

между работниками предприятий и их директорами, хотя последние всячески лакируют свои доходы.

Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный потенциал: нарастают противоречия в процессе производства между отдельными социальными группами и социальная напряженность внутри производственных коллективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифференциация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства.

Заработная плата, по результатам исследований, в общей структуре доходов населения составляет всего лишь 44%. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного потенциала оплаты труда.

Заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Успех проводимых реформ в значительной мере зависит от того, насколько они затронут личные интересы каждого работника. Заработная плата должна быть поставлена в прямую зависимость от конкретных результатов труда на основе дифференцированного учета трудового вклада каждого работника в общие достижения работы коллектива предприятия.

ПРОБЛЕМА ЕДИНСТВА В МНОГООБРАЗИИ НЕТРАДИЦИОННЫХ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА

И.С. Светлицкий, к.э.н., доцент

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Теория эффективной заработной платы развивается применительно к нетрадиционным формам оплаты труда. Однако, эта теория обладает гораздо большим потенциалом, указывающем на место и роль ее в качестве общей теории заработной платы.

Представим, что основная задача классической теории заработной платы заключается лишь в обосновании базовых ставок оплаты труда. Согласно данным о структурных элементах оплаты труда в Японии в начале 80-х годов, доля базовой ставки составляет около 50% годового фонда заработной платы [3, с.68-71]. Другая половина этого фонда приходится на многочисленные нетрадиционные виды оплаты труда, в том числе выплаты на социальные потребности (около 50 видов) составляют приблизительно 20%, на премии и бонусы работникам - остальные 30%. Именно с премиальной частью фонда оплаты труда связана главная идея теории эффективной заработной платы - стимулирование роста производительности труда и повышения качества продукции.

Таким образом, оплата труда является предметом исследования как в классической, так и эффективной теориях заработной платы. Они отражают лишь различные аспекты этого предмета. Труд, т.е. процесс использования трудового ресурса, обладает тем внутренним единством, которое приводит данные теории к их общему и единственному основанию.

Методологический подход к этому вопросу определяется, на наш взгляд, с позиций различения двух трудовых теорий стоимости:

- а) трудосберегающей, которая обнаруживается в работах А. Смита;
- б) трудозатратной, предложенной Д. Рикардо [1, с. 158-160, 210-212].

Базовые формы заработной платы - повременная и сдельная - соответствуют именно трудозатратной теории стоимости. На этой теоретической основе формируются представления о системах заработной платы, в том числе тарифно-квалификационной системе. Названные формы и системы оплаты труда должны отражать общую тенденцию к снижению издержек производства, в состав которых входят трудозатраты. Вместе с тем, возникает вопрос о снижении заработной платы, вызывающий острую критику со стороны общественного мнения.

В экономической теории, как следствие, появляется своеобразный компромисс: вопрос о необходимости снижения трудозатрат рассматривается в связи с экономией от масштаба производства, а уровень оплаты труда определяется посредством спроса и предложения на рынке труда. Как будто фонд оплаты труда определяется также окольным путем рыночных отношений!

Подобный компромисс становится излишним в случае применения трудосберегающей теории стоимости с целью обоснования форм оплаты труда. Данная теория позволяет учитывать не только трудозатраты как основу базовых ставок заработной платы, но и экономические эффекты, получаемые от трудозатрат и, более того, от снижения трудозатрат. Сам принцип трудосбережения выражает идею повышения эффективности фактора труда. Снижение трудозатрат компенсируется за счет роста эффекта или результата, взятого в отношении с трудозатратами. Следовательно, уменьшение доли базовой ставки заработной платы может происходить при общем росте заработной платы, обеспечиваемом за счет эффективных форм оплаты труда.

Трудосберегающая теория стоимости ведет к обоснованию общей связи между всеми применяемыми формами оплаты труда. В подтверждение данного тезиса приведем следующие аргументы.

1. Механизм повышения эффективности трудозатрат вполне объясняется с позиций "зеркальной" связи между возрастающей средней производительностью труда и понижающимися средними издержками производства. В пользу такого объяснения говорит и закон роста производительности труда, сформулированный К. Марксом [2, с. 286], согласно которому рассматриваются затраты и эффективность только живого труда.

2. Становление эффективных форм оплаты труда связано с переходом от преимущественно экстенсивных к преимущественно интенсивным методам хозяйствования на предприятиях. Это новые методы развиваются благодаря участию работников прежде всего в том, что касается рационального и экономного использования ресурсов на рабочих местах. Здесь проявляется эффект хозяйского отношения работников к имуществу предприятия. Соответственно осуществляются выплаты на социальные потребности в качестве компенсационного элемента заработной платы.

3. Многообразие деятельности работника на предприятии классифицируется по трем основным направлениям, соответствующим вышеназванным структурным элементам фонда оплаты труда (на примере Японии). Значимость различия подобных элементов оплаты труда не вызывает сомнений. С экономической точки зрения, не случайно отмечал Й. Шумпетер, предпринимательскую прибыль нельзя отождествлять с заработной платой даже тогда, когда она целиком достается рабочим [4, с.297].

И тем не менее, наряду с различиями форм оплаты труда, между ними имеется и взаимосвязь! В ней отражается единая природа денежных начислений, например, в пользу конкретного работника предприятия. Общим названием таких начислений является заработная плата. Действительный рост последней определяется применением эффективных форм труда.

Значение категории заработной платы состоит в том, что она дает цельное представление об этом виде дохода. Именно как доход, заработная плата является объектом налогообложения и, значит, подвергается строгому учету и контролю.

Превращение заработной платы в доход заслуживает внимания и с другой стороны - в качестве дохода потребителя-покупателя товаров и услуг. Заработная плата, как цена трудового ресурса, является фактором производного спроса, но та же сумма денег в качестве дохода выступает фактором потребительского спроса, т.е. представляет первичный спрос на товары. Данная метаморфоза происходит благодаря общей связи между заработной платой и доходом, выраженной определенной суммой денег, которые выполняют здесь две различные функции. Следовательно, единство нетрадиционных форм оплаты труда интерпретируется также посредством многообразия функций денег. При этом каждая форма оплаты труда соответствует специфическому функциональному применению денег.

Однако, деньги в равной мере соотносятся ко всем видам рынка и рыночных операций. Поэтому в деньгах отражается общеэкономическая пропорциональность, обусловленная системой общественного разделения труда. С точки зрения данной пропорциональности все применяемые формы оплаты труда обладают внутренним единством, присущим категории заработной платы. Это означает, что изменения величины заработной платы, как номинальной, так и реальной, связаны с изменениями пропорций разделения труда. Вместе с тем, общий уровень указывает на повышение

эффективности или, наоборот, "слабое звено" в пропорциональной системе общественного разделения труда.

1. Майбурд Е. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. 2-е изд. – М., 2000.
2. Маркс К. Капитал. Т.3. - М., 1975.
3. Мильнер Б.З. и др. Японский парадокс. - М., 1985.
4. Шумпетер И.А. Теория экономического развития. - М., 1982.

ПРОБЛЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

О. В. Седлухо, ассистент

Могилевский государственный технический университет

Одной из важнейших проблем рыночной экономики во всем мире является проблема регулирования оплаты труда руководителей. К руководителям относятся работники, имеющие в своем подчинении специалистов, служащих и рабочих. Это многочисленная группа, составляющая до 25% общей численности специалистов и служащих.

Главный вопрос в решении этой проблемы - вопрос оценки самого труда руководителей и его результатов. Существуют различные точки зрения ответа на этот вопрос. Можно выделить две крайние, каждая из которых имеет свои плюсы и минусы. Одна группа специалистов исходит из того, что руководители не создают материальных ценностей. Главная их роль - мобилизовать людей на решение конкретных задач, организовать их труд, создать все условия для продуктивной работы. Поэтому труд руководителей нужно оценивать по конечному результату работы коллектива. Следовательно, при построении оплаты труда упор следует делать на высокий удельный вес в структуре заработной платы руководителя переменной части: оклад должен быть небольшим, а премии - очень весомыми.

Другая группа специалистов исходит из того, что труд руководителя относится к наиболее высококвалифицированному, требует очень длительной подготовки, разносторонних знаний, больших практических навыков. Поэтому оплата труда руководителей, как и остальных категорий работающих, должна строиться на одних и тех же принципах, т.е. должностной оклад должен быть весьма высоким по сравнению с переменной частью оплаты.

При рыночных отношениях к знаниям опыту, профессиональному мастерству руководителей предприятий предъявляются более высокие требования. Они должны уметь быстро приспосабливаться к экономическим условиям, в короткий промежуток времени принимать то единственно правильное решение, которое позволит удержать предприятие от банкротства. Наряду с профессиональными знаниями успех дела нередко зависит и от моральных качеств человека, прежде всего от таких черт личности как обязательность, порядочность, честность, совесть. Эти требования