

О модернизации предприятий и повышении заработной платы

Василий КОМКОВ



Профессор БГУ
доктор экономических наук

В настоящее время остро стоит проблема модернизации отечественных предприятий, которая должна обеспечить значительное повышение оплаты труда их работников. Объявленная установка на модернизацию, безусловно, верна и своевременна, так как белорусская экономика практически исчерпала другие ресурсы и возможности для дальнейшего роста, а нынешний уровень ее эффективности уже почти не предоставляет возможностей для заметного повышения благосостояния народа. Но в связи с этим возникает вопрос: какой должна быть модернизация, чтобы она могла дать ожидаемый социально-экономический эффект, который найдет отражение в показателях уровня жизни населения?

Следует отметить, что в свое время руководство бывшего Советского Союза, осознав, что советская экономика исчерпала возможности экстенсивного развития, также пришлось к выводу о необходимости ее модернизации. Более того, оно осознало, что успех модернизации зависит не только

от будущей инвестиционной активности, но и еще от одного важного фактора, который теперь принято называть человеческим. Именно поэтому было объявлено о перестройке всей системы экономических и даже политических отношений в обществе, началась пропаганда идеи о необходимости “нового мышления”. Однако советские чиновники не были готовы овладеть таким мышлением и потому были неспособны творчески осмысливать и решать возникающие проблемы.

В свое время, исходя из политических и идеологических соображений, советское руководство отказалось от естественных рыночных механизмов эффективного распределения производственных ресурсов, и потому новая советская экономическая наука должна была выстраивать сложную административную систему управления, призванную заменить эти механизмы. К сожалению, найти эффективное решение такой задачи советские экономисты, находящиеся под жестким идеологическим прессом, не смогли. В советской экономике, как известно, в качестве главного критерия при планировании экономического роста выступал показатель производительности труда. Этот же показатель являлся ориентиром при выработке государственной политики стимулирования труда и регулирования заработной платы. При этом в качестве основного принципа такой политики выступал так называемый закон об опережающих темпах роста производительности труда по отношению к темпам роста его оплаты. Такая целевая установка, ориентирующая экономику на неэффективный, экстенсивный рост, и указанный “закон”, призванный его поощрять, стали основными элементами неэффективной советской системы хозяйствования, разорвавшей естественные экономи-

ческие взаимосвязи между затратами и результатами.

Следует отметить, что, с точки зрения руководителей советских предприятий, работавших в условиях отсутствия жестких бюджетных ограничений, увязка динамики заработной платы с ростом производительности труда могла казаться вполне естественной и понятной. Когда инвестиционные ресурсы, необходимые для повышения производительности труда, доставались предприятию даром, как это было в советской экономике, возросший доход от реализации продукции не нужно было делить между двумя основными факторами производства — трудом и капиталом, как это делается в рыночной экономике. Потому вполне справедливым представлялось сопоставление этого дохода с вкладом одного фактора, а следовательно, и с его ценой, то есть заработной платой. Своеобразную логику в рамках выстроенной системы хозяйствования можно было найти и в действиях государства. Раздавая бесплатные инвестиционные ресурсы, оно вынуждено было затем ограничивать аппетиты собственных предприятий по присвоению и проеданию дополнительных доходов, полученных благодаря этим ресурсам. Указанный “закон”, почти директивно устанавливающий верхнюю границу для темпов роста заработной платы, как раз и выступал в роли одного из таких ограничителей.

Отсутствие жестких бюджетных ограничений для предприятий послужило причиной того, что распределяемые на безвозмездной основе средства производства, не проходившие практического тестирования на эффективность, в большинстве своем заметно уступали по качественным характеристикам зарубежным аналогам, созданным и эксплуатируемым в условиях жесткой рыночной конкуренции.

Постулаты об ориентации экономического развития на безусловный рост производительности труда, а повышения заработной платы — на рост производительности являются упрощенными. Как будет показано ниже, обоснованные соотношения этих величин должны зависеть от конкретных параметров, отражающих динамику не только производительности труда, но и его капиталово-

Если рассматривать проблему с позиций макроуровня, то очевидно, что, по крайней мере, в закрытой экономике динамика средней заработной платы более тесно должна быть связана с показателем удельного потребления, характеризующим объем производства потребительских товаров в расчете на одного работника, чем с показателем производительности труда, при расчете которого учи-

ния производительность труда и показатель удельного потребления могут иметь разнонаправленную динамику своего изменения, и, следовательно, объективные условия для повышения заработной платы могут ухудшаться при росте производительности труда. И наоборот, при достаточно высоком уровне эффективности накопления темпы роста удельного потребления могут превосходить темпы производительности труда, что, в свою очередь, создает объективные предпосылки для опережающего, по сравнению с последней, роста средней заработной платы.

В упомянутой работе был предложен критериальный макроэкономический показатель эффективности, который может служить более адекватной характеристикой качества экономического роста и более надежным ориентиром при планировании роста заработной платы по сравнению с показателем производительности труда. Более того, показано, что при не очень высокой динамике эффективности существует предельный темп роста производительности труда, превышение которого просто невыгодно с позиций конечных социально-экономических целей, так как не позволяет в полной мере реализовать потенциальные возможности экономики для повышения уровня благосостояния населения. Это означает, что в определенных условиях для достижения более высоких темпов повышения заработной платы необходимо не увеличивать, а, наоборот, снижать темпы роста производительности труда.

Приведенные в работе [1] выводы должны представлять интерес для органов государственного управления, вырабатывающих макроэкономическую политику страны и составляющих программы и планы ее социально-экономического развития. Но поскольку задание по модернизации производства, увеличению производительности труда и повышению заработной платы поставлено перед каждым государственным предприятием, то их менеджерам необходимо бы иметь представление о том, как подобного рода взаимосвязи проявляют себя на микроуровне и как, учитывая эти взаимосвязи, решать сложные проблемы, возни-

Перспективы дальнейшего роста заработной платы будут в решающей мере зависеть не столько от количественных показателей увеличения объемов производства и производительности труда, сколько от качественных характеристик инвестиционных проектов, положенных в основу модернизации предприятий.

оруженности. К сожалению, в нашей научной литературе трудно найти разработки, дающие научные обоснования меры соотношения прироста заработной платы и производительности труда. Многие теоретики и практические работники по умолчанию полагают, как в свое время советские политэкономы, что темпы роста зарплаты не должны превышать темпы производительности труда, то есть соответствующий коэффициент эластичности не должен превышать единицу. Но, к сожалению, ни советская политэкономия, ни современные теоретики более конкретных указаний по оценке данного коэффициента не дали. На практике же его предельный уровень был слишком завышен. В советской экономике это явилось причиной несбалансированности между денежными доходами населения и их товарным обеспечением и, как следствие, чрезвычайно болезненного для советского народа хронического дефицита потребительских товаров. Очевидно, что и наши отечественные менеджеры также не смогли удачно приспособить пресловутый закон о связи производительности труда и заработной платы к реалиям белорусской экономики, о чем уже свидетельствуют высокая инфляция, обесценивание национальной валюты и рост внешней задолженности нашей страны.

тывается вся произведенная продукция. Рост производительности труда достигается в основном за счет увеличения его капиталоворуженности, но вместе с тем противоречиво совместное изменение показателей удельного потребления и капиталоворуженности зависит от динамики производительности и от того, как общество на конкретном этапе своего развития разрешает противоречие между потреблением и накоплением. На макроуровне именно эти взаимосвязи между важнейшими макроэкономическими показателями необходимо учитывать при прогнозировании и планировании заработной платы вместо примитивного “закона”, почерпнутого из советских учебников политэкономии.

В одной из статей в журнале “Банкаўскі веснік” [1] на основе математического моделирования указанных взаимосвязей и на конкретных расчетах показано, что динамика такого показателя, как производительность труда, не может характеризовать изменение потенциальных возможностей для реализации конечных социально-экономических целей общества, и потому он не может выступать в роли основного критерия экономического развития. Проведенные модельные расчеты показывают, в частности, что при низкой эффективности накопле-

кающие при разработке и реализации планов модернизации производства.

Следует ожидать, что модернизация, призванная, как заявлено, существенно повысить производительность труда, потребует немалых затрат материальных и финансовых ресурсов, которые затем должны быть возмещены предприятиями за счет появившихся у них возросших доходов. Поэтому объем дополнительных финансовых ресурсов, которые предприятия смогут затем использовать для повышения заработной платы, будет зависеть не только от того, насколько возрастет выручка от реализации увеличившегося объема продукции, но и от дополнительных издержек, связанных с затратами на модернизацию, или, точнее говоря, от соотношения дополнительных доходов и расходов, обусловленных инвестициями в модернизацию. Поскольку такое соотношение почти однозначно определяется эффективностью инвестиций, то из этого можно сделать вывод, что перспективы дальнейшего роста заработной платы будут в решающей мере зависеть не столько от количественных показателей увеличения объемов производства и производительности труда, сколько от качественных характеристик инвестиционных проектов, положенных в основу модернизации предприятий. Если соответствующие инвестиционные вложения не будут достаточно эффективны, то у предприятий может не остаться средств для повышения заработной платы, хотя с точки зрения роста производительности труда проведенная модернизация может выглядеть вполне успешной.

Чтобы лучше представить такую ситуацию, рассмотрим простейший условный пример, относящийся даже не к предприятию, а к одному рабочему месту, на котором все неинвестиционные ресурсы повышения производительности труда уже исчерпаны. Допустим, что руководство предприятия, учитывая нынешние требования, приняло решение модернизировать это рабочее место, для чего был разработан инвестиционный проект стоимостью 10 000 долл. США. В соответствии с указанным проектом производство продукции на данном месте предполагается

увеличить на 20%, с 20 000 до 24 000 долл. в год. Предположим, срок службы инвестируемого оборудования равен 10 годам, и предприятие для реализации данного проекта берет кредит в банке на такой же срок и на ту же сумму в 10 000 долл. под 10% годовых с условием равномерного ежегодного погашения долга. Следовательно, предприятию необходимо ежегодно перечислять банку в счет погашения долга амортизационные выплаты в сумме 1000 долл. (ровно столько, сколько составляют внутренние амортизационные отчисления на новое оборудование), а, кроме того, ему еще ежегодно нужны 1000 долл. для выплаты процентов по кредиту. Таким образом, дополнительные ежегодные затраты предприятия, связанные с проводимой модернизацией указанного рабочего места, будут составлять 2000 долл.

Чтобы не усложнять анализ, допустим, что на рассматриваемом рабочем месте после модернизации будет выпускаться прежняя продукция и продаваться она будет по прежней цене, причем доля материальных затрат и косвенных налогов в составе ее стоимости равна 50% и остается постоянной (то есть предполагается, что указанные компоненты стоимости изменяются пропорционально изменению объема выпуска продукции). И, наконец, предположим, что оплата труда работника на данном рабочем месте до модернизации составляла 5000 долл. США в год, поэтому руководство предприятия, учитывая требования, спускаемые сверху, и просьбы самого работника, приняло решение весь дополнительный доход, получаемый на данном рабочем месте после его модернизации, направить на повышение заработной платы.

Учитывая сделанные предположения, проведем теперь несложные расчеты. В годовой выручке в сумме 24 000 долл. США, которая будет получена от реализации продукции, произведенной на рассматриваемом рабочем месте после его модернизации, стоимость материальных затрат и косвенных налогов составит 12 000 долл. США, столько же составит добавленная стоимость. Однако теперь из годовой суммы добавленной стоимости предприятие вынуждено будет произвести дополнительный вы-

чет, которого раньше не было, а именно — перечислить в банк 2000 долл. в виде процентов за предоставленный кредит и амортизационной суммы в счет частичного погашения кредитной задолженности.

Таким образом, после расчета с банком у предприятия останется точно такая же получаемая от данного рабочего места величина добавленной стоимости в сумме 10 000 долл. США, какая у него была до проведения модернизации. Поскольку никакого дополнительного дохода такая модернизация предприятию не приносит, то оно не может повысить работнику заработную плату, не ухудшая при этом своего финансового положения. Очевидно также, что при более высокой стоимости затрат на модернизацию финансовое положение предприятия должно ухудшиться даже при неизменном уровне заработной платы. Если бы, например, затраты на модернизацию составили не 10 000, а 12 000 долл. США, то несложно рассчитать, что при том же росте производительности труда и неизменном уровне заработной платы работника прибыль предприятия должна была бы уменьшиться на 400 долл. по сравнению с базисным уровнем, а при желании сохранить прежний уровень прибыли предприятие было бы вынуждено снизить заработную плату работника на те же 400 долл., или на 8%.

В приведенной *таблице* представлены результаты расчета экономических последствий различных вариантов инвестирования в рабочее место, которые различаются лишь суммой средств, вложенных в его модернизацию. Как видно из *таблицы*, при одном и том же 20-процентном темпе прироста производительности труда, заложенном во всех расчетах, возможности предприятия для повышения заработной платы кардинально меняются в зависимости от стоимости инвестиционных затрат на модернизацию.

Если руководство предприятия решит оставить неизменной прибыль, получаемую на рассматриваемом рабочем месте, то оно может позволить себе повысить заработную плату работнику точно “в меру роста” производительности труда, как в четвертом варианте расчета, а может и с опережающим

Таблица

Изменение потенциальных возможностей предприятия увеличивать заработную плату работника*

№ варианта	Сумма инвестиций	Отчисления в банк	Дополнительный доход	Прирост зарплаты (%)	Эффективность модернизации (%)
1	10000	2000	0	0	0
2	12000	2400	-400	-8	-4
3	8000	1600	400	8	4
4	5000	1000	1000	20	10
5	2000	400	1600	32	16
6	0	0	2000	40	20

* В зависимости от стоимости инвестиций, вложенных в модернизацию рабочего места.

темпом, как в пятом варианте. Однако при достаточно дорогом варианте инвестирования в модернизацию у предприятия вообще может не остаться средств на повышение заработной платы, как в первом варианте, или даже придется снижать ее, как это проиллюстрировано во втором варианте расчета. При теоретически возможном же шестом варианте, когда сам работник только за счет своего таланта и сноровки сумеет на 20% повысить выработку, предприятие может без всякого ущерба для себя повысить оплату его труда с темпом прироста, вдвое превосходящим темп прироста его производительности.

Приведенный пример наглядно показывает, что простая рекомендация повышать заработную плату “в меру роста” производительности труда не только малосодержательна, но и не имеет под собой никакого обоснования. При разработке обязательных ныне проектов модернизации руководство предприятий, несомненно, должно учитывать наглядно проиллюстрированную на этом примере обратную зависимость темпов прироста заработной платы от объема инвестиций, вложенных в подобные проекты, не упуская при этом из виду и тот очевидный факт, что из двух проектов одинаковой стоимости предпочтение следует отдавать тому, который обеспечивает больший рост производительности труда. Однако проблема выбора наилучшего проекта из ряда вариантов модернизации, различающих-

ся как стоимостью, так и своим эффектом, выраженным в повышении производительности труда, представляется уже не столь очевидной. Для ее решения необходим алгоритм, опирающийся на более адекватные по сравнению с показателем производительности труда критерии.

В расчетах на условном примере, результаты которых представлены в *таблице*, дополнительный годовой доход, получаемый на рабочем месте после его модернизации, рассчитывался по следующей формуле:

$$\Delta d = (1 - \mu)\Delta u - (\alpha + \varepsilon)\Delta k, \quad (1)$$

где Δd — дополнительный доход, получаемый в результате модернизации рабочего места;

μ — доля материальных затрат и косвенных налогов в стоимости выпускаемой продукции, предполагаемая неизменной;

Δu — прирост производительности труда, то есть стоимости продукции, производимой на рассматриваемом рабочем месте;

α — амортизационный норматив к стоимости инвестиций в модернизацию;

ε — годовая норма процента по кредиту, доступному для предприятия;

Δk — сумма инвестиционных вложений в модернизацию, характеризующая прирост капиталовооруженности работника.

Именно доход, рассчитываемый по формуле (1), а не весь прирост добавленной стоимости более

адекватно отражает эффект от проведенной модернизации рабочего места, характеризуя вместе с тем увеличение потенциальных возможностей для повышения заработной платы работника. Если разделить этот доход на базисный уровень добавленной стоимости, то можно получить относительный показатель, который в динамике характеризует улучшение финансовой состоятельности рассматриваемого рабочего места в результате проведенной модернизации, от которой и должна зависеть динамика заработной платы работника. В дальнейшем будем называть этот относительный показатель эффективностью модернизации, обозначая его через φ . В наиболее компактном виде формулу для расчета этого показателя можно представить следующим образом:

$$\varphi = \frac{\Delta y - \omega \Delta k}{y_0}, \quad (2)$$

где Δy — прирост добавленной стоимости, получаемый на рабочем месте в результате его модернизации;

ω — относительный коэффициент, характеризующий приведенную к одному году затратность инвестиций, вложенных в модернизацию (он равен сумме нормы амортизации и ставки процента, т. е. $\omega = \alpha + \varepsilon$);

y_0 — базисный объем добавленной стоимости, определяемый как разность между стоимостью производимой на рабочем месте продукции и суммой материальных затрат и налогов на продукцию, изменяющихся пропорционально изменению ее объема.

Рассчитанное по формуле (2) изменение показателя эффективности модернизации в зависимости от стоимости затраченных на нее инвестиций представлено в последнем столбце *таблицы*. В рассматриваемом примере предполагалось, что весь дополнительный доход от модернизации направляется на прирост заработной платы работника, поэтому темп ее прироста рассчитывался посредством деления дополнительного дохода на базисный уровень заработной платы.

Используя представленный показатель эффективности модернизации, можно вывести простую и удобную формулу для оценки обус-

ловленных ею потенциальных возможностей роста заработной платы работника. Из формулы (2) и принятой предпосылки о том, что дополнительный доход от модернизации, представленный в числителе этой формулы, равен приросту заработной платы, следует, что

$$\Delta w = \varphi y_0,$$

$$i_w = \frac{\varphi y_0}{w_0},$$

где w_0 , Δw , и i_w — соответственно базисный уровень заработной платы, ее абсолютный прирост и темп прироста.

Представив базисный уровень заработной платы как произведение ее доли (γ_0) в базисном же объеме добавленной стоимости на весь этот объем

$$w_0 = \gamma_0 y_0,$$

получаем следующую предельно простую формулу для расчета потенциально возможных темпов прироста заработной платы работника:

$$i_w = \frac{\varphi}{\gamma_0}. \quad (3)$$

Поскольку в рассматриваемом примере предполагалось, что в составе добавленной стоимости базисная доля заработной платы составляла 50%, то из формулы (3) следует, что темпы ее прироста должны были точно вдвое превосходить представленный выше показатель эффективности модернизации, что и нашло свое отражение в последнем столбце таблицы. Таким образом, приведенный пример наглядно иллюстрирует ситуацию, когда между динамикой заработной платы и производительностью труда, обусловленной модернизацией рабочего места, не прослеживается никакой взаимосвязи, и в то же время показывает, что темпы прироста заработной платы находятся в тесной, прямо пропорциональной зависимости от показателя эффективности модернизации.

При построении приведенного выше условного примера для большей наглядности получаемых на его основе выводов было принято одно не совсем адекватное предположение о том, что весь доход от модернизации рабочего места направляется на рост заработной

платы работника. Поэтому данный рост рассматривался как потенциальный, характеризующий максимальные возможности предприятия повышать оплату труда, не ухудшая своего финансового состояния. В реальной действительности, конечно, доход от проведенной модернизации может некоторым способом делиться между заработной платой и прибылью, то есть между предприятием и работником. Пропорции такого деления могут зависеть от вида предприятия и конкретной ситуации, сложившейся на нем под влиянием множества экономических, социальных и политических факторов, в которых находят свое отражение интересы основных субъектов хозяйственных отношений — государства, предприятия, работника и защищающего его права профсоюза.

Но если пропорция указанного распределения задана экзогенным образом, то есть известна конкретная доля заработной платы (π) в полученном от модернизации доходе, то формулу (3) можно скорректировать, приведя ее к более универсальному виду:

$$i_w = \frac{\pi \varphi}{\gamma_0}. \quad (4)$$

Наиболее же простой вид формула для расчета темпов прироста заработной платы приобретает тогда, когда $\pi = \gamma_0$, то есть когда при модернизации предприятия не нарушаются сложившиеся на нем пропорции распределения и доля оплаты труда в дополнительном доходе остается такой же, какой она была в доходах (добавленной стоимости) базисного периода. В этом случае темп повышения заработной платы, обусловленный проведенной модернизацией, просто должен быть равен эффективности модернизации:

$$i_w = \varphi. \quad (5)$$

Формулы (2) и (4) выводились на примере анализа результатов модернизации одного рабочего места. Однако они вполне применимы и для оценки эффективности модернизации и темпов роста заработной платы работников всего предприятия, его отдельного цеха или производственного участка. Отличие в таком случае будет лишь в том, что вместо конкрет-

ных данных, касающихся одного рабочего места и его работника, необходимо будет учитывать усредненные данные по соответствующему уровню производственного агрегирования. Следует отметить также, что показатели, входящие в состав приведенных формул, не должны восприниматься как неизменные величины. При проведении расчетов для каждого года они могут корректироваться с учетом изменяющейся ситуации. Например, такая корректировка может учитывать изменение процентных платежей, уменьшающихся по мере выплаты кредитной задолженности, что, в свою очередь, может найти отражение в постепенном улучшении финансового состояния предприятия и увеличении заработной платы.

Использование предложенного выше показателя эффективности, конечно, не отменяет возможности применения других методов оценки инвестиционных проектов, поскольку важнейшее для предприятия решение о проведении модернизации производства нуждается во всестороннем анализе с использованием различных подходов к его обоснованию. Однако применение показателя (2) наиболее адекватно условиям государственных и отдельных социально ответственных частных предприятий, целью деятельности которых является не только извлечение прибыли, но и повышение благосостояния своих работников. Другие же методики оценки эффективности проектов обычно оставляют проблемы повышения заработной платы за рамками своего анализа.

При оценке эффективности инвестиционных проектов и обусловленных ими перспектив роста заработной платы содержащиеся в формулах (2) и (4) параметры позволяют в явном виде учесть важные дополнительные, внешние для предприятия, факторы, которые могут оказать заметное влияние на изменение финансовой состоятельности предприятия. В свою очередь, посредством экономической политики государство может оказывать воздействие на указанные параметры и тем самым влиять на результаты проведенной модернизации. В частности, параметр ω , присутствующий в формуле (2), позволяет учесть

зависимость этих результатов от реализуемой в стране денежно-кредитной политики, а параметр λ из формулы (4) — от государственной политики в области доходов населения и заработной платы. При определении конкретного значения этого параметра предприятие может ориентироваться на регулируемые государством ставки тарифной сетки, но вместе с тем может принять во внимание изменение условий трудовой деятельности на рабочем месте. Например, значение параметра λ может повышаться в том случае, если после проведенной модернизации возрастает интенсивность и напряженность труда работника или от него потребуется более высокий уровень профессиональной подготовки.

Очевидно, что оценка результатов модернизации по приведенному критерию ее эффективности намного более содержательна по сравнению с оценкой на основе показателя производительности труда. Основное достоинство такой

оценки состоит в том, что при ее расчете по формуле (2) полученный в результате модернизации непосредственный результат, находящий свое отражение в увеличении производительности труда, сопоставляется с теми инвестиционными затратами, благодаря которым этот результат достигается. Только на основе такого сопоставления можно делать обоснованные выводы о выгодности проекта модернизации и о последствиях его реализации, рассматриваемых с позиций изменения финансового состояния предприятия. Поэтому формула (4) может служить основой алгоритма, используемого предприятием на стадии предварительного экономического анализа возможных проектов модернизации и выбора из них наиболее приемлемого варианта.

В отличие от рекомендации повышать производительность труда с опережающим темпом по сравнению с темпом роста заработной платы формула (4) предоставляет четкий алгоритм, позволяющий

планировать динамику оплаты труда с учетом конкретного изменения финансовых возможностей предприятия, меняющихся при реализации инвестиционного проекта.

Учитывая отмеченные возможности указанных алгоритмов, их можно рекомендовать отечественным предприятиям для практического применения при разработке планов своего развития в условиях модернизации производства. Оценка этих планов по критерию эффективности модернизации позволит предотвратить принятие ошибочных решений, наносящих ущерб предприятию и всей экономике.

* * *

Материал поступил 05.11.2012.

Источники:

1. Кожков, В.Н. Качество экономического роста в Республике Беларусь. Исследования банка. № 1 // Банкаўскі веснік, 2011. — № 29. — С. 5—60.