

ПРОБЛЕМА СПРАВЕДЛИВОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

М.С. Александренко

В обмен на свой труд работники получают вознаграждение – сочетание заработной платы и дополнительных выплат и услуг со стороны нанимателя. Хотя это и не единственный фактор мотивации работников, надлежащее вознаграждение за труд в Республике Беларусь играет в этом процессе решающую роль. Многие работники считают вознаграждение мерилем своего успеха в труде: оно обеспечивает стабильное положение, материальное благополучие, человеческое достоинство. Поэтому не удивительно, что снова и снова возникает вопрос о «справедливой» зарплате (справедливом распределении доходов), т.е. как же должен распределяться национальный доход, чтобы заработная плата, насколько это возможно, была «справедливой»? Проблема справедливой зарплаты не только общественный, но и экономико-организационный вопрос, так как справедливо воспринимаемая работниками заработная плата положительно влияет на удовлетворенность трудом и производительность.

Теоретически в организации оплаты труда можно выделить три принципа распределения:

1. *Принцип уравнивания доходов* («каждому поровну») обосновывается тем, что все люди физически одинаковы, и поэтому должны иметь право на равную долю национального дохода. В Беларуси данный принцип является экономической целью правительства и профсоюзов.

2. *Принцип распределения по потребностям* («каждому по потребностям») требует распределения доходов согласно установленному государственными институтами (например, правительством) масштабу. Отвечающее запросам распределение происходит, к примеру, если доходы дифференцируются согласно семейному положению, возрасту или количеству детей. Так это делается и в Республике Беларусь: дифференциация зарплаты по возрастным группам или количеству детей является элементом принципа распределения по потребностям.

3. *Принцип распределения по труду* («каждому по труду») предполагает, что каждый

работник должен быть вознагражден в соответствии со своим вкладом в общественный продукт. Этот принцип аргументируется тем, что одинаковой работе соответствует одинаковая зарплата, и предполагает для всех равные стартовые возможности («равенство шансов»), т.е. данный принцип является основополагающим для установления справедливости в распределении доходов.

Принцип распределения по труду заложен в Республике Беларусь в основу тарифной системы оплаты труда, которая регулирует трудовые отношения в области заработной платы. Однако, как показывает практика, единая тарифная сетка не позволяет в полной мере установить объективное соотношение сложности труда различных профессий и должностей, так как само измерение количества труда представляет проблему. Количество труда, рассматриваемое с позиции его затрат, – это количество затраченной работником физической энергии и умственных усилий. Но определить энергозатраты человека в процессе труда не могут даже биологи, хотя известно, что трудовая активность зависит, например, от содержания адреналина в крови человека. Реально количество затраченного труда приходится определять по затратам рабочего времени, исходя из того, что между этими двумя величинами существует пропорциональная зависимость. Такое допущение более чем условно, ибо не всегда рабочее время полностью уделяется труду, да и энергоотдача работников бывает разной.

Следует отметить также, что строгое следование принципу «каждому по труду» может быть антисоциальным, даже если будет соблюдаться «равенство шансов». Согласно этому принципу не учитывается, что минимальный доход тоже может быть незаслуженным (например, пособие по болезни), к другим «достижениям» могут привести также мошенничество и взяточничество. Кроме того, не учитываются лица, не участвующие в процессе производства (старики, дети).

Отсюда можно сделать вывод о невозможности объективной оценки стоимости работы отдельного человека, так как его вклад в общий продукт неопределим (никто, например, не в

состоянии сказать, какая часть работы экономиста «А» или техника «В» заключена в готовом продукте предприятия).

Итак, на *вопрос о справедливой зарплате не возможно получить объективный ответ*. Проблема рациональной организации оплаты труда на предприятии решается тогда, когда каждый работник убежден, что с ним обращаются и награждают объективно,

соблюдается экономический закон взаимосвязи роста заработной платы и производительности труда. Если зарплата будет расти быстрее, чем производительность, то вырастут цены («зарплата—цена—спираль») или уменьшатся капиталовложения, так как сократятся доходы, и под угрозой могут оказаться рабочие места (см. рисунок).

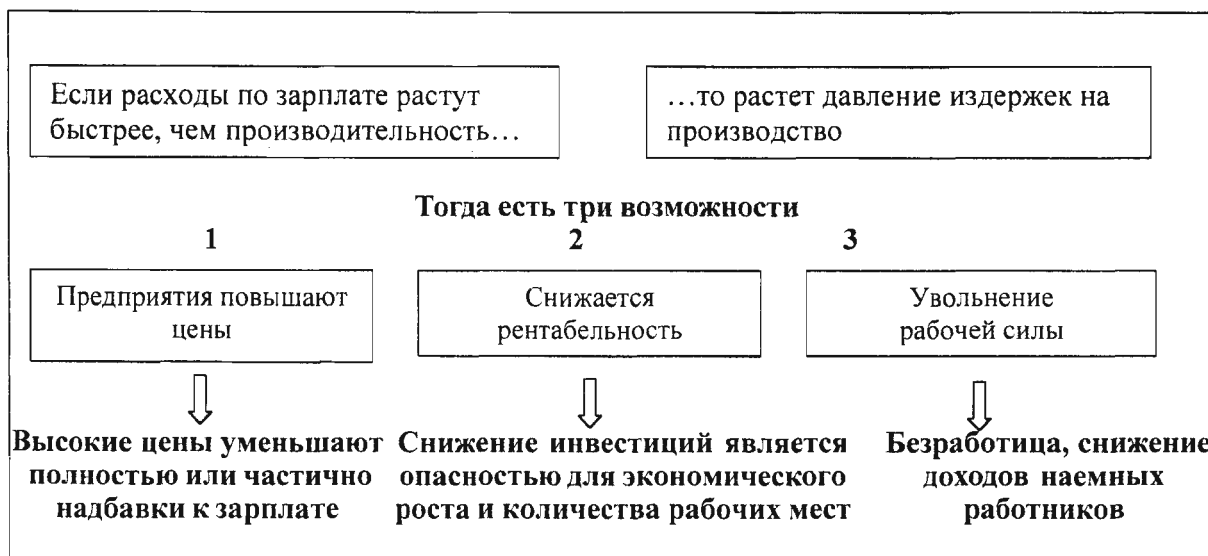


Рисунок. Азбука политики заработной платы

Исходя из названных принципов вознаграждения за труд следует различать *сдельную, повременную и социальную* заработную плату.

Сдельная и повременная оплата труда ориентируется на действительные или ожидаемые достижения работника («каждому по труду»).

При *повременной* системе размер заработной платы исчисляется по *фактически проведенному* на предприятии *времени*. Повременную заработную плату получают, прежде всего, служащие (в форме месячного оклада), а также многочисленные рабочие (в форме почасовой, дневной или месячной зарплаты) (ст. 60, 61 Трудового кодекса Республики Беларусь). Такая система оплаты применима, как правило, на работах, требующих внимательности, тщательности и умственной деятельности, т.е. на работах, где нельзя сосчитать ее в единицах измерения (например, работа в администрации, на складе, в магазине).

Преимущества повременной заработной платы заключаются в возможности повышения качества производительности труда. С другой стороны, она мало стимулирует количественное повышение производительности.

Применение *сдельной* системы оплаты труда предполагает, что выполняемая работа измерима (это сходные, повторяющиеся и преимущественно физические виды работ).

Введение сдельной заработной платы требует точных исследований рабочего времени какого-либо работника со средней производительностью при выполнении определенной производственной задачи (*запланированное время на выполнение работы*). Такая производительность рассматривается в качестве ее *эталона* (нормальная производительность), которого можно достигнуть и долго использовать при достаточной квалификации и полном освоении специальности без ущерба для здоровья.

Основой для начисления сдельной оплаты труда является *тарифная зарплата*. Она соответствует тарифной государственной или более высокой заводской минимальной заработной плате (тарифной ставке первого разряда).

Для стимулирования повышения эффективности труда на предприятиях широко используется *премиальная* заработная плата как дополнение к сдельной. В отличие от сдельной

зарплаты, размеры которой зависят только от выполнения установленной нормы, премия зависит только от *производительности*. Премии могут также выплачиваться за работу без брака, экономию материалов и энергии, за сокращение ремонтных работ и др. На белорусских предприятиях применяется форма премирования работников всех категорий за основные результаты хозяйственной деятельности. Как правило, такое премиальное вознаграждение выплачивается ежемесячно, поэтому стало неотъемлемой частью заработной платы и утратило свою первоначальную функцию – стимулирование продуктивности труда. А ведь рационально организованная система премирования может существенно

повысить производительность труда и удовлетворенность работника трудом, и как результат – эффективность деятельности предприятия.

Способ образования премиальной оплаты и выполнение ею стимулирующей функции можно объяснить с помощью системы премиальной зарплаты Хелси.

Рассмотрим следующий пример. Продолжительность смены на предприятии составляет 10 часов. Заданное время на единицу продукции – 1 час. Почасовая оплата (твердая) равна 1000 руб. Премия установлена в размере 50% сэкономленной повременной зарплаты. Расчет представим в табличной форме.

Таблица

Расчет заработной платы по системе премиальной оплаты Хелси

Производительность (шт.)	Рабочее время (час)	Сэкономленное время (час)	Основная зарплата (руб.)	Премия 50% повременной зарплаты (руб.)	Дневная зарплата (руб.)	Зарплата за 1 штуку (руб.)	Зарплата в час (руб.)
1	2	3	4	5	6	7	8
10	10	–	10000	–	10000	1000	1000
12	10	2	10000	1000	11000	917	1100
14	10	4	10000	2000	12000	857	1200
16	10	6	10000	3000	13000	813	1300
18	10	8	10000	4000	14000	778	1400
20	10	10	10000	5000	15000	750	1500

Данные *таблицы* показывают, что при увеличении рабочим своей производительности увеличивается и его заработная плата (колонки 6, 8). При этом зарплата за одно изделие (расценка) при разной ежедневной производительности уменьшается (колонка 7), т.е. видна безусловная экономическая выгода для предприятия и для работника.

Особую актуальность данный вывод приобретает в существующих условиях государственного регулирования оплаты труда работников коммерческих предприятий. В частности, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций»

ограничивает размер выплат по сдельным расценкам, который можно включать в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), выполнением норм труда не более чем на 200%. Применение системы оплаты труда Хелси позволяет увеличить производительность труда (в натуральных единицах измерения) и заработную плату и сократить затраты за счет уменьшения зарплаты на единицу продукции. Кроме того, применение системы Хелси позволяет зарплате выполнять не только экономическую функцию мотивирования труда, но и социальную, так как учитывает индивидуальные качества, профессиональные знания и навыки каждого работника.

Таким образом, для повышения эффективности деятельности хозяйствующего субъекта и придания заработной плате более «справедливого» характера можно рекомендовать белорусским предприятиям при построении внутривозводских систем мотивации труда применять нетрадиционные системы оплаты труда. Но для этого необходима либерализация в организации заработной платы на предприятиях, так как действующие сегодня положения не позволяют изменять расценки (для этого необходимы существенные изменения условий труда или производства) и совмещать повременную и сдельную системы оплаты труда.

Как было отмечено выше, в общей структуре вознаграждения за труд следует выделять *социальную* заработную плату, которая занимает особое место, так как ее организация основывается на принципе распределения по потребностям. Социальная зарплата – это форма вознаграждения, при которой размер заработка выравнивается по предполагаемым потребностям отдельного работника, т.е. заработная плата дифференцируется по возрасту, полу, составу семьи и т.п., а также по продолжительности работы на предприятии.

Нижняя граница социальной зарплаты является «прожиточным минимумом», или «соответствующим жизненным стандартом», при этом точное определение максимальных размеров социальной зарплаты является довольно сложным процессом.

Как видим, социальная зарплата базируется на принципе потребностей, который противоречит принципу сдельной (повременной) оплаты труда («кто больше работает, тот и больше зарабатывает») и принципу тождества («за равный труд – равную зарплату»).

В заключение следует сказать, что в Беларуси заработная плата организована на комплексном сочетании трех принципов распределения национального дохода: «каждому поровну», «каждому по потребностям», «каждому по труду». Но взаимосвязи данных принципов настолько сложны, что невозможно обеспечить каждому работающему «справедливую» оценку затрат его труда. Для повышения эффективности труда работников система заработной платы должна обладать гибкостью, тогда она будет успешно выполнять свои функции: экономическую и социальную.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2005. № 120, 2/1134.
2. О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 г. № 1651 // Республика. 2005 г. 6 января.

РЕЗЮМЕ

Рассмотрены основные принципы организации оплаты труда в коммерческих организациях в контексте справедливого распределения национального дохода. Даны рекомендации по повышению эффективности систем оплаты труда на предприятиях республики.

SUMMARY

Main principles of payment organization in commercial organizations in the context of fair distribution of the national income are considered. Recommendations to increase the effectiveness of payment systems at the enterprises of the republic are given.

* Статья поступила в редакцию 10 февраля 2006 г.