

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. Бороться 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

таких традиционных элементов, как тарифы, премии, надбавки, и, в-четвертых, осуществляется дополнительное распределение прибыли в форме дивидендов, процентов в зависимости от индивидуального трудового вклада (пая). Отсюда делается вывод, что заработная плата на коллективном предприятии выступает в форме трудового дохода.

Действительно, указанные особенности распределительных отношений не только имеют место в экономической практике коллективных предприятий, но, более того, принимаются в качестве теоретического обоснования так называемой «арендной модели» хозяйствования. Однако их гиперболизация приводит к другому пониманию сущности заработной платы, которое констатирует результирующую сторону отношений по поводу оплаты труда. По этой концепции в условиях самоуправления предприятий «адекватным способом оплаты труда становится остаточный принцип формирования ресурсов на оплату труда в зависимости от конечных результатов»⁸. На наш взгляд, ни та, ни другая концепции сущности заработной платы не отражают объективных связей и являются ее односторонними моделями.

В определении заработной платы как некоего объема жизненных благ, поступающих в личное потребление и необходимых для воспроизводства рабочей силы, ослаблено внимание к ее стимулирующей роли. Ведь если для работника заработная плата является источником воспроизводства его рабочей силы, то для собственника предприятия она связана с эффективным потреблением данной рабочей силы. Исходя из признания товарности рабочей силы в условиях рыночных отношений, односторонность воспроизводственной концепции можно квалифицировать как попытку непосредственного выражения законов движения заработной платы через динамику стоимости и цены рабочей силы. Трудность определения сущности заработной платы состоит в понимании того, что она в силу своей относительной самостоятельности может не совпадать с законами изменения стоимости и цены рабочей силы, формирующими ее базу.

Это значит, что между динамикой заработной платы и изменением цен на потребительском рынке не возникает автоматической пропорциональной зависимости. Она опосредована процессом оценки труда как на рынке рабочей силы, так и внутри самого предприятия посредством определения параметров, характеризующих количество, качество и результативность труда. Механическое увеличение заработной платы вне связи с ростом эффективности производства не создает условия для повышения стимула работника к результативному труду.

Трактование заработной платы как непосредственного трудового дохода работника, формируемого размером трудового вклада по остаточному принципу из конечного результата деятельности предприятия, не позволяет обозначить ее количественные параметры, а также принципы дифференциации. Из данного определения выпадает объективная основа формирования заработной платы, т. е. тот самый воспроизводственный аспект, отсутствие которого запутывает ситуацию. Получается, что размер индивидуального трудового дохода не может быть определен до начала производственного процесса и полностью детерминирован доходом предприятия и индивидуальным вкладом.

Некоторые авторы обосновывают такой подход, рассматривая работника как собственника условий и результатов производства. Логика рассуждений здесь сводится к тому, что работник в качестве хозяина производства живет, сообразуясь с доходом от своей хозяйственной деятельности, произвольно использует его для увеличения производства и потребления. Ни тарифные ставки, ни премирование как составные элементы заработной платы ему не нужны. Они нужны лишь наемному работнику.

Практика, однако, показывает ограниченность таких подходов, лишающих заработную плату объективной основы и делающих ее зависимой от субъективных решений коллективов либо государства. По нашему мнению, в условиях рынка заработная плата представляет собой распределительную форму, производную от стоимости и цены рабочей силы. Она выражает денежную оценку труда работника, которая зависит от его количества, качества и результатов. В такое определение заработной платы вкладываются не только объективная основа, но и факторы процесса труда, корректирующие ее величину.

Специфичность заработной платы в коллективных предприятиях характеризуется тем, что она здесь является одновременно и формой выражения

совладельческого интереса. Во-первых, без трудового участия нельзя претендовать на долю в собственности и дополнительное распределение прибыли, а, во-вторых, сама индивидуальная доля, а также участие в результатах производства определяются величиной заработной платы работника.

В условиях рыночных отношений на коллективных предприятиях рабочая сила выступает не только как объект купли-продажи. Это не значит, что заработная плата как распределительная форма, производная от стоимости и цены труда, устраняется. Наоборот, здесь усиливается необходимость общественной и внутренней оценки труда для обеспечения нормальных условий воспроизводства и функционирования рабочей силы, а также активизируется деятельность работника как совладельца коллективной собственности предприятия. Следовательно, денежная оценка труда предопределяет, в конечном счете, размер фонда оплаты труда и величину фонда потребления предприятия.

В таком представлении заработная плата на коллективном предприятии первоначально формируется на основе базовых оценок, существующих в виде тарифов и окладов и выражающих меру оплаты за норму труда. Тариф фиксирует результат воздействия всех факторов рынка труда. В нем интегрируются количественная и качественная определенность оценки труда, его эффективность. Ранее низкий размер тарифа и неадекватная дифференциация в нем разнокачественного труда снижали его роль в организации заработной платы. По этой причине утверждалось, что тарифная система противоречит оплате по конечным результатам и внутреннему распределению дохода. В новых экономических условиях должно быть восстановлено значение тарифной системы.

Являясь в качестве меры оценки труда первичным элементом организации заработной платы, тариф не может противоречить оплате по конечным результатам. Во-первых, без тарифной системы невозможно стоимостное измерение самого конечного результата. Ведь в конечном результате рынком признаются общественно необходимые затраты живого и овеществленного труда. Свободное ценообразование означает достаточно высокую степень обоснованности всех затрат. Договорная цена, построенная на иных принципах, может привести к усилению инфляционных процессов. Во-вторых, конечный результат в форме дохода является источником оплаты труда, но не определяет индивидуальный заработок. Он определяется мерой оплаты за норму, но не величиной фонда оплаты труда. Только в этом случае обеспечивается нормальное воспроизводство рабочей силы. Убыточные и малорентабельные предприятия, не оплачивающие труд на общественно-необходимом уровне, в условиях рынка не могут быть жизнеспособными⁴.

Тарифная система не противоречит внутреннему распределению на коллективном предприятии, где работник как хозяин управляет, сообразуясь с доходом. Действительно, положение трудящегося, одновременно являющегося собственником производства, предопределяет возможность самостоятельного распределения дохода. Однако никто не волен решать вопрос об использовании дохода только исходя из своих интересов. Во-первых, как хозяева работники могут распоряжаться только доходом, из которого уже произведены платежи государству, арендодателю, кредитору и т. д. Во-вторых, в оставшемся доходе в первую очередь выделяется фонд оплаты труда. Но и его размер не произволен: он зависит от общественной и внутренней оценки труда работника. А эту функцию и выполняет заработная плата, базирующаяся на тарифной системе. В-третьих, адекватная роль заработной платы проявляется и в том, что ее размер, синтезируя оценку труда, служит наиболее объективным критерием определения долевой собственности и распределения дополнительного дохода.

Практический опыт организации заработной платы на арендных и коллективных предприятиях также подтверждает эффективность применения внутренней оценки труда работников с использованием тарифов как системы норм оплаты за норму труда.

Так, в арендном производственном объединении «Славич» (г. Переславль-Залесский, Владимирская обл., Россия) заработная плата определяется на основе установленного в объединении минимума оплаты труда и комплексной (балльной) оценки труда работников. Наименьшее количество баллов соответствует минимальной заработной плате и представляет собой меру оплаты труда неквалифицированного и наименее производительного работника. Норма оплаты более квалифицированных работников увеличивается пропорционально числу баллов, полученных ими при оценке труда

по четырем факторам: сложность труда, квалификация и деловые качества работников, результатам труда.

На арендном предприятии «Миловица» (г. Минск) разработана система оплаты труда, базирующаяся на стоимости одного нормо-часа работы. Здесь установлено 45 квалификационных категорий оплаты труда. По ним аттестованы все работники предприятия. Стоимость нормо-часа зависит от гарантированного государством минимума заработной платы, сумм компенсационных доплат в связи с повышением розничных цен, индексации заработной платы и расходов на льготное питание. Норма оплаты труда дифференцирована по трем уровням: 1) выполнение всех условий плана; 2) выполнение одного из условий плана; 3) невыполнение всех условий плана.

Слонимское народное предприятие «Альбертин» собственную систему оплаты труда строит на основе тарифной ставки первого разряда, отражающей более высокий уровень оплаты, чем гарантированный государством, а также рекомендованная Госкомтрудом Республики Беларусь система тарифных коэффициентов. Однако для категории руководителей и высококвалифицированных специалистов здесь применяются контрактные условия оплаты труда, где размеры тарифных ставок и окладов выше, но они предполагают труд большей напряженности и эффективности.

Таким образом, формирование теоретической модели заработной платы, отражающей требования рынка, предполагает создание ориентиров, способных раскрыть ее сущность, место и роль в новых распределительных отношениях. Учет объективной экономической основы заработной платы невозможен без обеспечения нормальных условий воспроизводства и функционирования рабочей силы, а также оценки труда по его количеству, качеству и результативности. Чаще всего для такой оценки используются тарифные системы, не противоречащие эффективному распределению на предприятиях различной формы собственности.

¹ См.: Социалистический труд. 1990. № 8.

² См.: Советская Белоруссия. 1992. 15 янв.

³ Р у т г и з е р В. М. Социальная сфера: Проблемы планирования. М., 1990. С. 176.

⁴ См.: Т а н к о З. Распределение: Анализ опыта самоуправления в Югославии. М., 1990. С. 65.