

кооперирования. Сам критерий постоянен, но из этого вовсе не следует, что и полученная им классификация форм кооперации тоже постоянна. Она динамична. Любое изменение в организации земледельческого хозяйства, причиной которого могут быть технические новинки, достижения биологической науки и другие новшества, неизбежно вызывает изменение в формах кооперации.

Перспективы развития кооперации рассматривались также параллельно с определением ее места в системе общественных отношений. Модель «государственного социализма» («коллективизма») М. И. Туган-Барановского и концепция В. И. Ленина — социализм как строй цивилизованных кооператоров — имеют некоторые схожие положения.

По мнению М. И. Туган-Барановского, основное место в промышленности, сельском хозяйстве должны занять трудовые кооперативы в двух формах: производительные ассоциации и социалистические общины — свободные, эффективно работающие организации. М. И. Туган-Барановский рассматривал промышленность и сельское хозяйство как две взаимосвязанные отрасли экономики, между которыми возможно развитие сотрудничества (кооперирования). Кооперация должна пронизывать все экономические отношения и уровни как по горизонтали, так и по вертикали, но при этом кооперативы должны оставаться свободными организациями. «Общество должно до конца превратиться в добровольный союз свободных людей — стать насквозь свободным кооперативом»⁶.

Определение сущности и роли кооперации, условий ее функционирования, принципов организации при переходе к рыночным отношениям является весьма важным. Рациональное применение вышеизложенных идей с учетом особенностей современной экономики способно помочь в решении многих возникающих сегодня проблем. Важно лишь иметь в виду, что кооперация по своей природе предполагает подлинно демократические методы хозяйствования, отвергая командование и администрирование. В любых формах она создается лишь на добровольных началах. Важнейшим принципом развития кооперации является постепенный переход от простейших ее форм к более сложным. Отношения строятся на равноправной основе, на интересе участников. Такова суть кооперации, ее демократические принципы. Не трудно понять, что они содержат то, что принято называть экономическими методами управления. Другими словами, кооперативные принципы нужны как необходимое условие и неотъемлемая часть общего процесса формирования демократических методов хозяйствования. Сама кооперация будет органично включена в данный процесс, если исключить возможность превращения кооперативов в корпоративные организации закрытого типа, наладить регулирование их деятельности экономическими методами.

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 45. С. 372.

² Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. М., 1989. С. 179.

³ См.: Чаянов А. В. Основные идеи и формы организации сельскохозяйственной кооперации. Саратов, 1989. С. 20.

⁴ Он же. Краткий курс кооперации. М., 1925. С. 13.

⁵ Он же. Основные идеи и формы организации сельскохозяйственной кооперации. С. 35.

⁶ Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. С. 449.

Н. А. ДУБЕНЕЦКИЙ

КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИНТЕНСИВНОСТИ НОРМИРУЕМОГО ТРУДА

Необходимым условием успешности экономического реформирования является научная оценка наиболее вероятной психологической реакции субъектов хозяйствования на предлагаемые изменения условий воспроизводства экономических благ. Поэтому понятна актуальность моделирования объективно возможных типов экономического поведения людей при той или иной системе разрешений и запретов.

Экономическое поведение индивидов непосредственно определяется двумя группами факторов: во-первых, предметными условиями хозяйствования, которыми задается сфера объективно возможной деятельности; во-вторых, субъективной, или личной, оценкой сравнительной выгоды/ущерба конкретного способа хозяйственного поведения. Для построения моделей вероятного поведения незаменим метод «робинзоады», в соответствии с которым конструируется тот или иной тип «экономического» человека с его правдоподобными ценностными установками, которые и определяют личный критерий выгоды хозяйственной деятельности в конкретных экономических условиях. Выдающийся социолог XX ст. М. Вебер не разделял иронического отношения к «робинзоадам» абстрактной теории и призывал ученых «воздержаться от насмешек, хотя бы до той поры, когда они смогут предложить нечто лучшее, т. е. более очевидное»¹. Использование рациональной конструкции «ценности (например, экономически) ориентированного индивида» — общий методический прием любого социолога (в том числе и экономиста), осознает он это или нет. В марксистской экономической теории применяются ориентированные на классовые ценности типы «капиталиста» и «пролетария»; во многих западных теориях экономической мысли (неоклассическом, неокейнсианском, неоклассическом синтезе) обосновываются теории субъективной ценности товаров/услуг, методологической предпосылкой которых является представление о различно ориентированных типах «потребителей» и «производителей».

Поскольку реальные ценностные ориентиры, или установки, гораздо шире классовых ценностей, постольку в определенных ситуациях необходимо эвристическое моделирование социального поведения по критериям внеклассовых ценностей. Восприятие ведущими советскими обществоведами ценностного, или культурологического, метода как неклассового и субъективистского, а значит, и ненаучного подхода к объяснению общественных явлений обернулось созданием мало адекватных реальности конструкций, например «советского человека», ориентирующихся на ценности международной классовой солидарности и морального кодекса строителя коммунизма. Неудачи многочисленных экономических преобразований в бывшем СССР можно объяснить незнанием их инициаторами типичных экономических ценностей субъектов хозяйствования, реальное экономическое поведение которых оказывалось не соответствующим ожидаемым параметрам.

Попытаемся применить культурологический подход для анализа зависимости интенсивности нормируемого труда от изменения в величине сдельной расценки при следующих условиях: 1) технические характеристики производства неизменны; 2) рост номинальной заработной платы вызывает соответствующее увеличение реальной. Подобная проблема не ставилась в советской экономической литературе, для которой характерно исследование стимулирования труда в аспекте влияния на него форм и систем заработной платы. Движение же величины номинальной заработной платы анализировалось в связи с производительностью, а не интенсивностью труда.

В западной политэкономической литературе эта проблема известна со времен меркантилистов. Решение ее зависит от обоснованного ответа на вопрос: что выгоднее большинству работников — поддерживать интенсивность труда на субъективно максимальном уровне при повышении сдельной расценки и тем самым стремиться к максимально высокому денежному доходу или же реагировать на увеличение расценки снижением напряженности труда, пожертвовав частью возможного заработка?

Многие известные западные экономисты высказывались в пользу второго варианта ответа. Например, В. Петти писал, что «закон должен был бы обеспечить рабочему только средства к жизни, потому что если ему позволяют получать вдвое больше, то он работает вдвое меньше, чем он мог бы работать и стал бы работать, а это для общества означает потерю такого же количества труда»². Опираясь на исследования немецких ученых-аграриев XVIII—XIX вв., М. Вебер сделал вывод, что работники, ориентированные на традиционные потребности, при повышении сдельной расценки неизбежно снизят норму выработки до уровня, необходимого им для обеспечения привычного стандарта потребления. Бирманский профессор Х. Минт, исследуя особенности формирования заработной платы в постколониальный период в развивающихся странах, отмечал, что «наемные рабочие, имея мало потребностей, оказываются безразличными к стимулу, ведущему к

повышению заработной платы»⁸. Представители неоклассического направления А. Маршалл, А. Пигу, Дж. Хикс считали весьма вероятным сокращение индивидуального предложения (т. е. интенсивности) труда работниками «цивилизованных» государств по сравнению с объективно возможным объемом при значительном превышении денежной оценки труда уровня, достаточного для компенсации психологического бремени необходимой предпринимателю напряженности. Впрочем, эти экономисты подчеркивали относительность своих выводов и утверждали, что при исходной расценке, не обеспечивающей даже максимально прилежному работнику прожиточного минимума, последующий ее рост до величины, достаточной для выхода на этот минимум, сопряжен с ростом интенсивности труда. Однако целостного объяснения зависимости нормируемого труда от изменения величины сдельной расценки ведущие теоретики «экономикс» не дали.

Для восполнения этого пробела попытаемся предложить следующую теоретическую конструкцию выгодности для типичного работника (а значит, и для большинства) напряженного труда. Можно предположить, что для типичного работника существует несколько количественно дискретных, субъективно оцениваемых как «идеальные», уровней потребления, удовлетворение от достижения которых столь высоко, что с избытком компенсирует субъективно оцениваемую тягость или психологическое бремя максимально интенсивного труда, необходимого для получения соответствующей номинальной заработной платы.

Эти уровни количественно дискретны, потому что работник оценивает как «существенное» улучшение своего материального положения, во-первых, если его «потребительская корзинка» пополняется новыми, весьма желаемыми, но ранее недоступными товарами, или, во-вторых, резко возрастает удовлетворенность от оптимальной (по субъективному критерию) количественной сбалансированности употребившихся товаров. Выраженные в денежных единицах субъективные ценности «идеальных» потребительских наборов, как правило, на несколько порядков отличаются друг от друга, что и заставляет признать их количественно дискретными. Поэтому становится понятной избирательная чувствительность индивида к «идеальным» расценкам, при установлении которых работник, трудясь в полную силу, может заработать столько, сколько необходимо для достижения соответствующего «идеального» уровня потребления. Если же работник может заработать больше, чем необходимо для «выхода» на прежний «идеальный» уровень потребления, но меньше, чем требуется для достижения нового «идеального» уровня, то, очевидно, ценность менее интенсивного, чем прежде, труда превысит ценность возможного дополнительного дохода. В этом случае работник снизит интенсивность личного труда. Следовательно, связь между движением сдельной расценки и максимизацией личной интенсивности труда имеет циклический характер. Единственным случаем, когда личное трудолюбие не реагирует на изменение величины расценки, являются (как отмечалось выше) расценки, не обеспечивающие прожиточного, субъективно оцениваемого как «сытый», уровня потребления. Типичный работник в интервале этих расценок трудится с субъективно максимальной напряженностью, так как ценность любого по величине денежного дохода выше, чем голодное, но не обремененное трудом существование. Увеличение в рассматриваемом случае индивидуальной выработки вместе с ростом денежной расценки объясняется не ростом личного трудолюбия, которое и так максимально, а более качественным и калорийным питанием работника.

Если наш анализ мотиваций трудового поведения правилен, то напрашивается вывод о существовании в обществе двух групп работников: трудящихся с максимальным трудовым прилежанием, т. е. довольных существующими расценками, и недовольных, а потому и менее прилежных. И тут возникает вопрос: как оптимально стимулировать трудолюбие всех без исключения индивидов?

Известны два варианта теоретического решения поставленной проблемы. Первый исходит из «железного» закона заработной платы, которого с принципиальными оговорками придерживались Петти, Тюрго, Рикардо; второй базируется на теории производительности труда (в неоклассической трактовке — предельной производительности), родоначальником которой является американский экономист начала XIX в. Кэри. Странники первого подхода предлагают поддерживать сдельную расценку на уровне прожи-

точного минимума (с поправкой на квалификацию работника), так как в этом случае гарантируется максимальное трудолюбие при минимальных издержках на оплату труда. Если же применять повышенные расценки, то и трудолюбие снизится и издержки возрастут. Поэтому минимальная и средняя заработная плата должны оставаться на неизменном уровне.

Сторонники второго подхода, исходя из идеологемы гуманности и социального мира, предлагают применять номинальные расценки таким образом, чтобы вместе с ростом производительности общественного труда абсолютно возрастали бы и минимальный, и средний заработки. Борьба же с угрозой снижения личного трудолюбия профессор Пигу предлагал, например, с помощью прогрессивной сдельной оплаты труда⁴. С начала XX в. стали распространяться сдельнопрогрессивные системы заработной платы (которые можно назвать политарифными), известные как системы Тейлора, Мэррика, Ганта, общая сущность которых заключается в следующем. Единица труда работника расценивается, исходя из максимальной тарифной ставки только при условии выполнения им заданной нормы выработки. Если индивидуальная выработка меньше нормативной, то труд расценивается, исходя из заниженной ставки.

Все сказанное позволяет поставить вопрос о замене применяемой у нас прямой сдельной оплаты труда различными политарифными системами (в зависимости от конкретных условий производства), максимально стимулирующими личное трудолюбие работника.

¹ Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. С. 395.

² Петти В. Экономические и статистические работы. М., 1940. С. 70—71.

³ Цит. по: Достовалов Ю. Л. Теория распределения. М., 1978. С. 193.

⁴ См.: Пигу А. Экономическая теория благосостояния. М., 1985. С. 90.

М. Г. МУТАЛИМОВ, А. Г. ФОЛЕЖИНСКИЙ

К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННОЙ КОНЦЕПЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Актуальность исследования проблем заработной платы на этапе становления рыночных отношений обусловлена поиском путей повышения эффективности труда. При этом важно опираться на объективный анализ экономической практики.

Изучение новых реальностей в практике оплаты труда показывает, что переход к рыночной модели экономических отношений предопределил наличие в ней общих тенденций на предприятиях с различной формой собственности. Они проявляются прежде всего в бурном росте номинальной заработной платы, с одной стороны, и значительном падении реальной заработной платы, с другой стороны, в форме схожих изменений в структуре заработка (сокращение удельного веса надтарифной части, рост выплат, связанных с компенсацией удорожания продуктов питания и индексацией доходов работников).

Названные процессы сделали актуальным исследование воспроизводственной функции заработной платы и привели к перестановке акцентов в теоретическом понимании ее сущности. Так, в концепции организации оплаты труда в народном хозяйстве в условиях регулируемых рыночных отношений, выдвинутой в 1991 г. Министерством труда и НИИ труда бывшего СССР, заработная плата определяется как объем жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы¹. Из этой же посылки исходит и белорусский вариант государственной концепции реформы оплаты труда².

Другая, распределительная, точка зрения на понимание сущности заработной платы сформировалась при рассмотрении оплаты труда на предприятиях с коллективной формой собственности. Многие отмечают, что здесь, во-первых, член коллективного предприятия не является наемным работником и, следовательно, не может покупать у себя рабочую силу как товар, во-вторых, отсутствуют государственные гарантии в сфере оплаты труда, в-третьих, активно используются системы оплаты без применения