

**ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Particular qualities of labour stimulation nowadays are considered in the article.

Сфера стимулирования труда, как и другие сферы общественной жизни, имеет для каждого исторического периода свои особенности, которыми она отличается от предыдущих периодов. Отличительные особенности современного периода сложились под влиянием изменений, которые произошли в политической, экономической и социальной жизни страны после распада СССР, а также в результате практической реализации старых и новых форм стимулирования труда применительно к сложившимся условиям.

Прежде чем рассматривать особенности стимулирования труда в современных условиях, необходимо их каким-то образом классифицировать. Дело в том, что не все эти особенности являются равнозначными по своему качественному содержанию, масштабности, временной устойчивости.

Классифицировать особенности, по нашему мнению, можно: по сути их влияния и последствий на эффективность стимулирования труда – существенные, малосущественные, несущественные; по масштабам проявления – общие, частные, единичные; по форме общественной жизни – экономические, социально-психологические, организационно-технические, нормативно-правовые; по характеру возникновения – объективные и субъективные; по способу расположения на поверхности общественной жизни – внешние и внутренние; по качественному содержанию – положительные, отрицательные, нейтральные.

Наиболее значимой, существенной, общей и, безусловно, негативной особенностью современного стимулирования труда является резкое и большое снижение в нем морального аспекта, т. е. исчезновение многих прежних видов морального поощрения при полном отсутствии каких-либо новых. Так, почти повсеместно канули в прошлое такие виды стимулирования, как:

- объявление благодарности работникам в приказах по предприятию, не говоря уже о занесении их в трудовую книжку;
- вывешивание на доску почета предприятия, района фотографий лучших работников;
- присвоение в рамках предприятия званий лучших по профессии;
- признание работников и трудовых коллективов победителями в каком-либо виде соревнования;
- вручение территориальными и отраслевыми органами управления нагрудных знаков «Отличник», «Победитель»;
- занесение лучших работников в книгу почета и т. п.

Вместе с ними исчезли и некоторые виды материального поощрения, которые прилагались к моральному поощрению (как-то: денежные премии работникам, признанным «Лучшими по профессии», преимущества при прочих равных условиях при получении (строительстве) жилья или путевок в дома отдыха, санатории и т. д.).

Резкое сокращение моральных стимулов – это не только показатель ухудшения воспитательной работы на предприятиях, но и своеобразная реакция на деформацию и сужение мотивационного поля у самих работников. В этом поле все меньше остается места для восприятия трудовой деятельности как сферы удовлетворения духовных потребностей, реализации профессионального интереса и т. п.

Для подавляющего большинства работников доминирующим мотивом трудовой деятельности является зарабатывание денег для удовлетворения насущных потребностей, что связано с резким снижением уровня жизни населения в первые годы после распада СССР.

Вместе с тем уровень жизни никогда не являлся объективным основанием для игнорирования моральных стимулов в трудовой деятельности. Тем более нет таких оснований сейчас, когда уровень жизни населения начинает неуклонно расти. Дело том, что моральные стимулы нужно рассматривать не только как инструмент повышения количественных и качественных результатов труда работников, но и как способ усиления их мотивации к трудовой деятельности вообще. Не менее важным является и то, что моральное стимулирование способствует развитию моральной мотивации у работников, что, в свою очередь, повышает возможности морального воздействия на их трудовое поведение.

Существенной, внутренней особенностью современного состояния материального стимулирования является его низкая эффективность. Несмотря на то, что оплата труда осталась чуть ли не единственным мотивом к трудовой деятельности вообще, ее уровень организации на большинстве предприятий не стимулирует повышение производительности труда и качество продукции. И дело здесь не только в том, что на предприятиях, по существу, используются старые формы и системы оплаты труда без учета современных условий, главным образом социальных и экономических, но и в том, что оплата труда, начиная с органов государственного управления и заканчивая предприятиями, рассматривается односторонне, т. е. ее ставят в зависимость от производительности труда. При этом не учитывается то, что

оплата труда может выступать и как следствие, и как фактор эффективности.

Индивидуальная производительность труда работника эластична в зависимости от уровня заработной платы. Именно в этом проявляется стимулирующая функция заработной платы, что и делает оплату труда на предприятии важным фактором роста эффективности производства [1].

Низкая стимулирующая эффективность заработной платы изначально заложена низкими тарифными ставками, официально установленными для предприятий и организаций бюджетной сферы. Между тем именно тарифные ставки призваны отражать общественную значимость и сложность определенных видов труда. Их уровень уже сам по себе, без каких-либо доплат и премий, должен обеспечивать нормальное исполнение работниками своих трудовых обязанностей. Большинство предприятий небюджетной сферы выходят из этой противоречивой ситуации путем установления тарифной ставки 1-го разряда в 2–4 раза большей ее официального размера. На предприятиях же бюджетной сферы эта ситуация с каждым годом обостряется.

Объективная необходимость повышения доходов населения за счет заработной платы, с одной стороны, и искусственное сдерживание ее тарифной части – с другой, ведет к не обоснованному ни практикой, ни теорией росту в структуре заработной платы различных надбавок и премий.

Вместе с тем мировой опыт показывает, что именно тарифная часть выполняет стимулирующую функцию. Это подтверждается ограниченностью применения за рубежом премиальных выплат. У нас же почти половина средств, предназначенных для оплаты труда, резервируется на премии и различные доплаты, надбавки. Уже типичной становится ситуация, когда в заработной плате работника бюджетной сферы тарифная ставка составляет менее 50%. Например, учитель высшей категории, получая 450 тыс. руб. в месяц, имеет тарифную ставку всего лишь 178 тыс. руб.

Большой удельный вес премий в структуре оплаты труда работников при низких ставках не позволяет по-настоящему устанавливать и строго применять показатели и условия премирования. Дело в том, что невыполнение напряженных показателей (а других нельзя закладывать в положение о премировании) лишает работников премии, значительная часть которой по существу является оплатой их основных трудовых обязанностей без каких-либо дополнений к ним. Несправедливость такой ситуации вполне осознается как работниками, так и их нанимателями. В результате чего премия никак не увязана с итогами работы предприятия. Ее начисление производится почти автоматически, а единственные условия, с которыми она связана, являются условия депремирования. Такая организация премирования используется толь-

ко для поддержания у работников побудительной мотивации к труду, т. е. такой, которая основывается на страхе, угрозе, например, лишиться премии, потерять работу, понизиться в должности и т. п. Практически она направлена на узкий круг нерадивых работников.

Внешней, существенной и общей особенностью является применение в тарифной системе Единой тарифной сетки (ЕТС). Вначале она использовалась для предприятий бюджетной сферы, теперь – для всех предприятий независимо от форм собственности. Качественная оценка этой особенности в стимулировании труда зависит от конкретного периода современных условий.

В первые годы после развала СССР, когда инфляция носила галопирующий характер, ЕТС играла положительную роль. Она позволяла быстро регулировать заработную плату в зависимости от роста цен на потребительские товары.

Последние 3–4 года применение ЕТС играет безусловно отрицательную роль. Все ее изначальные недостатки и грубые ошибки, с которыми можно было мириться в период резкого спада экономики и с которыми потом продолжали мириться по инерции в период ее относительной стабилизации, стали тормозом на пути поступательного развития экономики.

Ущербность ЕТС заключается в том, что она объединяет необъединимое, т. е. делает то, что не имеет никакого обоснования даже в теоретическом плане. Объединять и одинаково ранжировать по сложности и общественной значимости *различные* виды трудовой деятельности, относящиеся к *различным* сферам общественной жизни, невозможно изначально. Каждая сфера имеет свои критерии оценки сложности работ. Измерение сложности работ посредством тарифного коэффициента 1-го разряда рабочего в видах деятельности, где их содержание никак не связано с содержанием труда людей рабочих профессий, – это, по меньшей мере, волонтаризм. Иными словами, как можно, например, сложный и другой по содержанию труд учителя, редуцировать через простой труд рабочего 1-го разряда. Вместе с тем это не означает, что сферы производства, образования, науки, медицинского обслуживания не могут быть каким-то образом увязаны между собой с точки зрения их относительной сложности и общественной значимости. Однако именно ЕТС не дает этого сделать. Она не позволяет избирательно регулировать оплату труда в каждой сфере отдельно, тем самым препятствует увязке различных сфер. Их надо освободить от примитивной и надуманной арифметической связи, которую представляет собой ЕТС.

ЕТС в сочетании со ставкой 1-го разряда не несет никакого единства даже для одинаковых и родственных видов трудовой деятельности. Например, слесарь или инженер бюджетной сферы имеет тарифную ставку в 2–4 раза ниже,

чем работники этих же профессий в небюджетных сферах, хотя формально они имеют одинаковые тарифные коэффициенты. В итоге единство остается только на бумаге. Между тем мировая практика добивается этого единства путем отраслевых и территориальных тарифных соглашений, которые не допускают резких различий в оплате труда работников одинаковой профессии и квалификации.

ЕТС не только не вносит никакого единства между бюджетной и небюджетной сферами, но и существенно искажает фактическую значимость различных видов труда внутри каждой из них, о чем наглядно свидетельствуют установленные коэффициенты возрастания тарифных ставок, тарифных коэффициентов – отношения тарифных коэффициентов последующих разрядов к тарифным коэффициентам последующих.

Получается парадоксальная ситуация – чем выше квалификационный разряд, тем меньшую он получает экономическую оценку. Межразрядная разница в тарифной оплате по наиболее сложным видам трудовой деятельности (инженерная, педагогическая, научная и т. п.) настолько мала (6–7%), что учет квалификации превратился в фикцию. Например, если работник повысит свою квалификацию с 13-го до 14-го разряда, то он получит прибавку к тарифному заработку в размере 6,9% ( $3,25 : 3,04 = 1,069$ ). В то же время если работник, занятый менее сложным видом деятельности, повысит свою квалификацию, например, со 2-го до 3-го разряда, то он получит прибавку в размере 16,3% к своей тарифной ставке ( $1,57 : 1,35 = 1,1629$ ). Девять лет назад нами уже приводились подобные примеры [2]. С тех пор ЕТС менялась не менее 5-ти раз. Однако какие бы математические формы не придавались ЕТС, она не может обслуживать развивающуюся экономику. Многократные манипуляции с тарифными коэффициентами ЕТС только лишней раз подтверждают это.

Внешней, общей и существенной особенностью является резкое снижение минимальной заработной платы (МЗП) – с 80% от уровня минимума потребительского бюджета (МПБ) в 1990 году до 10% в 1994 году. На этой или около этой отметки она оставалась вплоть до 1999 года [3]. Доведение в настоящее время МЗП до уровня бюджета прожиточного минимума (55–

60% от МПБ), является, безусловно, положительной особенностью новейшего этапа современных социально-экономических условий.

Внешней, общей, нормативно-правовой особенностью является широкое распространение контрактной системы найма работников. Качественная оценка этой особенности пока еще не однозначна.

Многие предприятия применяют контрактную систему не избирательно, а огульно. При этом чаще всего применяют краткосрочные контракты (на 1–2 года), что не способствует активному трудовому поведению работников. На наш взгляд, контракт имеет положительный эффект только в отношении ненадежных (в части трудовой дисциплины и профпригодности) и высококвалифицированных, перспективных работников (в части удержания их от неожиданного увольнения и создания им особых условий). Для работников нормативного типа, которых большинство на каждом предприятии, контрактная система не нужна. Их трудовое поведение может вполне определяться не контрактами, а действующим трудовым законодательством.

Частной, существенной и, безусловно, негативной особенностью стимулирования труда в современных условиях является выплата на ряде предприятий негосударственного сектора значительной части заработной платы в виде «черных конвертов».

Частной, несущественной особенностью является участие наемных работников в распределении прибыли предприятия на правах акционеров. Однако зарубежная и отечественная практика показывает, что наличие у работников акций не является для них основным мотивом их трудового поведения.

### Литература

1. Щербаков А. Совершенствование форм мотивации труда – необходимое условие роста его производительности // Человек и труд. – 2004. – № 2.
2. Коновальчик Г. О. МЗП: иллюзии и реальность // Ахова працы. – 1996. – № 8.
3. Коновальчик Г. О., Пасюк М. Ю. Анализ существующей практики установления и пересмотра минимальной оплаты труда // Бухгалтерский учет и анализ. – 1998. – № 10.