ИССЛЕДОВАНИЕ

Потуданская В.Ф.[1], Комаров О.К.[2], Алифер Е.О.[1]

[1] Омский государственный технический университет

[2] Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Саратов

Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу

АННОТАЦИЯ:
В статье представлены современные особенности формирования затрат на рабочую силу, выявлены тенденции в области оплаты труда в международном сравнении. Более подробно рассмотрены структура затрат на рабочую силу и особенности организации оплаты труда на промышленных предприятиях Германии и России. Данная статья может быть полезна научным работникам, аспирантам, руководителям и специалистам промышленных предприятий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *рабочая сила, затраты на рабочую силу, оплата труда, партисипативное управление, зарубежный опыт*

JEL: *J21, M50, O57*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Потуданская В.Ф., Комаров О.К., Алифер Е.О. Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 7. — С. 889–900. — doi: 10.18334/rp.17.7.35011

Потуданская Вера Федоровна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика и организация труда», декан факультета экономики и управления, Омский государственный технический университет

Комаров Олег Константинович, доктор экономических наук, доцент кафедры экономики и таможенного дела, Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Саратов

Алифер Евгения Олеговна, старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда», Омский государственный технический университет (Aliferevgeniya@gmail.com)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 22.03.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 18.04.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.17.7.35011

(c) Потуданская В.Ф., Комаров О.К., Алифер Е.О. / Публикация:
ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Величина затрат на рабочую силу и их дифференциация играют существенную роль в поддержании макроэкономического равновесия, поскольку представляют собой важнейший социальный индикатор, характеризующий воспроизводство рабочей силы, а также одну из составляющих себестоимости продукции.

Понятие «рабочая сила» ввел в научный оборот К. Маркс и определил его как способность к труду, т.е. совокупность физических, духовных и интеллектуальных способностей человека, которые могут быть реализованы в процессе его трудовой деятельности. С другой стороны, обозначенные способности являются неотделимыми от человека, и многие ученые идентифицируют понятие «рабочая сила» с ее носителями. Следует отметить, что границы применения данного термина во втором значении четко не определены, так, официальная статистика относит к рабочей силе экономически активное население, а в контексте настоящей статьи, употребляя термин «затраты на рабочую силу», авторы подразумевают совокупные затраты на персонал предприятий.

Затраты работодателя на рабочую силу представляют собой сумму вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и дополнительные, расходы, как обязательные, так и добровольные, связанные с обеспечением воспроизводства рабочей силы. Структура затрат работодателей на рабочую силу по методологии МОТ, утвержденная в Резолюции XI международной конференции по статистике труда, представляет собой 10 групп элементов: оплата за отработанное время; оплата за неотработанное время; единовременные поощрительные выплаты; выплаты на питание, жилье, топливо, включаемые в заработную плату; расходы предприятия по обеспечению работников жильем; расходы на социальную защиту работников; расходы на профессиональное обучение; расходы на культурно-бытовое обслуживание; затраты на рабочую силу, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам; налоги, связанные с использованием рабочей силы. В состав затрат на рабочую силу не включаются доходы по акциям и доходы от участия работников в собственности предприятий, а также выплаты, осуществляемые за счет государственных и негосударственных фондов [14].

Регулирование затрат работодателей на рабочую силу должно обеспечивать, с одной стороны, гарантии воспроизводства рабочей силы

и, с другой стороны, эффективность и конкурентоспособность производства.

В результате международного сравнения в период с 2007 по 2012 гг. (для России – с 2007 по 2013 гг.) наблюдается тенденция к увеличению затрат на рабочую силу в промышленности (*рис. 1*). Исключение составила Япония, затраты на рабочую силу в которой сократились на 1%, однако в пересчете на единую европейскую валюту можно говорить о росте исследуемого показателя на 8,4%. Обратный эффект наблюдается в Великобритании, где затраты на рабочую силу возросли на 3,1%, а в пересчете на единую европейскую валюту снизились на 0,4%, что вызвано особенностями колебания курса валют в различных странах.

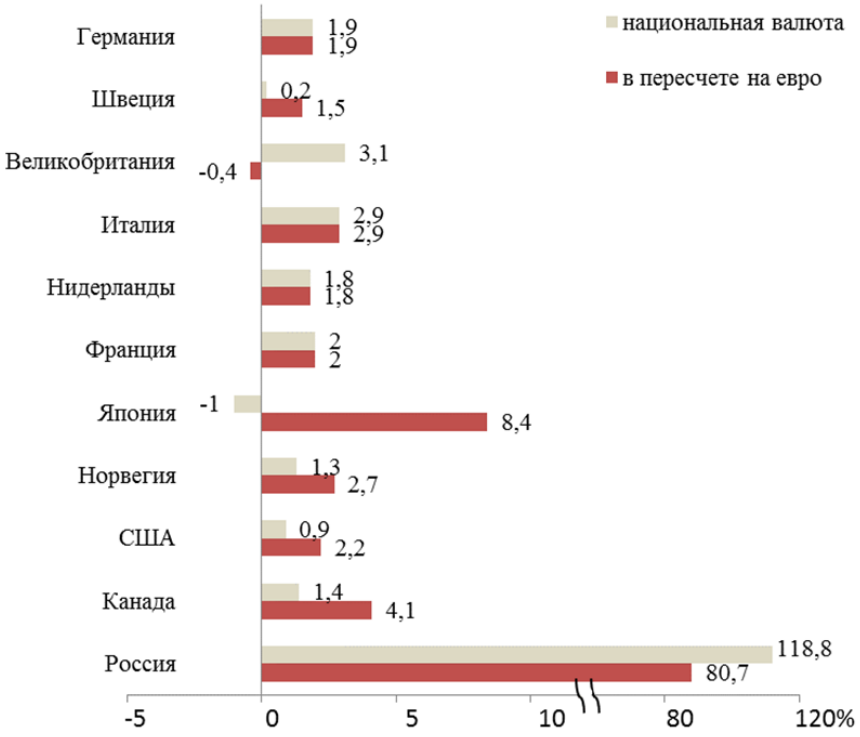

Рисунок 1. Изменение затрат на рабочую силу в 2012 г. по отношению к 2007 г. в производственном секторе экономики, %

Источник: данные сайтов Institut der deutschen Wirtschaft Köln, U.S. Department of Labor, OECD, Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt – по состоянию на январь 2014 года; собственные исследования авторов по материалам Федеральной службы государственной статистики и Центрального банка Российской Федерации [11, 13, 14].

Потуданская В.Ф., Комаров О.К., Алифер Е.О. Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 7. — С. 889–900. — doi: 10.18334/rp.17.7.35011

Для Российской Федерации характерен исключительный случай очень быстрого темпа роста затрат на рабочую силу по сравнению с развитыми странами. Так, в период с 2007 по 2013 гг. в нашей стране данный вид затрат увеличился в 2,2 раза, или на 118,81%, выявленная тенденция в основном связана с ростом средней заработной платы с 13 593,4 рублей в 2007 году до 29 792,0 рублей в 2013 году.

Известно, что степень удовлетворения потребностей, связанных с воспроизводством рабочей силы, относится к важнейшим характеристикам социально-экономического прогресса, что обеспечивается за счет увеличения затрат на рабочую силу. Определяющие позиции в структуре затрат на рабочую силу занимает оплата труда и в гораздо меньших объемах – отчисления на социальное страхование наемных работников [4, с. 80]. Уровень часовой заработной платы и ее структура в 2013 г. в отдельных странах представлена на *рисунке 2*.

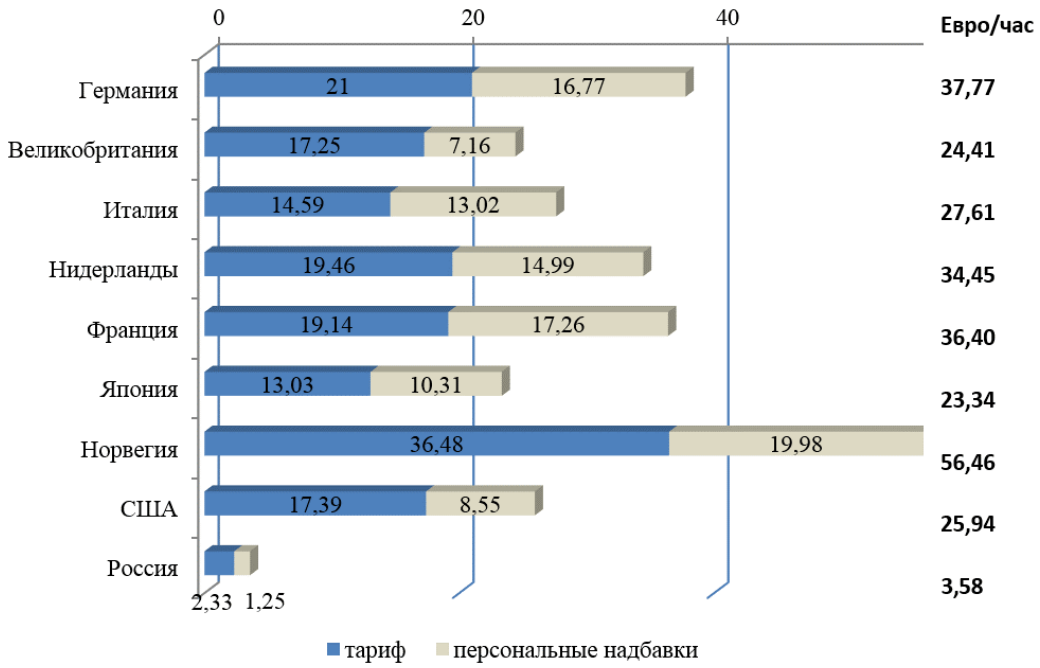

Рисунок 2. Часовая заработная плата в промышленности отдельных стран в 2013 г.
Источник: данные сайта Institut der deutschen Wirtschaft Köln – по состоянию на январь 2014 года; собственные исследования авторов по материалам Федеральной службы государственной статистики и Центрального банка Российской Федерации.

По данным Евростата, несмотря на финансовый кризис в период с 2008 по 2012 гг., средняя почасовая оплата труда в Евросоюзе (ЕС) выросла на 8,6%. Среди анализируемых стран ЕС самая высокая оплата

труда в 2013 году была зафиксирована в Германии (37,77 евро), Франции (36,4 евро) и Нидерландах (34,45 евро), самый низкий показатель – в Великобритании (24,41 евро). В среднем же стоимость одного часа труда в странах ЕС составляет 23,1 евро. В США в 2013 году среднестатистическая ставка почасовой оплаты выросла до 25,94 евро. Стоит также отметить, что в Норвегии (не является членом ЕС) отмечается самый высокий уровень оплаты труда среди стран Европы – 56,46 евро в час.

Особое внимание хотелось бы обратить на то, что в России, несмотря на значительное увеличение среднего размера заработной платы в относительных показателях, ее абсолютный размер остается на низком уровне (практически находится на уровне минимума, установленного МОТ) и составляет 3,58 евро в час.

Согласно рекомендациям Международной организации труда, заработная плата в час должна быть не менее 3 долларов США (2,26 евро в 2013 г.). В Соединенных Штатах Америки минимальная почасовая оплата труда удерживается на уровне 7,25 долларов. С 1 января 2015 года на территории ФРГ был введен минимум заработной платы – 8,50 евро в час (брутто), причем независимо от квалификации работника. Указанная минимальная почасовая оплата труда распространяется на всех сотрудников, как на временных помощников (Aushilfe), мини-работников на базисной основе (Minijob), так и практикантов, студентов и пенсионеров (соглашение о тарифах в трудовом договоре может нивелировать действие минимума заработной платы в Германии). Российская Федерация относится к странам с оплатой труда ниже среднемирового уровня, что свидетельствует о слабой реализации воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы на территории нашей страны.

Уровень и структура расходов на воспроизводство рабочей силы в различных странах обусловливаются историческими, культурными, социально-экономическими, природно-климатическими и другими особенностями. Рассмотрим более подробно структуру затрат на рабочую силу и особенности организации оплаты труда на промышленных предприятиях.

Наемная рабочая сила в промышленности Германии в основном представлена рабочими (более 75% рабочих мест), в то время как во Франции выше доля квалифицированных специалистов и руководителей. Вместе с тем немецкие рабочие находятся на более

высокой позиции в иерархии вознаграждений, это во многом обусловлено социально ориентированным характером рыночных отношений в Германии. Одним из важнейших элементов концепции социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда является система социального партнерства, которая основывается на соглашениях в области доходов, занятости и условий труда [2, с. 26–27]. По мнению американских ученых Джорджа Т. Милковича и Джерри М. Ньюмана, национальные системы оплаты труда можно классифицировать по степени централизации финансового регулирования заработной платы. В Германии используется сочетание развитых государственных и договорных механизмов регулирования оплаты труда [5, с. 583].

Российский ученый В.Д. Роик выделяет две ключевые модели финансового регулирования заработной платы в развитых странах:

– западногерманская модель, суть которой заключается в установлении серьезных договорных отношений между объединениями работодателей и работников (в лице профсоюзов) по вопросам установления приемлемого уровня размеров заработной платы и социальных гарантий (с учетом возможностей работодателей);

– модель государственного регулирования (Швеция), где обязательные для исполнения высокие стандарты в вопросах оплаты и условий труда закреплены на законодательном уровне, исполнение которых контролируются государством [7, с. 20].

На территории Германии функционирует один из самых сильных профсоюзов рабочих и служащих, занятых в промышленности, сфере услуг и ремесленном производстве (IG Metall), который имеет существенный политический вес и влияние на развитие общества и экономики. IG Metall представляет интересы более двух миллионов рабочих и служащих, а также большого количества пенсионеров и безработных. Основная цель деятельности данного профессионального союза заключается в распространении демократических процессов на предприятиях промышленности посредством участия рабочих в управлении предприятием, гуманизации труда и справедливого распределения доходов. Кроме того, IG Metall обеспечивает членов профсоюза юридической поддержкой и предоставляет правовую защиту для судебных разбирательств в судах по трудовым и социальным делам [9]. Основные достижения профсоюза IG Metall представлены в *таблице 1*.

Таблица 1

Основные достижения профсоюза

Период	*Достижение профсоюза IG Metall*	*Законодательные гарантии*
60-е гг.	Дополнительная доплата в период отпуска	Законодательно не регулируется
70-е гг.	Капиталообразующие накопительные платежи: постоянно увеличиваются	Законодательно не регулируется
80-е гг.	Доплата к Рождеству	Законодательно не регулируется
80-е гг.	30 рабочих дней отпуска в год	24 рабочих дня отпуска в год
90-е гг.	35-часовая неделя (металлургическая + электропромышленность на западе Германии)	До 60 часов работы в неделю
90-е гг.	Оплата труда в период производственного обучения: ежегодно возрастает	Законодательно не регулируется
2000-е гг.	Для учеников производственного обучения: обеспечение после обучения до 12 месяцев	Законодательно не регулируется
2000-е гг.	Освобождение от работы с сохранением оплаты труда в особых случаях (бракосочетание, смена квартиры)	Законодательно не регулируется

Источник: составлено авторами на основе источника [9]

Повышение оплаты труда также происходит в ходе коллективных переговоров об изменении тарифных условий оплаты. При этом учитывается изменение цен стоимости жизни, эти сведения ежемесячно публикуются в федеральном статистическом управлении. В России профсоюзное движение не имеет такого политического веса и социального значения, как в ФРГ, и на протяжении длительного периода времени не может занять твердую позицию в процессе выстраивания взаимоотношений с предпринимателями. В качестве примера обозначенной ситуации можно привести Омскую область, где председатель Омской областной организации Росхимпрофсоюза В.Быков на встрече с коллективом предприятия ПАО «Омский каучук» отметил, что в настоящее время молодежь практически не вступает в профсоюз, подходит к этому вопросу с меркантильной точки зрения, ищет выгоду для себя и видит основную работу профсоюза в организации культурно-массовых мероприятий [6, с. 2]. Сложившаяся неблагоприятная ситуация в области оплаты труда способствует снижению степени вовлеченности персонала в производственную деятельность и, как следствие, негативно отражается на результатах работы предприятия в целом.

Рассмотрим структуру затрат на рабочую силу в Германии и России (*табл. 2*).

Потуданская В.Ф., Комаров О.К., Алифер Е.О. Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 7. — С. 889–900. — doi: 10.18334/rp.17.7.35011

Таблица 2

Структура затрат на рабочую силу в сфере обслуживания и обрабатывающей промышленности Германии (2012 г.), в обрабатывающем производстве РФ (2013 г.) и на промышленном предприятии ПАО «Омский каучук», %

№ п/п	*Затраты работодателей на рабочую силу*	*ФРГ (2012)*	*РФ (2013)*	*Абсолютное отклонение, (3-2)*	*ПАО «Омский каучук» (2013)*	*Абсолютное отклонение, (5-3)*
1	Добровольные социальные выплаты	6,1	1,8	-4,3	1,2	-0,6
2	Пенсионное обеспечение работников предприятия	2,9	0,3	-2,6	0,1	-0,1
3	Обязательный страховой взнос предпринимателя	13,2	20,4	7,2	23,3	2,9
4	Обучение, повышение квалификации и прочие расходы	1	0,3	-0,7	0,2	0,0
5	Капиталообразующие накопительные платежи	1,2	–	–	–	–
6	Оплата за неотработанные дни	10,6	6,9	-3,7	7,7	0,8
7	Надбавки или социальная помощь	7,7	4,0	-3,7	2,5	-1,5
8	Оплата за отработанное время	57,3	63,4	6,1	63,7	0,3
9	Расходы по обеспечению работника жильем	–	0,2	–	–	–
10	Расходы на культурно-бытовое обслуживание	–	0,5	–	0,1	-0,4
11	Другие расходы	–	2,3	–	1,2	-1,1
12	Всего	100,0	100,0	–	100,0	–

Источник: [12]; собственные исследования авторов по материалам Федеральной службы государственной статистики и внутренней отчетности ПАО «Омский каучук»

Стоимость рабочей силы состоит из нескольких компонентов, основными из которых являются оплата труда и социальные отчисления, выплачиваемые работодателем. В 2012 г. в Германии доля оплаты труда работников составляет 75,6% от общей стоимости рабочей силы в промышленности, а на предпринимательские социальные отчисления приходится 22,2%; в России в 2013 г. данные показатели составили 74,3 и 22,5% соответственно. По сравнению с другими европейскими странами, в Германии структура стоимости рабочей силы близка к средней по ЕС, в то время как во Франции она сходна со структурой стоимости в Швеции,

где доля социальных выплат превышает 25%. Согласно данным *таблицы 2*, в Германии уровень личной социальной ответственности работодателей перед работниками значительно выше, чем в России (строки 1, 2, 4, 5). Результаты исследования, проведенного на крупном предприятии химической промышленности ПАО «Омский каучук», подтверждают данную тенденцию и показывают, что по отдельным направлениям формирования затрат на предприятиях наблюдается более сложное положение. Доля обязательного страхового отчисления в структуре затрат на рабочую силу в России выше, чем в Германии, на 7,2%. Это связано с тем, что с начала 1990-х гг. на территории ФРГ проводится политика предотвращения повышения размеров социальных взносов работодателей, поскольку увеличение налоговой нагрузки влечет за собой повышение тарифов и накладных расходов предприятий, нанося тем самым ущерб международной конкурентоспособности, и, как следствие, ликвидацию рабочих мест. Особенностью порядка организации пенсионного и медицинского страхования в Германии является то, что страховой взнос выплачивается работодателем и работником совместно. Соответственно, «замораживание» взносов работодателя приводит к изменениям в пенсионном и медицинском страховании, так, финансирование корпоративных и частных программ пенсионных накоплений и медицинского обслуживания происходит исключительно за счет трудящихся. В результате принцип паритетного финансирования социального страхования стал ограниченным, и сокращение процента накладных расходов в 2004, 2008 и 2012 гг. показывает, что выбранная стратегия была эффективной.

В развитых промышленных странах, несмотря на высокие расходы на оплату труда и на социальное страхование, формируются сравнительно низкие прямые издержки по оплате труда при высокой производительности труда. Высокая капиталоемкость продукции, использование новых технологий, эффективная организация труда и хороший уровень профессиональной подготовки работников позитивно отражаются на получении прибыли [10].

На немецких предприятиях, в результате эффективной работы профсоюзов, создаются специальные фонды накопления для наемных работников, средствами которых распоряжается работодатель и возмещает им часть суммы накопленных средств в виде акций предприятия [1, с. 78; 3]. В Германии на предприятиях основной акцент переносится на вознаграждение за совмещение профессий и взятие на

себя дополнительной ответственности, учитывая в структуре заработной платы такие факторы, как психологическое напряжение и ответственность за организацию работы, ее качество, обеспечение функционирования оборудования [2, с. 28]. Кроме того, на немецких предприятиях распространена система «оценки заслуг», в соответствии с которой заработная плата устанавливается работникам одного квалификационного уровня с учетом различий в качестве их работы в зависимости от степени выполнения производственных показателей (использование рабочего времени, выполнение норм, уровень брака и пр.) и личностных характеристик (инициативность, трудовая и творческая активность, умение работать в коллективе, взятие ответственности за принятые решения и пр.).

В Германии в систему социальных выплат и услуг включены выплаты и услуги, которые предоставляются работникам дополнительно к заработной плате: оплата питания на производстве, денежные премии по случаю Рождества, доплаты к отпуску, производственные пенсии и пр. Руководство предприятий предоставляет работникам возможность профессионального самосовершенствования, в том числе и профессиональной переподготовки [3, с. 66]. Таким образом, по сравнению с другими европейскими странами, Германия характеризуется высокой стоимостью рабочей силы в промышленности.

Заключение

Учитывая российскую специфику формирования затрат на рабочую силу (недопустимо низкий размер заработной платы, низкая социальная ответственность работодателей, слабое воздействие профсоюзов), в качестве рекомендаций по восстановлению воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы, увеличению лояльности персонала и повышению эффективности его трудовой деятельности целесообразно учитывать позитивный зарубежный опыт в области оплаты труда персонала не только в части увеличения ее абсолютного размера, но и в части усиления мотивационной роли оплаты труда. Руководству российских предприятий стоит обратить особое внимание на то, что в развитых странах придается большое значение роли отдельного работника в коллективных результатах работы, широкому участию персонала в общественной и производственной жизни предприятия, активному включению в процесс принятия управленческих решений и отсутствию

страха взятия на себя дополнительной ответственности, как со стороны работодателей, так и со стороны профсоюзов. Представленные направления нашли свое отражение в теории партисипативного управления, способствующей наиболее полному раскрытию инновационного и творческого потенциала персонала. Суть данной теории заключается в том, что, демонстрируя высокую ценность работника для предприятия, работодатель, тем самым, способствует увеличению степени вовлеченности персонала в производственную деятельность, повышению удовлетворенности трудом, и, как следствие, это приводит к повышению эффективности труда работников предприятия. На наш взгляд, применение новых подходов к организации оплаты труда на основе партисипативного управления усилит заинтересованность работников в высоких результатах деятельности предприятия.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Заложнев Д.А., Новиков, Д.А.* Модели систем оплаты труда: Монография. – М.: ПМСОФТ, 2009. – 192 с.

2. *Захаров А.Н.* Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // Вестник НГИЭИ. – 2014. – № 9. – С. 19-30.

3. *Исакова Л.В., Дорош А.В.* Международные модели оплаты труда: сравнительно-правовой анализ // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2015. – № 1. – С. 64-66.

4. *Маркова С.В.* Затраты на рабочую силу и их структура в экономике России и США // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2008. – № 4. – С. 79-80.

5. *Милкович Дж.Т., Ньюман Д.М.* Система вознаграждений и методы стимулирования персонала. – М.: Вершина, 2005. – 760 с. – С. 623.

6. *Никишова Н.* В союзе с просоюзом // Газета публичного акционерного общества «Омский каучук». – 2016. – № 2. – С. 2.

7. *Роик В.Д.* Уровень заработной платы и пенсионного обеспечения как барометр состояния социального партнерства // Человек и труд. – 2008. – № 7. – С. 18-21.

8. *Федосеева Ю.А.* Теоретические аспекты финансового регулирования заработной платы // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 13. – С. 208-214.

9. Мы. IG Metall [Электронный ресурс] // IG Metall. – 2008. – Режим доступа: https://www.igmetall.de/0161461_Leistungen_Aug2008_gesamt_Russisch_e804e3b74246061507f74e1abe09899cb51b26a7.pdf

10. Kommentierung und methodische Hinweise: Seiten 2 - 4 [Electronic resource] // Aktuelle Sozialpolitik. – 2015. – Mode of access: http://www.sozialpolitik-

aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV49.pdf

11. Deutschland in der Spitzengruppe [Electronic resource] // Institut der deutschen Wirtschaft Köln. – Mode of access: http://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/arbeitskosten-international-deutschland-in-der-spitzengruppe-200595
12. Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich: Ergebnisse für Deutschland [Electronic resource] // Statistisches Bundesamt. – 2012. – (Fachserie 16, Heft 1). – Mode of access: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitskosten/ArbeitskostenBund2163201129004.pdf?__blob=publicationFile
13. Сайт Центрального банка Российской Федерации.
14. Сайт Федеральной службы государственной статистики.

Vera F. Potudanskaya, Doctor of Science, Economics; Professor, Head of the Chair of Economics and Job Management, Dean of the Faculty of Economics and Management, Omsk State Technical University

Oleg K. Komarov, Doctor of Science, Economics; Associate Professor of the Chair of Economics and Customs, Stolypin Volga Region Institute of Administration – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saratov.

Eugenia O. Alifer, Senior Lecturer of the Chair of Economics and Job Management, Omsk State Technical University.

Russian and foreign experience of payroll cost formation

ABSTRACT

The article presents the modern specifics of payroll cost formation and discovers payroll trends within the international scope. More details are given about the payroll cost structure, especially the payroll administration at German and Russian industrial enterprises. This article may be useful to scientists, postgraduates, managers and employees of industrial enterprises.

KEYWORDS: work force, payroll cost, payroll, participative management, foreign experience