отсутствия задолженности по оплате труда анализируются коэффициенты, характеризующие платежеспособность организации, в частности, коэффициент текущей ликвидности и коэффициент обеспеченности собственны-

ми оборотными средствами. Если расчетные значения окажутся выше нормативных, рассматриваются варианты политики оплаты труда, направленные на увеличение уровня среднемесячной заработной платы. Далее организацией рассматривается возможность использования прибыли на увеличение заработной платы. С этой целью в первую очередь анализируется динамика стоимости основных фондов и уровня фондовооруженности работников. Как правило, увеличение фондовооруженности работников является предпосылкой роста производительности труда и, соответственно, уровня заработной платы. Следовательно, стабильность или снижение этого показателя может указывать на необходимость минимизировать выплаты из прибыли, направляемые на увеличение заработной платы, и повысить долю прибыли, направляемой на воспроизводство основных фондов. При этом анализируются коэффициенты, характеризующие финансовую устойчивость организации, и, соответственно, ее перспективную платежеспособность, в частности коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами и коэффициент обеспеченности просроченных обязательств активами. По результатам анализа этих финансовых коэффициентов уточняется возможность обновления основных фондов, и необходимость пополнения оборотных средств за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, выбирается соответствующий вариант политики оплаты труда (предусматривающий выплаты из прибыли на увеличение уровня заработной платы в определенном объеме либо не предусматривающий их).

4. Обоснование оптимальной величины фонда заработной платы работников организации. Под оптимальной величиной понимается размер фонда заработной платы, соответствующий объему производства и реализации продукции, обеспечивающий максимальное повышение эффективности и расширение производства, предусматривающий рост реальной заработной платы работников организации. Методы и принципы формирования оптимального фонда заработной платы будут рассмотрены ниже.

5. Окончательный выбор варианта политики оплаты труда осуществляется после расчета оптимальной величины фонда заработной платы организации. С этой целью рассчитываются плановые значения показателей эффективности использования фонда заработной платы (рассматриваются объем произведенной продукции (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{опп}}$, выручка от реализации продукции (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{врп}}$, чистая прибыль на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{чп}}$), динамика которых

оценивается в соответствии с таблицей 8.2, что и определяет окончательный вариант политики оплаты труда.

6. Определение круга мероприятий по реализации выбранного варианта политики оплаты труда базируется на результатах комплексного анализа по всем трем его направлениям и расчетах оптимальной величины фонда заработной платы. По результатам анализа основных финансово-экономических и трудовых показателей определяются основные мероприятия, проведение которых позволит реализовать выявленные в процессе анализа резервы экономии фонда заработной платы. На основе анализа организации заработной платы и социологического опроса определяются направления совершенствования системы оплаты труда. В частности, по результатам анализа нормативно-правового обеспечения организации оплаты труда уточняются предоставленные законодательно возможности по изменению уровня оплаты труда. На основании анализа технического и тарифного нормирования, форм и систем оплаты труда с учетом оптимального объема средств, направляемых на выплату заработной платы, а также результатов социологического опроса определяются направления совершенствования тарифной оплаты труда, в том числе возможность увеличения тарифной ставки первого разряда. По итогам анализа системы доплат, надбавок и премирования определяются направления повышения эффективности стимулирования труда.

9. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 9.1. Принципы и методы формирования фонда заработной платы
- 9.2. Формирование фонда заработной платой индексным методом
- 9.3. Расчет фонда заработной платой индексным методом

9.1. Принципы и методы формирования фонда заработной платы

Формирование фонда заработной платы связано с пересечением противоположных интересов двух сторон. С точки зрения нанимателя, фонд заработной платы представляет собой издержки на персонал, которые он заинтересован минимизировать. Для наемных работников фонд заработной платы является источником личного дохода, и они заинтересованы в его росте. Следовательно, интересы работодателя и наемного работника будут согласованы, если затраты на оплату труда в расчете на единицу продукции будут снижаться, а индивидуальная заработная плата работников – увеличиваться.

Изучение теоретических основ оплаты труда, современных методов планирования объема средств, направляемых на оплату труда, позволило сформулировать следующие принципы, определяющие подходы к планированию фонда заработной платы:

- 1) обеспечение опережающего темпа роста объема произведенной продукции в фактических ценах по сравнению с темпом роста фонда заработной платы;
- 2) учет пропорций между объемами производства и реализации продукции в фактических ценах;
- 3) соблюдение опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста средней заработной платы;
- 4) увеличение (сохранение) покупательной способности реальной заработной платы на фоне роста производительности труда.

Несоблюдение первого принципа может привести к разбалансированности потенциальных входящих и исходящих денежных потоков. При несоблюдении второго принципа у предприятия могут возникнуть проблемы с выплатой начисленной заработной платы. Соблюдение третьего принципа является важнейшей предпосылкой осуществления расширенного воспроизводства продукции (работ, услуг). Четвертый

принцип предполагает необходимость обеспечения роста материального благосостояния работников по мере экономического развития предприятия, а также поддержание покупательского спроса на товары и услуги. Перечисленные принципы реализуются комплексно в процессе формирования фонда заработной платы предприятия.

Существуют различные методы планирования фонда заработной платы, устанавливающие определенную взаимосвязь объема средств, направляемых на оплату труда, с конечными результатами деятельности предприятия. Наиболее известными являются следующие методы:

1) *индексный метод* базируется на корректировке фонда заработной платы предшествующего периода на индексы роста объема производства и производительности труда.

2) *метод прямого счета* основывается на данных о плановой численности работников и предполагаемом уровне средней заработной платы;

3) *нормативный метод* основан на использовании уровневых нормативов (расход заработной платы на 1 рубль продукции) или приростных нормативов (прирост заработной платы на один процент прироста производительности труда);

4) *поэлементный метод* предполагает подробный расчет фонда заработной платы по каждой категории работников и по видам выплат.

9.2. Формирование фонда заработной платы индексным методом

Для реализации рассмотренных выше принципов формирования фонда заработной платы используется алгоритм расчета фонда заработной платы, включаемого в затраты на производство и реализацию продукции, укрупненным методом, являющимся комбинацией двух известных в практике планирования методов, а именно: метода формирования фонда заработной платы от достигнутого уровня и нормативного метода. Алгоритм предполагает последовательное выполнение следующих процедур:

- расчета индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год;
- расчета индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году;
- определения индекса роста средней заработной платы;
- расчета величины фонда заработной платы на плановый период.

Определение индекса роста средней заработной платы базируется на использовании общеизвестных рекомендаций специалистов по труду, в соответствии с которыми рост заработной платы на один процент прироста производительности труда по группе технических мероприятий должен находиться в пределах 0,1–0,3%, а по группе организационно-экономических факторов – 0,6–0,9%. Отсюда, *предельный рост реальной заработной платы* составляет 0,3% на каждый процент прироста производительности труда по группе технических мероприятий и 0,9% – по группе организационно-экономических факторов, а *минимальный рост реальной заработной платы* – 0,1% и 0,6% соответственно. Ниже представлены перечисленные процедуры, ориентированные на учет указанных нормативов.

1. *Расчет индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год* $I_{зп}^{\text{пред}}$ предусматривает реализацию трех первых принципов формирования фонда заработной платы:

$$I_{з}^{\text{пред}} = \frac{I_{\text{онп}_{\text{ф.ц}}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{рзп}}^{\text{пред}}}{I_{\text{пт}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{ч}}^{\text{пл}}} \cdot K_{\text{ц}}^{\text{пл}} \cdot K_{\text{п}}^{\text{пл}},$$

или

$$I_{з}^{\text{пред}} = \frac{I_{\text{онп}_{\text{ф.ц}}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{рзп}}^{\text{пред}}}{I_{\text{онп}_{\text{с.ц}}}^{\text{пл}}} \cdot K_{\text{ц}}^{\text{пл}} \cdot K_{\text{п}}^{\text{пл}},$$

или

$$I_{з}^{\text{пред}} = I_{\text{ц}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{рзп}}^{\text{пред}} \cdot K_{\text{ц}}^{\text{пл}} \cdot K_{\text{п}}^{\text{пл}},$$

где $I_{\text{онп}_{\text{ф.ц}}}^{\text{пл}}$ – индекс изменения объема произведенной продукции в фактических ценах по плану; $I_{\text{пт}}^{\text{пл}}$ – индекс изменения производительности труда по плану; $I_{\text{ч}}^{\text{пл}}$ – индекс среднесписочной численности работников по плану; $I_{\text{онп}_{\text{с.ц}}}^{\text{пл}}$ – индекс динамики объема производимой продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах; $I_{\text{рзп}}^{\text{пред}}$ – индекс предельного роста реальной заработной платы по плану; $K_{\text{ц}}^{\text{пл}}$ – поправочный коэффициент, учитывающий соотношение индекса цен на продукцию (работы, услуги) коммерческой организации $I_{\text{ц}}^{\text{пл}}$ и индекса потребительских цен в плановом периоде $I_{\text{пц}}^{\text{пл}}$ ($K_{\text{ц}}^{\text{пл}} = 1,0$ при $\frac{I_{\text{пц}}^{\text{пл}}}{I_{\text{ц}}^{\text{пл}}} \geq 1$; $K_{\text{ц}}^{\text{пл}} = \frac{I_{\text{пц}}^{\text{пл}}}{I_{\text{ц}}^{\text{пл}}}$ при

$\frac{I_{\text{пл}}^{\text{плц}}}{I_{\text{ц}}^{\text{пл}}} < 1,0$); $K_{\text{п}}^{\text{пл}}$ – поправочный коэффициент, учитывающий реализацию

продукции: $K_{\text{п}}^{\text{пл}} = 1,0$ при $K_{\text{реал}}^{\text{пл}} \geq 1,0$; $K_{\text{п}}^{\text{пл}} = K_{\text{реал}}^{\text{пл}}$ при $K_{\text{реал}}^{\text{пл}} < 1,0$.

$(K_{\text{реал}}^{\text{пл}} = \frac{\text{ВРП}}{\text{ОПП}_{\text{ф.ц}}})$, где $\text{ОПП}_{\text{ф.ц}}$ – объем производства продукции (работ,

услуг) в фактических ценах, руб.; ВРП – выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг в фактических ценах, руб.).

2. Расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году $I_{\text{зп}}^{\text{необх}}$ предполагает реализацию четвертого принципа:

$$I_{\text{зп}}^{\text{необх}} = I_{\text{пт.отм}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{плц}}^{\text{пл}},$$

где $I_{\text{пт.отм}}^{\text{пл}}$ – индекс минимального роста реальной заработной платы за счет роста производительности труда.

3. Определение индекса роста средней заработной платы $I_{\text{зп}}^{\text{пл}}$, для расчета планового фонда заработной платы на плановый год:

$$I_{\text{зп}}^{\text{необх}} \leq I_{\text{зп}}^{\text{пл}} \leq I_{\text{зп}}^{\text{пред}} \text{ при } I_{\text{зп}}^{\text{необх.}} < I_{\text{зп}}^{\text{пред}},$$

или

$$I_{\text{зп}}^{\text{пл}} = I_{\text{зп}}^{\text{пред}} \text{ при } I_{\text{зп}}^{\text{необх}} \geq I_{\text{зп}}^{\text{пред}}.$$

Конкретное значение индекса роста средней заработной платы определяется с учетом результатов анализа достигнутого предприятием уровня оплаты труда, динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы и фондовооруженности работников.

4. Расчет величины фонда заработной платы на плановый год $\text{ФЗП}_3^{\text{пл}}$:

$$\text{ФЗП}_3^{\text{пл}} = \text{ФЗП}_3^{\text{б}} \cdot I_{\text{ч}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{зп}}^{\text{пл}},$$

где $\text{ФЗП}_3^{\text{б}}$ – базовый фонд заработной платы работников коммерческой организации, руб.

Точность метода повышается, если расчеты по формуле проводятся применительно к каждой категории работников: работники основной и не основной деятельности, в том числе рабочие, руководители, специалисты и другие служащие. При этом расчет планового фон-

да заработной платы по основной деятельности может производиться по следующей формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{осн}}^{\text{пл}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{осн}}^{\text{б}} \cdot I_{\text{оппс.ц}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{зпосн}}^{\text{пл}}}{I_{\text{пт осн}}^{\text{пл}}},$$

где $\text{ФЗП}_{\text{осн}}^{\text{б}}$ – фонд заработной платы работников основной деятельности в базовом периоде; $I_{\text{оппс.ц}}^{\text{пл}}$ – индекс динамики объема производимой продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах; $I_{\text{пт осн}}^{\text{пл}}$ – индекс динамики производительности труда работников основной деятельности в плановом периоде; $I_{\text{зпосн}}^{\text{пл}}$ – индекс роста средней заработной платы работников основной деятельности по плану (исходя из результатов анализа уровня заработной платы для различных категорий работников могут быть использованы различные индексы роста средней заработной платы).

После расчета фонда заработной платы индексным методом целесообразно выполнить его подробный расчет **поэлементным методом** в разрезе видов выплат, категорий работников и структурных подразделений организации, исключить при этом из расчетов все непроизводительные расходы на оплату труда работников.

Фонд заработной платы при поэлементном планировании представляет собой сумму результатов расчетов на плановый год по следующим выплатам (элементам):

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсирующего характера;
- оплата за неотработанное время.

9.3. Расчет фонда заработной платы индексным методом

Требуется сформировать фонд заработной платы индексным методом и осуществить выбор варианта внутрифирменной политики оплаты труда на основании данных представленной ниже таблицы. Таблица исходных данных для расчета планового фонда заработной платы и прогнозных показателей эффективности его использования.

**Исходные данные для расчета планового фонда заработной платы
и прогнозных показателей эффективности его использования**

Показатель	Условное обозначение	Значение показателя		Темп роста к отчетному году, %
		Фактически (отчетный год)	План (следующий год)	
1. Объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах без налога на добавленную стоимость, акцизов и других налогов и платежей из выручки), млн. руб.: – в фактических ценах – в сопоставимых ценах	ОПП _{ф.ц}	180 275	204 982	113,7
	ОПП _{с.ц}	167 619	184 668	110,0
2. Среднесписочная численность работников, чел.	ССЧ	2 167	2 223	102,6
3. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг (без налога на добавленную стоимость, акцизов и других налогов и платежей из выручки), млн. руб.	ВРП	176 657	204 982	116,0
4. Затраты на производство продукции (работ, услуг), млн. руб.	ЗПП	151 212	180 786	119,6
5. Прибыль, убыток (–) от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн. руб.	П _{рп}	28 099	24 188	86,1
6. Чистая прибыль, убыток (–), млн. руб.	П _ч	18 267	14 980	82,0
7. Фонд заработной платы, включаемый в затраты на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, млн. руб.	ФЗП _з	23 327	–	–
8. Индекс производительности труда, % к предыдущему году, в том числе прирост за счет мероприятий, %: – технических – организационно-экономических	$I_{пт}^{пл}$	–	107,2	–
		–	1,0	–
		–	6,2	–
9. Индекс потребительских цен, % к предыдущему году	$I_{пц}$	1,07	1,07	–

Решение

Расчет индекса предельного допустимого роста средней заработной платы на плановый год:

$$I_3^{\text{пред}} = \frac{I_{\text{опп.ф.ц}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{рзп}}^{\text{пред}}}{I_{\text{опп.с.ц}}^{\text{пл}}} \cdot K_{\text{ц}}^{\text{пл}} \cdot K_{\text{п}}^{\text{пл}} = \frac{1,137 \cdot 1,0588}{1,10} \cdot 1,0 \cdot 1,0 = 1,094.$$

В соответствии с таблицей индекс объема произведенной продукции в фактических ценах $I_{\text{опп.ф.ц}}^{\text{пл}}$ по плану составляет 1,137, а в сопоставимых ценах $I_{\text{опп.с.ц}}^{\text{пл}} - 1,10$. Организация планирует обеспечить прирост производительности труда в плановом периоде на 7,2 %. При этом предполагается 6,2 % прироста производительности труда обеспечить за счет организационно-экономических факторов, а 1,0 % – за счет мероприятий технического характера. Отсюда индекс предельно допустимого роста реальной заработной платы в плановом периоде $I_{\text{рзп}}^{\text{пред}}$ составляет 1,0588 $(1 + (6,2 \cdot 0,9 + 1,0 \cdot 0,3) / 100)$, исходя из максимальных значений роста заработной платы по группам мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Поправочный коэффициент $K_{\text{ц}}^{\text{пл}} = 1$, поскольку индекс цен на продукцию, товары (работы, услуги) организации $I_{\text{ц}}^{\text{пл}}$ по плану в следующем периоде должен составить 1,034 $(1,137 : 1,10)$, что ниже прогнозируемого в этом периоде значения индекса потребительских цен $I_{\text{пц}}^{\text{пл}} - 1,07$. Поправочный коэффициент $K_{\text{п}}^{\text{пл}} = 1$, поскольку в плановом периоде предполагается получить выручку от реализации продукции не ниже объема произведенной продукции в фактических ценах.

Расчет индекса минимально необходимого роста средней заработной платы в плановом году:

$$I_{\text{зп}}^{\text{необх}} = I_{\text{пт.отм}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{пц}}^{\text{пл}} = 1,0382 \cdot 1,07 = 1,11.$$

Индекс минимально необходимого роста реальной заработной платы $I_{\text{пт.отм}}^{\text{пл}}$ определяется по аналогии с индексом предельно допустимого роста реальной заработной платы, исходя из минимальных значений роста заработной платы по группам мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, и соответственно составляет 1,0382 $(1 + (6,2 \cdot 0,6 + 1,0 \cdot 0,1) / 100)$.

Определение индекса роста средней заработной платы для расчета фонда заработной платы на плановый год осуществляется на основе сравнения индексов предельного и необходимого роста реальной заработной платы. Поскольку в нашем случае $I_{зп}^{необх} \geq I_{зп}^{пред}$, то $I_{зп}^{пл} = I_{зп}^{пред} = 1,094$.

Расчет величины фонда заработной платы на плановый год осуществляется исходя из того, что фонд заработной платы работников коммерческой организации в базовом периоде составил 23 327 млн. руб., а индекс среднесписочной численности работников по плану – 1,026:

$$\Phi ЗП_3^{пл} = \Phi ЗП_3^б \cdot I_ч^{пл} \cdot I_{зп}^{пл} = 23327 \cdot 1,026 \cdot 1,094 = 26\,183 \text{ млн. руб.}$$

Таким образом, оптимальная величина планового фонда заработной платы, включаемого в затраты на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг) составляет 26 183 млн. руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ

МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие положения

Оплата труда – совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников, измерением и оценкой труда и его результатов, определением и выплатой эквивалентной им заработной платы.

Эффективность оплаты труда, ее соответствии целям и задачам, стоящим перед организацией, позволяет установить комплексный анализ эффективности оплаты труда. Концепция комплексного анализа эффективности оплаты труда в коммерческой организации (далее – Концепция) представлена на рис. и предполагает системное выполнение анализа по трем следующим направлениям:

– анализ финансово-экономических и трудовых показателей – исследование эффективности оплаты труда на основе системы количественных показателей, ориентированное на получение выводов о целесообразности совершенствования организации оплаты труда;

– анализ организации оплаты труда – качественная оценка эффективности организации заработной платы на основе изучения основных ее составляющих, ориентированная на определение направлений совершенствования организации оплаты труда;

– анализ эффективности оплаты труда на базе социологического инструментария – изучение рациональности организации оплаты труда и поиск путей ее развития на основе неформальной информации (данных социологического опроса работников организации).

2. Анализ финансово-экономических и трудовых показателей

2.1. Анализ основных финансово-экономических показателей деятельности организации

Анализ системы основных финансово-экономических показателей деятельности коммерческой организации, отражающих эффективность функционирования организации в базовом (отчетном) периоде предше-

ствуется подробному анализу трудовых показателей. Система включает показатели, содержащиеся в формах государственной статистической отчетности, данные бухгалтерского учета, а также расчетные аналитические показатели, которые условно могут быть классифицированы следующим образом:

- основные трудовые показатели (списочная и среднесписочная численность работников, фонд заработной платы, среднемесячная заработная плата, показатели производительности труда);

- показатели, от которых в наибольшей мере зависит размер фонда заработной платы и уровень заработной платы работников (объем произведенной продукции, товаров (работ, услуг) в фактических и сопоставимых ценах);

- показатели, величина которых зависит от размера фонда заработной платы (себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), прибыль, рентабельность);

- показатели, характеризующие финансовое состояние организации, в том числе ее способность своевременно, в полном объеме, за счет собственных средств выплачивать заработную плату и пересматривать условия оплаты труда (выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг), запасы готовой продукции на складах, задолженность по оплате труда, коэффициенты, характеризующие платежеспособность и финансовую устойчивость организации);

- показатели, характеризующие наличие условий для устойчивого функционирования организации в перспективе (стоимость основных фондов, фондовооруженность труда).

При изучении динамики перечисленных показателей необходимо производить сравнение фактических показателей за базовый период (отчетный год) с их плановыми значениями (для выявления нереализованных возможностей), а также со значениями показателей за периоды, предшествующие базовому (для оценки экономического развития организации). Для получения наиболее обоснованных выводов динамику основных финансово-экономических показателей следует изучать за 3–5 последних лет на основании годовых отчетов организации и пояснительных записок к ним за соответствующие годы.

2.2. Анализ эффективности использования фонда заработной платы

Выводы об эффективности использования фонда заработной платы в отчетном периоде могут быть получены на основании анализа

динамики системы экономических показателей, которые делятся на три группы.

Первая группа включает два коэффициента, позволяющие оценить рациональность пропорций между темпами роста объема производства продукции, товаров (работ, услуг) в фактических ценах и фонда заработной платы ($K_{ф.ц}$), темпами роста производительности труда (исчисленной на основе показателей объема производства продукции, товаров (работ, услуг в сопоставимых ценах) и реальной средней заработной платы ($K_{с.ц}$). Рациональные пропорции предполагают опережающий рост объема произведенной продукции, товаров (работ, услуг) по сравнению с ростом фонда заработной платы, а также опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом реальной средней заработной платы. Коэффициенты рассчитываются исходя из фонда заработной платы, включаемого в затраты на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг) и исходя из общего фонда заработной платы, учитывающего выплаты из прибыли.

Ко второй группе относятся два показателя, характеризующие «зарплатоемкость продукции, товаров (работ, услуг)». Это показатель удельного веса фонда заработной платы в затратах на производство продукции, товаров (работ, услуг) ($D_{зпп}$) и показатель удельного веса фонда заработной платы в объеме произведенной продукции, товаров (работ, услуг) ($D_{опп}$). Значения этих показателей сокращаются при сохранении рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и реальной средней заработной платы (при условии сопоставимости темпов роста фонда заработной платы и цен на материальные ресурсы).

К третьей группе относятся четыре показателя, характеризующие «зарплатоотдачу», в части объема производства, выручки от реализации и прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг), а также чистой прибыли, приходящихся на рубль фонда заработной платы. Значения показателей «зарплатоотдачи», как правило, увеличиваются при сохранении рациональных пропорций между темпами роста производительности труда (выработки, исчисленной в сопоставимых ценах) и реальной средней заработной платы, снижении удельного веса фонда заработной платы в затратах на производство продукции, товаров (работ, услуг) и снижении удельного веса фонда заработной платы в объеме произведенной продукции, товаров (работ, услуг). Показатели этой группы рассчитываются исходя из фонда заработной платы, включаемого в затраты на производство и реализа-

цию продукции, товаров (работ, услуг) и исходя из общего фонда заработной платы, учитывающего выплаты из прибыли.

Выводы о повышении эффективности использования фонда заработной платы в отчетном периоде могут быть сделаны в случае одновременного соблюдения следующих условий:

- 1) значения показателей I группы превышают 1,0;
- 2) уменьшение значений показателей II группы;
- 3) увеличение значений показателей III группы.

При этом, динамика изменения показателя прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы должна быть положительной, а значение показателя выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы должно быть равно значению показателя объема производства продукции, товаров (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы или превышать его.

2.3. Анализ кадрового обеспечения организаций

Обеспеченность организации кадрами необходимой квалификации является предпосылкой рационального расходования фонда заработной платы. При несоответствии фактической численности персонала плановой потребности, работники привлекаются для выполнения работ в сверхурочное время, праздничные и выходные дни (которые в графике работы (сменности) не предусмотрены как рабочие дни), что связано с дополнительными, непланируемыми выплатами, а также может привести к выпуску продукции, товаров (производству работ, оказанию услуг) более низкого качества. Следствием этого является увеличение себестоимости продукции, товаров (работ, услуг) и, соответственно, снижение эффективности затрат на оплату труда.

Анализ кадрового обеспечения организации осуществляется в разрезе категорий и профессионально-квалификационных групп работников. Анализ следует выполнять как в целом по организации, так и по отдельным ее структурным подразделениям. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности организации работниками ведущих профессий.

С течением времени происходят кадровые изменения списочного состава работников организации, связанные с приемом на работу и увольнением работников, называемые движением работников или оборотом кадров. Частая замена работников может привести к простоям машин и оборудования, снижению производительности труда

и качества работы (у принявших решение об увольнении и у поступивших на работу в период их адаптации), дополнительным затратам на увольнение и наем работников, обучению вновь принятых работников. Все это способствует увеличению себестоимости продукции, товаров (работ, услуг) и снижению эффективности затрат на оплату труда. Поэтому необходимым элементом анализа кадрового обеспечения организации является изучение движения рабочей силы.

Анализ движения работников осуществляется как в целом по организации, так и по отдельным ее структурным подразделениям, в разрезе категорий и профессионально-квалификационных групп работников. В основе анализа движения работников организации лежит исследование баланса движения кадров организации.

Для оценки интенсивности движения работников следует рассчитывать абсолютные и относительные показатели общего оборота, оборота по приему, оборота по увольнению, текучести, восполнения и постоянства кадров. Среди этих показателей особый интерес представляет коэффициент текучести кадров и его динамика. Нормальное значение указанного коэффициента составляет 5–7%. Превышение этого значения указывает на необходимость исследования причин текучести кадров и разработки мероприятий, направленных на ее сокращение.

На основе результатов анализа кадрового обеспечения организации выявляются категории и группы работников, фактическая численность которых меньше плановой потребности, и разрабатываются мероприятия по закреплению кадров, а также по привлечению в организацию лиц необходимых профессий и квалификации (в том числе мероприятия, связанные с изменением условий труда и его оплаты). Реализация этих мероприятий обеспечит экономию фонда заработной платы, обусловленную уменьшением напряженности в обеспеченности организации кадрами и связанную с сокращением времени, отработанного в сверхурочное время, праздничные и выходные дни, которые в графике работы (сменности) не предусмотрены как рабочие дни. С целью определения резервов указанной экономии проводится анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы.

Следует отметить, что анализ кадрового обеспечения организации не позволяет сделать вывод о полноте использования рабочей силы. Оценка эффективности использования персонала организации может быть получена на основе анализа использования фонда рабочего времени и анализа производительности труда. При этом анализ использования фонда рабочего времени позволяет дать характеристику экстенсивного

использования трудовых ресурсов, а анализ динамики производительности труда – характеристику их интенсивного использования.

2.4. Анализ использования фонда рабочего времени

Анализ эффективности использования фонда рабочего времени позволяет определить направления улучшения экстенсивного использования трудовых ресурсов. Анализ следует проводить как в целом по организации, так и по отдельным ее структурным подразделениям, категориям или профессионально-квалификационным группам работников. При этом обязательным является подробный анализ использования фонда рабочего времени по тем структурным подразделениям, категориям или группам работников, где наблюдается напряженность в обеспеченности организации кадрами.

1. Анализ использования общего фонда рабочего времени по категории или группе работников, отдельному структурному подразделению или организации в целом. При анализе использования общего фонда рабочего времени наибольший интерес представляет суммарная величина потерь рабочего времени, которая представляет собой сумму целодневных потерь рабочего времени (отпуска без сохранения заработной платы, отпуска, предоставляемые по инициативе нанимателя, прогулы и другие неявки из-за нарушения трудовой дисциплины, целодневные простои, забастовки) и внутрисменных потерь рабочего времени, а также непроизводительных затрат рабочего времени. Под непроизводительными понимаются затраты рабочего времени, связанные с изготовлением забракованной продукции, исправлениями брака, отклонениями от технологического процесса.

Особое внимание уделяется потерям рабочего времени, имевшим место по вине нанимателя. Сокращение потерь рабочего времени равнозначно высвобождению работников либо является резервом увеличения производства продукции, товаров (работ, услуг), не требующим дополнительных капитальных вложений. Условное высвобождение численности работников определяется делением общей суммы потерь рабочего времени на плановый фонд рабочего времени одного работника (рабочего). Резерв увеличения производства продукции, товаров (работ, услуг) определяется как произведение общей суммы потерь рабочего времени по рабочим основной деятельности на плановую среднечасовую выработку продукции, товаров (работ, услуг) на одного рабочего основной деятельности.

Помимо потерь рабочего времени следует анализировать затраты времени, связанные с дополнительными непланируемыми выплатами из фонда заработной платы, в частности, время, отработанное сверхурочно, а также в выходные и праздничные дни, которые в графике работы (сменности) не предусмотрены как рабочие дни. Сокращение этих затрат, а также непроизводительных затрат рабочего времени, позволяет получить экономию фонда заработной платы и, соответственно, уменьшить фонд заработной платы либо улучшить структуру фонда заработной платы путем сокращения доли выплат компенсирующего характера и увеличения доли тарифной части либо доли выплат стимулирующего характера. Увеличение тарифной части обеспечивает усиление выполнения заработной платой воспроизводительной функции, увеличение доли стимулирующих выплат обеспечивает усиление стимулирующей функции заработной платы. Для оценки величины экономии фонда заработной платы целесообразно проанализировать состав и структуру фонда заработной платы. Анализ фонда заработной платы позволит выявить фактическую сумму выплат, подлежащую полному или частичному сокращению, которая представляет собой величину потенциальной экономии фонда заработной платы.

2. Анализ структуры фонда рабочего времени. На этой стадии каждый вид потерь рабочего времени и их причины изучаются более подробно. При проведении анализа, особое внимание следует уделить изучению относительной величины потерь рабочего времени, связанных с отпусками без сохранения заработной платы, отпусками, предоставляемыми по инициативе нанимателя, неотработанными днями при переводе работников по инициативе нанимателя на работу в режиме неполного времени, прогулами и другими неявками из-за нарушения трудовой дисциплины, целодневными простоями. Величина фактических потерь рабочего времени является основным резервом улучшения использования рабочего времени. Сравнение удельного веса фактических потерь рабочего времени с аналогичным показателем за предыдущий период позволяет сделать вывод об улучшении или ухудшении использования рабочего времени в отчетном периоде.

Анализ удельного веса затрат рабочего времени, связанных с дополнительными непланируемыми выплатами из фонда заработной платы, в частности, удельного веса времени, отработанного сверхурочно, а также в выходные и праздничные дни, которые в графике работы (сменности) не предусмотрены как рабочие дни, позволяет

определить эффективность использования рабочего времени. Организация должна стремиться к минимизации этих затрат времени.

В процессе анализа использования рабочего времени необходимо изучить также динамику неявок по болезни в расчете на одного работника. Рост неявок по болезни может свидетельствовать об ухудшении условий труда в организации. Стабильно высокий уровень неявок по болезни свидетельствует о неблагоприятных условиях труда, а также о том, что в организации не реализуются мероприятия, направленные на улучшение условий труда. Сокращение числа неявок по болезни также является резервом улучшения использования рабочего времени. Вывод о возможности использования этого резерва должен опираться на результаты исследования условий труда и результаты социологического опроса работников, предусматривающего изучение их мнения по поводу условий труда в организации и возможности их улучшения.

Эффективное использование рабочего времени является одним из важнейших факторов роста производительности труда. Поэтому в процессе анализа производительности труда следует установить влияние использования рабочего времени на динамику среднегодовой выработки одного работника (рабочего).

2.5. Анализ динамики производительности труда

Повышение производительности труда позволяет снизить затраты на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг), увеличить объем производства и реализации продукции, товаров (работ, услуг), обеспечить рост прибыли и заработной платы работников, повысить конкурентоспособность организации.

Анализ динамики производительности труда проводится как в целом по организации, так и по отдельным производственным подразделениям и участкам, видам продукции или видам работ. Наиболее общим показателем производительности труда является среднегодовая выработка одного работника основной деятельности в сопоставимых ценах. Кроме того, показателями производительности труда являются среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка одного рабочего основной деятельности.

Выработка по конкретным видам продукции, видам работ, структурным подразделениям или участкам, производящим однородную продукцию (выполняющим один вид работ или услуг), исчисляется в

натуральных единицах измерения. В целом по организации, структурным подразделениям или участкам, производящим разнородную продукцию (выполняющим различные виды работ или услуг) выработка определяется в стоимостном выражении. При этом для анализа динамики производительности труда используется выработка, исчисленная в натуральном выражении или в сопоставимых ценах.

По результатам анализа определяются резервы роста среднегодовой выработки одного работника за счет каждого из выделенных факторов и среднегодовой выработки одного рабочего, пути повышения производительности труда и разрабатываются мероприятия, обеспечивающие ее рост. Величина выявленных резервов учитывается при планировании производительности труда наряду с другими резервами, связанными с повышением научно-технического уровня организации, совершенствованием управления, организации производства и труда, изменением объема и структуры продукции, товаров (работ, услуг).

2.6. Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы

Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы позволяет выявить нерациональные выплаты и определить направления улучшения использования фонда заработной платы. Анализ следует проводить как в целом по организации, так и по отдельным ее структурным подразделениям, категориям или профессионально-квалификационным группам работников. Анализ использования фонда заработной платы обязательно проводится по тем подразделениям, категориям или группам работников, где имеют место потери и непроизводительные затраты рабочего времени, а также по категории рабочих, и выполняется в два этапа.

1. Анализ состава и структуры фонда заработной платы. Под составом фонда заработной платы понимается перечень включаемых в него выплат. Структура фонда заработной платы – это совокупность удельных весов различных выплат в общей сумме фонда заработной платы.

В состав фонда заработной платы включаются следующие виды выплат:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсирующего характера;
- оплата за неотработанное время;
- другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы.

В процессе анализа следует учесть, что фонд заработной платы коммерческой организации состоит из фонда заработной платы, включаемого в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), и выплат из прибыли.

При анализе состава и структуры фонда заработной платы особый интерес представляет доля тарифного фонда заработной платы. В целях улучшения структуры фонда заработной платы необходимо обратить внимание на удельный вес следующих выплат:

– за выполненную работу и отработанное время в части непроизводительных выплат, связанных с изготовлением забракованной продукции, товаров (работ, услуг), исправлениями брака, отклонениями от технологического процесса, а также выплат межразрядной разницы работникам, выполняющим работы ниже присвоенных разрядов, доплат низкооплачиваемым работникам;

– компенсирующего характера в части доплат за работу в сверхурочное время, выходные и праздничные дни, которые в графике работы (сменности) не предусмотрены как рабочие дни, а также доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

– за неотработанное время, связанных с оплатой отпусков, предоставляемых по инициативе нанимателя, оплатой целодневных и внутрисменных простоев по вине нанимателя.

Указанные выплаты подлежат сокращению, а их суммарная доля является резервом увеличения доли тарифного фонда заработной платы.

Изменение доли выплат из прибыли, остающейся после налогообложения, как правило, связано с изменением эффективности функционирования организации. Решение об использовании чистой прибыли на выплату заработной платы может быть принято на основе анализа уровня и динамики заработной платы в организации с учетом выполнения обязательств нанимателя, предусмотренных коллективным договором.

2. Анализ динамики фонда заработной платы. Анализ предполагает расчет абсолютного и относительного отклонения фактического фонда заработной платы от его плановой величины, а также изучение динамики отдельных выплат, производимых из фонда заработной платы.

Абсолютное отклонение позволяет сделать предварительный вывод об эффективности использования фонда заработной платы в том случае, когда фактический и плановый объемы производства продукции, товаров (работ, услуг) совпадают. Абсолютное отклонение фонда заработной платы рассчитывается как разность между фактическим фондом заработной платы и плановым.

Положительное отклонение указывает на абсолютный перерасход фонда заработной платы и наличие дополнительных, непланируемых выплат, отрицательная величина отклонения свидетельствует об его экономии и может быть следствием роста производительности труда.

Анализ динамики отдельных выплат из фонда заработной платы позволяет выяснить причины абсолютного изменения фонда заработной платы. При этом особый интерес представляет сумма выплат, подлежащих полному или частичному сокращению. Сумма этих выплат является резервом улучшения структуры фонда заработной платы. Совершенствование же структуры фонда заработной платы должно опираться на анализ уровня и динамики заработной платы в организации, анализ основных элементов организации заработной платы, а также на результаты социологического опроса работников, предусматривающего изучение их мотивации к труду, удовлетворенности действующей системой оплаты труда и уровнем заработной платы.

2.7. Анализ уровня заработной платы и его динамики

Оценка уровня и динамики заработной платы в организации в условиях инфляции (когда показатель номинальной заработной платы недостаточно информативен) основывается на анализе покупательной способности заработной платы. В процессе анализа необходимо одновременно использовать различные способы оценки покупательной способности заработной платы, в частности:

1) расчет индекса реальной заработной платы, характеризующего относительное изменение покупательной способности заработной платы. Индекс определяется как соотношение индекса (темпа роста) номинальной зарплаты и индекса потребительских цен, исчисленных по отношению к предыдущему году.

2) определение соотношения уровня оплаты труда с минимальным потребительским бюджетом для трудоспособного населения (далее – МПБ). Указанное соотношение позволяет сделать выводы о том, насколько полно заработная плата в организации выполняет воспроизводственную функцию, то есть установить, позволяет ли существующий уровень заработной платы обеспечить воспроизводство самих работников и членов их семей. Соотношение определяется делением среднемесячной заработной платы работников (ЗП) в отчетном году на среднюю величину МПБ в анализируемом году.

В процессе анализа следует учитывать, что индекс реальной заработной платы наиболее точно отражает динамику покупательной спо-

способности заработной платы в организациях с относительно высоким уровнем заработной платы по сравнению с МПБ. При относительно низком уровне заработной платы в организации объективную оценку уровня заработной платы и его изменения можно получить на основе анализа соотношения среднемесячной заработной платы в организации с величиной МПБ.

Анализ уровня и динамики заработной платы в организации следует осуществлять с учетом уровня заработной платы у организаций-конкурентов, средней заработной платы по виду экономической деятельности и уровня средней заработной платы по республике, а также уровня заработной платы, сложившегося на местном (городском, районном) рынке труда. Это позволит оценить позицию организации по уровню заработной платы своих работников и скорректировать собственную политику оплаты труда.

Следует учитывать, что в капиталоемких видах деятельности (например, в электроэнергетике, топливной, химической и нефтехимической промышленности и др.) ставки заработной платы работников, как правило, выше, чем в трудоемких (например, в легкой и пищевой промышленности). Различия в ставках обусловлены большей выработкой и большим доходом организаций, приходящимся в расчете на единицу затрат труда, а также большим потенциальным риском значительного материального ущерба, который может иметь место в капиталоемких видах деятельности. В этих видах деятельности выше сложность труда, уровень квалификации персонала, предъявляются более высокие требования к подбору персонала.

Кроме того, заработная плата работников, занятых в высокорентабельных организациях, как правило, выше ставок заработной платы у аналогичных категорий работников, но занятых в низкорентабельных организациях, вследствие большей выработки и большего дохода, приходящихся в расчете на единицу затрат труда в высокорентабельных организациях.

2.8. Анализ дифференциации заработной платы

Под дифференциацией заработной платы понимают пропорции, сложившиеся в оплате труда между категориями и профессионально-квалификационными группами работников. Обоснованные пропорции в оплате труда являются важнейшей предпосылкой выполнения заработной платой своих основных функций (воспроизводительной и стимулирующей) и залогом социальной стабильности в организации.

Анализ дифференциации заработной платы в организации осуществляется путем сравнения уровня и динамики заработной платы по отдельным категориям и группам работников с уровнем и динамикой средней заработной платы по организации в целом. При этом особый интерес представляют те категории и профессионально-квалификационные группы работников организации, которыми организация обеспечена не в полной мере по ведущим профессиям, должностям.

Кроме того, целесообразно проводить анализ соотношения заработной платы с социальными нормативами, к которым относятся бюджет прожиточного минимума для трудоспособного населения (далее – БПМ) и МПБ для трудоспособного населения. Это позволит более точно оценить изменение материального благосостояния работников организации, установить наличие малообеспеченных работников по категориям и группам персонала, сделать выводы о выполнении заработной платой воспроизводственной функции, которая является первичной и предопределяет возможность эффективного выполнения заработной платой вторичной по отношению к ней функции – стимулирующей.

Анализ дифференциации заработной платы позволяет выявить те категории и профессионально-квалификационные группы работников, заработная плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени, чем других категорий (групп) работников. Для окончательного определения указанного контингента работников необходимым является проведение анализа эффективности организации заработной платы на базе социологического опроса.

3. Анализ организации оплаты труда

3.1. Анализ нормативно-правового обеспечения организации оплаты труда

Предполагает изучение документов, регламентирующих организацию оплаты труда в организации. Анализируются нормативные правовые акты по государственному регулированию оплаты труда, определяющие возможности коммерческой организации по управлению оплатой труда, а также соответствующие локальные нормативные правовые акты (коллективный договор, положение об оплате труда, положение(я) о премировании, положение(я) о надбавках и доплатах, положение о распределении коллективного (бригадного) заработка, положение об учетной политике организации и т.п.), оценивается их соответствие тру-

довому законодательству, отсутствие дублирования в них по условиям назначения различных выплат.

3.2. Анализ состояния организационно-технического нормирования труда

Предполагает оценку состояния нормирования труда в организации, его роли в организации оплаты труда и выявление возможностей совершенствования организации оплаты труда за счет повышения уровня нормирования. Анализ нормирования труда проводится по двум направлениям – охвату работников нормированием труда и качеству норм труда.

Изучение охвата нормированием труда предполагает:

- анализ общего количества норм труда, применяемых в организации, ее подразделениях, на отдельных видах работ, и их изменение за отчетный период;

- анализ доли работников, охваченных нормированием труда в организации, ее подразделениях и по категориям работников, и ее изменение за отчетный период;

- анализ организации работ по нормированию труда, в том числе работ по обновлению и поддержанию прогрессивности норм труда в связи с изменениями организационно-технических условий производства и этапами освоения продукции, товаров (работ, услуг);

- анализ действующей нормативной базы по труду и ее качества, в том числе оценка степени ее прогрессивности с учетом сроков действия нормативов и использования централизованно разработанных методических материалов и нормативов по труду.

Изучение качества норм труда предполагает:

- анализ удельного веса технически обоснованных норм труда как в целом по организации, так и по отдельным структурным подразделениям, видам работ;

- анализ распределения рабочих со сдельной оплатой труда по уровню выполнения норм труда;

- анализ уровня напряженности норм труда.

3.3. Анализ тарифного нормирования заработной платы

Предполагает изучение отдельных элементов тарифного нормирования, оценку роли тарифной системы в организации оплаты труда и выявление резервов в организации оплаты труда за счет совершенствования тарифной системы оплаты труда.

Исследование тарифного нормирования заработной платы предусматривает:

- анализ правильности наименования профессий рабочих и должностей служащих, тарификации работ и работников в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД);

- анализ уровня тарифной ставки первого разряда, применяемой в организации, осуществляется путем ее сравнения с величинами минимальной заработной платы (МЗП), бюджета прожиточного минимума (БПМ) и минимального потребительского бюджета (МПБ);

- анализ правильности формирования тарифных ставок (должностных окладов);

- анализ уровня тарифных ставок и окладов работников организации осуществляется путем их сравнения с величинами минимальной заработной платы, бюджета прожиточного минимума, минимального потребительского бюджета и изучения распределения работников по уровню ставок, окладов по отношению к БПМ и МПБ.

Анализ уровня тарифных ставок (окладов) и распределения работников по уровню ставок (окладов) позволит сделать выводы о выполнении в организации тарифной заработной платой функции воспроизводства рабочей силы соответствующей квалификации, а также позволит оценить ее способность стимулирования работников к повышению своей квалификации и переходу в более высокие разряды.

3.4. Анализ форм и систем оплаты труда

Предполагает оценку их соответствия организационно-техническим и технологическим условиям производства, типу производства, задачам, стоящим перед организацией (в том числе задачам по выпуску продукции, товаров (работ, услуг), повышению ее качества, экономии материальных ресурсов, эффективному использованию оборудования) с учетом обеспеченности организации кадровым составом и достигнутого уровня организационно-технического нормирования труда. При этом в первую очередь оценивается наличие обязательных условий применения сдельной и повременной форм оплаты труда и их систем. Отсутствие хотя бы одного из условий эффективного применения сдельной формы оплаты труда вызывает необходимость рассмотрения вопроса о введении повременной формы оплаты труда.

Сдельную форму оплаты труда целесообразно применять если:

- имеется количественный результат труда, который непосредственно зависит от конкретного работника;
- количественный результат труда может быть измерен;
- существует необходимость увеличения объема произведенной продукции или выполняемых работ, услуг;
- рост выработки вследствие применения сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

При использовании сдельной оплаты труда необходимо соблюдение ряда следующих требований:

- хорошо поставленный учет количественных результатов труда;
- эффективная организация нормирования труда и правильная тарификация работ;
- строгий контроль за качеством продукции (работ, услуг);
- нормальная организация труда, исключая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, нарядов, материалов, инструмента и т. п.;
- реальная возможность у работника увеличивать выпуск продукции (объем выполняемых работ, услуг) по сравнению с установленными нормами.

Повременная система оплаты труда применяется в следующих случаях:

- если количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- если количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления, выполнение функций хранения, распределения, наблюдения, контроля);
- если качество труда важнее его количества (например, обслуживание оборудования);
- если работа неоднородна по своему характеру (например, работа секретаря) и нерегулярна по нагрузке (например, работа преподавателя вуза);
- если работа является опасной (например, работа пожарного);
- если затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки.

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдение следующих требований:

- строгий учет и контроль за временем, фактически отработанным каждым работником;
- правильное присвоение работникам тарифных разрядов;
- применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников, исключающих различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня;
- рациональная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

3.5. Анализ системы доплат, надбавок и премирования

Предполагает оценку и сопоставление их размера, условий выплаты и круга работников, которым они назначаются с целью выявления возможного дублирования и оценки эффективности их применения. С этой целью анализируются:

- перечень надбавок и доплат, видов премий;
- круг работников, получающих надбавки, доплаты и премии;
- размер надбавок, доплат и премий;
- периодичность выплаты надбавок, доплат, премий;
- условия получения надбавок и доплат, а также условия и показатели премирования с точки зрения соответствия целям и задачам, стоящим перед организацией (конкретным подразделением), недопущения их дублирования и противоречивости;
- наличие зависимости показателей премирования от трудовых усилий конкретного коллектива (работника);
- напряженность показателей премирования;
- эффективность применения различных систем премирования (оценивается на основании анализа динамики показателей премирования, а также путем сравнения затрат на премирование с приращением финансового результата, вызванного изменением конкретного показателя премирования).

При этом:

- показатель доли работников, получающих надбавки стимулирующего характера, позволяет сделать вывод о рациональности использования этого элемента заработной платы. Массовое назначение работникам надбавок за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы и других надбавок стимулирующего характера свидетельствует о подмене их основной стимулирующей функции на компенсирующую (массовые

надбавки обеспечивают достижение определенного уровня оплаты труда и, таким образом, компенсируют низкий уровень тарифной части заработной платы);

– динамика показателя доли работников, получающих доплаты компенсирующего характера, позволяет сделать выводы об изменении условий труда в организации. Высокое значение этого показателя свидетельствует о том, что с улучшением условий труда связаны значительные резервы повышения эффективности использования фонда заработной платы;

– показатель доли премируемых работников позволяет оценить охват работников организации той или иной системой премирования (в том числе по категориям и группам работников). Высокое значение показателя свидетельствует о значимости конкретной системы (показателя) премирования для организации;

– показатель доли депремированных работников дает возможность оценить напряженность и достижимость показателей премирования. Невысокая доля депремированных работников при неудовлетворительной динамике показателей премирования указывает на недостаточную напряженность показателей премирования и неэффективность системы премирования в целом.

По результатам анализа определяются направления совершенствования системы стимулирования труда, в том числе при необходимости уточняется система надбавок, обновляются или корректируются системы премирования. В процессе анализа системы применяемых в организации надбавок и премий и определения направлений ее совершенствования необходимо руководствоваться нормативными правовыми актами в области оплаты труда.

4. Социологический анализ удовлетворенности работников организацией труда и заработной платы

Дополняет два предыдущих направления анализа и позволяет на основании неформальной информации оценить рациональность организации оплаты труда, определить возможности ее совершенствования, получить количественные ориентиры для планирования уровня заработной платы и формирования ее дифференциации и, таким образом, в определенной степени предупредить или ослабить возможную социальную напряженность в трудовом коллективе.

Анализ эффективности организации оплаты труда предполагает проведение единовременного опроса работников различных струк-

турных подразделений организации, различных категорий и профессионально-квалификационных групп работников способом анкетирования. В анкету следует включать четыре блока вопросов:

1) анализ мотивации работников к труду. Этот блок вопросов позволяет получить наиболее общую оценку системы материального и морального стимулирования в организации и выяснить, стимулирование каких направлений деятельности (достижения каких показателей) является эффективным и наоборот, а также изучить мнение работников по поводу развития системы материального и морального стимулирования труда;

2) анализ удовлетворенности работников организацией труда. Вопросы этого блока должны быть направлены на изучение мнения работников по уровню нормирования труда; возможности совмещения профессий, функций, возможности применения многостаночного обслуживания; организации рабочих мест, их обслуживания (обеспечение энергией, сырьем, материалами, полуфабрикатами, инструментом, приспособлениями, ремонт и наладка оборудования и т.д.); контроля качества продукции, товаров (работ, услуг); условий труда;

3) анализ удовлетворенности работников уровнем, динамикой и дифференциацией заработной платы. Вопросы этого блока ориентированы на получение определенных количественных ориентиров (абсолютных и относительных) для планирования уровня и дифференциации заработной платы. В частности, социологический опрос позволяет определить тот уровень заработной платы, при котором, она выполняет воспроизводственную и стимулирующую функции, установить величину порога осязаемости материального стимула;

4) анализ удовлетворенности работников действующей системой оплаты труда. Этот блок вопросов позволяет получить оценку применяемых в организации систем оплаты труда с точки зрения их простоты, логичности, непротиворечивости, соответствия задачам, стоящим перед организацией, а также изучить мнение работников о возможности их совершенствования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абакумова, Н. Н. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Н. Н. Абакумова, Р. Я. Подовалова. – Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1999. – 224 с.
2. Белавин, Д. Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Д. Я. Белавин; Казан. фин.-экон. ин-т. – Казань, 2008. – 23 с.
3. Волгин, Н. А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: монография / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин. – М.: РАГС, 2008. – 274 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2005. – 416 с.
5. Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Н. Долинина. – Минск: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.
6. Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – 315 с.
7. Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие / А. Л. Жуков; Акад. труда и соц. отношений. – М.: МИК, 2002. – 335 с.
8. Камазова, А. В. Функции и факторы оплаты труда: макро- и микроэкономические аспекты: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / А. В. Камазова. – Тула, 2002. – 151 л.
9. Лутохина, Э. А. Креативная трудоведение (начала инноватики): монография / Э. А. Лутохина. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008. – 253 с.
10. Мазин, А. Л. Экономика труда / А. Л. Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.
11. Мазманова, Б. Г. О функциях заработной платы и трансформации базовых оснований для их реализации / Б. Г. Мазманова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С. 26–31.
12. Мазманова, Б. Г. Управление оплатой труда: учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 368 с.
13. Мазманова, Б. Г. Функции заработной платы в трактовке российских ученых / Б. Г. Мазманова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 12. – С. 38–45.

14. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. – М.: Дело и сервис, 2007. – 752 с.
15. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник. В 2 т. Т. 2 / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина; под общ. ред. Ю. Г. Одегова. – М.: Альфа-пресс, 2007. – 924 с.
16. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 272 с.
17. Перевалова, Т. Ю. Заработная плата: функциональный аспект (вопросы методологии и теории): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Т. Ю. Перевалова. – Шуя, 1998. – 343 л.
18. Политика доходов и заработной платы / под ред. П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. – М.: Юристъ, 2000. – 456 с.
19. Рофе, А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.
20. Роцин, С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 398 с.
21. Рябчикова, Т. А. Реализация функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии / Т. А. Рябчикова // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 2 (3). – С. 9–12.
22. Самара, Н. А. Экономика и организация труда: учеб.-практ. пособие / Н. А. Самара. – Минск: БГЭУ, 2005. – 210 с.
23. Современная экономика труда: монография / В. В. Куликов [и др.]; под науч. ред. В. В. Куликова; Ин-т труда М-ва труда России (НИИ труда). – М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с.
24. Труд и социальное развитие: словарь / Е. В. Белкин [и др.]; гл. ред. Е. С. Строев. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
25. Фиськова, Л. Заработная плата и ее факторы / Л. Фиськова // Экономист. – 2009. – № 1. – С. 66–71.
26. Шевченко, С. В. Основные направления государственного регулирования оплаты труда / С. В. Шевченко // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 26–34.
27. Федченко, А. А. Оплата труда и доходы работников: учеб. пособие / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. – М.: Дашков и К°, 2004. – 552 с.
28. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 584 с.
29. Экономика и социология труда: учебник / под общ. ред. Р. Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М.: КноРус, 2009. – 328 с.

30. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М.: РАГС, 2010. – 368 с.
31. Экономика труда: учебник / под ред. Н. А. Горелова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
32. Экономика труда: учебник / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – 592 с.
33. Экономика и организация труда / И. М. Погорелова [и др.]. – Харьков: Фактор, 2007. – 640 с.
34. Экономика труда: теоретический и практический анализ: учебник / под ред. А. А. Федченко. – М.: Экзамен, 2007. – 510 с.
35. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: МГУ, 1996. – 800 с.
36. Эрхард, Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. – М.: Дело, 2001. – 352 с.
37. Яковлев, Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005. – 525 с.

Учебное издание

Долинина Татьяна Николаевна

**ПОЛИТИКА ДОХОДОВ
И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Тексты лекций

Редактор *Г. Ф. Швед*
Компьютерная верстка *К. В. Великода*
Корректор *К. В. Великода*

Издатель:
УО «Белорусский государственный технологический университет».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/227 от 20.03.2014.
Ул. Свердлова, 13а, 220006, г. Минск.