

ПУТИ РЕФОРМ

М.Г.МУТАЛИМОВ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И МЕТОДЫ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Для теории и практики большое значение имеет определение сущности заработной платы. Сегодня — при переходе к рыночным отношениям — вопросы регулирования заработной платы приобретают особую актуальность.

В экономической литературе существуют разные подходы к определению сущности заработной платы. Преобладает рассмотрение заработной платы как основной формы распределения по труду. С этой позиции заработная плата предстает как личный трудовой доход работника, определяемый по количеству и качеству труда. Количество труда предполагает измерение продолжительности труда, регулирование рабочего дня, совершенствование нормирования труда. Но этого недостаточно, хотя многие экономисты ограничиваются таким предположением. Количество труда, по нашему мнению, — это продолжительность труда в рамках нормальной интенсивности труда. Нормальная интенсивность, с одной стороны, необходимое равенство расходования и накопления жизненной энергии, с другой — она удовлетворяет естественную потребность человека в определенном количестве труда. Интенсивность труда означает не просто расходование энергии, а лишь производительную ее затрату, выражающуюся в том или ином количестве произведенных благ. Более интенсивный рабочий день воплощается в большем количестве продуктов, чем менее интенсивный день той же продолжительности. Это, естественно, сказывается и на величине вознаграждения за труд. Когда при определении заработной платы будут учитываться не только продолжительность труда, но и его интенсивность, т.е. затраты труда в единицу времени, то это исключит начисления оплаты за выход на работу, без учета затрат труда, выпуска продукции в единицу времени.

Использование только количественной оценки труда недостаточно по причине его качественной неоднородности. Качество труда — это совокупность свойств, придающих определенность, целостность данному труду. Познание качества труда в экономической литературе имеет свою историю. Сначала качество труда отождествлялось с качеством продукции. Затем большое распространение получило другое представление: качество труда — это квалификация. Подобная точка зрения

Могамед Гамидович МУТАЛИМОВ, доктор экономических наук, профессор БГЭУ.

сначала сосуществовала, а затем заменилась иным толкованием: качество труда есть его сложность. Другие авторы в качество труда включают еще и качество продукта, техническую оснащенность труда, организацию производства, экономию средств и т.д.

На наш взгляд, основными компонентами качества труда являются: сложность труда, условия труда и ответственность труда. Особое значение в условиях рыночной экономики приобретает экономическая ответственность, которая объективно порождается самой необходимостью производства. Чтобы жить, люди обязаны производить материальные блага и услуги, организуясь в процессе труда, они вынуждены испытывать на себе последствия своих действий, принимать соответствующую меру поощрения или наказания. Причиной многих потерь на производстве является отсутствие личной ответственности каждого работника за доброкачественный труд. При рыночных отношениях коллективная материальная ответственность дополняется четкой персональной ответственностью.

Учет количества и качества труда при определении заработной платы не исключает учета результатов труда. Результаты труда являются важнейшим критерием его оплаты. Некоторые экономисты количество и качество труда отождествляют с результатами труда. Этого нельзя допускать. Труд соответствующего количества может быть качественным, но результаты его — относительно низкими. Это особенно наглядно проявляется в сельском хозяйстве, где продолжает оставаться разрыв между затратами труда и его результатами. Нельзя впадать и в другую крайность: результат рассматривать как единственный критерий оплаты труда. Только полный и достоверный учет количества, качества и результатов труда — необходимое условие правильного осуществления распределения по труду и определения величины заработной платы.

До сих пор в нашей экономической литературе закон распределения по труду жестко связывался только с социалистическим способом производства. В то же время и в странах с развитой рыночной экономикой к способу, формам и средствам распределения по труду проявляли и проявляют также большой интерес. Сошлемся на один из примеров. В Швеции еще с 50-х годов, а теперь уже в широких масштабах, соблюдается один из известных принципов распределения по труду — принцип равной оплаты за равный труд. За его осуществлением успешно следят шведские профсоюзы, в которых состоят 90 % из 4,4 млн. человек, работающих по найму. К 80-м годам профсоюзы добились в реализации этого принципа уже значительных успехов, а главные его требования получили законодательное подтверждение. Во многих странах явно пробивает себе широкую дорогу тенденция усиления зависимости заработной платы от качества труда, созданы "кружки качества".

Второй подход к определению сущности заработной платы — это рассмотрение заработной платы как денежного выражения стоимости или цены рабочей силы. Такой подход к заработной плате применительно к бывшей нашей экономике возник давно, но потом отказались от него. Теперь, в условиях перехода к рыночным отношениям, когда рабочая сила выступает как товар, вновь вернулись к данному определению. Стоимость рабочей силы, по существу говоря, есть стоимость средств существования, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Она включает в себя: во-первых, стоимость средств, необходимых для удовлетворения потребностей самого работника; во-вторых, стоимость средств, необходимых для содержания семьи работника; в-третьих, стоимость средств обучения. На стоимость рабочей силы оказывают влияние исторические и национальные особенности той или иной страны, а также климатические условия. В настоящее время реальная динамика

стоимости рабочей силы складывается как результат двух противоположных тенденций: с одной стороны, расширения общественно нормальных потребностей в товарах, услугах, уровне образования и квалификации; с другой стороны, роста общественной производительности труда. Первая тенденция обуславливает рост стоимости рабочей силы, вторая — ее снижение. На величину и динамику заработной платы влияют те же факторы, что и на стоимость товара рабочая сила. Но величина заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние здесь оказывает состояние рынка труда, возрастание безработицы. Так, уровень средней зарплаты на 20-40 % снижается за счет скрытой безработицы. Устойчивым фактором снижения уровня заработной платы в республике в настоящее время выступает инфляция, сокращающая покупательную способность денег. На уровень заработной платы существенно влияют систематически повышающиеся цены на товары и услуги.

Западные экономисты заработную плату определяют как доход от предельного продукта труда. Последний выступает как выраженный в деньгах добавочный доход, который приносит на практике продажа всего дополнительного продукта, производимого с помощью определенного фактора производства. Используя теорию предельного продукта, западные экономисты объясняют такое явление: как происходит замещение факторов производства. Спрос на них предьявляется исходя из того, что приращение дополнительных единиц какого-либо фактора будет приносить доход от дополнительного продукта. Доход от предельного продукта труда называют заработной платой, от земли — рентой, от капитала — процентом, прибылью.

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях:

воспроизводительной, когда заработная плата обменивается на материальные блага и услуги для возмещения израсходованных в процессе труда умственных и физических способностей человека, его рабочей силы;

стимулирующей, состоящей в том, что с помощью заработной платы усиливается материальная заинтересованность работника в результатах трудовой деятельности; действенность этой функции зависит как от уровня дифференциации заработной платы, так и от реализации трудовых доходов на потребительском рынке;

компенсирующей, то есть заработная плата является основой материальной компенсации за повышенную тяжесть, вредность для здоровья, непривлекательность труда.

Сейчас осуществляется социальное компенсирование в связи с изменением цен на товары и услуги.

Ряд экономистов выделяет и другие функции заработной платы: учетная функция; функция главного источника повышения материального благосостояния; функция средства повышения индивидуального уровня жизни; функция средства гармонизации интересов.

По принципам и процедуре организации заработной платы ведущие страны условно можно разбить на три группы: США, Япония и страны Западной Европы. Американский тип организации заработной платы проявляется прежде всего в оценке самих работ, а также в требованиях к исполнителю для их выполнения. Особенности японского типа организации заработной платы в том, что там, наоборот, на первом плане работники, их качества и возраст, образовательный уровень, стаж работы, преданность фирме и т.д. В странах Западной Европы используются элементы как американского типа организации заработной платы, так и японского, в связи с чем западноевропейский тип называют переходным, или промежуточным.

Для анализа уровня жизни и благосостояния общества всегда необходимо обращаться к величине реальной заработной платы, которая зависит от ряда факторов. Во-первых, это — величина номинальной заработной платы: чем выше денежная заработная плата, тем выше уровень реальной заработной платы. Одна из основных неблагоприятных тенденций в области заработной платы, сложившихся в последние годы в Республике Беларусь, — резкое снижение среднего уровня реальной заработной платы. Так, с октября 1993 г. по октябрь 1994 г. номинальная среднемесячная зарплата рабочих, служащих и колхозников увеличилась с учетом деноминации на 12,53 %. В то же время за этот период потребительские цены выросли в 23-25 раз. В результате реальное содержание заработной платы в октябре 1994 г. составило только 58 % от уровня октября 1993 года. Во-вторых, на величину реальной заработной платы влияет уровень цен на потребительские товары и услуги. Если денежная плата остается неизменной, а цены растут, то это равносильно снижению зарплаты. Разумеется, и наоборот. Если цены снижаются, то это означает повышение реальной зарплаты. В-третьих, величина реальной заработной платы зависит от наличия на рынке достаточного количества товаров, соответствующих спросу населения. Если цена не меняется, но товаров нет, то дефицит также равносильно снижению зарплаты. В таком случае потребитель либо переплачивает спекулянтам (т.е. покупает по более дорогой цене), либо вовсе не удовлетворяет свою потребность. Снижение реальной заработной платы в условиях падения объемов производства на нынешнем этапе в нашей республике — весьма естественное явление. Однако значительное ее уменьшение за последние годы при небольшом снижении валового внутреннего продукта в сопоставимых ценах трудно объяснить. Здесь скорее всего действовали факторы распределительного порядка, когда при распределении национального дохода мало учитывались интересы человека труда. В-четвертых, величина реальной зарплаты зависит от уровня стоимости платных услуг. Речь идет о пользовании транспортом, ремонте жилья, одежды, бытовой техники, посещении кино и театров, пользовании телефоном и т.д.

В зависимости от различных факторов в реальной жизни существуют значительные различия в уровнях заработной платы. Такие различия зависят прежде всего от наличия природных ресурсов, уровня технологии и производительности труда. На различия в заработной плате оказывают влияние спрос и предложение труда. Даже при одинаковых ресурсных возможностях реальная заработная плата выше там, где более совершенны в техническом отношении методы производства, где выше производительность труда, где совершеннее технологии.

Воздействие предложения на единицу заработной платы проявляется в следующем. Если предложение рабочей силы оказывается ограниченным в сравнении с предложением других факторов производства, происходит рост заработной платы. Увеличение предложения имеет тенденцию понижать ее уровень.

Исходным пунктом формирования величины заработной платы служит определение ее минимального уровня. Минимальная заработная плата — уровень заработной платы работника простого (неквалифицированного) труда, устанавливаемый с учетом прожиточного минимума. Последний связан со стоимостью рабочей силы, т.е. со стоимостью той товарной массы, без ежедневного притока которой носитель рабочей силы, человек, не был бы в состоянии возобновлять свой жизненный процесс. Минимальная заработная плата не остается неизменной, она постоянно растет. Это объясняется тем, что с развитием производства растут требования к работнику, возвышаются его потребности, и вместе с тем расширяются возможности общества по их удовлетворению.

Уровень минимальной заработной платы в различных странах различен. Это — следствие неодинаковой развитости экономики, несходства природно-климатических условий, национальных особенностей и традиций.

С сожалением следует отметить, что в нашей республике сейчас сложился самый низкий уровень минимальной заработной платы в сравнении со всеми бывшими союзными республиками. Более того, в нашей республике неуклонно увеличиваются численность и удельный вес населения, скатывающегося за черту бедности. В 1992 г. доля населения, имевшего доходы не выше официально установленного минимального потребительского бюджета, составляла в среднем 14 %, в 1993 — 24,6 %, а в июне 1994 — 58,8 % от общей численности населения. Гарантированная минимальная заработная плата по отношению к минимальному потребительскому бюджету в январе 1991 г. составляла 53 %, в январе 1994 — 19,1 %, к октябрю 1994 г. — 8 %, к февралю 1997 г. — 10,5 %. В этих условиях уровень минимальной заработной платы не может быть таким, чтобы он обеспечил гарантированный минимальный уровень потребления работника.

Важным аспектом в области заработной платы в условиях перехода к рыночной экономике является ее дальнейшее совершенствование. Оно происходит по следующим направлениям.

Развитие рыночных отношений предполагает, во-первых, усиление ее связи с конечными результатами труда и воспроизводством рабочей силы. Сфера воспроизводства работника значительно расширяется. Она охватывает не только экономический, но и духовный, политический, социальный и семейный аспекты. Воспроизводство рабочей силы предполагает создание материальных и организационных условий на производстве. К первым относятся: развитие материально-технической базы (с учетом экологической безопасности технологий); общественное разделение и кооперация труда, в том числе развитие непроизводственной инфраструктуры; общественно-нормальные условия труда и усиление его творческого характера. К организационным условиям воспроизводства рабочей силы относятся: полная реализация принципа распределения по труду на государственных предприятиях; регулирование условий трудоустройства во всех сферах национальной экономики; учет наличия многообразия форм собственности и распределения доходов и т.д. Во-вторых, рыночные отношения предполагают деятельность человека одновременно — в качестве работника и хозяина, дают гарантию получения вознаграждения, эквивалентного вложенному труду. В-третьих, закрепится положение, при котором фонд оплаты труда становится первичным, а не остаточным. С 1992 г. у нас отменены ограничения на рост оплаты труда и фонда потребления в целом. В-четвертых, переход к рыночным отношениям будет сопровождаться существенными изменениями во всей системе организации оплаты труда, появлением новых мотивов и стимулов в развитии предпринимательства, инициативы, ответственности за результаты своего труда. За последние годы значительно возросли доходы от предпринимательской деятельности, при этом из года в год увеличивается их доля в составе всех доходов населения. Это, несомненно, способствовало более полному осуществлению таких функций предпринимательства как: определение цели хозяйственной деятельности, тактики и средств ее достижения в сложившихся условиях; определение и реализация необходимых нововведений на предприятии; поиск новых путей и возможностей для создания товаров и услуг улучшенного качества или нового ассортимента; выявление ограничений расширения производства и принятие мер по их преодолению. В-пятых, в рыночной экономике возрастание или снижение объема реализации продукции активно влияет на фонд оплаты труда. В-шестых, в рыночной экономике нельзя допускать

падения уровня жизни людей, рынку нужен активный потребитель, лишенный средств к существованию слой ему противопоказан. В настоящее время постепенно формируется такой потребитель. Об этом, в частности, свидетельствует рост вкладов в сберегательные и коммерческие банки. Так, в качестве вкладов в учреждениях сбербанка только в 1994 г. было привлечено 104,6 млрд.руб. за счет средств населения. Это в 7,5 раза больше, чем в 1993 году.

В условиях перехода к рынку на предприятиях все более формируется единый фонд оплаты труда. Образование двух фондов — фонда заработной платы и фонда материального поощрения — ослабляет связь заработной платы с конечными результатами работы предприятия, создает ложное представление о том, что главным стимулятором результатов должен быть фонд материального поощрения. Формирование совокупного фонда оплаты труда — как единственного источника стимулирования всех без исключения сторон деятельности коллектива — представляет собой дальнейшее развитие всей системы стимулирования.

Концепция заработной платы при переходе к рыночным отношениям исходит из следующих основных принципов: самозарабатывание средств для выплаты заработной платы работникам данного предприятия; установление прямой зависимости заработной платы от реальных результатов труда; самостоятельность предприятий (коллективов) в стимулировании труда работников; материальная ответственность за невыполнение трудовых обязанностей; государственная регламентация минимума заработной платы; комплексность проводимых изменений в области заработной платы.

Согласно реформе заработная плата строится прежде всего на новом понимании ее минимума. Он может устанавливаться не единый для всех, а по квалификационным группам работников и по разрядам. Конкретные же уровни заработной платы могут устанавливаться с учетом местных особенностей и возможностей. Минимум заработной платы для соответствующих категорий работников неверно отождествлять с фактически получаемым ими заработком. В действительности — в условиях рыночной экономики — многие из них зарабатывают значительно больше минимума: в зависимости от условий труда, районных коэффициентов, премий, работы по совместительству. В целом денежные доходы, полученные населением только за период с 1993 г. по 1995 г. возросли в 12,5 раза. На 1 января 1997 г. вклады населения в сберегательные и коммерческие банки Республики Беларусь составили 7657,1 млрд.руб. Это в восемь раз выше остатков на 1 января 1994 г. Кроме основной заработной платы, источниками формирования денежных доходов выступают оплата работ по совместительству, пенсии, стипендии, пособия, дотации на путевки в санатории, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря, на содержание детей в дошкольных учреждениях, доходы от личного подсобного хозяйства, проценты по вкладам и т.д.

С переходом к рыночным отношениям происходят изменения не только в формах и системах заработной платы, но и в методах ее организации. Одной из новых форм трудовых отношений и заработной платы выступает контракт, трудовой договор. Он заключается в письменной форме, где устанавливаются точные обязанности для обеих договаривающихся сторон (работника и администрации), и ограничен определенным сроком. Преимущество контрактной системы: ее срочный характер заинтересовывает и заставляет работника трудиться так, чтобы ему была предоставлена возможность возобновить контракт на новый срок, а это — мощный стимул высокой трудовой активности.