

ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ
ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՈՒՄԸ

Գ. Մ. ՏԵՐՏԵՐՅԱՆ, Կ. Ս. ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ

Յուրաքանչյուր տնտեսական ռեֆորմ, տնտեսական մեխանիզմի նույնիսկ ամենաանշան փոփոխություն, որպես կանոն, ուղեկցվում է աշխատանքի վարձատրման համակարգի փոփոխությամբ:

Իսկ առավելապես վերաբերում է ներկայիս տնտեսական ռեֆորմին, երբ ձեռնարկությունների լայն իրավունքներ են տրվում աշխատանքի վարձատրման բնագավառում: Սակայն դեռևս մշակված չէ աշխատանքի վարձատրման ոլորտում ձեռնարկությունների և պետության փոխհամագործակցության օպտիմալ մեխանիզմը: Այս պրոբլեմի շուրջ կան բավական լուրջ տարածայնություններ: Աշխատանքի վարձատրության գոյությունն ունեցող տարիֆային համակարգն ունի և նույնությամբ պահպանելու կողմնակիցներ, և բազմաթիվ հակառակորդներ:

Տնտեսագետների մի մասը նպատակահարմար չի գտնում ներկայումս պահպանել համապետական տարիֆային համակարգը, պատճառաբանելով, որ այն խոչընդոտում է աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը: Մասնագետների մի խումբ էլ կարծում է, որ համապետական տարիֆային համակարգը պարտադիր հանձնարարականների ամբողջություն չէ: Մի այլ տեսակետի համաձայն յուրաքանչյուր ձեռնարկություն պետք է ունենա իր տարիֆային համակարգը:

Մինչ այժմ աշխատանքի վարձատրման համակարգի պարբերական կատարելագործումն իրականացվում էր տարիֆային համակարգի կենտրոնացված սահմանման միջոցով: Այսպիսի մոտեցումն ամբողջ երկրի համար ապահովում էր աշխատավարձի կազմակերպման միասնական սկզբունքներ: Այս բնագավառում համապատասխան քաղաքականություն մշակող և իրականացնող պետական մարմինները երկար տարիներ արմատավորում էին աշխատանքի վարձատրման մակարդակների և հարաբերակցությունների կարգավորման կենտրոնացված մեթոդներ:

Ինչպես հայտնի է, մեր երկրում տարիֆային և հաստիքային դրույքները վերանայվում էին, որպես կանոն, 10—15 տարին մեկ: Այս նպատակով կենտրոնացված աղբյուրներից հատկացումներ էին կատարվում միանվագ դրամական միջոցների տեսքով: Ծվ շնայած այն հանգամանքին, որ տարիֆային (հաստիքային) դրույքների մասսայական բարձրացման ժամանակ լուծվում էին բազմաթիվ կարևոր տնտեսական և սոցիալական խնդիրներ՝ ուղղված աշխատավորների դրամական եկամուտների կարգավորմանը, դրանց վերանայման ժամկետների միջև երկարատև ընդմիջումները հանգեցնում էին աշխատանքի վարձատրման և նյութական խթանման բնագավառում բացասական որոշակի միտումների: Նախ՝ դա հանգեցնում էր բանվորների և ծառայողների աշխատանքի վարձատրման մակարդակների չհիմնավորված մոտեցմանը, ապա պահպանում միևնույն տարածքում գտնվող տարբեր ճյուղերի (երբեմն նույնիսկ միևնույն ճյուղի) ձեռնարկությունների աշխատողների աշխատավարձի մակարդակների միջև եղած անհիմն տարբերությունները, ինչպես նաև նյութական և ոչ նյութական արտադրության ոլորտների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության տարբեր մակարդակները: Տարիֆային (հաստիքային) դրույքների կենտրոնացված կարգավորման ժամանակ

¹ Социалистический труд, 1987, № 12, с. 60—76; Նույն տեղում, 1988, № II, էջ 98—99; Նույն տեղում, 1989, № 1, էջ 89—95; Նույն տեղում, 1989, № 3, էջ 101—106:

դրանք սահմանվում էին աշխատավարձի փաստացի ձեռք բերած մակարդակից ցածր:

Դրույթներն ունեցող տարիֆային համակարգի հիմնական թերություններից է նաև վարձատրման հավասարեցման միտումը (բացառությամբ միջնորդային կամ միջըրջատարածքային հարաբերակցությունների): Առանձին ձեռնարկությունների ներսում աշխատավարձն ըստ մասնագիտությունների գրեթե չի տարբերակվում: Աշխատողներից յուրաքանչյուրի համար նախապես որոշվում է նրա վարձատրության չափը, անկախ նրա ցուցաբերած շանքերից:

Հետպատերազմյան տարիներից սկսած գիտակցաբար տարվում էր ցածր և միջին աշխատավարձ ունեցող աշխատողների աշխատավարձի կենտրոնացված բարձրացման քաղաքականություն: Լուծելով, իհարկե, մի շարք կուտակված պրոբլեմներ, վարձատրության մեջ այսպիսի փոփոխությունը հօգուտ ցածր որակավորում ունեցող աշխատանքի, հանգեցնում էր որակավորման բարձրացման նկատմամբ հետաքրքրության անկման: Միաժամանակ, իջնում էր նաև տարիֆի տեսակարար կշիռը միջին աշխատավարձի մեջ, իսկ դա հանգեցրել է միջին աշխատավարձի մնացած բոլոր տարրերի խթանիչ նշանակության թուլացմանը: Վերջին ժամանակներս տարիֆը դարձել է աշխատավարձի խիստ հերթացավորված մաս: Ինչպես նշում է Պ. Բունիչը, այն սկզբունքը, որ տարիֆից քիչ վճարել չի կարելի, գեո չի նշանակում, որ տարիֆի դիմաց չպետք է աշխատել, որ այն մեխանիկորեն պետք է տալ բոլոր նրանց, ովքեր գտնվում են աշխատանքի մեջ: Չէ որ հեթ տարիֆային (հաստիքային) դրույթը չի օգտագործվում աշխատանքային ռեալ ներդրումը խթանելու համար, ապա խնդիր է առաջանում ավելացնել աշխատավարձի այն մասի տեսակարար կշիռը (տարիֆից ավելի), որն անմիջականորեն նախատեսված է այդ նպատակի համար: Այսինքն, տարիֆի տեսակարար կշռի իջեցումը լրացվում է հավելավճարների, հավելումների և պարգևների տեսակարար կշիռների ավելացմամբ: Պարզեցությունը մասնավորապես այսօր վերածվել է տարիֆի մեխանիկական հավելման, միջին աշխատավարձի փաստացի ստեղծված մակարդակին հասնելու միջոց:

Տարիֆը աշխատավարձի կարգավորիչի դեր է կատարում այնքան ժամանակ, քանի դեռ նրա հիման վրա ապահովվում է աշխատանքի վարձատրության անհրաժեշտ միասնություն:

Կենտրոնացված տարիֆային համակարգը ստեղծվել է որպես աշխատանքի վարձատրման մակարդակների և հարաբերակցությունների կարգավորման գործիք: Հանդիսանալով որոշակի քանակի և որակի աշխատանքի համար վարձատրման չափ, այն միաժամանակ կատարում է բաշխման բնագավառում սահմանափակման ֆունկցիա: Այս տեսանկյունից «աշխատանքի չափ—վարձատրման չափ» հարաբերակցության մեջ ներկայումս ելակետայինը և առաջատարը դարձել է վարձատրման չափը՝ տարիֆը: Այսինքն, ոչ թե վարձատրման չափն է հետևում աշխատանքի չափին, այլ ընդհակառակը՝ վարձատրման սահմանված չափն է նախորդում, կանխորոշում աշխատանքի չափի շրջանակները: Տարիֆի այս սահմանափակող ֆունկցիան խոչընդոտում է ըստ աշխատանքային ներդրման աշխատավարձի աճին, քանի որ աշխատանքի որակի և քանակի հետագա բարելավումը դառնում է անիմաստ ու անցանկալի և նյութապես չի խրախուսվում: Տարիֆն արհեստական խոչընդոտներ է ստեղծում նաև աշխատողների աշխատանքային ակտիվության ու ստեղծագործական նախաձեռնության զարգացման ճանապարհին:

Սակայն վերոհիշյալը չպետք է հանգեցնի տարիֆային (հաստիքային) դրույթների վերացման անհրաժեշտությանը: Տարիֆների պահպանումը պայմանավորված է մի շարք հանգամանքներով: Նախ՝ նրանց միջոցով հաշվի է առնվում աշխատանքի բովանդակությունը, այսինքն՝ նրա բարդությունը, պայմանները, աշխատողի որակավորումն ու պատասխանատվության աստի-

ճանր, պահպանվում են աշխատավորների նվազագույն աշխատավարձի վճարման սոցիալական երաշխիքները, ստեղծվում է աշխատանքի վարձատրման միասնական համակարգ և, վերջապես, ապահովվում է աշխատանքի և դրա դիմաց վարձատրման շափերի միջև համապատասխանության միասնական համապետական գնահատումը: Աշխատանքի նորմը ոչ թե վերացական աշխատանքի, այլ որոշակի որակի աշխատանքի քանակ է, որն իրականացնում է որակավորման կոնկրետ աստիճան ունեցող աշխատողը:

Բացի այդ, համաշխարհային պրակտիկան ցույց է տալիս, որ տարիֆային համակարգի վերացմամբ չի կարելի լուծել աշխատավարձի կազմակերպման բնագավառում կուտակված հարցերը: Էկոնոմիկայի զարգացման արդի փուլում աշխատավարձի համապետական կարգավորումը պահանջում է այլ, ավելի ճկուն ձևեր ու մեթոդներ, որոնք համարժեք են տնտեսական օղակների ինքնուրույնության զարգացման մակարդակին: Ձեռնարկությունների տնտեսական ինքնուրույնության մեծացումը հնարավոր և անհրաժեշտ է դարձնում աշխատավարձի կարգավորման ֆունկցիաների վերաբաշխումը հօգուտ տնտեսական ստորադաս օղակների:

Աշխատանքի վարձատրման համակարգը կարող է կատարյալ համարվել միայն այն դեպքում, երբ նրա խթանիչ դերը կդրսևորվի յուրաքանչյուր աշխատողի, ամբողջ կոլեկտիվի բարձր աշխատանքային ակտիվության մեջ: Եվ այս նպատակին հասնելու կարևորագույն պայման է աշխատավարձի ճկուն կախվածության ապահովումը յուրաքանչյուրի և ամբողջ կոլեկտիվի աշխատանքային ներդրումից: Տնտեսական մեխանիզմի կատարելագործումը և ձեռնարկությունների շնչումը լրիվ տնտեսական կազմակերպման և ինքնակառավարման՝ տարիֆային համակարգի գործողության սկզբունքների առավել արմատական վերակառուցման նախադրյալներ ստեղծեցին: Աշխատանքի վարձատրության նոր պայմաններին համակարգի վերակառուցման և ինքնակառավարման տարիֆային (հաստիքային) դրույքների բարձրացումը պետք է իրականացվի ձեռնարկության վաստակած միջոցների հաշվին: Դրույքների բարձրացման աղբյուր է դառնում աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսումը, որը կոլեկտիվի սեփականությունն է և գանձման ենթակա չէ:

Աշխատանքի վարձատրման նոր պայմաններում ընդլայնված էր տարիֆային ցանցերի տարողունակությունը, մեծացվել էին տարբեր տարակարգերի տարիֆային դրույքների միջև տարբերությունները, նախատեսված էր բարձր որակավորում ունեցող բանվորների դրույքների առավել էական աճ, որոշակի առավելություններ էին ստեղծվել նաև առաջատար մասնագիտությունների բանվորների համար: Նմանօրինակ միջոցառումներ նախատեսվեցին նաև մասնագետների աշխատանքի վարձատրման համար: Այս ամենը վկայում է աշխատավարձի տարբերակման հնարավորությունների մեծացման մասին: Բավականին մեծ նշանակություն ունեցավ նաև աշխատավարձի վերին սահմանի վերացումը: Միաժամանակ խնդիր էր դրված ամրապնդել տարիֆային համակարգի դերը որպես աշխատավարձի կարևոր կարգավորիչ, մեծացնելով միջին աշխատավարձում տարիֆի տեսակարար կշիռը:

Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումն առաջվա նման կառուցվում է նախապես սահմանված աշխատանքի և վարձատրման նորմերի հիման վրա, այսինքն, ըստ տարիֆային և հաստիքային դրույքների, վարձաշափերի, օգտագործելով հավելավճարներ, հավելումներ, պարգևավճարներ և այլն: Իսկ դա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր աշխատող կարող է պահանջել իր վաստակած, իրեն հասանելի վճարը, անկախ կոլեկտիվի աշխատանքի վերջնական արդյունքներից: Աշխատանքի վարձատրության համակարգի վերակառուցման երկրորդ պետք է դառնա անցումն աշխատավարձի ֆոնդի բաշխմանը հիմք ընդունելով ձեռնարկության ընդհանուր արդյունքներում աշխատավորական կոլեկտիվի յուրաքանչյուր անդամի ավանդը:

Աշխատանքի ծավալի և դրա վարձատրման նորմերի միջև ճկուն կապ կարող է ստեղծվել միայն ձեռնարկության ներսում, ելնելով աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունից և արտադրության կոնկրետ պայմաններից: Այդ տե-

սանկյունից աշխատավարձի համապետական կարգավորումը ներկա փուլում պետք է իրականացվի աշխատավարձի ֆոնդի միջոցով: Այդ պատճառով էլ աշխատավարձի ֆոնդի հիմնավորված կազմավորումը պետք է դառնա աշխատանքի վարձատրման կարգավորման առավել պատասխանատու խնդիրը: Աշխատանքի և դրա վճարման նորմերը կօգտագործվեն միայն բաշխման գործընթացում: Այսինքն, առաջնակարգ խնդիր պետք է հանդիսանա վարձատրման խիստ կախվածության ապահովումը ամբողջ կոլեկտիվի աշխատանքային գործունեության արդյունքներում յուրաքանչյուր աշխատողի անձնական ներդրումից: Տարիֆն է հետևում աշխատանքի նորմին և ոչ թե հակառակը (ինչպես իրականում կա), հետևաբար տարիֆային վաստակը պետք է աճի: առանց սահմանափակումների, աշխատանքի նորմի (աշխատանքային ներդրման) աճին զուգընթաց: Աշխատավարձի պետական կարգավորման հիմքը այս դեպքում պետք է լինի վարձատրման չափի կարգավորումն ու վերահսկումը: Ըստ էության, աշխատավարձի կենտրոնացված և նախապես սահմանված տարիֆի միջոցով կարգավորումները ոչ միայն նույնական չեն, այլև ինչ-որ չափով նույնիսկ հակադիր են:

Մեր կարծիքով, արտագրության արդյունքների բարելավման հարցում աշխատավորների շահագրգռվածությունն առավելապես կախված է աշխատողների միջև աշխատավարձի կոլեկտիվ ֆոնդի բաշխման եղանակներից: Եթե գործում է եկամուտների վերաբաշխման չհիմնավորված համակարգ (ինչպես կոլեկտիվների, այնպես էլ անհատների համար), ապա բաշխման պրոցեսում կորչում է նյութական շահագրգռվածությունը: Աշխատավարձի նկատմամբ նման մոտեցում կարելի է ապահովել ձեռնարկության աշխատավարձի ֆոնդը նրա առանձին ստորաբաժանումների և աշխատողների միջև ըստ նրանց ավանդի (բաժնի) բաշխմամբ: Այլ կերպ ասած, անհրաժեշտ է անցում կատարել աշխատավարձի ֆոնդի բաշխման ըստ բաժնային մասնակցության աստիճանի:

Աշխատավարձը պետք է դիտել որպես աշխատողի եկամուտ հասարակական արտագրության պրոցեսում, որպես նրա բաժին ըստ աշխատանքի բաշխվող աշխատավարձի կոլեկտիվ ֆոնդում: Աշխատավարձի կոլեկտիվ ֆոնդերի բաժնային բաշխման ժամանակ աշխատողների եկամուտներն ուղիղ համեմատական են ինչպես համատեղ աշխատանքի ընդհանուր արդյունքներին, այնպես էլ այդ արդյունքներում աշխատողներից յուրաքանչյուրի անձնական ներդրմանը: Որպեսզի ճիշտ գնահատվի աշխատողի աշխատանքային ներդրումը, անհրաժեշտ է նրա անհատական ցուցանիշը կապել կոլեկտիվի համապատասխան ցուցանիշի հետ: Այստեղ հատուկ նշանակություն ունի անձնական ավանդի սահմանների որոշումը՝ աշխատանքի քանակը և որակը բնորոշող մի շարք գործոնների հաշվառմամբ: Այդ գործոնների շարքին կաթելի է դասել աշխատած ժամանակի տեղությունը, աշխատանքի պայմանները, բարդությունը, ինտենսիվությունը, մասնակցության գործակիցը, կադրերի որակավորումը և այլն:

Հեղինակների մի մասը որպես ելակետային ցուցանիշներ առաջարկում է ընդունել աշխատած ժամանակի, աշխատանքի բարդության (աշխատողի որակավորման) և ինտենսիվության (նորմերի կատարման) գործակիցները: Այս ցուցանիշների հիման վրա առաջարկվում է ներդնել աշխատավարձի ժամանակավարձա-բաժնային և գործավարձա-բաժնային համակարգերը³:

Կողմնակից լինելով աշխատավարձի ֆոնդի բաժնային բաշխման սկզբունքին, հարկ ենք համարում նշել, որ նույնիսկ անտարիֆ համակարգը հիմնվում է գործող տարիֆային համակարգով ստեղծված համամասնությունների վրա:

Աշխատավարձի կազմակերպման արմատական վերակառուցումը պետք է ընթանա ոչ թե տարիֆային համակարգի ամբողջովին ժխտման, այլ աշ-

³ Социалистический труд, 1990, № 3, с. 12—15, նույն տեղում, 1988, № 10, էջ 89—96:

խատավարձի կարգավորման և վերահսկման կենտրոնացված նոր մեթոդների որոնման ուղիով:

Տարիֆային համակարգը պետք է ելակետային դրույթ հանդիսանա տարբեր տիպի աշխատանքների զուգակցման, իսկ տարիֆային և հաստիքային դրույթները՝ անհատական վարձաշափի մեծության որոշման համար: Աշխատանքային կոլեկտիվները կարող են ինքնուրույն փոփոխություններ մտցնել աշխատանքի վարձատրման հարաբերակցություններում, իհարկե, հիմք ընդունելով տարիֆային և հաստիքային դրույթները:

Մեր կարծիքով, կոլեկտիվ աշխատավարձի ֆոնդերի բաժնային բաշխման սկզբունքն ունի մի շարք առավելություններ: Այն թույլ է տալիս ճկուն կապ ստեղծել յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային ներդրման և աշխատանքի վարձատրման միջև, բարձրացնել ինչպես անհատների, այնպես էլ ամբողջ կոլեկտիվի շահագրգռվածությունն ընդհանուր տնտեսական գործունեության արդյունքների բարելավման հարցում: Այստեղ կարևոր է նշել նաև այն հանգամանքը, որ կոլեկտիվի աշխատանքի վերջնական արդյունքներից կախվածության մեջ է դրվում նաև կառավարչական ապարատի աշխատողների աշխատավարձը: Այս դեպքում աշխատավարձի չափի յուրաքանչյուր փոփոխություն բոլորի համար դառնում է պարզ և մատչելի:

Նկնելով վերը նշվածից, կարելի է եզրակացնել, որ աշխատավարձի ֆոնդի բաժնային բաշխման տեսության մշակումը և գործնական ներդրումը կարելի է դիտարկել որպես աշխատավարձի կազմակերպման արմատական վերակառուցման կարևոր ուղղություններից մեկը:

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Г. М. ТЕРТЕРЯН, К. С. КАРАПЕТЯН

Резюме

Переход предприятий на полный хозрасчет и самофинансирование создал предпосылки для более радикальной перестройки принципов функционирования тарифной системы. Значительно расширены права предприятий в области организации оплаты труда. Вместе с тем существующей тарифной системе пока еще отведена роль главного регулятора заработной платы.

Основа нового подхода к организации оплаты труда видится в переходе от начисления заработной платы на основе заранее установленных норм труда и его оплаты к распределению ФЗП трудового коллектива между его членами по их личному трудовому вкладу. Именно от метода распределения коллективного фонда оплаты труда в большей степени зависит заинтересованность каждого работника в результатах производства.

В качестве эффективного метода распределения коллективного фонда оплаты труда предложен принцип долевого распределения, при котором заработная плата работника рассматривается как его доля в коллективном ФЗП и прямо пропорциональна как общим результатам работы, так и личному трудовому вкладу, учитываемому посредством ряда факторов, определяющих количество и качество труда.

TARIFF SYSTEM AND PERFECTION OF ORGANIZATION OF LABOUR PAYMENT

G. M. TERTERIAN, K. S. KARAPETIAN

S u m m a r y

Conversion of enterprises into a full economical calculation and self financing, created premises for more radical rebuilding of principles of tariff system function. The rights of enterprises in the sphere of labour payment organization are considerably enlarged. At the same time existing tariff system hasn't yet got the role of main regulator of labour payment.

The basis of new approach labour payment organization is seen in conversion from extra charge of labour payment on the basis of beforehand fixed norms of labour and its payment to distribution of working collective between its members and by their personal investments. And just being interested in the results of production of every worker mainly depends on distribution method of labour payment collective fund.

As an effective method of labour payment collective fund distribution a principle of portion distribution is offered, by which the wage of a worker is considered as his portion in the collective FLP and is straightly proportional both to general result of the work and personal labour investment, taking into account a number of factors, defining quantity and quality of labour.