

Естественно, что в таких условиях отечественная промышленность не может производить конкурентоспособную продукцию, позволяющую насытить российский рынок отечественными товарами, стимулирующую приток инвестиций в обрабатывающую промышленность, создающую дополнительные рабочие места. Без создания в стране условий для решения макро- и микроэкономических проблем, препятствующих росту платежеспособного спроса и производительности общественного труда, Россия не сможет повысить конкурентоспособность отечественной экономики, обеспечить экономическую безопасность и занять достойное место в ряду развитых стран мира.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Россия в цифрах. 2003: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. М., 2003.
2. Райская Н., Сергиенко Я., Цухло С. Платежеспособный спрос и структурные изменения в промышленности // Экономист. 2004. № 2.
3. Костин Г. Потенциал ВПК и концепция устойчивого социально-экономического развития России // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 2.
4. Кузьмин С. Перспективы России в развитии современных мирохозяйственных тенденций // Экономист. 2002. № 1.
5. Новосельский В. Перспективы развития экономики в условиях глобализации и научно-технического прогресса // Экономист. 2000. № 10.
6. Гордонов М. Формирование и использование амортизационных средств в промышленности // Экономист. 2000. № 6.
7. Ульянова Н. Производительность труда тонет в заработной плате // Деловой Петербург. 2002. 29 октября.
8. Цветкова Г. Кризис трудовой мотивации и его последствия // Экономист. 2000. № 4.
9. Гришина К. Трудолюбие — не порок // Экономика и жизнь. 2004. № 2.
10. Конкурентоспособность // Экономика и жизнь. 2003. № 2.

*Марина Андреевна ГИЛЬТМАН —
старший преподаватель кафедры
экономической теории и национальной
экономики Международного института
финансов, управления и бизнеса ТюмГУ,
кандидат экономических наук*

УДК 331.2

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФОРМ И РАЗНОВИДНОСТЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

АННОТАЦИЯ. В статье раскрываются направления трансформации форм и разновидностей оплаты труда в современных условиях в нашей стране и за рубежом с точки зрения количества и содержания факторов, учитываемых при определении размера заработной платы.

The author discloses some trends in the transformation of forms and variety of payment characteristic for the recent stage both of Russia's economy and other countries' economy from the point of view of quantity and contents factors which are taken into consideration for to size payment.

Начать разговор о тенденциях в развитии форм и разновидностей* оплаты труда хотелось бы с работы российского экономиста М. С. Каза «Многофакторные системы заработной платы», где он рассмотрел такой параметр, как «факторность заработной платы» [2]. Проанализировав становление тарифной системы организации заработной платы и развитие поощрительных систем оплаты труда в СССР с конца 1917 г. до середины 80-х гг. XX в., он пришел к выводу, что факторность заработной платы имеет тенденцию к постоянному росту. В целом М. С. Каз выделяет три этапа в развитии факторности систем оплаты труда в СССР:

I этап с 1917 до середины 60-х гг. характеризуется становлением одно- и двухфакторных систем оплаты труда. При начислении заработной платы учитывалось время работы и количество произведенной продукции.

II этап начался в середине 60-х гг. XX в. и послужил становлению трех и более факторных систем оплаты труда. Отличительной чертой стало применение премирования за достижение показателей труда, которые трудно или вообще невозможно поощрять на основе других элементов оплаты (коллективные результаты работы, общие итоги деятельности предприятия), стало ведущим направлением совершенствования стимулирования.

Со второй половины 70-х гг. начался III этап. Оставаясь многофакторными, системы оплаты труда приобретают многоцелевую социально-экономическую направленность. Ведущей становится совокупность элементов, характеризующих некоторые качества работника как личности (личностные признаки).

Действительно, поскольку в настоящее время в экономической литературе под системой оплаты труда понимают способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами, либо затратами, то наиболее общее деление форм оплаты труда происходит в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения его результатов. Такое деление рассматривал еще К. Маркс в 18 и 19 главах «Капитала». Если в качестве основного измерителя результатов труда используется количество изготовленной продукции (оказанных услуг), то говорят о сдельной форме оплаты труда. При использовании же в качестве такого измерителя количества отработанного рабочего времени речь идет о повременной форме оплаты. На основе сдельной и повременной форм оплаты труда существуют различные разновидности оплаты труда.

Наиболее часто применяющиеся простые формы и разновидности оплаты труда хорошо всем известны — это простая повременная, простая сдельная, индивидуальная прямая сдельная, коллективная (бригадная) сдельная, аккордная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная и др. Общим для них является то, что факторы, учитываемые при определении результативности труда, отражают только количественные характеристики (продолжительность отработанного времени, количество изготовленной продукции), такие формы оплаты труда могут применяться только для тех работ, которые просто измерить и к ним не применяются никакие другие требования, кроме количественных.

* Считаем важным отметить предложение Р. К. Мазитовой о постепенном вводе в употребление термина «система форм и разновидностей» заработной платы, вместо употребляемого термина «формы и системы» заработной платы [1, с. 118–119]. Она пишет, что поскольку «система» представляет собой совокупность частей-элементов, обладающих определенными свойствами и признаками, а «форма» — это внутренняя структура процесса, отношения, определяемая содержанием, то различные формы заработной платы могут в совокупности образовывать систему, а не наоборот. Эту позицию мы считаем логически обоснованной, поэтому там, где это возможно, будем использовать термин «формы и разновидности» оплаты труда.

Кроме того, мы считаем, что при анализе форм и разновидностей заработной платы важным является ответ на вопрос о том, каким образом факторы, влияющие на величину заработной платы, согласуются с интересами работодателя и наемного работника. С этой точки зрения, простые сдельная и повременная формы оплаты труда в большей степени отражают интересы работодателя. Интересы наемного работника учитываются опосредованно через размер заработной платы, за которую работник готов трудиться и впоследствии удовлетворять свои потребности.

Помимо простых форм оплаты труда существуют сложные формы и разновидности оплаты труда, устанавливающие зависимость размера заработной платы от нескольких показателей, из которых один является основным, а другие — дополнительными. Количество дополнительных показателей, учитываемых в сложных формах оплаты труда, зависит от возможностей работников влиять на использование имеющихся резервов повышения эффективности производства и на многообразии таких резервов. В сложных формах и разновидностях оплаты труда наряду с объективными условиями повышения эффективности производства могут учитываться и личностные качества работников.

Сложные формы и разновидности оплаты труда называют еще поощрительными системами оплаты труда. В настоящее время существуют разнообразные поощрительные системы, которые применяются в конкретных производственных условиях по отдельности или в сочетании друг с другом.

Поощрительная оплата — это дополнительная оплата, нацеливающая работника на достижение показателей, расширяющих или (и) превышающих круг его обязанностей, предусмотренных нормой труда. Так как предприятия самостоятельны в осуществлении своей хозяйственной деятельности, то поощрительные формы и разновидности оплаты труда определяются ими самостоятельно и оговариваются с наемным работником при заключении трудового контракта.

Учеными разрабатываются рекомендации для введения на предприятиях поощрительных форм оплаты труда. Например, немецкий экономист Э. Цандер [3] для установления надбавок за результаты труда предлагает использовать такие оценочные критерии, как качество труда, количественный показатель или темп труда, готовность к выполнению заданий, сотрудничество.

Следовательно, в сложных формах и разновидностях оплаты труда при определении результативности труда учитывается большее количество факторов по сравнению с простыми формами. Но, с нашей точки зрения, количество факторов не в полной мере отражает различие простых и сложных форм и разновидностей оплаты труда. Особенно это характерно для настоящего времени, когда важные изменения произошли и в качественной характеристике учитываемых факторов. Появились две новые тенденции — учет личных достижений работника и влияние результатов работы отдельного сотрудника на конечные показатели деятельности организации в целом. Необходимо отметить, что учет личных достижений работника напрямую соотносится с его интересами, поскольку в этом случае могут удовлетворяться его потребности в признании, самовыражении и т.п.

Развитие форм и разновидностей оплаты труда происходит под влиянием многих факторов: НТП, совершенствования организации производства, приоритетов государственного регулирования трудовых отношений и др. Так, в нашей стране в середине 80-х гг. в условиях перехода к хозрасчету были разработаны и применены на практике разновидности оплаты труда, получившие название «бестарифных» систем оплаты труда (система оплаты труда, примененная на Вешкинском комбинате торгового оборудования, опыт организации оплаты труда в МНТК «Микрохирургия глаза» и т.п.), предусматривающие различные схемы распределения фонда оплаты труда предприятия на основе квалификации, нормирования и результативности труда работника.

Зарубежные экономисты в это время также занимались разработкой новых форм и разновидностей оплаты труда, учитывающих изменения в экономических отношениях работодателя и наемного работника. Например, Э. Цандер предлагает использовать «Модель оценки труда», ориентированную на малые и средние предприятия и предусматривающую учет результатов труда и индивидуальных качеств работника, таких как умственные и физические способности, производственный опыт, умственные и нервно-психические нагрузки, физические нагрузки, ответственность за свою работу, ответственность за руководство персоналом. Анализируя методику определения денежного вознаграждения в «Модели оценки труда», можно сказать, что размер заработной платы, во-первых, приводится в соответствие со сложностью подлежащих выполнению работ, и, во-вторых, зависит от индивидуальных достижений сотрудника.

Исследование последних тенденций в развитии систем оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой показывает, что там растет применение нетрадиционных форм и разновидностей оплаты труда. Например, в Японии в начале 90-х гг. обозначился [4, с. 51], а в настоящее время окончательно оформился, переход от систем вознаграждения, связанных с анкетными данными работника (возраст, стаж), основанных на «системе пожизненного найма», к новым формам оплаты труда, базирующихся на оценке количества и качества труда. Это связано с тем, что высокие темпы научно-технического прогресса требуют привлечения работников, обладающих высокой квалификацией и способных к постоянному ее повышению, что чаще встречается среди относительно молодых людей, а их сложно привлечь, если заработная плата возрастает с увеличением стажа, а тем более возраста.

В странах Евросоюза введение новых «гибких систем заработной платы» обусловлено ростом разнообразных новых профессий, в которых требования, предъявляемые к сотруднику, часто очень сложно структурировать. Поощрительные формы оплаты труда призваны не только увеличивать производительность труда, но и повышать квалификацию [5]. Применение таких форм и разновидностей распространено не только на частных предприятиях, но и в бюджетной сфере [6]. Из нетрадиционных систем оплаты труда в странах Евросоюза применяются «формы финансового участия служащих» [7], которые включают в себя систему участия в прибыли, систему участия служащих в распределении (представители служащих участвуют в распределении премиального фонда) и систему распределения выгод (выгоды, получаемые от повышения производительности труда или снижения издержек, делятся между служащими).

Причины распространения форм финансового участия: во-первых, таким образом достигается более равномерное распределение дополнительных прибылей, полученных в результате экономического роста, и, во-вторых, заработная плата, определяемая таким путем, помогает защитить доходы от инфляции (часть дополнительной прибыли, полученной за счет повышения цен, превращается в заработную плату).

Основываясь на всем перечисленном можно сказать, что в странах с развитой рыночной экономикой наметился переход от простых форм и разновидностей оплаты труда к новым, нетрадиционным формам. Похожая ситуация наблюдается и в России.

Так, С. В. Шекшня в монографии «Управление персоналом современной организации» рассматривает систему переменной заработной платы — одной из разновидностей сдельной формы оплаты труда [8, с. 77-87]. Ее вид — комиссионные или система стимулирования продаж. Основан на принципе установления прямой зависимости между размером вознаграждения и объемом продаж.

С. В. Шекшня рассматривает также систему оплаты за знания и компетенции, применение которой вызвано ускорением технического прогресса, а также оплату за участие в прибылях организации. Последняя реализуется путем распространения

акций фирмы среди работников бесплатно, либо по опциону. Участие в прибылях устанавливает зависимость между будущим доходом сотрудника и курсом акций корпорации, следовательно, сотрудники становятся непосредственно заинтересованными в повышении курса акций, увеличении рыночной ценности компании и связывают свое благополучие в долговременной перспективе с ее процветанием.

Н. А. Волгин [9, с. 52-57] предлагает учитывать результаты труда даже при оплате труда государственных служащих. Концептуально эту идею можно реализовать на практике в виде следующего алгоритма. Государственным служащим сначала устанавливаются не базовые должностные оклады, как сейчас, а их «вилки» с довольно широким диапазоном (не менее 50–100%). Затем, с учетом фактических основных результатов работы конкретного чиновника, характеризующих степень и качество выполнения его ключевых функций и определяемых прежде всего непосредственным руководителем, по специальным методикам устанавливается (в диапазоне «вилки» оклада) размер вознаграждения. Его госслужащий и может получать как свой индивидуальный заработок, учитывающий не только квалификацию и должность, но и фактический трудовой вклад. Словосочетание «может получать» было употреблено, так как окончательный размер заработной платы государственных служащих предлагается далее корректировать с учетом конечных макро- и мезоэкономических показателей страны (ВВП, ВНП), субъектов Федерации (валовой республиканский, областной продукт) и других территорий.

С нашей точки зрения, данная модель практически очень сложно воплотима в жизнь, но само ее появление говорит о возрастании значения результативности труда в определении размера трудового вознаграждения.

Следовательно, тенденция к учету результативности труда и индивидуальных качеств работника очевидна как за рубежом, так и в России. С нашей точки зрения, причиной служат изменения в отношениях работодателя и наемного работника, а также совершенствование технологии и организации производства.

Сравнивая же современное состояние форм и разновидностей оплаты труда в России и в странах с развитой рыночной экономикой, можно сделать вывод, что развитие форм и разновидностей оплаты труда в нашей стране находится на ступень ниже. Для нас сейчас главным является учет результатов труда сотрудников, тогда как за рубежом основным приоритетом является соизмерение трудового вознаграждения с профессиональным ростом и другими личностными характеристиками работника. Например, Э. Цандер считает, что в Западной Европе становится ясной тенденция в развитии вознаграждения за результаты труда: в будущем результаты труда будут меньше ориентироваться на поддающиеся счету «штуки» и измеримые стандарты качества, так как за это будут «ответственны» системы машин с автоматическим циклом изготовления продукта и кибернетическое управление, а результаты труда все больше и больше будут выражаться в степени выполнения следующих задач:

- 1) комплексно поддерживать стабильность технологического процесса;
- 2) предотвращать нарушения производственного процесса возможно более ранним соответствующим вмешательством или при появлении нарушений уменьшать их влияние посредством оптимальных действий;
- 3) оптимально использовать возможности позитивного влияния на производство посредством гибкого применения своих знаний, опыта, коммуникаций с коллегами и готовности повышать квалификацию.

Следовательно, результативность труда все больше определяется смещением факторов, ориентированных на результат, в сторону факторов, влияющих на поведение сотрудника.

С нашей точки зрения, трансформация форм и разновидностей оплаты труда в современных условиях приводит к тому, что возрастает количество факторов, оп-

ределяющих результативность труда (и, впоследствии, размер заработной платы), расширяется их внутреннее содержание, происходит переход от унифицированных схем определения ставок заработной платы к учету индивидуальных особенностей и достижений работников, что неизбежно приводит к повышению доли субъективных оценок в определении заработной платы. Поэтому мы считаем, что возрастает роль переговоров между работодателем и наемным работником, и, в целом, их отношения становятся более персонифицированными. Вместо формальных штатных расписаний и тарифно-квалификационных справочников на первое место выходит индивидуальная оценка личностных характеристик и достижений каждого конкретного работника. Понятно, что и сама процедура измерения этих характеристик и перевод результатов в денежный эквивалент требуют специальных знаний управленческого персонала.

Общей тенденцией развития форм и разновидностей оплаты труда является рост числа зарплатообразующих факторов. Группами таких факторов, отображающих последние изменения, являются:

- 1) учет индивидуальных качеств и достижений работника;
- 2) установление тесной связи размера заработной платы с результативностью труда работника;
- 3) установление зависимости размера заработной платы работника от результатов хозяйственной деятельности организации (в крупных компаниях — структурного подразделения);
- 4) создание механизма оплаты труда, побуждающего работника к овладению новыми знаниями, повышению своей квалификации;
- 5) чрезвычайно важными становятся ответственность по отношению к своей работе и управлению подчиненными;
- 6) степень вовлеченности (размер знаний, составляющих коммерческую тайну, умение их хранить, преданность организации).

Считаем важным подчеркнуть, что учет многих из перечисленных выше факторов способствует, с одной стороны, росту производительности труда наемных работников, а, с другой, более полному удовлетворению их потребностей (в признании, уважении, самовыражении, самосовершенствовании и т.д.). Таким образом, современные формы и разновидности оплаты труда способствуют сближению экономических интересов работодателя и наемного работника и ослаблению противоречий между ними.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мазитова Р. К. Заработная плата и проблемы ее взаимосвязи с экономическими интересами (Вопросы теории и методологии). Казань: Изд-во Казанского университета, 1983. 144 с.
2. Каз М. С. Многофакторные системы заработной платы. Томск: Изд-во Томского государственного университета, 1991. 142 с.
3. Цандер Э. Оплата труда на малых и средних предприятиях. 10-е изд., актуализированное и дополненное / Пер. с нем. В. П. Воронькова / Под общей редакцией Р. М. Гринева. Обнинск: Государственный Центральный Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов Минатома РФ (ГЦИПК), 1995. 257 с.
4. Каз М. С. Указ. соч.
5. Green Paper — Partnership for a new Organisation of Work // www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/green_en.htm.
6. Trends in new forms of wages // www.personalestyrelsen.dk.
7. New forms of employee financial participation // www.eiro.eurofound.ie.
8. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Глава 9 «Нетрадиционные» методы компенсации // Трудовое право. 2000. №2.
9. Волгин Н. Новый подход к оплате труда госслужащих // Российский экономический журнал. 1999. № 5-6.