

Особенности оплаты труда в переходной экономике

Современное экономическое сообщество признает, что основной целью осуществляемых в переходной экономике реформ выступает формирование экономических отношений, основанных на горизонтальных связях между производством и потреблением при ведущей роли частного и корпоративного экономического интереса. Реформирование тоталитарной суперцентрализованной экономики России в рыночную сталкивается с большими трудностями, имеющими различные причины и характер: от непонимания до нежелания и даже сопротивления. Огромное значение имеет подготовленность общества в целом и каждого индивидуального участника экономических процессов к работе в новых условиях. При этом люди являются наиболее ценным из всех ресурсов страны и предприятия. Поэтому основой управления любой экономической системой должно быть управление человеческими ресурсами. Его содержание определяется социальными отношениями, объемами производства, технологией и другими факторами. Важнейшее место в данном процессе занимает проблема формирования новых трудовых отношений.

Чтобы выяснить особенности формирования прогрессивных систем оплаты труда в современных условиях, необходимо уточнить, в чем состоят особенности развития экономических отношений, влияющих на систему социально-трудовых отношений.

По определению современных экономистов, переходная экономика – особое состояние в эволюции экономики, когда она функционирует в период перехода общества от одной исторической ступени к другой. Это – промежуточное состояние общества, отражающее цикличность экономического развития. Переходная экономика отражает инерционность экономи-

ки, носит смешанный характер, характеризуется сосуществованием новых и традиционных (присущих сменяющейся фазе экономического развития общества) секторов. Схематично ступенчатый характер общественной эволюции можно изобразить в следующем виде (рис. 1).



Рис. 1. Этапы общественной эволюции

При этом необходимо уточнить, что каждая отдельная ступень эволюции экономических систем развивается исторически и проходит через три стадии:

- становления и восходящего развития;
- зрелого состояния;
- нисходящего развития, связанного с нарастанием нового.

Первая и последняя из перечисленных стадий развития каждой ступени общественной эволюции характеризуется неполнотой, отсутствием целостности, сосуществованием элементов новой и старой экономики. Поэтому период между двумя зрелыми состояниями – это и становление новой экономической системы, и одновременно нисходящее развитие старой.

Общепризнанными общеэкономическими закономерностями переходной экономики, отраженными в современных трудах экономистов, являются:

1. Неустойчивость.

Переходная экономика объективно нецелостна, так как она характеризуется сочетанием как старых, так и новых экономических форм и отношений;

2. Альтернативный характер развития.

Итогом завершения периода перехода от одной экономической системы к другой могут быть разные варианты экономической системы, но все эти варианты представляют собой варианты развития, эволюции общества;

3. Появление и функционирование особых переходных форм.

Например, денежная рента в период перехода от феодализма к капитализму, индикативное планирование при переходе к постиндустриальному обществу, коллективно-долевая собственность на землю в России и др.;

4. Особый характер противоречий.

Экономические противоречия представляют собой противоречия развития (между новыми и старыми элементами производственных отношений), а не противоречия функционирования (внутри каждого производственного отношения);

5. Историчность.

Переходная экономика носит преходящий характер. Вступление общества в переходное состояние исключает возврат к прежней ступени развития. Переходная экономика сменяется периодом зрелого развития экономической системы.

С 24.06.1994 г. в соответствии с критериями экспертов Европейского союза Россия отнесена к странам с переходным типом экономики (в основу критериев оценки положено соотношение административных и рыночных методов управления экономикой).

Переход от планово-административной системы хозяйствования к рыночной, осуществляемый в России, объективно не требовал снижения объема необходимого продукта, поступающего в распоряжение работников, то есть объективно не требовал снижения уровня жизни населения. Произошедший спад есть следствие не объективных требований развития экономики, а субъективных причин. По мнению современных экономистов, единственное, что требовалось, это – переход от

нерыночной оценки трудового вклада к рыночной, то есть переход от формирования заработной платы как доли работника в продукте к формированию ее как цены рабочей силы.

При этом принципиальные отличия распределения по труду от распределения по цене рабочей силы выглядят следующим образом (таблица).

Таблица

Принципиальные отличия распределения по труду от распределения по цене рабочей силы

Планово-административная система экономических отношений	Рыночная система
В основе доли работника в фонде потребления общества лежит созданный в обществе совокупным трудом фонд жизненных средств, направляемый обществом на личное потребление трудящихся	В основе цены рабочей силы, продаваемой на рынке труда, лежит фонд личных жизненных средств, необходимый для воспроизводства работника и его заместителей
Доля работника в фонде потребления общества всегда эквивалентна его трудовому вкладу, поскольку мера труда и мера потребления имеют тождественные единицы измерения	Цена рабочей силы никогда не равна стоимости фонда личных жизненных средств, она под влиянием спроса и предложения отклоняется от него
Доля работника в фонде потребления общества определяется после процесса производства по его результатам, социалистические ставки заработной платы – это продукт планомерности производственных отношений на уровне общества в целом	Цена рабочей силы определяется до процесса производства, на рынке труда в виде ставки заработной платы

Дж. М. Кейнс считает, что в условиях развития монополий и периодически нарастающих кризисов перепроизводства предложение труда почти не зависит от цены труда из-за опасения занятых потерять работу как единственный источник

средств существования. Если бы на рынке труда между рабочими существовала неограниченная конкуренция, то ставки заработной платы могли бы снижаться до нищенского уровня [1, с. 121].

В реальности этого не происходит из-за активного противодействия профсоюзов сокращению заработной платы и установления государством минимальной границы ее снижения. Опасения людей потерять работу в условиях растущей в период кризисов безработицы также поддерживают предложение труда на неизменном уровне даже при снижении реальной заработной платы в результате роста цен.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что в кейнсианской теории предложение труда не реагирует на колебания цен, а изменяется только в результате роста денежной (номинальной) заработной платы. В то же время спрос на труд определяется не ценой труда (стоимостью жизненных благ на воспроизводство рабочей силы), а величиной эффективного спроса на производимые блага (то есть платежеспособной востребованностью произведенных товаров со стороны их потенциальных потребителей).

Задача предприятия в организации как распределения по труду, так и распределения по стоимости (цене) рабочей силы состоит в том, чтобы объективно определяемые требованиями воспроизводства рабочей силы нормы вознаграждения за труд, отражающие уровень развития экономики и адекватные ей общественные отношения, увязать с конкретными показателями, характеризующими трудовую деятельность работника и определяемыми техникой, технологией и организацией производства и труда. Права предприятия в организации заработной платы должны быть ограничены только решением этой главной для них задачи.

Отношения по заработной плате – отношения между двумя собственниками можно представить в виде схемы (рис. 2).

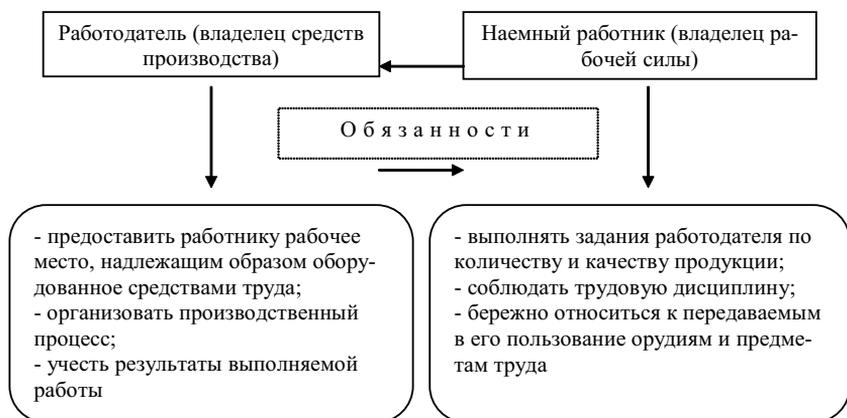


Рис. 2. Схема отношений по заработной плате между собственниками

Изменчивое состояние внутренней (производственно-экономической) и внешней (социально-политической) среды, в которой реализуются отношения между работодателем и работником, требует от сторон оговаривания (формализации) при вступлении в трудовые отношения определенных условий и их соблюдения, то есть **заключения специального договора (трудового договора)**. В форме прав и обязанностей сторон трудового договора оговариваются вопросы оплаты труда, трудовой дисциплины, режима труда и отдыха, условий труда, охраны труда, организации обслуживания рабочего места и т.д.

Интересы работников и работодателей в силу общественного характера труда и хозяйствования выступают и в форме интересов соответствующих социальных слоев (групп). Между ними также заключают договоры (коллективные договоры, соглашения). В российской практике это обозначается термином **«социальное партнерство»**.

От регулирования трудовых отношений, в том числе отношений по заработной плате, не может отстраниться и государство, устанавливая законы и обеспечивая их исполнение. Вся совокупность законодательных и других нормативных актов и институтов (государственных и общественных), действующих на их основе и их создающих, составляет **механизм регулирования заработной платы в обществе**. С помощью этого механизма:

- регулируются отношения в сфере оплаты как на рынке труда, так и внутри предприятия;
- реализуется экономическая сущность заработной платы.

Реализацию экономической сущности заработной платы через реализацию функций заработной платы в общем виде можно представить следующим образом (рис. 3).



Рис. 3. Реализация функций заработной платы

Механизм регулирования заработной платы базируется на сочетании экономических и административных методов регулирования. В зависимости от соотношения этих методов механизм регулирования может быть преимущественно экономический либо преимущественно административный.

Своевременное и адекватное потребностям развития общества внесение изменений в механизм регулирования способствует укреплению отношений по оплате труда, делает их не только справедливыми, но и адекватными. Если рассматривать механизм регулирования заработной платы с большей детализацией, то основные составляющие механизма регулирования заработной платы можно представить в виде следующей схемы (рис. 4).

Чтобы способности работников были реализованы, а труд их был эффективным, между ценой рабочей силы и показателями, характеризующими эффективность деятельности работника, должна быть установлена определенная взаимосвязь. Различные варианты взаимосвязи между уровнями выполнения и перевыполнения норм труда и уровнем оплаты труда работников и представляют собой системы заработной платы.

Другими словами, под **системой оплаты** понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно норм) и ценой его рабочей силы, согласованной между работником и работодателем.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемые **формами заработной платы**. Форма заработной платы – тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной человеком работы с целью ее оплаты. Классификацию систем заработной платы можно представить в виде схемы (рис. 5).

С точки зрения экономической сущности между сдельной и повременной формами заработной платы принципиального различия нет: обе в своей основе содержат определенную рын-

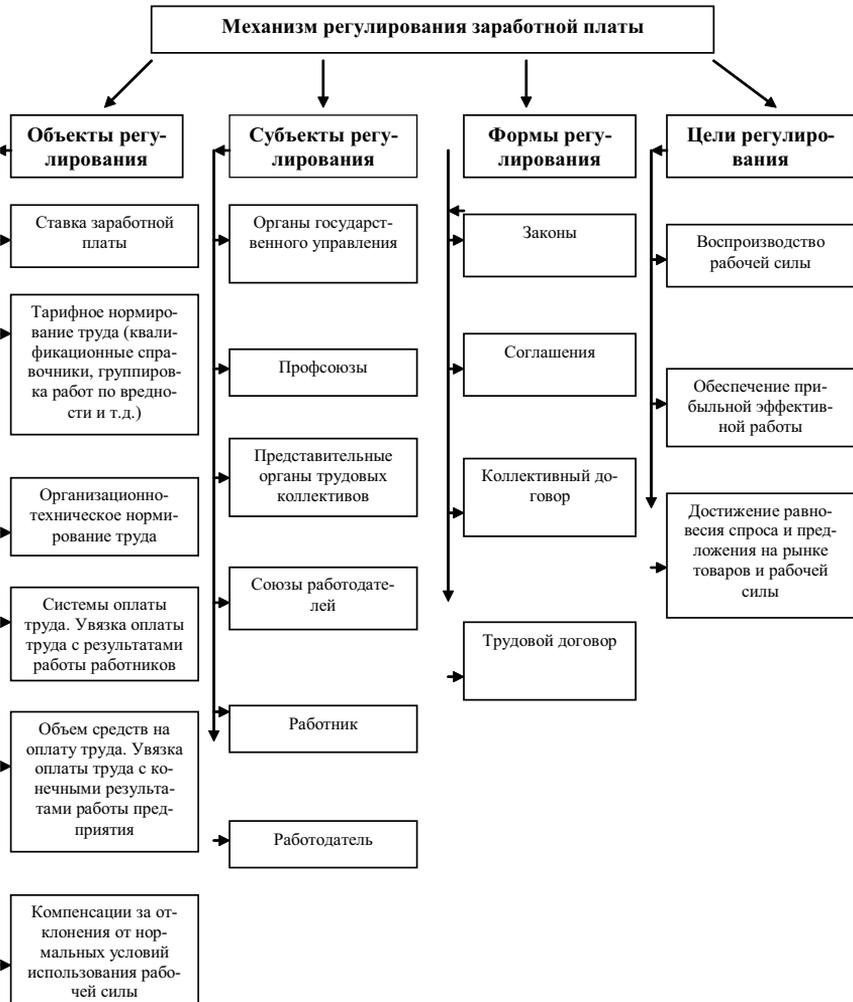


Рис. 4. Основные составляющие механизма регулирования заработной платы

ком труда цену рабочей силы и установленную законодательством продолжительность рабочего времени (рис. 6).

В обеих формах оплаты нормы труда учитывают и результат, и требуемое для него рабочее время. Разница состоит толь-



Рис. 5. Классификация систем заработной платы

ко в том, что при повременной оплате результат выступает в скрытой форме (в форме должностных инструкций и иных перечней трудовых обязанностей, обеспечивающих достижение конечного результата), а рабочее время (неотделимое от этих трудовых обязанностей) – в открытой. При этом при сдельной оплате результат труда выступает непосредственно, а рабочее время, требуемое для его достижения и неотделимое от него, – опосредованно.

Основное отличие состоит в том, что для сдельной и повременной системы оплаты труда применяются различные подходы к организационно-техническому нормированию труда, базируясь на одном и том же тарифном нормировании. При этом чаще всего недостатки в установлении единства меры рабочего времени и меры результативности при установлении норм труда в рамках каждой формы оплаты выдаются за недо-

статки той или иной системы оплаты. Когда же эти недостатки устраняются, то устраняются и различия между сдельной и повременной системами оплаты труда, связанные с их стимулирующим воздействием на работника.

Показатели	Формы оплаты	
	<i>Повременная</i>	<i>Сдельная</i>
Норма труда	Единая, установленная законодательством продолжительность рабочего времени с перечнем трудовых обязанностей	Норма выработки (норма времени на ед. работы) рассчитывается исходя из установленной законодательством продолжительности рабочего времени
Мера оплаты	Тарифная ставка	Тарифная ставка
Учет рабочего времени	Открытая форма	Опосредованно
Учет результата	В скрытой форме (должностные инструкции и др.)	Непосредственно

Рис. 6. Характеристика форм оплаты

Формы и системы оплаты труда работников предприятий любых форм собственности (в том числе и бюджетных) не являются предметом государственного регулирования, а являются прерогативой конкретного учреждения, организации.

Одновременно с этим необходимо учитывать, что в современных условиях установление конкретных форм и систем оплаты труда необходимо осуществлять не абстрактно, исходя из общих теоретических посылок оптимального планирования, теории систем и т.д., а применительно к конкретным организационно-техническим условиям функционирования организации.

Принцип равной оплаты за равный труд должен быть обеспечен в рамках конкретной организации (предприятия). Для соблюдения этого принципа должна быть определена и формализована методология организационно-технического

нормирования труда, которая устанавливает нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях. Требования к устанавливаемым системам оплаты труда схематично можно представить в следующем виде (рис. 7).



Рис. 7. Современные требования к системам оплаты труда

Воздействие на материальную заинтересованность работников посредством систем оплаты является одним из основных принципов организации заработной платы в современной

экономике. На первом плане должна стоять личная заинтересованность работника в результатах своего труда. Через личные результаты, через увеличение получаемой реальной заработной платы работник способствует и выполнению целей, стоящих перед учреждением, и укреплению экономики страны в целом.

Увеличение получаемой реальной заработной платы позволяет прекратить дальнейшее снижение покупательной способности заработной платы. Опыт всех стран с рыночной экономикой показывает, что добиться этого путем снижения цен невозможно. Во всех странах цены только растут. Но добиться опережающего роста номинальной заработной платы по сравнению с ростом цен как за счет индексации, так и за счет роста производительности труда вполне возможно. При этом индексация является побудительным стимулом к росту производительности труда. Единство меры рабочего времени и меры результативности при установлении норм труда должно обеспечиваться своевременным пересмотром норм труда при объективном изменении рабочего времени.

В качестве примера можно описать характерную ситуацию в медицинских организациях, когда вводятся более трудоемкие правила оформления льготных лекарственных рецептов. Объективно меняется количество времени, затрачиваемое врачом на обслуживание пациента. И, вероятно, это единственный из множества случаев, когда нормативно изменилось время на обслуживание одного пациента (с 12 до 20 минут). Очевидно, что пересмотр норм труда необходим после любого изменения организационно-технических условий оказания медицинской помощи (установка на рабочем месте компьютера, ввод в эксплуатацию нового медицинского оборудования, изменение стандарта обследования и лечения, повышения квалификации медицинского персонала и т.д.) [2, с. 340].

Осуществляя планомерный пересмотр норм труда мы органично перейдем от расчета норм на основе разработанных

сверху нормативов трудовых затрат к расчету на основе прямых измерений трудозатрат.

Очевидно, что без учета изложенных подходов к формированию системы оплаты труда в конкретной организации (предприятии) невозможно добиться в современных условиях функционирования эффективной деятельности организации.

Список литературы

1. *Кейнс, Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег. М.: Прогресс, 2000.

2. *Корсакова, Е.Д.* Методологические аспекты организации оплаты труда работников здравоохранения // Экономические и правовые аспекты здравоохранения (второй выпуск). Красноярск: Издательство КрасГМА, 2004.