

УДК 331.2 : 629.5

Реформирование системы оплаты труда при создании предпринимательской среды в судоремонте

В.Е. Храпов¹, Т.В. Турчанинова²

¹ *Институт экономических проблем КНЦ РАН им. Г.П. Лузина, Анапты*

² *Мурманская академия экономики и управления, кафедра экономики и управления*

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы справедливого распределения заработной платы работников предприятий в современной России, исследованы принципы определения оплаты труда в плановой экономике и в странах с рыночной экономикой, изучена взаимосвязь отношения собственности и системы оплаты труда.

Abstract. In the paper problems of fair distribution of workers' salary on enterprises in the modern Russia have been considered, principles of payment in the planned economy and in the countries with the market economy have been investigated, the interrelation between the property and payment system has been studied.

Ключевые слова: оплата труда, судоремонтные предприятия, модернизация, конкурентоспособность
Key words: salary, ship repairing enterprises, modernization, competitiveness

1. Введение

В условиях рыночной экономики политика в области оплаты и стимулирования труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в эффективном и рациональном использовании рабочей силы.

Заработная плата и прежде всего ее размер, структура, распределение между различными категориями работающих является не только экономической, но и социальной категорией. Именно зарплата, отражая распределительные отношения, претерпела наибольшие изменения при переходе от плановой экономики к рыночной и имеет серьезную неопределенность, влияющую на эффективность работы предприятия.

2. Принципы определения заработной платы на судоремонтных предприятиях

Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам в настоящее время в целом по промышленности России составляет 45,5 % в ежемесячной оплате труда, а в отдельных отраслях лишь 30-37 %, в то время как в 1990 г. она составляла 74 %. При этом в странах с развитой экономикой оплата по тарифу в настоящее время достигает 90 % (Шепеленко, 2010).

Основная причина сложившейся ситуации в России заключается в том, что в ходе экономических реформ государство утратило свое воздействие на сферу трудовых отношений, на уровень и принципы распределения заработной платы. С переходом к рыночной экономике практически все промышленные предприятия отказались от "института" нормировщиков. На судоремонтных предприятиях были упразднены отделы труда и заработной платы.

В настоящее время справедливыми принципами распределения заработной платы никто на предприятиях не занимается, хотя оплата труда является краеугольным камнем в отношениях между работодателем и работниками (Турчанинова, Храпов, 2010). К сожалению, оплата труда в современной России не является гарантированной (кроме минимальной оплаты труда), что противоречит рыночным отношениям. Работник находится в полном неведении относительно того, как он должен работать лучше, чтобы увеличить свою заработную плату, и подобная ситуация характерна для предприятий любой формы собственности. Работник лишается возможности влиять на размер своего заработка, который зависит от того, как в конце месяца администрация (мастер), имея собственное представление о "справедливой" оплате труда, сформулирует итоговую ведомость.

При плановой экономике на судоремонтных предприятиях в основном производстве применялась сдельно-премиальная система оплаты труда для рабочих, организованных в бригады. Все работы, выполненные бригадами судоремонтников, описывались, нормировались технологами и нормировщиками. При закрытии выполненных работ мастеру не составляло труда определить сумму оплаты труда для бригады, умножив количество выполненных сметных часов на установленный тариф

стоимости часа. Далее в зависимости от разряда каждому из членов бригады распределялся сдельный заработок. Все судоремонтники понимали идеологию формирования условий оплаты труда, которая зависела от эффективности работы всей бригады и каждого члена бригады. Причем определение состава работ и их сметной трудоемкости инженерами-технологами и нормировщиками происходило по утвержденным, технически-обоснованным нормам.

В настоящее время практически все судоремонтные предприятия имеют собственные нормативные базы, которые в каждом конкретном случае согласовывают с заказчиком. И если в плановой экономике стоимость ремонта судна зависела от количества сметных часов, освоенных на судне, то в настоящее время судоремонтное предприятие согласовывает с заказчиком стоимость ремонта в целом. Далее судоремонтное предприятие само распределяет денежные средства по статьям себестоимости. И совершенно очевидно, что в некоторых случаях распределение средств на статью "заработная плата" происходит по остаточному принципу, не заботясь о том, хватит ли этих средств для покрытия всех расходов на оплату труда. При возникновении такой ситуации существует большая вероятность недоплаты рабочим за выполненную работу.

3. Система оплаты труда в развитых странах

Как показывает опыт, для стран с развитой рыночной экономикой характерна очень строгая регламентация в вопросах оплаты труда, цель которой заключается в обеспечении равной оплаты за равный труд. Этот принцип осуществляется через механизм коллективного договорного регулирования заработной платы, через систему соглашений разных уровней: общегосударственных, отраслевых, региональных и других, в которых фиксируется рыночная цена рабочей силы разной квалификации по отраслям и территориям. Цена рабочей силы, определяемая издержками воспроизводства работников различных профессий с разным уровнем квалификации, а также спросом и предложением на нее, является той нормой оплаты соответствующего труда, которая должна обязательно соблюдаться при заключении коллективного договора на самом нижнем уровне договорного регулирования оплаты труда, т.е. на уровне предприятия.

Изучая опыт рыночной экономики Германии в 1990 г., можно сказать о том, что вопросам заработной платы всегда уделялось огромное внимание, и главным в этой работе являлось государство. У каждой земли (региона) Германии имеется соглашение между работодателями и профсоюзами сроком на 5 лет, в котором оговорены все условия оплаты труда различных категорий работников, обязательных для выполнения всеми работодателями: размер оплаты, условия премирования, соотношения между категориями работников предприятия, сроки выплат и т.д. Причем уровень оплаты не зависит от отрасли, в которой работаешь: в энергетике или на машиностроительном предприятии. Уровень оплаты зависит только от квалификации (низкой, средней и высокой), остальные доплаты тоже оговорены и зависят от продолжительности работы на предприятии, решения конкретной задачи, ее важности и т.д. Контроль по разработке соглашения и его выполнения осуществляет региональная власть. Следует помнить, что в Германии действует прогрессивный налог на оплату труда, и тот, кто больше зарабатывает, тот больше платит налогов, которые государство использует для решения социальных и других нужд. Чем ответственнее должность у работника, тем выше оплата труда, но и налогов он платит больше.

Понятный, стимулирующий принцип оплаты труда, определенность в уровне заработной платы работника дает возможность при помощи экономических расчетов достаточно точно определить объем продукции, которую должен освоить (выпустить) рабочий в час, день, декаду, месяц. Такой принцип позволяет рассчитать производительность труда работника, и если он ее не обеспечивает, то принимаются меры, способствующие обеспечению желаемого результата. Но самое главное в такой ситуации то, что работник знает свой уровень заработной платы, а собственник устанавливает справедливую зависимость оплаты труда от результатов работы.

4. Эволюция отношения собственности и система оплаты труда

Существующее положение дел с оплатой труда в российской экономике связано, в первую очередь, с бездействием государства и, во вторую очередь, с действиями собственника, который так и не понял опасности несправедливой оплаты труда. Доктор экономических наук, профессор Лоскутов В.И. подробно раскрывает экономическую теорию отношения собственности и распределения в посткапиталистическом обществе, предупреждая о нежелательных последствиях несправедливого распределения доходов. "Хотя точных данных о том, при каком уровне дифференциации доходов населения происходит социальный взрыв, нет, история свидетельствует, что такая граница существует. Есть данные, что опасность взрыва становится высокой, когда на долю беднейших 40 % населения приходится всего около 10 % общей суммы доходов. В современной России она близка к этому" (Лоскутов, 2010). Конечно, нам бы не хотелось свои суждения свести к вульгарному представлению о

собственности (Лоскутов, 2010), но все же, необходимо помнить, что есть теория и есть практика жизни. По нашему мнению, зачастую экономические теории отличаются от реальной жизни и не всегда бывают востребованы в настоящий период времени. Бесспорно, что собственность влияет на многие процессы, происходящие в реальном секторе экономики, но наша российская действительность имеет свои особенности.

Исторический процесс развития судоремонтных предприятий обладает убедительной доказательной базой, подтверждающей, что с техническим развитием предприятия, с созданием новых направлений деятельности, происходит процесс организационных изменений, затрагивающих все аспекты деятельности предприятия. Все управленческие "революции" были вызваны выделением новых видов деятельности и их обособлением в результате разделения труда, сопровождающиеся изменениями условий оплаты труда. Так было и в плановой экономике. Если рассматривать исторические вехи развития теории управления в глобальном пространстве, то можно увидеть, что путь развития управления был связан с эволюцией собственности и появлением слоя профессиональных управляющих, не связанных непосредственно с собственностью на средства производства. После революции 1917 г. в России был нарушен эволюционный процесс дальнейшего развития отношений собственника и нанятого управленца. Государство являлось собственником повсеместно, а управляли производственными единицами народного хозяйства (предприятиями) назначенные управленцы. В тот период разногласий между собственностью, собственником и управляющим по вопросам эффективности управления и оплаты труда не возникало, т.к. были отработаны критерии решения этих вопросов. Для оценки эффективности работы судоремонтных предприятий были разработаны методики, позволяющие это сделать. Оплата труда всех категорий работающих на предприятии соответствовала утвержденному вышестоящей организацией Положению об оплате труда. Заработная плата в Советском Союзе имела социальную направленность, хотя такую систему окрестили "уравниловкой".

В России в 90-е годы в процессе осуществления рыночных преобразований вопросам преобразования государственной собственности было уделено большое внимание, а вопросами оплаты труда работников (например, высшего и управляющего состава) никто не занимался. При этом очевидно, что если не найти разумного сочетания решения вопросов оплаты труда и эффективного управления собственностью, то это серьезно повлияет на конечный результат работы судоремонтного предприятия.

В современной России управляющий и собственник могут получать свой доход из прибыли предприятия, хотя управляющему устанавливается оклад (как и всем работникам предприятия) согласно штатному расписанию или заключенному контракту. Но практика показывает, что основной доход управляющего складывается из различных премий, опционов и т.д., т.е. управляющий получает зарплату не только за счет затрат, отнесенных на себестоимость, но и за счет прибыли. В то же время собственник предприятия свой доход в виде дивидендов получает только из прибыли. Современный управляющий имеет возможность в процессе осуществления финансово-хозяйственной деятельности влиять на величину прибыли (он занимается оптимизацией прибыли), и это может "породить" злоупотребления (управляющий может "залезть в карман" собственнику). В результате этого может возникнуть конфликт, недоверие между управляющим и собственником.

Сложившаяся практика оплаты труда наемных управляющих в странах с развитой рыночной экономикой не одинакова и тоже имеет свои проблемы. Условно можно выделить два подхода к непосредственному решению вопроса оплаты труда высших наемных управляющих. Первый – англо-американский: оклад высших наемных управляющих составляет несопоставимо меньшую часть по сравнению с другими их доходами, которые многократно превышают зарплату рядовых сотрудников. Вторым подходом к оплате труда высших управляющих сложился в Японии и Западной Европе: оклад – это основная форма оплаты труда вне зависимости от результатов деятельности предприятий. Следует отметить, что разрыв в оплате труда высших управляющих и рядовых работников в этих странах во много раз меньше, чем в США и Великобритании (Акулов, 2009).

В России на предприятиях используют оба эти подхода, в зависимости от подготовленности к данному вопросу большинства собственников. И все-таки чаще в российской практике используется первый подход, который приводит к тому, что возникает колоссальный разрыв в оплате труда руководителей высшего звена по сравнению с оплатой труда рядовых сотрудников. При этом доля базовой оплаты труда высших менеджеров в их общем ежегодном доходе незначительна. Такая ситуация создает социальную несправедливость и вынуждает рядовых работников использовать потенциал судоремонтного предприятия и своего рабочего места для получения собственного дополнительного дохода. Причем использование работниками своего рабочего места в собственных интересах, а не в интересах предприятия – это огромная нерешенная проблема для судоремонтных предприятий. Например, работник отдела снабжения при покупке материалов и комплектующих изделий по заказам для ремонта судна создает себе круг "хорошо знакомых поставщиков". Используя свое служебное

положение, работники отдела снабжения обогащаются благодаря "хорошо знакомым поставщикам", у которых закупают сырье, материалы и комплектующие изделия по завышенным ценам (по сравнению с ценами, сложившимися на рынке). При этом снижаются стимулы к поиску других поставщиков, которые, возможно, могли бы решить проблемы судоремонтного предприятия с меньшими издержками или представить более эффективное и разумное предложение. Подобное отношение к предприятию может возникнуть практически на уровне любого подразделения и любого уникального работника. Сотрудники компании считают, что существующая практика "зарабатывания" – это нормально, и в ней нет ничего противозаконного.

В сложившейся ситуации возрастает значение контроля (административного, экономического и т.д.). Но осуществление повсеместного контроля в условиях российской действительности малоэффективно. Возможным решением существующих проблем может стать упорядочение элементов внутри предприятия, а также переход к малым структурным юридическим образованиям, но и это необходимо делать с большой долей осторожности.

В процессе эволюции собственности и управления в России многие собственники упростили подход к осуществлению функции контроля, считая, что "отставные" работники правоохранительных органов смогут обеспечить тотальный контроль на предприятиях, имеющих свою специфику (например, судоремонтные). Сам по себе контроль – это сложнейшая проблема для капитала. По мнению экспертов, контроль может иметь различные комбинации:

- 1) контроль осуществляют собственники капитала (контрольного пакета акций);
- 2) контроль осуществляют менеджеры (наемные управляющие), реальные собственники, в том числе и владельцы крупных пакетов акций, не участвуют в контроле и получают только дивиденды;
- 3) контроль осуществляют собственники и высшие наемные управляющие;
- 4) контроль осуществляет нанятое юридическое или физическое лицо, не являющееся ни собственником, ни высшим руководством.

В уставе любого акционерного общества заложена идея контроля, которая предусматривает распределение этой функции по различным ступеням иерархии управления: собрание акционеров, Совет директоров, исполнительный орган. Каждому из трех органов определены задачи по решению и контролю определенных вопросов управления обществом, но, к сожалению, эффективность этих решений не всегда бывает положительной. Основная причина заключается в том, что в состав этих органов входит человек, который может голосовать иррационально под внешним давлением (угроза, шантаж, лень), исходя из корыстных интересов (в результате подкупа) или в результате иных причин, не связанных с указанными выше. Опыт развитых стран с рыночной экономикой показывает, что в американских фирмах контроль осуществляют собственники и высшие наемные управляющие, в японских компаниях – собственники капитала. В российских компаниях контроль осуществляют менеджеры, а собственники не принимают участие в этом процессе и получают только дивиденды.

Желание эффективно управлять собственностью побуждает собственников проводить структурные преобразования в управлении компанией. Опыт показывает, что данные проблемы собственности – контроля – управления практически не касаются мелких и средних предприятий, особенно предпринимателей, так как в этих случаях сам собственник является управляющим и самостоятельно осуществляет контроль деятельности компании. Поэтому собственник при создании малых предприятий с целью обеспечения эффективного контроля должен поделить собственностью с управляющим. В современной России данная проблема нова для управления, а для стран с развитой рыночной экономикой она достаточно изучена. Так, в начале XIX века А. Берле и Дж. Минз приписывали наемным управляющим особую роль в жизни фирмы, которая сводится к тому, что именно к ним в значительной степени переходит контроль за деятельностью корпораций в условиях высококоразвитого рынка капиталов (*Berle, Means, 1932*).

5. Заключение

В настоящее время в российской экономике сложилась ситуация, когда собственник не стремится к использованию справедливой системы оплаты труда работников предприятия. Ведь совершенно очевидно, что собственность нельзя использовать эффективно, если на ней не будут работать люди. Необходимо создать такие условия, чтобы сотрудники использовали собственность не ради решения личных проблем, а были заинтересованы в эффективной работе предприятия, чтобы это был их собственный внутренний мотив. При этом собственник и управляющий должны быть заинтересованы в создании справедливых условий оплаты труда, которые являются непременным условием развития предприятия в рыночной экономике. К сожалению, к решению этого вопроса реальная российская экономика подойдет не скоро, т.к. в настоящее время нет востребованности в

знаниях, помогающих понять влияние экономической теории на развитие общества и построение рыночных механизмов.

Ситуация может измениться лишь тогда, когда изменится мышление у собственников и топ-менеджеров. Управляющие и собственники обязаны понять, что пока не будет создана справедливая система оплаты труда, невозможно проводить модернизацию российских предприятий и страны в целом. Мы все надеемся, что возможно изменить ситуацию к лучшему, и для этого необходимо сделать следующее:

1) создать новый профессиональный союз трудящихся, который будет защищать права трудящихся (как в развитых странах). Существующий "карманный" профсоюз и его лидеры никогда не смогут понять требования работника и необходимые условия для развития рыночной экономики;

2) государство должно усилить государственное регулирование трудовых отношений. Необходимо прекратить сложившуюся практику предоставления права на формирование условий оплаты труда администрации предприятий;

3) законодательно установить границы соотношения оплаты труда между различными категориями работающих. Установить прогрессивный налог на доходы физических лиц, налогообложение собственности и роскоши;

4) понять, что пока не произойдут изменения в мышлении собственников и управляющих, ждать справедливого распределения доходов в интересах общества не стоит, и наука в этом случае не поможет.

Литература

Berle F., Means G. The modern corporation and private property. N.Y., 1932.

Акулов В.Б. Теория экономических организаций. Учеб. пособие. *Петрозаводск, Изд-во ПетрГУ*, 296 с., 2009.

Лоскутов В.И. Отношения собственности и распределения в посткапиталистическом обществе. *Мурманск: Изд-во "Баренц-пресс", АРКТИКА: общество и экономика*, № 3, с.6-9, 2010.

Турчанинова Т.В., Храпов В.Е. Нововведения в системе оплаты труда как элемент инновационного развития компании. *Сб. науч. трудов. Актуальные проблемы экономики, политики и права. Мурманск, МАЭУ*, вып. 23, с.198-203, 2010.

Шепеленко Г.И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии. Учеб. пособие. *Ростов н/Д., издат. центр "МарТ"*, 544 с., 2010.