DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-09.22>

МОДЕРНИЗАЦИОННАЯ РОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

MODERNIZATION ROLE OF WAGES IN ENTREPRENEURIAL ACTIVITY

Графов А.В.*, доктор экономических наук

Grafov A.V. Doctor of Economic Sciences

Милованов Е.А., Немиров В.Н., кандидаты экономических наук

Milovanov E.A., Nemirov V.N., Candidate of Economic Sciences

Виноградова Е.А., магистрант

Vinogradova E.A., Graduate student

**Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте России, Москва, Россия**

Russian Academy of National Economy and Public Administration

under the President of Russia, Moscow, Russia

*E-mail: grafav@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Заработная плата играет важную роль в развитии предпринимательской деятельности, увеличения благосостояния народа. Заработная плата является важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда. В статье рассмотрены проблемы совершенствования системы заработной платы в контексте эффективной реализации её важнейших функций как фактора ускорения социально-экономического развития.

ABSTRACT

Wages play an important role in the development of entrepreneurial activities, increasing the welfare of the people. Wages are an important lever for material stimulation of growth and improvement of production. In order to continuously develop and improve production, it is necessary to create a material interest of workers in the results of labor. The article discusses the problems of improving the wage system in the context of the effective implementation of its most important functions as a factor in accelerating social and economic development.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Заработная плата, мотивация, социальная политика, предпринимательство.

KEYWORDS

Wages, motivation, social policy, entrepreneurship.

Экономическая цель развития хозяйствующих субъектов любого уровня и, в первую очередь, предприятий малого и среднего бизнеса – получение прибыли, которая является основой формирования как явных, так и нечетко обозначенных фондов, а именно резервного фонда, фонда развития производства, фонда социального развития коллектива и фонда материального поощрения.

При этом основным фактором, определяющим уровень социального обеспечения работников предприятия, является размер их заработной платы, в то время как размер премий из прибыли является дополнительным, но не главным фактором роста их социального уровня. Следует отметить, что законодательно регламентируется только минимальный размер оплаты труда (МРОТ), на который как на нижнюю границу должен ориентироваться менеджмент предприятия, в то время как верхняя граница и

заработной платы, и размера премий из прибыли (фонд материального поощрения) никакими нормативами не ограничиваются.

Из вышеизложенного следует, что экономической основой формирования качества жизни работников предприятия являются заработная плата (фонд заработной платы) и прибыль (фонд материального поощрения).

Модернизация экономики предполагает коренное обновление всех сторон функционирования общественного организма. Для решения этой глобальной задачи важен поиск факторов и резервов, использование которых будет способствовать решению этой задачи. Одним из таких факторов модернизации является совершенствование системы заработной платы в контексте эффективной реализации её важнейших функций.

Современные экономисты рассматривают заработную плату как категорию, формирующуюся на рынке труда. Оплата труда является результатом продажи наемным работником своей способности к труду и покупки ее работодателем. Условия данной купли-продажи закреплены в трудовом договоре. Заработная плата это, стоимость рабочей силы. Кроме того заработная плата может быть определена для работодателя как издержки, составляющие одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. В этой трактовке издержки на рабочую силу включают прямую заработную плату, которая связана с участием работника в производственном процессе, оплату отпуска, праздничных дней, дней нетрудоспособности, социальные взносы и налоги, связанные с использованием рабочей силы.

Заработная плата выступает в качестве многогранного явления. Будучи, по сути, интегральным феноменом, она выполняет несколько важных функций. Функции заработной платы в конечном итоге обуславливают ее структуру.

В ряду функций заработной платы выделяют социальную, регулирующую, воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), распределительную, ресурсно-разместительную, статусную функции, а также функцию формирования платежеспособного спроса населения. Все присущие заработной плате функции находятся в диалектическом единстве и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность и содержание заработной платы, её роль в модернизации воспроизводственного процесса, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования ее организации. Каждая функция есть часть единого целого (заработной платы), предполагающая не только существование других функций, но и содержащая в себе их элементы.

Социальная функция заработной платы, в основном, заключается в обеспечении реализации принципа социальной справедливости при установлении условий оплаты труда. Представляется, что при этом из всего многообразия понимания термина «социальный» подразумевается тот, который показывает на проявление заботы об индивидах как членах общества.

Регулирующая функция заработной платы проявляется в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости. Зарплата выступает рычагом регулирования трудового отношения работник – работодатель (отношения между индивидуальными способностями работника и потребностями работодателей в соответствующей рабочей силе).

Воспроизводственная функция заработной платы, с позиции экономики труда, реализует экономические интересы работника, который заинтересован в том, чтобы его заработная плата носила постоянный характер, гарантируя регулярный приток денежных средств, обеспечивающих не только удовлетворение основных, базисных, потребностей работника и членов его семьи, но и поддержание уровня жизни, считающегося в данном обществе приемлемым.

Стимулирующая (мотивационная) функция заработной платы – это ее свойство направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда (большого их количества, более высокого качества и т.д.) за счет обеспечения

взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Это выражается в том, что работодатель стремится установить и прямую, и косвенную зависимость размера заработной платы от количества, качества и результатов труда.

Между функциями заработной платы возможны противоречия. Одним из важнейших противоречий является противоречие между регулирующей и стимулирующей функциями заработной платы. Ведь регулирующая функция заработной платы позволяет добиваться сокращения в неравенстве доходов. Стимулирующая функция же, наоборот, порождает данное неравенство за счет материального поощрения работников, работающих наиболее качественно и производительно. На наш взгляд, данное противоречие должно быть устранено государством, которое при регулировании вопросов заработной платы должно стремиться обеспечивать реальное денежное содержание заработной платы. В частности, надо установить величину минимального размера оплаты труда (МРОТ), соотносимую с реальной стоимостью потребительской корзины в данном регионе, а также проводить разумную налоговую политику, чтобы работодатель и работник были заинтересованы соответственно в начислении и получении выплат стимулирующего характера при оптимальном их налогообложении. В настоящее время МРОТ в РФ установлен на уровне 7800 рублей, или 132 дол. США, что меньше прожиточного минимума составляющего на 2017 год 10600 рублей. Это означает, что работающий человек не имеет возможности не только содержать семью, но и элементарно удовлетворять свои минимальные потребности.

Наши либеральные экономисты (А. Кудрин и др.) увязывают низкую заработную плату в России с недостаточным уровнем производительности труда по сравнению с развитыми странами. Но, например, по производительности труда Россия отстаёт от той же Франции примерно в 2,5-3 раза. А как же французский уровень МРОТ?

Минимальная зарплата во Франции обозначается аббревиатурой SMIC - Le Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ставка минимальной зарплаты распространяется на всех работников, независимо от того, оплачивается ли их труд за отработанные часы, за эффективность, за выполненные задания и т. д., работают ли они на полную ставку или на неполную. Единая минимальная зарплата гарантирует нормальную покупательную способность работникам, получающим самые низкие зарплаты на рынке труда.

Таблица 1 – Среднемесячная заработная плата в субъектах Центрального федерального округа РФ в 2016 г. в руб. и дол. США (1\$= 59,00 по курсу Банка России на 14 февраля 2017 г.)

Субъекты Российской Федерации	Среднемесячная зарплата, тыс. руб.	Среднемесячная зарплата, \$
Российская Федерация	36,20	613,55
ЦФО РФ	43,78	742,03
Белгородская область	27,28	462,37
Воронежская область	26,07	441,86
Курская область	22,77	385,93
Липецкая область	24,64	417,62
Московская область	42,46	719,66
Тамбовская область	21,45	363,55
Орловская область	16,83	285,25
г. Москва	66,88	1133,55

Также как и в России, МРОТ во Франции законодательно устанавливается с начала года. С 1 января 2016 года ставка SMIC составляет 9,61 € в час, или 1448,52 € в месяц до уплаты налогов. Минимальная зарплата в месяц рассчитывается исходя из 35 рабочих часов в неделю. Работодателям, выплачивающим зарплаты ниже минимального уровня, грозит штраф в размере до 1500 евро за каждого работника. То есть в России МРОТ ниже французского в 11-12 раз.

МРОТ лежит в основе и среднемесячной заработной платы, уровень которой в РФ также не выдерживает критики. Как видно из таблицы 1 даже в Центральном

федеральном округе РФ наблюдается существенный разрыв в уровне средней заработной платы, от 16830 в Орловской области до 66880 руб. в г. Москве, то есть около 4 раз. Если же сравнить Орловскую область с Московской областью, то и здесь разница составит более 2,5 раз. Что касается Липецкой области, то разрыв в уровне среднемесячной зарплаты с аналогичным показателем по Центральному федеральному округу составляет 1,77 раза, а по отношению к Москве – 2,7 раза. При этом трудно предположить, что различия в уровне производительности труда в столичном регионе и в провинции столь существенны. Причина всё-таки видимо в том, что в России отсутствует продуманная социальная политика в контексте её региональной составляющей в целом и заработной платы в частности.

Сравнительный анализ средней заработной платы по регионам России по-прежнему показывает углубляющуюся тенденцию к увеличению разрыва между центром и провинцией: деньги практически оседают в Москве и в меньшей степени второй неофициальной столице РФ – Санкт-Петербурге. По нашим оценкам деформация финансовых потоков в РФ привела к тому, что примерно 70% объёма финансовых ресурсов сосредоточено в Москве, около 20% в Петербурге ну а остатки (10%) в остальных регионах страны.

Таблица 2 – Среднемесячная заработная плата в странах СНГ и других странах мира в 2016 году (1\$= 59,00 по курсу Банка России на 14 февраля 2017 г.)

Страны мира	Среднемесячная зарплата, \$	Среднемесячная зарплата, руб.
Норвегия	4650	274000
США	4460	263000
Германия	4150	244000
Франция	1448	85000
Польша	1440	84000
Эстония	1240	73000
Словакия	1050	61000
Румыния	660	38000
Россия	613	36000
Казахстан	370	21000
Беларусь	350	20000
Украина	200	11800

В 2016 году зарплаты россиян заметно выросли по сравнению с 2015 годом, в среднем по стране они повысились на 12%. Впрочем, это касается только номинала в национальной валюте – российском рубле. Если взять аналогичный показатель в долларах США, здесь наблюдается дальнейшее проседание. Средняя зарплата россиян по-прежнему значительно меньше, чем у соседних стран Прибалтики и бывшего соцлагеря, где оплата труда, например, в Эстонии, Словакии и Польше уже в разы больше, чем в России, хотя экономический потенциал этих стран не сравним с российским (см. таблицу 2). Как результат, в настоящее время из-за низкой реализации функций заработной платы, и прежде всего её стимулирующей (мотивирующей) функции, более 50 % работников реального сектора экономики в РФ еле сводят концы с концами, практически живут впроголодь. Именно поэтому работники не в полной мере реализуют свой физический и интеллектуальный потенциал в процессе трудовой деятельности, что конечно не способствует высокой производительности труда.

Что же в этом контексте предпринимается нашим правительством. Незначительное укрепление рубля в последнее время, подвигло Правительство РФ выдвинуть идею о деноминации национальной валюты, которую с воодушевлением поддержал наш Центральный банк. Решается вопрос лишь о её размерах. Безусловно, реализация этой идеи приведёт к очередному падению реальной заработной платы и как следствие снижению уровня жизни в стране.

Также необходимо отметить влияние уровня заработной платы на развитие важнейших отраслей национальной экономики. На примере строительной отрасли

можно сделать вывод о том, что низкий уровень средней заработной платы не дает возможности большинству населения приобретать в собственность квартиры или строить индивидуальные жилые дома. Ситуацию в сфере обеспечения населения собственным жильем усложняют также высокие процентные ставки по ипотечным кредитам и высокая цена за квадратный метр. К перечисленным факторам необходимо добавить и то, что низкий темп роста объемов строительства жилых и производственных объектов не дает возможности развиваться предприятиям производящим строительную продукцию. Многие предприятия производящие строительную продукцию находятся в неустойчивом финансовом состоянии из-за недостаточных объемов строительства и продаж готового индивидуального жилья. Похожая ситуация и в сельском хозяйстве. Несмотря на то, что сфера сельского хозяйства находится на втором месте по тем роста уровень заработных плат в данной сфере очень низкий и требует кардинального изменения.

Кардинальные изменения в подходах к расчёту МРОТ в России является одним из существенных резервов экономического роста, модернизации экономики и повышения производительности труда, повышения уровня жизни населения. Вместо введения системы различных социальных пособий малоимущим, например введения продовольственных карточек, чем ещё озаботилось наше правительство в последнее время, нужно платить работающим людям реальную заработную плату соответствующую их трудовому вкладу, цивилизационным нормам потребления, мотивирующую высокопроизводительный труд. А пока во многих случаях действует известный принцип «они делают вид, что нам платят, ну а мы делаем вид что работаем».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Графова Г.Ф., Графов А.В., Шахватова С.А. Использование методов регрессионного анализа при оценке бизнеса // Аудитор. 2014. №12 (238). С. 72-77.
2. Докукина И.А., Полянин А.В. Формирование стратегического управления затратами на инновационное развитие в условиях повышения конкурентоспособности региона // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. №2. С. 219-225.
3. Инновационно-инвестиционная деятельность предприятий/ Аврашков Л.Я., Графова Г.Ф., Графов А.В., Шахватова С.А. // Липецкий филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Москва, 2015.
4. Инновационно-инвестиционное развитие предприятий металлургического комплекса: теория и практика: монография / Аврашков Л.Я. и др. // Москва, 2010.
5. Полянин А.В. Концептуальная модель региональной инновационной системы // В сборнике: Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов. Международная научно-практическая конференция: материалы и доклады, 2015. С. 10-13.
6. Экономика организаций (фирмы) / Аврашков Л.Я., Графова Г.Ф., Графов А.В., Шахватова С.А.// Учебное пособие для магистров / Москва, 2014.
7. Шахватова С. А., Аврашков Л. Я., Графова С. А. К вопросу о взаимосвязи показателей экономического и социального развития предприятий // Аудитор. 2014. №10 (236). С. 86-90.
8. Экономические основы формирования производственной инфраструктуры / Макарова Ю.Л., Полянин А.В., Суровнева В.А.Орел, 2016.
9. Evrokatalog.eu, SIA Alliance Media
10. Средняя зарплата в 2016 году по регионам России и другим странам мира, сайт bs-life.ru

© 2017 by the authors. Licensee RJOAS, Orel, Russia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>