

## ЭКОНОМИКА РЕГИОНА / ECONOMY OF A REGION

http://regionsar.ru

ISSN 2413-1407, eISSN 2587-8549

УДК 331.2:332(470+571)

DOI: 10.15507/2413-1407.102.026.201801.68-89

### С. В. САВИНА **ОСЛАБЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Ключевые слова:* регион; оплата труда; воспроизводственная функция; покупательная способность; средняя заработная плата; реальная заработная плата; стимулирующая функция

**Введение:** в связи с тем что механизм организации модели оплаты труда на предприятиях регионов России находится в стадии трансформации, ярко выраженный интерес представляют методологические и методические подходы к формированию системы механизмов стимулирования и оплаты труда. Поэтому в настоящее время ведутся исследования, связанные с разработкой и совершенствованием форм и методов стимулирования трудовой деятельности работника. Это предопределяет актуальность проведения исследований в области реформирования системы оплаты труда с последующей разработкой основных направлений в сфере полноценной реализации воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы.

**Материалы и методы:** в процессе исследования использованы данные различных статистических сборников. В качестве методологической основы применялся комплексный подход к изучению рассматриваемых проблем в контексте с диалектическим подходом к результатам исследования, сформулированных в форме выводов, заключений, предложенных рекомендаций, позитивно влияющих на процесс познания и преобразования в области совершенствования и развития механизма организации оплаты труда.

**Результаты исследования:** выявлены проблемы в области оплаты труда, касающиеся реализации действия двух основополагающих функций заработной платы — воспроизводственной и стимулирующей, являющиеся помехой в повышении эффективности и результативности труда работников. Предложен перечень направлений в области повышения воспроиз-

САВИНА Светлана Владимировна, доцент кафедры строительных материалов и технологий Национального исследовательского Мордовского государственного университета, кандидат экономических наук (430005, Россия, г. Саранск, ул. Большевикская, 68) (e-mail: savinasv2017@mail.ru).

© Савина С. В., 2018

водственной функции заработной платы, усиления стимулирующей роли оплаты труда, приводящих к более производительному труду работников и улучшению качества трудовой жизни населения.

**Обсуждение и заключения:** устойчивое функционирование экономики неразрывно связано с развитием производства. Решение обозначенной проблемы зависит от уровня заинтересованности работников в качественном и высокопроизводительном труде на основе существования сильной, прямой и всячески поддерживаемой взаимосвязи между доходом и фактическим трудовым вкладом работника. Полноценная реализация действия воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы является основополагающим фактором, положительно влияющим на качественный труд работников. Усиление действенности данных функций невозможно без решения проблем, накопившихся в области оплаты труда в настоящее время, что предполагает их глубокое исследование и выработку основных направлений их решения. Предложения по усилению роли воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы и их практической реализации могут быть использованы при формировании механизма организации и реформирования системы оплаты труда на предприятии, в процессе совершенствования ключевых направлений регулирования оплаты труда.

**Введение.** Оплата труда призвана обеспечивать решение как минимум двух крупных жизненно важных проблем: воспроизводства рабочей силы и мотивации к труду, а значит, заинтересованности работников в результативности функционирования своих организаций, в развитии экономики регионов, страны и общества в целом<sup>1</sup>. Оплата труда играет ключевую роль в формировании качества трудовой жизни населения. Низкое качество трудовой жизни предопределено функционирующим механизмом распределения материальных благ. Заниженная доля потребления, которой отличался советский период, сохранилась в современных условиях и национальной экономике.

В последнее время стало снижаться соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума (ПМ), что говорит о заниженной оценке рабочей силы. Отсюда одна из главных проблем в сфере оплаты труда, привлекающая основное внимание, в современных условиях сводится к низкому размеру заработной платы значительной составляющей доли работающего населения, в результате чего нарушено действие одной из ее основных функций — вос-

<sup>1</sup> См.: Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия / под общ. ред. В.И. Плакси, Р. Крумма, Н.А. Волгина. М.: Полиграф сервис, 2009. С. 16.

производственной. Невозможность полной компенсации затрат работника может сопровождаться опасностью снижения темпов экономического роста в целом на уровне экономики: низкая заработная плата снижает мотивацию работников в процессе трудовой деятельности, негативно отражаясь на действенности стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы, а также может повлечь за собой социальные последствия в виде усиления материального дисбаланса в обществе.

Проблемы в области оплаты труда в современных социально-экономических условиях касаются также систематического отставания минимального размера оплаты труда (МРОТ) от величины ПМ. Минимальная заработная плата имеет свою функциональную нагрузку. Одна из целей установления МРОТ состоит в уменьшении дифференциации работников по доходам. Следует отметить, что установление МРОТ способствует реализации социальной функции: для категории низкооплачиваемых работников выравнивание доходов осуществляется вследствие установления МРОТ, что может послужить источником выхода этих работников из категории бедных слоев населения [1—2].

Развитие социально-трудовых отношений в области оплаты труда невозможно без решения обозначенных проблем, что предполагает их дальнейшее изучение.

**Обзор литературы.** Научная литература содержит обширные исследования экономической сущности заработной платы, систем организации оплаты труда, механизма формирования, регулирования заработной платы и доходов населения, роли оплаты труда в структуре доходов и направлений социальной политики в период трансформации социально-экономической системы России.

Новые подходы к организации оплаты труда в разрезе конкретных предприятий разрабатывались в рыночных условиях хозяйствования и должны были обеспечивать мотивацию к труду. Н. А. Волгин, проведя анализ мотивационных процессов и анализируя воздействие разнообразных мотивов на поведение работников, подготовил методические подходы «бестарифной» системы оплаты труда на уровне предприятия. На основании представленной методики предприятия получили возможность разрабатывать критерии и оценочные коэффициенты квалификации и результативности труда со-

трудников. К «бестарифным» моделям оплаты, получившим наибольшее распространение, относятся: модель, в основе которой лежит построение «вилки» соотношений в оплате труда разного качества, и универсальная рыночная система оценки и оплаты труда<sup>2</sup>.

В первые годы переходного периода к рыночной экономике С. Л. Осипов рассматривает в качестве развития тарифной системы применения непрерывных тарифных ставок на основании развивающейся квалификации работников, использования единой тарифной сетки для оплаты труда всех сотрудников предприятия. Он проводит четкую грань между фиксированной квалификацией работника, в качестве которой могут выступать тарифный разряд, классность, диплом о высшем образовании по определенной специальности и т. д., и реально имеющейся компетентностью работников, которая определяется эрудицией сотрудника, его общей культурой, интересами коллектива и другими психологическими качествами работников<sup>3</sup>.

Другие российские ученые (Б. М. Генкин<sup>4</sup>, Б. Г. Мазманова<sup>5</sup>, Р. А. Яковлев<sup>6</sup> и др.) разрабатывают системы оплаты труда, в основу которых заложена многоразрядная и многоуровневая тарифная сетка, оценка стоимости рабочего места, трудовой рейтинг работника, система «плавающих окладов» и др. Н. А. Волгин и Е. Валь [3], В. Н. Бобков [4] и др. указывают на необходимость повышения уровня оплаты труда.

**Материалы и методы.** Теоретической и методологической базой исследования послужили общенаучная методология, системный подход к решению социально-экономических проблем. В процессе проведения исследования применялись

<sup>2</sup> См.: Волгин Н.А. Мотивационный механизм взаимосвязи доходов работника и результативности производства: дис. ... д-ра экон. наук. М., 1993. 350 с.; Волгин Н.А. Новая модель оплаты труда. М.: Луч, 1992. 150 с.

<sup>3</sup> См.: Осипов С.Л. Заработная плата как цена труда и ее регулирование на предприятиях промышленности в переходной экономике: дис. ... д-ра экон. наук. Хабаровск, 1997. 355 с.

<sup>4</sup> См.: Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. 352 с.

<sup>5</sup> См.: Мазманова Б.Г. Формирование системы управления оплатой труда на российском предприятии: дис. ... д-ра экон. наук. Екатеринбург, 2001. 368 с.

<sup>6</sup> См.: Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005. 448 с.; Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. 343 с.

методы, отражающие единство исторического и логического анализа, а именно функциональный, структурный и комплексный, а также были реализованы принципы сравнения, экспертных методов и др. При разработке темы использованы данные различных статистических сборников в области оплаты труда, качества и уровня жизни населения.

**Результаты исследования.** В современных социально-экономических условиях в регионах России наблюдается ослабление действия двух основополагающих функций заработной платы — воспроизводственной и стимулирующей.

В качестве оценки реализации воспроизводственной функции на конкретный период можно принять отношение заработной платы работника или МРОТ к величине ПМ. Отношение МРОТ к величине ПМ трудоспособного населения в первые годы перехода на рыночные условия хозяйствования было крайне низким (1992 г. — 36,8 %, что сопровождалось последующим ухудшением ситуации в этой области: 1995 г. — 16,0 %, 2000 г. — 10,9 %).

С 2001 г. катастрофическое, на наш взгляд, положение начинает немного выправляться, в последующие годы вновь возвращается отрицательная динамика. Только в 2016 г. намечается слабая положительная тенденция — 75,8 %. Таким образом, в 2009 г. возможность роста МРОТ кажется вполне реалистичной, чего нельзя отметить в последующие годы. Однако далее наблюдается возвращение этого показателя в отрицательную плоскость и его падение на 1 июля 2017 г. до величины 72,8 % и обратный переход к положительной динамике только с 1 января 2018 г. до уровня 85,0 % (табл. 1).

Рассмотрим соотношение МРОТ и ПМ на 1 января 2018 г. на примере ряда российских регионов. 20 апреля 2007 г. принят Федеральный закон «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием электронных средств платежа» от 22 мая 2003 г. № 54-ФЗ, в котором регионам разрешалось устанавливать с 1 сентября 2007 г. уровень МРОТ, исходя из своих экономических возможностей, но не ниже федерального значения<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> См.: Федеральный закон «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием электронных средств платежа» от 22 мая 2003 г. № 54-ФЗ // Справ.-прав. система «КонсультантПлюс» (дата обращения: 03.01.2018).

Таблица 1

## МРОТ и ПМ

Срок, с которого установлен МРОТ	Минимальный размер оплаты труда, руб. в мес.	Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб.	Соотношение МРОТ и ПМ, %
01.07.2000	132	1 210	10,9
01.01.2001	200	1 500	13,3
01.07.2001	300	1 500	20,0
01.05.2002	450	1 808	24,9
01.10.2003	600	2 112	28,4
01.01.2005	720	2 293	31,4
01.09.2005	800	3 292	24,3
01.05.2006	1 100	3 400	32,4
01.09.2007	2 300	3 950	58,2
01.01.2009	4 330	5 153	84,0
01.06.2011	4 611	6 369	72,4
01.01.2013	5 205	7 306	71,2
01.01.2014	5 554	8 050	69,0
01.01.2015	5 965	9 701	61,5
01.01.2016	6 204	9 866	62,9
01.07.2016	7 500	9 889	75,8
01.07.2017	7 800	10 701	72,8
01.01.2018	9 489	11 635	85,0

Мониторинг по определению региональных стандартов в области МРОТ показал, что на 1 января 2018 г. в 49 регионах размер МРОТ соответствует общефедеральному уровню и равен 9 489 руб. По данным, на рассматриваемый период времени в 36 регионах реализовано право устанавливать МРОТ выше федерального (табл. 2).

Повышение регионального МРОТ происходит через дополнительные соглашения (Республика Марий Эл, Тюменская область, Ульяновская область и ряд других) и через региональные трехсторонние соглашения (Белгородская область, Москва, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра и др.), а также через постановления правительств (Нижегородская область, Ставропольский край), региональное законодательство (Республика Бурятия, Республика Калмыкия и др.).

Наиболее значительное превышение регионального МРОТ по сравнению с общефедеральным наблюдается на 1 января 2018 г. в таких регионах, как Москва (превышение составляет 9 253 руб.), Камчатский край (8 871 руб.), г. Санкт-Петербург (7 789 руб.). При этом в ряде регионов МРОТ соответствует уровню ПМ региона или выше него (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ленинградская область, Московская область и др.).

Таблица 2

**Соотношение МРОТ и ПМ  
на примере отдельных регионов России на 1 января 2018 г.<sup>8</sup>**

Регион	МРОТ, руб.	ПМ трудо- способного на- селения, руб.	Отношение МРОТ к ПМ, %
Астраханская область	9 489	10 009	94,8
Амурская область	9 489	11 795	80,4
Архангельская область	9 489	13 011	73,0
Брянская область	9 550 (для бюджетного сектора), 10 615 (для внебюджетного сектора)	10 428	91,6
Владимирская область	9 489	10 594	89,6
Воронежская область	9 489	9 271	102,4
Ивановская область	9 489	10 993	86,3
Калининградская область	11 000	11 710	93,9
Ленинградская область	11 400	10 147	112,3
Москва	18 742	18 453	101,6
Московская область	13 750	13 146	104,6
Оренбургская область	9 489	9 218	102,9
Республика Коми	10 000	13 420	74,5
Республика Марий Эл	10 047	9 989	100,6
Республика Мордовия	9 489	8 898	106,6
Республика Саха (Якутия)	17 388	17 586	98,9
Республика Татарстан	9 489	9 269	102,4
Республика Тыва	9 489	10 257	92,5
Республика Хакасия	9 489	10 079	94,1
Санкт-Петербург	17 000	11 868	143,2
Саратовская область	9 489	9 402	100,9
Ханты-Мансийский автономный округ — Югра	9 489	15 632	60,7
Чукотский автономный округ	9 489	20 396	46,5
Чеченская Республика	9 489	9 844	96,4
Чувашская Республика	9 489	9 303	102,0
Ямало-Ненецкий автономный округ	16 299	16 711	97,5
Ярославская область	10 002 (для коммерческих работодателей), 9 489 (для бюджетников)	10 469	95,5
			90,6

<sup>8</sup> Составлено по: Минимальный размер оплаты труда — 2018. URL: <http://glavkniga.ru/situations/k505185> (дата обращения: 13.01.2018); Прозиточный минимум по регионам РФ в 2017 г. и в 2018 г. URL: <http://potrebkor.ru/prozhitochnyi-minimum.html> (дата обращения: 13.01.2018).

Таким образом, ряд регионов самостоятельно повышает МРОТ в соответствии со своими экономическими возможностями. Этот шаг приветствуется со стороны профсоюзов, так как отражает положительную динамику приближения МРОТ к ПМ региона или доведение МРОТ до величины ПМ, тем самым создавая условия для повышения действенности воспроизводственной функции заработной платы на территории этих субъектов Федерации.

Однако есть ряд регионов, в которых отношение МРОТ к ПМ находится на крайне низком уровне (Чукотский автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ). В таких условиях трудно осуществить не только расширенное, но и простое воспроизводство рабочей силы.

На основании Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения МРОТ до ПМ трудоспособного населения» от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ<sup>9</sup> МРОТ установлен с 1 января 2018 г. на уровне 9 489 руб.

Следует отметить, что в случае МРОТ, равного ПМ трудоспособного населения, работник не имеет средств для содержания семьи и воспитания детей. В основе величины ПМ лежит объем потребительской корзины. Одним из недостатков формирования методологических основ продуктовой корзины являются заниженные нормы потребления продуктов питания. В связи с этим сегодня необходим пересмотр ПМ, сопровождающийся изменением его структуры и увеличением ассортимента товаров и услуг, включенных в потребительскую корзину, роста норм и нормативов их использования, снижение времени применения предметов личного и общесемейного использования. В начале 1990-х гг. величина потребительской корзины была занижена, что составляло около 30,0 % от ее общего размера, и в настоящее время объем потребительской корзины полностью не восстановлен. Сегодня необходим пересмотр потребительской корзины, но этот шаг, к сожалению, даже не запланирован [1—2].

<sup>9</sup> См.: Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» от 28 дек. 2017 г. № 421-ФЗ // Справ.-прав. система «КонсультантПлюс» (дата обращения: 03.01.2018).

В настоящее время еще раз остро встает вопрос об уровне МРОТ. Для тех, кто сегодня входит в разряд бедных и получает заработок в размере от МРОТ (и ниже) до ПМ, этого заработка не хватает для того, чтобы восстановиться и просто выжить. Ведь главная воспроизводственная функция оплаты труда в том и состоит, что заработная плата должна быть достаточной для компенсации тех затрат, которые возникают у человека в процессе трудовой деятельности и жизни как таковой. Основополагающие характеристики оплаты труда предопределяют стоимость жизненных средств, требуемых для воспроизводства работника. Контракт, в котором заработная плата предусмотрена ниже стоимости воспроизводства, составлен по правилам, противоречащим характеру рыночных отношений, что должно быть только исключением, вызванным внешними факторами. Однако в существующих социально-экономических условиях у части населения доходы ниже ПМ. Эта проблема уходит в начало рыночных отношений. Удельный вес работников, получающих заработную плату ниже ПМ трудоспособного населения, по данным выборочных исследований в 1995 г., составил около 48,0 %. Это очень значительный, заставляющий задуматься отрицательный результат, так как в этот состав реально входил один из двух работников, занятых в национальном народном хозяйстве. В результате дальнейшего спада данного показателя в 1996—1997 гг. до уровня 25,0 %, доля работников, характеризующихся наличием трудовых доходов, размер которых меньше уровня ПМ, увеличилась в 2001 г. до 44,0 %, в 2002 г. заново снижается до 35,0 %<sup>10</sup>.

К 2007 г. данный показатель снизился до 16,5 %, и в 2007—2013 гг. положительная динамика продолжается: 2011 г. — 12,7 %, 2012 г. — 10,9 %, 2013 г. — 7,8 %. В 2015 г. доля работников, величина трудовых доходов которых меньше уровня ПМ, возросла до 10,7 %, что в целом на фоне предшествующего периода еще более ухудшает картину и означает, что в 2015 г. эта часть от всего трудоспособного населения не имела возможности обрести достаточного для нормальной жизни заработка даже на фоне небольшого зна-

<sup>10</sup> Рассчитано по: Труд и занятость в России. 2003: стат. сб. М.: Госкомстат России, 2003. С. 401.

чения бюджета ПМ, имеющегося в настоящее время<sup>11</sup>. Эта часть населения входит в категорию малообеспеченных, на которых распространяется социальная поддержка.

Таким образом, можно говорить о проблеме, которая в настоящее время наблюдается в оплате труда, — заниженном значении МРОТ, что очень важно для рассматриваемого показателя. Это касается благосостояния всех слоев нашего населения, уровня и качества его жизни. Созданные диспропорции в области оплаты труда вызывают необходимость активного участия государства в ее регулировании. Поэтому ключевая роль в этой системе отводится минимальной заработной плате.

Отставание МРОТ от физиологического ПМ стало в настоящее время значительной и серьезной проблемой, требующей незамедлительных корректив в ряде направлений современной социально-экономической политики.

Доведение МРОТ до величины ПМ, сопровождающееся замораживанием заработной платы той категории работников, у которой ставки и оклады значительно превышают ПМ, может заложить основу для снижения дифференциации в оплате труда, характеризующейся неоправданно высокими масштабами, которые можно назвать даже социально опасными.

На наш взгляд, в условиях реформирования оплаты труда в современный период первый этап должен включать повышение МРОТ до величины ПМ, а уже следующий — основываться на соответствии МРОТ «стоимости жизни» работника. Необходимость такого шага обусловлена тем, что переход российской экономики на инновационные методы развития предусматривает повышенные требования к качеству рабочей силы. В связи с этим необходим расширенный состав расходов, предусматривающих развитие работника, включающих затраты на рост и обновление знаний, сохранение здоровья, поддержка которого необходима в связи с повышением интенсивного характера труда, ростом затрат на интернет-услуги, досуг и т. п.

Поэтому на современном этапе в соответствии с новым подходом к определению сущности заработной платы доминирующее значение приобретает проблема восстановления и

<sup>11</sup> См.: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015: стат. сб. Росстат. М., 2015. С. 117.

усиления воспроизводственной функции. Воспроизводственная функция оплаты труда — это свойство, способность и возможность заработной платы (прежде всего по своему уровню) компенсировать затраты, которые имеются в процессе труда работника<sup>12</sup>. Иными словами, она выражается в обеспечении работникам, а также членам их семей необходимого объема требуемых жизненных благ для воспроизводства рабочей силы, сопровождающегося всесторонним развитием личности.

Рассмотрим динамику изменения среднемесячной заработной платы. Согласно статистическим данным, она в номинальном выражении показывает рост, однако, к сожалению, уровень повышения реальной начисленной заработной платы достаточно невысок, что негативно сказывается на доходах трудоспособного населения, значительно снижая покупательную способность.

О наличии социально-экономических последствий изменения заработной платы и цен можно судить на основании сопоставления динамики изменения заработной платы с индексом потребительских цен, который определяет уровень покупательной способности заработной платы по отношению к социально приемлемому показателю.

С 1992 по 2007 г. рост среднемесячной заработной платы сопровождается одновременно ростом индекса потребительских цен, который «съедает» наблюдаемый рост реальный заработной платы работников. Однако с 2009 г. ситуация значительно ухудшается: рост индекса потребительских цен в 2009 г. начинает обгонять темпы увеличения среднемесячной заработной платы и впоследствии эта тенденция периодически повторяется. Наиболее тяжелым в рассматриваемой динамике выглядит 2015 г. — значительное падение реальной заработной платы вследствие сильного роста индекса потребительских цен.

Рост индекса потребительских цен, одновременный с ростом среднемесячной заработной платы работников, ведет к падению ее реального содержания, к тому, что заработная плата перестает быть надежным источником воспроизводства рабочей силы. Таким образом, на практике наблюдается сильное занижение реального роста заработной платы, что

<sup>12</sup> См.: Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия. С. 17.

отрицательно сказывается на ее покупательной способности и в целом влияет на уровень жизни населения. Меры, принимаемые в области политики доходов и заработной платы, должны отражать величину и темпы изменения цен на потребительские товары и услуги, поэтому в условиях развития рыночных отношений увеличение покупательной способности трудовых денежных доходов населения становится одним из социальных приоритетов в политике доходов и заработной платы.

Реальная заработная плата играет ведущую роль в определении жизненного уровня наемных работников, поэтому очень важно подробно проанализировать статистику ее изменения с 1990 по 2016 г. Динамика реальной заработной платы определяется соотношением изменения номинальной заработной платы и цен.

За 1991—1999 гг. наблюдается наиболее сильное падение реальной заработной платы, сопровождающееся наличием последующей положительной динамики. 1990 г. характеризуется среднемесячной начисленной заработной платой в размере 303 руб., которая, номинально увеличившись с 303 руб. в 1990 г. до 1 522,6 руб. в 1999 г., или с учетом деноминации в 5 025,1 раза, реально упала на 65,3 % — до 105 руб. в мес. Также в 1999 г. был отмечен наиболее низкий уровень покупательной способности среднемесячной заработной платы в 1,5 ПМ трудоспособного населения<sup>13</sup>.

Тенденция движения реальной заработной платы, несмотря на наглядный рост номинальной заработной платы, как уже отмечалось, в первые годы становления рыночной экономики показывала сильно выраженную отрицательную динамику (в 1992 г. она составила лишь 67,0 % от предыдущего года, в 1995 г. — 72,0 %). Реальная заработная плата постепенно утрачивала действие одной из своих основополагающих функций — воспроизводственной со всеми вытекающими отсюда последствиями и острыми социальными проблемами. С 2000 по 2007 г. заметен рост реальной заработной платы, с 2008 г. динамика ее изменения опять сопровождается заметным падением, за исключением 2012 г. (табл. 3).

<sup>13</sup> См.: Россия в цифрах. 2013: крат. стат. сб. М.: Росстат, 2013. С. 129.

Таблица 3

**Изменение уровня заработной платы работников  
и индекса потребительских цен за 1991—2016 гг.<sup>14</sup>**

Год	Среднемесячная заработная плата работников, % к предыдущему году	Темпы измене- ния реальной заработной пла- ты, % к преды- дущему году	Индекс потреби- тельских цен	Покупатель- ная способность среднемесячной заработной платы (количество ПИМ)
1991	180,9	96,6	187,0	3,6
1992	109,4	67,0	162,7	0,9
1993	978,3	100,4	974,4	2,5
1994	375,5	92,2	408,2	2,3
1995	214,0	72,0	298,0	1,6
2000	146,0	120,9	120,2	1,7
2001	145,8	119,9	118,6	2,0
2002	135,0	116,2	116,1	2,2
2003	126,0	110,3	112,0	2,39
2004	123,0	110,6	111,7	2,63
2005	127,0	112,6	110,9	2,83
2006	124,0	113,4	109,0	3,11
2007	128,0	117,2	111,9	3,53
2008	127,0	111,5	113,3	3,76
2009	107,8	96,5	108,8	3,62
2010	113,7	105,2	108,8	3,68
2011	111,8	102,8	106,1	3,67
2012	115,0	108,0	106,6	4,13
2013	112,5	105,0	106,5	4,1
2014	108,8	101,0	111,4	4,04
2015	104,6	91,0	112,9	3,5
2016	108,0	101,0	105,4	3,74

Объяснение состоит в том, что в период экономического кризиса мы наблюдаем снижение роста реальной заработной платы, а в 2009 г. его полное отсутствие (имеем 97,0 %, от предыдущего года). В 2010—2011 гг. ситуация в этом направлении начинает немного выправляться и динамика изменения реальной заработной платы переходит в положительную плоскость (2010 г. — 105,0 %, 2011 г. — 2,8 %, 2012 г. — 8,0 %, 2013 г. — 5,0 %). Однако на фоне невысокой величины рост в 5,0 % в целом ситуацию не меняет<sup>15</sup>. При этом повышение потребительских цен опережает рост

<sup>14</sup> Составлено по: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: стат. сб. М.: Росстат, 2011. 527 с.; Российский статистический ежегодник. 2012: стат. сб. М.: Росстат, 2012. С. 167; Россия в цифрах. 2016: крат. стат. сб. М.: Росстат, 2016. С. 36; Россия в цифрах. 2017: крат. стат. сб. М.: Росстат, 2017. С. 36, 117, 118.

<sup>15</sup> См.: Россия в цифрах. 2013. С. 129; Россия в цифрах. 2016. С. 36.

реальной заработной платы. Далее мы наблюдаем снижение (2014 г. — 1,0 %) и падение данного показателя на 9,0 % в 2015 г.

В темпах изменения заработной платы под влиянием роста цен за период, характеризующийся наличием трансформационных изменений в отечественной экономике, можно выделить следующие этапы:

— 1992 г. — период, в котором наблюдается опережение роста индекса потребительских цен по сравнению с ростом среднемесячной заработной платы, коэффициент опережения составил 1,49, что привело к значительному снижению реально заработной платы;

— 1993—1994 гг. — этот период характеризуется близкими темпами роста заработной платы и роста цен при некотором опережающем росте цен;

— 1995—1997 гг. и первая половина 1998 г. (до дефолта) — эти годы можно характеризовать как период постепенно нарастающего опережения роста цен по сравнению с ростом заработной платы, за указанный период заработная плата возросла в 4,3 раза, а цены — в 5,21 раза, коэффициент опережения роста цен над ростом заработной платы составил 1,19;

— вторая половина 1998 г. и 1999 г., т. е. период дефолта и его последствий — в эти годы рост цен существенно обогнал рост заработной платы, только за 1999 г. коэффициент опережения составил 1,3 раза;

— 2000—2007 гг. — период, характеризующейся опережающей динамикой превышения заработной платы над темпами увеличения потребительских цен — рост заработной платы начал активно превышать рост цен на потребительские товары (примерно в 1,9 раза). Этот процесс способствовал расширению покупательского спроса, позитивно отразился на активизации производственной деятельности и положительно сказался на повышении производительности труда и в целом росте экономики;

— 2008—2016 гг. — период, в котором возобновляется рост потребительских цен по сравнению с ростом заработной платы (исключение составляет 2012 г.). Наблюдается сокращение покупательского спроса, что отрицательно сказывается на производственной деятельности предприятий регионов и в целом мешает экономическому росту.

На основе анализа динамики покупательной способности заработной платы и индекса потребительских цен с 1991 по 2016 г. можно сделать вывод, что в России за анализируемый период (кроме 1997 г., 2000—2002, 2005—2007 и 2012 гг.) темпы инфляции в основном опережали рост реальной заработной платы. Исследование показало, что последний происходит в те годы, когда темпы инфляции в экономике соответствовали наиболее низкому значению.

На основании исследования динамики изменения уровня реальной заработной платы с 1991 по 2016 г. можно сделать вывод, что за рассматриваемый период ее рост составляет более чем 1,6 раза. Однако актуально дальнейшее повышение реальной заработной платы: в Российской Федерации в долларах она ниже, чем в развитых странах (например, в Германии в 5,0—5,2 раза, в Франции — 4,2—4,4 раза, в Японии — в 5,0—5,2 раза, в Великобритании — в 4,5—4,7 раза)<sup>16</sup>. Если учесть, что в последнее время увеличился объем платных услуг в области здравоохранения, образования, значительно выросла плата за ЖКХ, то сделанный ранее вывод о необходимости повышения реальной заработной платы становится еще более актуальным.

Приведенная статистика еще раз подтверждает вывод, что и в современных условиях процесс воспроизводства рабочей силы на фоне заниженного размера реальной заработной платы очень проблематичен. В настоящее время остро встает проблема, связанная с повышением реальной заработной платы в регионах. Ее рост должен рассматриваться как повышение качества трудовой жизни сотрудников и в целом качества и уровня жизни населения, но также и как предпосылка повышения роста экономики в целом. В связи с этим государственная социально-экономическая политика должна совершенствоваться в направлении увеличения покупательной способности работников, получающих не только минимальную заработную плату, но и тех, кто получает среднюю заработную плату (или применительно к ее медианному значению).

Предприниматели утверждают, что любое увеличение реальной заработной платы непременно приводит к удоро-

<sup>16</sup> См.: Средняя зарплата в США и Европе в 2017—2018 гг. URL: <http://finansiko.ru/srednyaya-zarplata-v-ssha/> (дата обращения: 15.12.2017).

жанию продукции, что отрицательно сказывается на темпах инфляции издержек, увеличивая их, соответственно, приводит к сокращению производства вследствие желания работодателя сохранить в создавшейся ситуации старый размер прибыли и способствует росту безработицы. Иначе, по их мнению, повышение заработной платы выступает как фактор, обладающий действием, противоположным максимизации прибыли, и в этом качестве ограничивающим рост производства.

На фоне низкой производительности труда для динамики показателей удельного веса валовой прибыли в отечественной экономике и темпов изменения оплаты труда наемных работников характерна обратная зависимость, что выступает частичным подтверждением обоснованности подобных выводов, так как результаты политики сдерживания заработной платы имели обратные последствия, что подтвердило ее несостоятельность, так как она послужила фактором экономического спада. Отрицательная составляющая подобной политики в качестве меры борьбы с ростом цен была вызвана тем, что доля оплаты труда в издержках производства была незначительна, что соответствовало 24,0 % вместе с отчислениями на социальные нужды [5, с. 37], а причиной инфляции в России являлись совершенно другие факторы. Повышение заработной платы, происходящее на основе роста производительности труда, не будет провоцировать рост цен, так как оно способствует увеличению выпуска продукции, являясь отражением повышения качества рабочей силы. При определенных ценах и объемах продукции рост производительности труда сопровождается повышением заработной платы, что может сопровождаться сокращением работников. В связи с этой проблемой управления разных уровней стала разработкой комплекса мероприятий по переобучению, перепрофилированию работников, подготовка программ трудоустройства высвобождаемых работников или компенсация роста производительности труда сокращением рабочего времени. В противном случае рост цен можно классифицировать как следствие неэффективного управления, вызванное отсутствием учета, неумением прогнозировать направленность развития рынка и неспособностью рационально организовать производство, что должно входить в зону материальной ответственности управляющего состава,



но не работника. Во-вторых, падение реальной заработной платы наблюдалось в условиях заметного падения объемов ВВП. Следует отметить, что снижение производительности труда происходило на фоне глубокого сокращения реальной заработной платы, что послужило основанием подвести итог о значительных размерах эксплуатации наемного труда в 1990-е гг. Повышение оплаты труда, не сопровождающееся сокращением, может быть осуществлено только вследствие увеличения объемов производства и доли рынка. Данные за 2000—2013 гг. демонстрируют опережающие темпы повышения реальной заработной платы в сопоставлении с темпами роста ВВП на одного занятого, что можно рассматривать как положительную тенденцию при выполнении условия последующего увеличения темпов производительности труда.

Низкая заработная плата препятствует повышению эффективности труда, оказывает отрицательное влияние на платежеспособный спрос населения и в целом замедляет экономический рост регионов, негативно сказывается на структуре расходов российских граждан, которую можно рассматривать как неудовлетворительную, является тормозом реализации реформ в социальной сфере, так как работник свою заработную плату в основном тратит на питание и приобретение товаров первой необходимости. В таких условиях реализация экономической модели, при которой люди самостоятельно оплачивают образование, жилье и др., практически невозможна. Социальные последствия в условиях низких трудовых доходов граждан также могут наблюдаться, так как данный фактор оказывает влияние на настроение людей, их оценку событий, происходящих в экономике.

**Обсуждение и заключения.** Таким образом, низкий уровень заработной платы, оказывая влияние на показатели макроэкономического уровня, способствует появлению последствий противоположной направленности. С одной стороны, мы видим сокращение затрат, создание условий для внутренних и внешних инвестиций, рост занятости населения и, соответственно, невысокий уровень безработицы. С другой стороны, низкие заработки негативно отражаются на конкурентоспособности отечественных предприятий регионов, так как при этом наблюдается замедление развития процессов механизации и автоматизации, внедрения новых высоких технологий, инновационных методов развития производства.

Основная часть трудоспособного населения считает имеющиеся доходы очень низкими. Отсюда усиливается необходимость активного вмешательства государства в регулирование заработной платы и совершенствование механизма эффективного социального партнерства, включая все уровни управления. Государственная политика в области заработной платы предполагает разработку комплекса законодательных мер, гарантирующих реализацию заработной платой как воспроизводственной, так и других экономических функций. Повышение заработной платы становится актуальной социально-экономической задачей, в решении которой должны участвовать все заинтересованные стороны.

Проведенное исследование еще раз подтвердило необходимость повышения заработной платы на территории России. Механизм повышения МРОТ до уровня ПМ в первую очередь основан на экономических возможностях как в целом государства, так и отдельно взятых регионов. Однако одно из направлений здесь может базироваться на организации самой оплаты труда. Значительная часть работающего населения регионов не полностью реализует свой физический, умственный, интеллектуальный потенциал. Причина кроется в отсутствии заинтересованности работников в совершенствовании своих компетенций, в развитии творческих способностей, в повышении результативности труда. Новая организация оплаты труда предполагает применение новых моделей и систем оплаты труда: бестарифных систем, конкурентной системы и др. При наличии на практике четкой зависимости размера заработной платы и результатов труда работника наблюдается рост ВВП, часть средств от которого может пойти на увеличение МРОТ.

Возможен вариант применения системы оплаты труда, в которой заработная плата работников берется в виде доли или в виде процента от дохода предприятия. В этом случае повышается экономическая заинтересованность работников: их заработок зависит от дохода предприятия в целом. Работодатель будет наблюдать повышение социальной ответственности персонала, поддерживать рост заработной платы работников, так как в результате это приведет к повышению дохода предприятия. Со стороны работников будет наблюдаться заинтересованность в эффективности труда, высоких финансово-хозяйственных показателях организации.

Восстановление воспроизводственной функции заработной платы в настоящее время является одним из приоритетов механизма реформирования оплаты труда. Основные задачи в этом плане сводятся к увеличению МРОТ до величины ПМ, разработке механизма формирования фонда оплаты труда как конкретной доли от дохода предприятия (50,0—70,0 %), увеличению доли оплаты труда в совокупном доходе работника, использованию в условиях дальнейшего развития экономики для оценки ПМ рационального потребительского бюджета.

В настоящее время можно обозначить еще одну проблему в оплате труда, на наш взгляд, вытекающую из первой, — ослабление стимулирующей функции заработной платы в процессе реформирования отечественной экономики. Нарушение воспроизводственной функции создает условия, способствующие нарушению действия стимулирующей. Невозможность удовлетворения насущных потребностей служит основой появления моральной подавленности или равнодушного поведения работников, которые сосредоточиваются не на качественном выполнении работы, а на нахождении возможности повысить свое материальное благосостояние. Поэтому к основным причинам, лежащим в основе ослабления действия данной функции заработной платы, можно отнести следующие: сокращение величины реальной заработной платы по сравнению с дореформенным периодом; значительно заниженный размер номинальной заработной платы; низкую зарплатоёмкость выпускаемой продукции; невысокий уровень гарантий, действие которых связано с заработной платой; необходимость развития нормативной базы, разрабатываемой для оценки затрат труда.

В современных условиях наблюдается значительное снижение стимулирующей роли заработной платы. Она не заинтересовывает работников в повышении качества производимой продукции, экономии используемых ресурсов, наилучшем использовании своих потенциальных физических и интеллектуальных способностей. Подобная ситуация объясняется слабой взаимосвязью размеров заработной платы с результативностью труда работника, наличием уравнительности в распределении, необоснованностью в дифференциации трудовых доходов работников. Изменения заработной платы касаются в основном динамики цен, и, к сожалению,

не всегда наблюдается их взаимосвязь с производственными показателями.

Повышение гибкости заработной платы, ее возможности к быстрому реагированию на изменение фактических результатов труда работников закладывает основы усиления значимости ее стимулирующей функции. Полноценная реализация последней усиливает действенность мотивационной политики на предприятии, что приводит к более эффективному и производительному труду работников.

Восстановление действенности воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы — основа разработки эффективного механизма организации заработной платы на предприятии, повышения значимости труда и развития творческого потенциала работников.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Савина С.В. О механизме установления МРОТ // *Кадровик*. 2017. № 3. С. 27—36. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32301284> (дата обращения: 14.11.2017).
2. Савина С.В. О механизме установления МРОТ (продолжение) // *Кадровик*. 2017. № 4. С. 16—22. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32301296> (дата обращения: 14.11.2017).
3. Волгин Н.А., Валь Е. ВИЛАР: мотивационная основа эффективного труда // *Человек и труд*. 2000. № 4. С. 75—79. URL: <http://ecsosman.hse.ru/articles/j16075312/y2000/> (дата обращения: 14.11.2017).
4. Бобков В.Н. Уровень жизни населения в России: межстрановой, общероссийский и региональные контексты (2000—2009 годы) // *Социальная политика и социальное партнерство*. 2010. № 10. С. 10—14. URL: <https://istina.msu.ru/publications/article/5310862/> (дата обращения: 14.11.2017).
5. Шмелев Н. Монетарная политика и структурные реформы в экономике постсоветской России // *Вопросы экономики*. 2002. № 5. С. 26—38. URL: [http://www.voprecu.ru/rus/archive.files/n5\\_2002.html#an2](http://www.voprecu.ru/rus/archive.files/n5_2002.html#an2) (дата обращения: 14.11.2017).

*Для цитирования:* Савина С.В. Ослабление действия воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы в регионах Российской Федерации // РЕГИОНОЛОГИЯ REGIONOLOGY. 2018. Т. 26, № 1. С. 68—89. DOI: 10.15507/2413-1407.102.026.201801.68-89

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

**S. V. SAVINA. WEAKENING OF THE REPRODUCTIVE  
AND STIMULATING FUNCTIONS OF REMUNERATION  
IN THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION**

*Key words:* region; remuneration; reproductive function; purchasing power; average wage; real wage; stimulating function

**Introduction:** due to the fact that the mechanism of the remuneration model set-up at the enterprises of Russia's regions is in the stage of transformation, the methodological approaches to formation of a system of incentive and remuneration mechanisms are of great interest. Therefore, research is currently underway to develop and improve the forms and methods stimulating the work of an employee. This determines the relevance of research in the field of reforming the remuneration system and of the subsequent development of the main directions in the field of full-fledged implementation of reproductive and stimulating functions of remuneration.

**Materials and Methods:** data from various statistical compilations were used in the study. As a methodological basis of the research, a comprehensive approach to the study of the issues under consideration was used in the context of the dialectical approach to the results of the study formulated in the form of conclusions and proposed recommendations that have a positive impact on the process of cognition and transformation in the field of improvement and development of the mechanism of remuneration.

**Results:** the problems that occur in the field of remuneration at present concerning the implementation of the two basic functions of remuneration were identified: the reproductive and the stimulating ones, which are an obstacle to improving the efficiency and effectiveness of workers' labor. The author suggests a list of directions in the field of increasing the reproductive function of remuneration, strengthening its stimulating role leading to more productive labor of workers and improvement of people's working life quality.

**Discussion and Conclusions:** sustainable economic development is inextricably linked to the development of production. Solution of the stated problem depends on the level of interest of employees in high-quality and high-performance labor on the basis of the existence of a strong, direct and strongly supported relationship between income and the employee's actual labor contribution. The full-fledged implementation of the reproductive and stimulating functions of remuneration is a fundamental factor that positively affects the quality of workers' labor. Strengthening the effectiveness of these functions is impossible without solving the problems that occur in the field of remuneration at the moment, which implies their in-depth study and the development of the main directions related to their solutions. Suggestions on strengthening the role of the reproductive and stimulating functions of remuneration and their practical implementation may be used when forming the mechanism of the remuneration system set-up and reform in an enterprise, when improving the key areas of remuneration setting.

REFERENCES

1. Savina S.V. [Mechanism of Establishing a Minimum Wage]. *Kadrovik* = Kadrovik. 2017; 3:27—36. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32301284> (accessed 14.11.2017). (In Russ.)
2. Savina S.V. [Mechanism of Establishing a Minimum Wage (continuation)]. *Kadrovik* = Kadrovik. 2017; 4:16—22. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32301296> (accessed 14.11.2017). (In Russ.)
3. Volgin N.A., Val E. [VILAR: Motivational Basis of Effective Labor]. *Chelovek i trud* = Man and Labor. 2000; 4:75—79. Available at: <http://ecsocman.hse.ru/articles/j16075312/y2000/> (accessed 14.11.2017). (In Russ.)
4. Bobkov V.N. [The Living Standard of the Population in Russia: International, All-Russian and Regional Contexts (2000—2009)]. *Social'naja politika i social'noe partnerstvo* = Social Policy and Social Partnership. 2010; 10:10—14. Available at: <https://istina.msu.ru/publications/article/5310862/> (accessed 14.11.2017). (In Russ.)
5. Shmelev N. [Monetary Policy and Structural Reforms in the Economy of Post-Soviet Russia]. *Voprosy Ekonomiki* = Voprosy Ekonomiki. 2002; 5:26—38. Available at: [http://www.vopreco.ru/rus/archive.files/n5\\_2002.html#an2](http://www.vopreco.ru/rus/archive.files/n5_2002.html#an2) (accessed 14.11.2017). (In Russ.)

*About the author:*

Svetlana V. Savina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at the Department of Construction Materials and Technologies, National Research Mordovia State University (68 Bolshevistskaya St., Saransk, 430005, Russia) (*e-mail:* savinasv2017@mail.ru).

*For citation:* Savina S.V. Weakening of the Reproductive and Stimulating Functions of Remuneration in the Regions of the Russian Federation. *REGIONOLOGIYA* = REGIONOLOGY. 2018; 1(26):68—89. DOI: 10.15507/2413-1407.102.026.201801.68-89

*All authors have read and approved the final manuscript.*

Поступила/Submitted 15.01.2018.