

Центр проблемного анализа и государственно-
управленческого проектирования

**С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян,
И.Ю. Колесник**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В РОССИИ И ТРУД

ОПЛАТА, МОТИВАЦИЯ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

Москва
Научный эксперт
2010

УДК 331.215.3:338.23

ББК 65.245-21

С 89

Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю.

С 89 Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность. Монография — М.: Научный эксперт, 2010. — 248 с.

ISBN 978-5-91290-097-6

В монографии, подготовленной Центром проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования (научный руководитель — доктор политических наук В.И. Якунин), решаются задачи взаимосвязи оплаты труда, его мотивации и производительности в контексте макроэкономической и демографической ответственности государства. Проведена диагностика современного состояния указанных институтов в России. Выявлена их критическая разбалансированность, приводящая наряду с монетаристской политикой к фактической экономической стагнации. Для изменения сложившейся ситуации предлагаются государственно-управленческие решения и соответствующие нормативные правовые инициативы. Работоспособность предлагаемых решений проверена на основе математических моделей.

Для политиков, государственных управленцев, научных работников, аспирантов, студентов.

УДК 331.215.3:338.23

ББК 65.245-21

ISBN 978-5-91290-097-6

© Центр проблемного анализа и
государственно-управленческого
проектирования, 2010

Содержание

Введение	4
Глава 1. Макропроблемы труда в государственной политике современной России	10
1.1. Социально-экономические функции оплаты труда: воспроизводство рабочей силы	10
1.2. Социально-экономические функции оплаты труда: мотивация к производительному труду	29
1.3. Макроэкономические функции оплаты труда	48
Глава 2. Производительность труда: факторная диагностика	64
2.1. Общие замечания	64
2.2. Факторы, зависящие от работодателя: роль государства в управлении экономическим развитием	88
2.3. Факторы, зависящие от работодателя: состояние основных фондов	100
2.4. Факторы, зависящие от работодателя: наука и инновации	110
2.5. Факторы, зависящие от работодателя: повышение квалификации работников	128
2.6. Факторы производительности труда, зависящие от работника	132
Глава 3. Мотивация, производительность и оплата труда как единый комплекс	152
3.1. Феноменология оплаты труда в России	152
3.2. Зарплатоемкость ВВП	184
3.3. Производительность труда в балансе предприятия и ВВП	189
3.4. История соотношения производительность — оплата труда	198
3.5. Прогноз эффекта повышения оплаты труда в России	205
Глава 4. Проект федерального закона «О доходах и оплате труда»	211
4.1. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О доходах и оплате труда»	211
4.2. Проект федерального закона «О доходах и оплате труда»	215
4.3. Проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в связи с совершенствованием государственного регулирования доходов и оплаты труда населения»	239
Заключение	241
Литература	243

Введение

Все необходимое для существования, процветания и развития человечества является результатом его труда. Какие бы рентные ухищрения ни применялись, суть заключается в том, что все созданное, потребляемое, ценное является плодами труда самого человека. Конечно, есть и так называемая виртуальная экономика¹, но рано или поздно экономические пузыри лопаются, нанося большой ущерб стране и ее гражданам.

Прогресс человечества всегда связан с трудом, независимо от того, носит ли он материальную или интеллектуальную направленность. Поэтому вопросы, касающиеся выработки мер стимулирования работника к производительному труду, повышения производительности труда, труда как источника существования и обеспечения человека, не только вечные, но являются и вопросами конкурентоспособности национальных экономик, успешности и безопасности стран, благополучия граждан любой страны.

По словам руководства нашего государства, «главная проблема сегодняшней российской экономики — это ее крайняя неэффективность. Производительность труда в России остается недопустимо низкой. Те же затраты труда, что и в наиболее развитых странах, приносят в России в несколько раз меньшую отдачу. И это вдвойне опасно в условиях растущей глобальной конкуренции и увеличивающихся затрат на квалифицированный труд, на энергоносители»².

Радикальное повышение эффективности экономики, следуя официальной точке зрения, должно происходить прежде всего на основе роста производительности труда. Особенно это акту-

¹ *LaRouche L.* Dialectical Economics an Introduction to Marxist Political Economy. Lexington (Mass): Heath, 1975; *Idem.* The Science of Christian Economy. Wash. (D.C.): Schiller Institute, 1991; *Idem.* The Science of Physical Economy as the Platonic Epistemological Basis for All Branches of Human Knowledge // Executive Intelligence Review. 1994. Vol. 21. N 9–11.

² Выступление Президента РФ В.В. Путина на расширенном заседании Государственного Совета «О стратегии развития России до 2020 года». 8 февраля 2008 года. Москва. Кремль // <http://president.kremlin.ru/appears/2008/02/08/1542_type63374type63378type82634_159528.shtml>.

ально для России, в которой в связи с демографическим кризисом исчерпала свои возможности экстенсивная модель развития. Однако данный вопрос не так прост, хотя в среде экономистов и даже политиков сформировалось упрощенное представление, что единственный «закон», описывающий условия роста производительности труда, — это требование опережающего роста производительности труда по отношению к росту оплаты труда.

Упрощенный взгляд на проблему роста производительности труда, к сожалению, не дает ответов на вопрос: а кто и что должен делать, чтобы повысить производительность труда? Призывы, существовавшие в бытность директивной экономики СССР, типа: «Работники и работницы, всемерно повышайте производительность труда!» (тогда вам повысят заработную плату) — уже давно не проходят. Производительность труда на самом деле зависит не только от мотивации работника, его квалификации, но еще и от состояния основных производственных фондов, организации управления производством. А последние два фактора отнюдь не относятся к «работникам и работницам», а касаются собственников, в том числе государства, и тех сложных систем стимулирования инновационного процесса, в ходе которого обновляются основные фонды, социальной ответственности бизнеса, налоговых и иных методов стимулирования сдержанности в области рентабельности.

Мотивации к производительному труду зависят не только от материального (оплата труда), но еще и от нематериального стимулирования. И в России, стране с традиционно сильными идейно-духовными установками населения, цивилизационно веками накопленной формулой общественного развития в виде повышенной социальности труда и общежития, это особенно актуально.

Оплата труда выполняет не только функцию воспроизводства рабочей силы и его мотивации, но и роль макроэкономического фактора, участвуя в формировании спроса на конечную продукцию в цепочке производственных обменов (здесь есть угроза инфляционных перекосов), участвуя в создании инвестиционного процесса в первичных звеньях упомянутой производственной цепочки через накопления населения и депозитно-кредитный банковский механизм денежной эмиссии и формирования кредитного портфеля в национальной эконо-

мике (напротив, снижает инфляцию). Поэтому вопросы труда носят не только подчеркнуто гуманитарный характер, влияя на демографический итог в стране³, но и существенный макроэкономический характер.

В настоящей работе рассматриваются макро- и микроэкономические функции труда, его производительности и оплаты, факторы роста производительности труда в зависимости от их адресата: государства, работодателя или работника. Подобный комплексный подход для российских специфических условий современности актуален и достаточно оригинален. Именно такая постановка вопроса позволяет предлагать конкретные государственно-управленческие решения. Конечной целью исследования является разработка рекомендаций государственному управлению по снятию неудачных, ошибочных и разбалансирующих экономическое и социально-политическое состояние страны социально-экономических решений.

При этом под работодателем понимаются не только собственники и организации любых организационно-правовых форм, но и государство как крупнейший работодатель.

Принципиален взгляд, согласно которому конечная или первичная ответственность за повышение производительности труда лежит прежде всего на государственных органах, управляющих экономическим развитием. Создание стимулов для наемных работников, мотивов для работодателей гармонизировать обсуждаемые вопросы, экономических условий, максимально благоприятных для ликвидации технологической отсталости, замены устаревшего оборудования, повышения квалификации кадров — прямая обязанность государственных органов, имеющих для этого все необходимые средства (рис. В1). Причем ясно видно, что адресовать высокополитически позиционированный призыв к повышению производительности труда только к наемному работнику, чтобы в ответ повысить ему заработную плату, по крайней мере неэффективно.

Более важны такие факторы, как состояние основных фондов, эффективность управления, которые непосредственно

³ Якунин В.И., Сулакишин С.С., Багдасарян В.Э. и др. Государственная политика вывода России из демографического кризиса / Под общ. ред С.С. Сулакишина. 2-е изд. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», Научный эксперт, 2007.

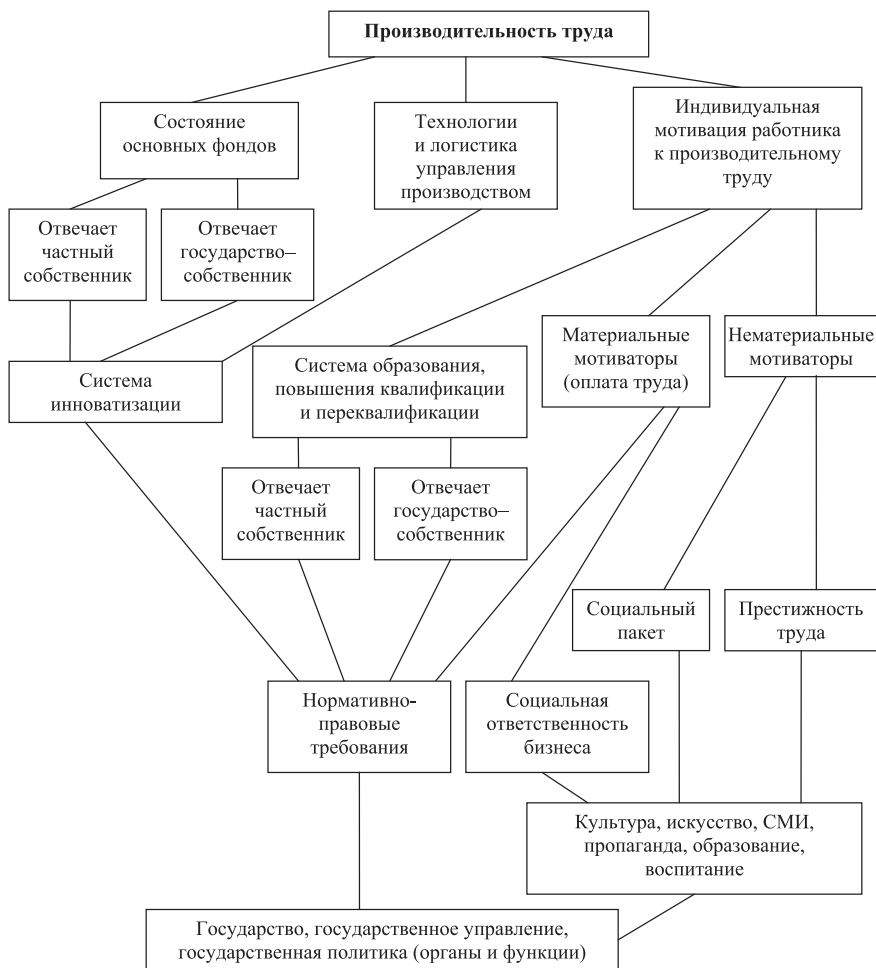


Рис. В1. Общая структура взаимосвязи факторов, определяющих высокую производительность труда

зависят от частного собственника, а в конечном счете от государства. В итоге даже уровень мотивации к труду каждого работника определяется условиями, создаваемыми работодателем. В России должна появиться государственная политика управления производительностью труда, соответствующие органы и управленческие функции. Поэтому сама эффективность государственного управления экономическим развитием безусловно является фактором роста производительности труда.

К сожалению, крайне политизированной, спекулятивной и лоббистски торпедируемой в государственной политике России остается тема доходов и оплаты труда. Достаточно сказать о беспрецедентно социально безответственной плоской ставке подоходного налога.

В результате выбора в современной России неработоспособной макроэкономической модели, как, впрочем, и в результате монетаристского обезденеживания российской экономики и предприятий, платежеспособность населения искусственно занижена. По подсчетам специалистов-экспертов⁴, оплата труда в России занижена в 2–2,5 раза. Экономического объяснения этому нет. Ссылка на то, что зарплата в России в разы меньше, чем в западных странах, из-за более низкой производительности труда, не выдерживает критики.

Кто же должен нести ответственность за повышение производительности труда? Если наемный работник, то, поскольку он может управлять лишь самим собой, у него для этого должна быть мотивация, а ее нет. Специальные исследования показывают, что существующий в России уровень зарплаты никак не может быть мотивацией для российских рабочих к более производительному труду. Дело в том, что жизненных благ на эти деньги не приобретешь: ни квартиру, ни хорошую автомашину, ни дачу. Такая зарплата — это лишь уровень выживания человека, ведущая не к мотивации, а, напротив, к фрустрации работника.

Государство несет ответственность за инновационный процесс в экономике, создавая для этого мотивы и стимулы, резервируя и реализуя соответствующие ресурсы. Однако в России положение дел с этим вопросом, мягко говоря, близко к точке замерзания.

Согласно монетаристской доминирующей политике, проводимой финансово-экономическим блоком Правительства, рост зарплаты «развяжет» инфляцию. В российских условиях демонетизированной экономики это просто неверно. Во-первых, повышение зарплаты поднимет производительность труда, а во-вторых, часть накоплений населения перейдет в сбереже-

⁴ Якунин В.И., Роик В.Д., Сулакишин С.С. Социальное измерение государственной экономической политики / Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007.

ния, которые могут стать инвестициями, наращивая предложение товаров и услуг на рынке потребительской продукции.

Обращаться только с призывами о повышении производительности труда к частному предпринимателю, собственнику бесполезно. Ничто не заставит его обновлять основные средства, если производимая им продукция и так раскупается, а рентабельность исчисляется десятками и сотнями процентов. Необходимо государственное регулирование. Государство должно выбрать такую таможенную, налоговую и инвестиционную политику, при которой работодателю было бы выгодно повышать производительность труда. Однако подобный подход в российской политике не применяется. Сам подход к инновационному процессу в России принципиально неверен. Предполагается, что если российский предприниматель купил за рубежом новейшее оборудование, то он — инновационно активный предприниматель. На самом же деле он своей покупкой поддержал инновационный процесс на Западе. В стране нет эффективной связки процессов: изобретатель — производитель — покупатель, связывать же эти звенья воедино должно государство.

Именно поэтому факторы производительности труда необходимо рассматривать во всех аспектах. Они должны быть увязаны с макроэкономической разбалансированностью, проблемой уровня оплаты труда, мотивацией и работника, и работодателя.

В целом речь идет о комплексной государственной политике, целевой функцией которой являются условия воспроизводства человеческого капитала и в результате — демографическое состояние в стране, а также эффективность национальной экономики.

Настоящая монография посвящена анализу российских проблем в указанной области и обоснованию государственно-управленческих мер по разрешению проблем, связанных с накопленными дисбалансами.

Авторы выражают искреннюю благодарность за помощь в работе и предоставленные материалы — профессору В.Д. Роику, А.Р. Бахтизину, а также выражают признательность сотрудникам Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования.