

УДК 331.101.38:339

## МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ИНТЕРЕСОВ ТРУДА И КАПИТАЛА

**В.Н. РАЗДЕРИЩЕНКО**

*Учреждение образования «Белорусский  
торгово-экономический университет  
потребительской кооперации», г. Гомель*

Как и в странах с развитым рынком в Беларуси государством устанавливается минимальная заработная плата и тарифная ставка первого разряда. Базовым документом, используемым для начисления и дифференциации заработной платы работникам системы потребительской кооперации, является Единая тарифная сетка работников народного хозяйства Республики Беларусь. Проведенные расчеты свидетельствуют о том, что размер среднемесячной заработной платы работников кооперативной торговли, даже с учетом выплат из систем премирования, практически по всем райпо Гомельского облпотребсоюза ниже минимального потребительского бюджета, отражающего минимально необходимый уровень потребления материальных благ (таблица 1).

Таблица 1

**Начисленная среднемесячная заработная плата и минимальный потребительский бюджет по торговле райпо Гомельского облпотребсоюза за 1999-2000 годы**

Наименование райпо	1999 г.			2000 г.		
	Средне- месячная зарплата, р.	Мини- мальный потребительский бюджет, р.	Соотноше- ние средне- месячной зарплаты и минималь- ного потре- бительского бюджета, %	Средне- месячная зарплата, р.	Мини- маль- ный по- требитель- ский бюджет, р.	Соотношение среднемесяч- ной зарплаты и минимального потребитель- ского бюджета, %
1	2	3	4	5	6	7
Брагинское	14577	16813	86,7	35149	46700	75,3
Б-Кошелеевское	14841	16813	88,3	37197	46700	79,7
Ветковское	14296	16813	85,0	35268	46700	75,5
Гомельское	15532	16813	92,4	43679	46700	93,5
Добрушское	15224	16813	90,5	40423	46700	86,6
Ельское	15379	16813	91,5	37156	46700	79,6
Житковичское	13738	16813	81,7	38851	46700	83,2
Жлобинское	13075	16813	77,8	36912	46700	79,0
Калинкович- ское	14847	16813	88,3	38597	46700	82,6

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Кормянского	15889	16813	94,5	38967	46700	83,4
Лельчицкое	15880	16813	94,4	42713	46700	91,5
Лоевское	13197	16813	78,5	35799	46700	76,7
Мозырское	14915	16813	88,7	35248	46700	75,5
Наровлянского	15321	16813	91,1	37888	46700	81,1
Октябрьское	14424	16813	85,8	38660	46700	82,8
Петриковское	13552	16813	80,6	34401	46700	73,7
Речицкое	16292	16813	96,9	42776	46700	91,6
Рогачевское	16259	16813	96,7	37400	46700	80,1
Светлогорское	16307	16813	97,0	46122	46700	98,8
Хойникское	14438	16813	85,9	36647	46700	78,5
Чечерское	14127	16813	84,0	35480	46700	76,0
Итого по райпо	14880	16813	88,5	38585	46700	82,6

С другой стороны, убыточность торговых предприятий, обусловленная зачастую низкой покупательной способностью обслуживаемого населения, не позволяет увеличивать зарплату в размере, который стимулировал бы повышение трудовой активности работников.

Низкий размер гарантированной государством заработной платы и ограниченный размер финансовых средств у работодателей для возможного ее повышения способствуют снижению материальной заинтересованности у работников в улучшении результативности своего труда. В экономической литературе в настоящее время постоянно ведутся дискуссии о необходимости повышения заработной платы ввиду заниженного ее размера. В то же время, необоснованный ее рост может явиться причиной возобновления очередного цикла инфляции издержек.

В этих условиях возникает потребность в изучении всех расходов, связанных с материальным стимулированием труда работников. Как свидетельствуют материалы зарубежных и российских публикаций, в мировой экономике, и в том числе в хозяйственной практике российских предприятий, довольно широкое распространение получило изучение расходов на содержание рабочей силы. Однако в экономической литературе не уделяется должного внимания изучению расходов работодателя на стимулирование труда. Между тем, расходы на рабочую силу и расходы на материальное стимулирование труда нетождественные категории.

Общепризнанной является точка зрения, согласно которой к расходам на рабочую силу относятся все расходы работодателя, связанные с содержанием работников на предприятии [4, с. 23; 2, с. 59; 6, с. 62-63].

А.В. Моденов, рассматривая расходы на рабочую силу, отождествляет их с расходами на стимулирование труда. Однако постатейный анализ расходов на рабочую силу, проведенный в соответствии с данным выше определением, позволяет сделать вывод, что не все статьи способствуют стимулированию трудовой активности работников. Расходы на стимулирование труда связаны только с той частью расходов работодателя на рабочую силу, которые непосредственно способствуют стимулированию трудовой активности работников. По мнению Мисниковой Л.В., расходы на стимулирование труда определяются «размером используемых в торговле на эти цели фонда оплаты труда, его составляющих, численностью работников, чей труд необходимо стимулировать, а также суммой издержек обращения, которые использу-

ются для осуществления хозрасчетных отношений в торговле и от которых зависит сумма доходов, идущая на оплату труда» [3, с. 57].

Расходами на содержание рабочей силы предприятий кооперативной торговли являются все средства, используемые на потребление и различного рода отчисления, связанные с использованием рабочей силы. Средства, используемые на потребление, включают:

- расходы на оплату труда, отнесенные в соответствии с действующими нормативными актами на издержки обращения;
- расходы на профессиональное обучение и подготовку кадров;
- средства израсходованных спецфондов, отнесенных к фондам потребления:
  - вознаграждения по итогам работы за год, выплаченные за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия;
  - фонда социального развития коллектива;
  - фонда поощрения;
  - фонда стимулирования пайщиков;
  - резервного фонда оплаты труда.

Источником обеспечения вознаграждения по итогам работы за год фонда социального развития и фонда поощрения является сумма прибыли, остающаяся в распоряжении предприятия. Средства фонда социального развития используются на социальные (оказание благотворительной и материальной помощи) и оздоровительные мероприятия. За счет средств фонда поощрения торговые предприятия выплачивают премии, надбавки и доплаты, превысившие законодательно установленный их размер отнесения на себестоимость (издержки обращения). Функциональное назначение рассматриваемых источников вознаграждения заключается в повышении трудовой активности работников, в связи с чем они являются не только расходами работодателя на содержание рабочей силы, но и расходами, связанными с материальным стимулированием труда работников.

Заработная плата, относимая на издержки обращения, вознаграждения по итогам работы за год, средства фонда социального развития и фонда поощрения формируют фонд заработной платы и являются базой для исчисления налоговых и неналоговых платежей в фонд социальной защиты населения, в фонд занятости и чрезвычайного черныбыльского налога. Данные отчисления носят перераспределительный характер и представляют собой часть ресурсов, направляемых предприятием в общегосударственные фонды. Они отражают интересы общества в целом. Каждый дополнительно нанятый работник увеличивает размер фонда заработной платы, что автоматически приводит к росту рассматриваемых отчислений. Хотя сумма отчислений от заработной платы не является доходом, а, следовательно, и прямым стимулом для работников, для работодателя они представляют расходы, которые зависят от размера материальных стимулов. В связи с этим их можно отождествлять с расходами работодателя на материальное стимулирование труда.

К расходам, связанным с содержанием рабочей силы и не стимулирующим трудовую активность работников, относятся средства резервного фонда и фонда стимулирования пайщиков. Резервный фонд используется для обеспечения различного рода компенсаций и гарантий, которые работодатель обязан выплатить в случаях, оговоренных в коллективном и трудовом договорах, а также установленных законодательством. Наличие средств этого фонда не оказывает непосредственное воздействие на повышение эффективности деятельности торгового предприятия.

То же можно сказать и о фонде стимулирования пайщиков, который заинтересовывает пайщиков кооперативного предприятия принимать участие в его организаци-

онной деятельности. С одной стороны, в связи с тем, что средства этого фонда в основном используются на стимулирование деятельности пайщиков, не являющихся наемными работниками потребительской кооперации, рассматриваемый фонд нельзя отнести и к расходам на рабочую силу. С другой стороны, вознаграждение пайщиков за участие в работе ревизионной комиссии, комиссий кооперативного контроля способствует повышению эффективности функционирования кооперативного предприятия в целом. С учетом этого средства фонда стимулирования пайщиков являются расходами на содержание рабочей силы.

Расходы на профессиональное обучение и подготовку кадров связаны с повышением квалификационного уровня работников предприятия. Данная статья расходов способствует повышению качества рабочей силы, так как более квалифицированные специалисты вносят больший вклад в результативность деятельности предприятия. Однако вложение средств на профессиональную подготовку и переподготовку кадров и их экономическая отдача не совпадают по времени действия. Кроме того, данная статья расходов не способствует непосредственно стимулированию трудовой активности работников. Скорее всего, она является моральным стимулом для тех работников, для которых является важным «продвижение по служебной лестнице». Расходы работодателей на стимулирование повышения квалификации работников выражаются в выплате более высокой заработной платы в связи с повышением тарифных разрядов, а, соответственно, и тарифных ставок, надбавок за высокое профессиональное мастерство, качество работы. Надбавки же входят в состав получаемой работниками заработной платы. Таким образом, расходы на профессиональное обучение и подготовку кадров являются расходами на содержание рабочей силы, которые, однако, не в полной мере стимулируют трудовую активность работников.

Таким образом, к расходам на материальное стимулирование труда относится фонд заработной платы, в состав которого входят как средства, относимые на издержки обращения, так и выплачиваемые за счет прибыли. Расчет расходов, связанных с организацией материального стимулирования труда на предприятии, с учетом налоговых и неналоговых отчислений от заработной платы в настоящее время имеет следующий вид:

$$R_{мст} = ФЗП \cdot (H + 1), \quad (1)$$

где  $R_{мст}$  – расходы на материальное стимулирование труда работников предприятия;  $H$  – налоговые и неналоговые отчисления от фонда заработной платы, уплачиваемые работодателем;  $ФЗП$  – фонд заработной платы.

Работникам для окупаемости своего вознаграждения за труд требуется возполнить не только расходы, направляемые на оплату труда, но и все расходы работодателя, зависящие от фонда заработной платы. Кроме того, начисленная работодателем заработная плата и фактически получаемая работниками отличаются на сумму индивидуальных налогов и платежей – подоходного налога, отчислений в пенсионный и профсоюзный фонды (рис. 1).

Так, в 2000 году фонд заработной платы работников торговли Лельчицкого райпо Гомельского облпотребсоюза составил 74 % от общей суммы расходов на материальное стимулирование труда. Полученная же работниками заработная плата с учетом уплаченных ими индивидуальных налогов и отчислений в среднем по райпо составила 65 % от расходов на материальное стимулирование труда.

Имеющийся значительный разрыв между величиной расходов, которые несет работодатель при организации материального стимулирования труда, и фактическим доходом работников (получаемой заработной платой) усиливает противоречие меж-

ду капиталом и трудом: на фоне роста, с точки зрения работодателя, расходов на материальное стимулирование труда, уровень фактических доходов изменяется значительно медленнее. Повышение заработной платы в размере, ощутимом для работников, будет способствовать значительному увеличению связанных с ее ростом расходов. Таким образом, существующая система налогообложения как совокупных, так и индивидуальных доходов работников снижает возможность значительно увеличить заработную плату работников, являющуюся основным элементом системы материального стимулирования труда.

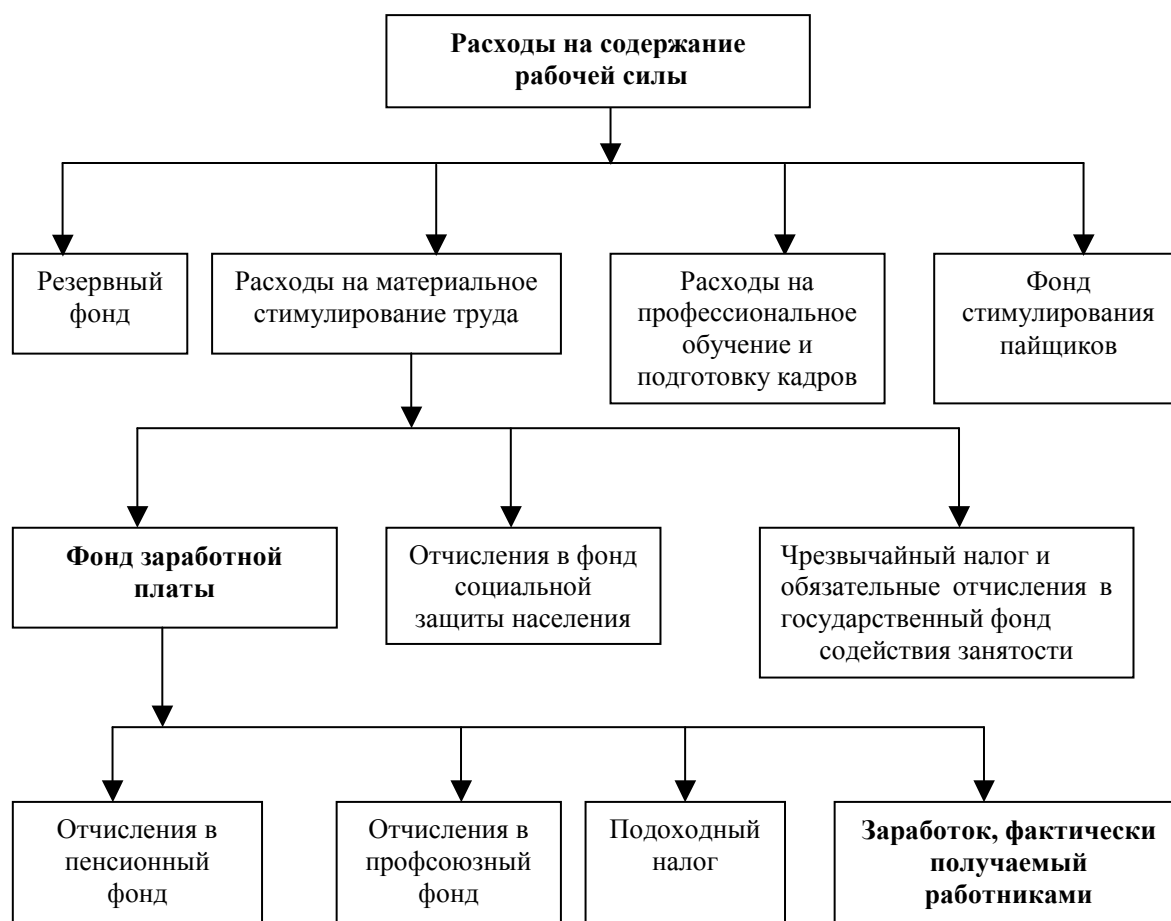


Рис. 1. Взаимосвязь расходов работодателя на рабочую силу и фактически получаемого работниками дохода

Разрешение сложившегося противоречия возможно лишь при оптимальном сочетании и удовлетворении в равной степени материальных интересов как работодателя, так и работников.

Для изучения взаимосвязи интересов субъектов производственных отношений, в оптимальный объем деятельности, с известной степенью условности, интересы работников и работодателя могут представлять труд и капитал, соответственно.

Рис. 2 иллюстрирует модель распределения создаваемого продукта (необходимого и прибавочного) на торговом предприятии между трудом и капиталом.

В системе распределительных отношений, возникающих на торговом предприятии, товарооборот служит основным источником для воспроизводства труда и капитала. Поэтому увеличение цены труда (заработной платы) должно быть обеспечено соответствующим объемом товарооборота. Непосредственное возмещение расхо-

дов, связанных с хозяйственно-финансовой деятельностью предприятия, осуществляется за счет полученного объема валового дохода, одна часть которого распределяется труду, другая – капиталу.

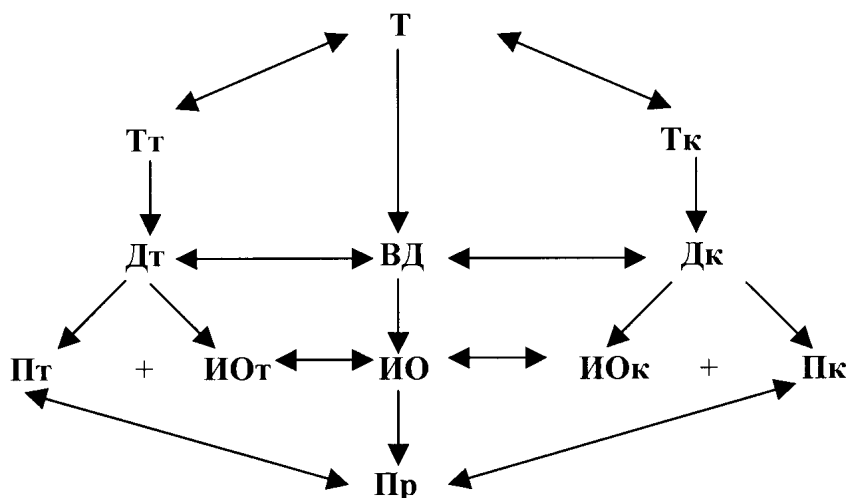


Рис. 2. Модель распределения создаваемого продукта между трудом и капиталом на торговом предприятии: Т – товарооборот; Тт – товарооборот, обеспечивающий воспроизводство труда; Тк – товарооборот, обеспечивающий воспроизводство капитала; ВД – валовой доход; Дт – валовой доход, распределяемый труду; Дк – валовой доход, распределяемый капиталу; ИО – издержки обращения; ИОт – издержки обращения, связанные с использованием труда; ИОк – издержки обращения, связанные с использованием капитала; Пр – прибыль от реализации товаров; Пт – прибыль от реализации товаров, распределяемая труду; Пк – прибыль от реализации товаров, распределяемая капиталу

Для определения объема товарооборота, позволяющего «окупить» заработную плату работников, модифицируем широко применяемую в мировой практике «точку безубыточности» или «мертвую точку», впервые рассматриваемую немецким ученым И. Шером в 20-х годах минувшего столетия [7, с. 174-176]:

$$Sm = \frac{ИОт(пост) \cdot Тт}{Дт - ИОт(пер)}, \tag{2}$$

где  $Sm$  – прогнозный объем товарооборота, позволяющий «окупить» расходы, связанные с использованием труда;  $ИОт(пост)$  – расходы отчетного периода, связанные с использованием труда, независимые от товарооборота;  $Тт$  – объем товарооборота отчетного периода, обеспечивающий воспроизводство труда;  $Дт$  – часть валового дохода, распределяемого труду;  $ИОт(пер)$  – расходы отчетного периода, связанные с использованием труда, зависящие от товарооборота.

Для работодателя валовой доход, распределяемый труду, представлен расходами на материальное стимулирование труда, которые включают как выплаты, относимые на издержки обращения, так и выплачиваемые за счет прибыли (формула 1). Отсюда, валовой доход, распределяемый труду,

$$Дт = Рмст. \tag{3}$$

Распределение издержек обращения, связанных с использованием труда, представляется целесообразным производить на основании изучения постатейного ана-

лиза фонда заработной платы и зависящих от его размера выплат в разрезе источников формирования.

Расчет постоянных издержек обращения, связанных с использованием труда и не зависящих от товарооборота, может быть представлен в следующем виде:

$$ИОм(пост) = ФЗП(пост) + Офзп(пост), \quad (4)$$

где  $ФЗП(пост)$  – фонд заработной платы, независящий от изменения объема товарооборота и относимый на издержки обращения;  $Офзп(пост)$  – сумма отчислений, от независящего от товарооборота фонда заработной платы.

$$ФЗП(пост) = ЗПв + ЗПн + Нкач + П + Вк + Онев, \quad (5)$$

где  $ЗПв$  – заработная плата, начисленная за отработанное время по тарифным ставкам и окладам, включая суммы индексации заработной платы;  $ЗПн$  – заработная плата неспящего состава и другие выплаты за выполненную работу и отработанное время;  $Нкач$  – надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, стаж работы и другие доплаты;  $П$  – премии и вознаграждения, начисляемые ежемесячно и ежеквартально;  $Вк$  – выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;  $Онев$  – оплата за неотработанное время.

$$Офзп(пост) = \frac{ФЗП(пост)}{ФЗП} \cdot Офзп, \quad (6)$$

где  $ФЗП$  – фонд заработной платы;  $Офзп$  – сумма отчислений от фонда заработной платы.

$$ИОм(пер) = ФЗП(изд) - ИОм(пост), \quad (7)$$

где  $ФЗП(изд)$  – фонд заработной платы, относимый на издержки обращения.

$$S_k = \frac{ИОк(пост) \cdot T_k}{D_k - ИОк(пер)}, \quad (8)$$

где  $S_k$  – прогнозный объем товарооборота, позволяющий «окупить» расходы, связанные с использованием капитала;  $ИОк(пост)$  – издержки обращения отчетного периода, связанные с использованием капитала, независящие от товарооборота;  $T_k$  – объем товарооборота отчетного периода, обеспечивающий воспроизводство капитала;  $D_k$  – валовой доход, распределяемый капиталу;  $ИОк(пер)$  – издержки обращения отчетного периода, связанные с использованием капитала, зависящие от товарооборота.

$$ИОк(пер) = T_p + Пкр + Рхр + Птн + Ром + ФПК, \quad (9)$$

где  $T_p$  – транспортные расходы;  $Пкр$  – проценты за кредит;  $Рхр$  – расходы на хранение;  $Птн$  – потери товаров в пределах норм;  $Ром$  – расходы по операциям с тарой;  $ФПК$  – отчисления в фонд подготовки кадров.

$$ИОк(пост) = ИО - ИОк(пер) - ИОм. \quad (10)$$

$$D_k = ВД - Дм. \quad (11)$$

В представленных формулах (2) и (7) объем товарооборота, распределяемого между трудом и капиталом ( $T_t$  и  $T_k$ ), можно определить, решив систему уравнений:

$$\begin{cases} \frac{ИОм(пост) \cdot Тм}{Дм - ИОм(пер)} + \frac{ИОк(пост) \cdot Тк}{Дк - ИОк(пер)} = \frac{ИО(пост)}{\frac{ВД}{Т} - \frac{ИОпер}{Т}}, \\ Тм + Тк = Т \end{cases} \quad (12)$$

где  $T$  – объем товарооборота отчетного года.

Предлагаемая методика позволила определить товарооборот, обеспечивающий воспроизводство труда и капитала, соответственно, по системе торговли Гомельско-го облпотребсоюза за 2000 год.

Результаты корреляционно-регрессионного анализа, проведенного на основании данных торговли 21 райпо системы Белкоопсоюза, свидетельствует о наличии весьма тесной связи между доходом работников (расходами на материальное стимулирование труда) и товарооборотом, обеспечивающим воспроизводство труда с одной стороны, и товарооборотом, обеспечивающим воспроизводство труда и общим объемом товарооборота – с другой.

Уравнение связи между доходом работников и товарооборотом, обеспечивающим воспроизводство труда, имеет вид:

$$Тm_i = 262418,7 + 7,17 \cdot Дp_i, \quad (13)$$

где  $Тm_i$  – товарооборот, обеспечивающий воспроизводство труда  $i$ -го предприятия;  
 $Дp_i$  – доход работников  $i$ -го предприятия.

Уравнение связи между товарооборотом, обеспечивающим воспроизводство труда и общим объемом товарооборота, представлено формулой 14:

$$T_i = 19873,3 + 1,68 \cdot Тm_i, \quad (14)$$

где  $T_i$  – общий объем товарооборота  $i$ -го предприятия.

Таким образом, имея данные о фактической численности работников предприятия и «желаемой заработной плате», можно определить объем товарооборота, окупающий заданную зарплату.

Основным недостатком предлагаемой методики является требование постоянной корректировки уравнения связи между рассматриваемыми показателями в условиях нестабильного развития экономики.

В то же время, расчет объема товарооборота, обеспечивающего покрытие расходов, связанных с использованием труда, позволит прогнозировать объем розничного товарооборота, позволяющий «окупить» конкурентоспособную заработную плату, и даст возможность повысить ее размер не в ущерб интересам работодателя.

### Литература

1. Ануфриева И.Ю. Совершенствование материального стимулирования наемного труда в частном секторе экономики: Дис. ...канд. экон. наук. – Барнаул, 1999. – С. 56.
2. Ильина И.А. Оплата труда в системе рыночных отношений: Дис. ... канд. экон. наук. – М., 1998. – С. 59.
3. Мисникова Л.В. Эффективность стимулирования труда в торговле в условиях полного хозрасчета и самофинансирования, пути ее повышения: Дис. ...канд. экон. наук. – М., 1990. – С. 58.



4. Моденов А.В. Стимулирование наемных работников в процессе предпринимательской деятельности: Дис. ...канд. экон. наук. – М., 2000. – С. 23.
5. Статистический бюллетень /Мин-во статистики и анализа РБ. – Минск, 2000. – № 11. – С. 28
6. Толстик Н.В. Стимулирование трудовой деятельности в переходной экономике: Дис. ...канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону, 1999. – С. 62-63.
7. Шер И. Учение о торговле. – М.: Экономическая мысль, 1925. – С. 545.

*Получено 30.10.2001 г.*