

ИҚТИСОДИЁТ

УДК: 54+33+339

УММАТОВ И.А.<sup>1</sup>  
ИСМОИЛОВ Ш.М.

**СИСТЕМА И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В АГРАРНОМ  
СЕКТОРЕ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ В ТАДЖИКИСТАНЕ**

Рассматриваются теоретические основы реформирования отношений распределения дохода. Раскрыта авторская позиция по вопросам оплаты труда в переходной период. Показаны существующие формы оплаты труда в аграрном секторе экономики по категориям работников. Показаны особенности механизма формирования и распределения дохода. К ранее существующим элементам механизма, добавились новые элемента такие, как – коммерческий расчет, зависимость предприятия, от сальдо прибыли и убытков. Поэтому здесь, усиливается роль и значение тарифной системы в определении заработной платы.

**Ключевые слова:** оплата труда, тариф, доход, заработная плата, элементы рынка, собственность, распределения прибыли, трансформация, производство товаров и услуг, аграрный сектор.

Исходным пунктом общей концепции преобразования механизма оплаты труда является принципиально новый подход к экономике Республики Таджикистан как многоукладной, гетерогенной, а не гомогенной, но, безусловно, с преобладанием, коллективистских укладов. Эта многоукладность вытекает из реального существования (хотя и в зачаточных, криминогенных формах) многообразия форм собственности. В основу формирования экономической системы положен закон Республики Таджикистан «О собственности», предполагающей частную собственность [1], наряду, с которой существует собственность общественных объединений, а также различные формы общей (коллективной) собственности (совместной и долевой).

Функционирование аграрного сектора экономики показывает, что многоукладная экономика, хотя в значительной мере и консервативна, тем не менее, не застывшая система, а развивающийся «растущий организм». Чтобы отразить особенности форм оплаты труда и форм мотивации, нужно разработать в каждом хозяйстве положение по оплате труда, которое учитывало бы особенности деятельности каждой категории персонала, не только деление стимулов на материальные, духовные (моральные) и социальные, и критерии классификации систем оплаты труда. В силу этого возможно появление и других форм собственности и форм и способов механизма оплаты труда. Потому, что в современной рыночной экономике не только производство продуктов определяет характер производства, но и обращение (или рынок). Здесь производство и распределение превращаются в зависимые элементы рынка [2].

---

<sup>1</sup> Адрес для корреспонденции: Умматов Ильёсджон Ахмаджонович - преподаватель кафедры информационных вычислительных систем, соискатель Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики (ТГУ ПБП) Республики Таджикистан. 735700 Республика Таджикистан, г. Худжанд, р.Б.Гафуров ул. Нурулло Хувайдуллоева, 26.

Специфика сложившейся системы механизма оплаты труда заключается в сочетании уравниловки, стирающей грани между жизненным положением по-разному работающих людей, с неравенством, порожденным сохранением социальных привилегий, и широким распространением нетрудовых доходов.

В условиях трансформационной экономики, произошли изменения в механизме формирования и распределения дохода. К ранее существующим элементам механизма, добавились новые элементы такие, как – коммерческий расчет, зависимость предприятия, от сальдо прибыли и убытков. Поэтому здесь, усиливается роль и значение тарифной системы в определении заработной платы. Как известно, тарифная система с большей вероятностью способна учитывать сложность и значимость работ. Как следствие, усиливается непосредственная взаимосвязь эффективного труда и его оплаты. Конечно, этот механизм взаимосвязи труда и его оплаты сложен и имеет недостатки. Поэтому к выбору системы оплаты труда надо подходить осторожно и обдуманно. В экономической теории существуют различные мнения об основе и выборе форм и систем оплаты труда.

Ряд авторов считает, что собственность реализуется только через присвоение собственником доходов со своих средств производства, и на этой основе формируется система оплаты труда [3].

Собственность, соответственно, реализуется для разных её собственников (общество, коллектив, индивид), через присвоение той или иной формы общественного продукта – совокупного, прибавочного, необходимого, чистого дохода, фонда потребления, учитывая не только материальные, но и социальные результаты. Представители второй точки зрения, апеллируют тем, что собственность - сложная система и ее реализация должна отражать эту сложность, доказывают, что она реализуется через всю систему производственных отношений, особенно в сельском хозяйстве [4].

При определении форм и систем оплаты труда, надо учесть, что в аграрном секторе есть свои сложности в определении эффективности работы (по причине разности во времени работы, и самой оплаты).

Выходом из этой ситуации, по нашему мнению, должно быть формирование 2-х частей оплаты труда:

- первая часть (основная) – выплачивается в твердо фиксированной величине.

- второй часть – условно назовем – (переменная) – выплачивается в течении года в определенном процентном отношении к заработной плате, в зависимости от производительности труда.

В дополнении к этому, предлагаем ввести 2-х уровневый способ оплаты труда, переменной части заработной платы:

- а) для воспроизводства рабочей силы;

- б) в виде доплат, поощрения или премий.

Разумеется, основой оплаты труда в экономике в целом, и в аграрном секторе переходной экономики Республики Таджикистан в частности, является реализация собственности на практике. Существуют разные взгляды на реализацию собственности, не вдаваясь в детали этой дискуссии, отметим лишь, что ближе к истине считаем, приемлемость точки зрения к оплате труда, где она должна реализоваться через всю систему производственных отношений и это служит основой оплаты труда в сельском хозяйстве переходной экономики. Это наше утверждение, и мы основываемся на том, что основным элементом всех формаций является собственность. И в зависимости от собственности зависит характер как обмена и распределения дохода, так и присвоения [5].

Следовательно, собственность реализуется через всю систему производственных отношений, иначе она не может реализоваться ни в производстве, ни в других фазах воспроизводства [6].

Исходя, из этой точки зрения и следует анализировать реализацию собственности в планово - командной экономике, и превращение этой собственности в коллективно – долевую собственность [7]. Различные формы собственности и являются рыночной основой распределения дохода в переходной экономике.

В условиях переходной экономики РТ, неустойчивого экономического развития, фонд заработной платы может быть разным. Здесь огромную роль играет финансовое состояние самого предприятия. Поэтому, по нашему мнению, можно сформировать резервный фонд на каждом предприятии. И источником, которого может быть фонд накопления прошлого года. Этот фонд должен использоваться в 2-х направлениях:

- для основного персонала;
- для вспомогательного персонала (это может достигать 35-40% гарантированной годовой заработной платы).

Конечно, в сельском хозяйстве Республики Таджикистан, как и ранее, существуют традиционные формы оплаты труда: как сдельная форма заработной платы или основанная на тарифной системе (ряду категорий работников).

Это используется когда работу, можно измерить лишь количественно. Сегодня почти 75% рабочих основного и вспомогательного производства оплачиваются по сдельным расценкам.

Почему?

- Во-первых – это четкая зависимость производительности труда и его оплаты;
- Во-вторых – здесь учтены все особенности сельскохозяйственного производства.

Однако, отметим, что эффект этой формы оплаты труда связан со своевременной выплатой заработка. Здесь учитываются сроки и качество продукции и работы, умение управлять и менеджмент.

При этом, особое внимание обращается на рациональную организацию труда рабочих мест, исключая до минимума простои и непроизводительные затраты времени, максимальную загрузку рабочих в течение смены, овладение ими вторыми и третьими профессиями. Следовательно, технологической многоукладности современной экономики должна способствовать экономическая многоукладность. В ходе развития производительных сил исчезают или воспроизводятся в новом качестве такие их элементы, как экономическая целесообразность обобществления которых, может находиться на региональном, групповом, индивидуальном уровне хозяйствования. Следовательно, использование факторов производства (форма собственности) не должно тормозить дело [8].

В указанной форме оплаты труда, отчетливо видно зависимость труда, нормы и тарифа. Если эта зависимость нарушается, то снимается эффект этой формы оплаты труда, и её надо отрегулировать. И это действительно произошло на многих предприятиях сельского хозяйства. За последние три года повысился удельный вес опытно-статистических норм, значительная степень их невыполнения свидетельствует об их слабой напряженности.

В сельском хозяйстве широко применяются разные расценки:

- сдельно-прогрессивные расценки;
- прямые расценки;
- прогрессивно - возрастающие расценки.

Для своевременной организации и проведения сельскохозяйственных работ, (как известно, эффективность сельского хозяйства во многом зависит, от сроков работы, сезонности и т. д.). При этом надо учесть, что часть работ автоматизирована и произошло разделение труда. Здесь учитывается стоимость труда и расчет заработной платы работника зависит от этого кооперирования. При использовании кооперации труда используется разделение труда. И так, как существует разделение труда возникает следствие – формируются основной и вспомогательный персонал. И их заработная плата зависит, от стоимости их труда.

Вслед за безденежной формой, самой распространенной в хозяйствах Согдийской области, является сдельно-премиальная. Во-первых, она проста и доступна для понимания большинства людей. Во-вторых, она позволяет проследить связь между количеством затраченного труда и его результатом: в растениеводстве - через выполнение нормы выработки, а в животноводстве – через выполнение нормы производства, что дает возможность осуществлять на предприятии принцип оплаты по труду, его количеству и качеству – ведь оба показателя (косвенно и прямо) характеризуют производительность труда. В-третьих, она лучше поддается эволюции и адаптации к изменяющимся условиям переходной экономики, легко встраиваясь в любые тарифные системы и нормы выработки (производства), будь то типовые или индивидуальные. В зависимости от их прогрессивности и напряженности можно использовать те или иные показатели поощрения, взятые из тейлоровских систем.

Отмечая негативные стороны применения прогрессивно-возрастающих расценок, следует отметить, что иногда происходят нарушения. В частности в распределении прибыли, на неэквивалентной основе. Часто этому причина низкие тарифы, их снижение или же повышение нормы работы. В этом случае, надо пересмотреть тарифные ставки, ибо прежние нарушают рабочий климат в коллективе.

Система форм собственности не может быть раз и навсегда заданной как по разнообразию форм, так и по структуре [9]. Динамичность системы форм собственности характеризует ее адаптивную способность, соответствующую изменениям в производительных силах [10]. Следовательно, необходимо создать (и этот процесс начался и расширяется, хотя очень медленными темпами, поскольку на местах ждут инструкций, разъясняющих механизм реализации принятых законов) [11] динамическую систему форм собственности, предопределяемую динамичностью производительных сил. Если форма собственности не соответствует уровню развития производительных сил (монополия государственной собственности), то замедляется ход развития производства или оно проигрывает в соревновании с другими видами собственности.

Следующий этап абстрактно-логического анализа – определение особенности форм реализации каждой из существующих форм собственности.

Для искоренения отрицательных моментов в оплате труда в аграрном секторе, мы предлагаем, разделить заработную плату отдельно в растениеводстве и отдельно в животноводстве.

- заработная плата в растениеводстве должна быть основана на прогрессивно-растущем тарифе;

- заработная плата в других звеньях – заработная плата должна базироваться на возможности повышения месячных тарифов.

В переходных условиях возникли новые организационно-правовые формы предприятий, что внесло разнообразие и новизну в элементы форм и систем мотивации. На сельскохозяйственных предприятиях (в коллективно-долевых хозяйствах) Республики Таджикистан применяются следующие системы оплаты и стимулирования труда работников, которые можно условно классифицировать по следующим критериям:

1. По формам оплаты труда: повременная, сдельная.

2. По системам премирования и стимулирования: премии, надбавки, доплаты за определенные результаты, районные коэффициенты, доплаты за особые условия труда и т.д.

3. По структуре и величине основных элементов тарифной системы:

- отраслевая тарифная система;
- межотраслевая (единая) тарифная сетка;
- бестарифная система оплаты труда.

4. По видам вознаграждения: денежная и натуральная (в виде продуктов и услуг).

5. По отрасли, виду деятельности:
- а) для занятых на основных сельскохозяйственных работах, в том числе:
- в растениеводстве (полеводстве);
  - в животноводстве (под отраслям – скотоводство, птицеводство, коневодство и т.д.);
- б) для занятых на других работах:
- в перерабатывающих подразделениях предприятия;
  - в обслуживающих и других подразделениях.
6. По отношению к механизации: на ручных и механизированных работах.
7. По категориям персонала:
- отдельно категории руководителей;
  - заработная плата работников техники;
  - для руководителей и специалистов.
8. По источникам стимулирования:
- из фонда оплаты труда;
  - из фондов, создаваемых их прибыли;
  - из других источников.
9. По времени выплат: по окончании работы в конце периода или в конце года, когда известны результаты работы всего коллектива.
10. По виду учетных единиц меры труда для распределения коллективного вознаграждения: человеко-час, человеко-день, норма-смена, трудодень.
11. По отношению к собственности предприятия: собственники-совладельцы (акционеры, члены обществ, кооперативов, предприниматели) и наемные работники могут использовать вышеотмеченные системы оплаты и стимулирования [12].
- Таким образом, в аграрном секторе используются различные формы. Это происходит до полного расчета в конце года (по аккордной или аккордно - премиальной форме, в зависимости от конечного дохода) в том числе и за участие в управлении производством.

## Литература

1. <http://www.mmk.tj>. Раздел законы.
2. Формирование новых форм распределения дохода в коллективных хозяйствах. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2008, - №5. С. 22.
3. Мазманова Б.Г. Оплата труда: Вопросы теории и практики. – Екатеринбург: Изд-во ИПК УГТУ – УПИ, 2001. – 102 с., Шкредов В.П. Методология исследования собственности в «Капитале» К.Маркса. – Москва. Политиздат, 1973. С. 133.
4. Изменение заработной платы в условиях переходной экономики.//Экономика сельскохозяйственных перерабатывающих предприятий. 2003, №7. С. 49.
5. Политика перераспределения доходов в России.//Экономика, 2003, -№6, – С. 21.
6. Умаров Х.У. Становление бизнеса: болезненные процессы. – Душанбе. Ирфон, 2000. С. 18.
7. Борисов Е. Ф. Экономическая теория. – Москва. Инфра-М, 2005. С. 58.
8. Ворона В. М., Кашенко Л. А., Пахомов Ю.Н. Концепция хозяйствования. Политико-экономический аспект. – Киев, 1989. – С 86., Осипов Ю. Надвигающаяся техно революция и экономический социум, // Экономические науки, 1988. - №12. С. 12.
9. Эта точка зрения высказывается многими учеными (см.: Меньшиков С. Катастрофа или катарсис?, 1990. С. 7.).
- 10.Куликов В. Общественная собственность и демократизация общественной жизни //Вопросы экономики.1999. №5. С. 51.
- 11.Изменение заработной платы в условиях переходной экономики. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2003, №7, – С. 62.

12.Кассиров Л. Критерии оценки конечных результатов: (Методологические и методические вопросы). // Экономика сельского хозяйства. 2004. №1, – С 40 – 48., Джалилов Т. Д. Экономика и нравственность. – Худжанд: Изд-во Р. Джалила, 2009. С. 217.

**УММАТОВ И. А.,  
ИСМОИЛОВ Ш. М.**

### **АСОСҲОИ НАЗАРИЯВИИ МУЗДИ МЕҲНАТ ДАР СЕКТОРИ АГРАРИИ ИҚТИСОДИЁТ ДАР ДОИРАИ ГУЗАРИШ ДАР ТОҶИКИСТОН**

Дар мақола асосҳои назариявии муносибатҳои кушода ба таври илмӣ баррасӣ гардидааст. Бояд иброз дошт, ки намудҳои музди меҳнат дар сектори аграрии иқтисодиёт вобаста ба дараҷаи коркунон доништа мешавад. Дар мақола ҳамзамон хусусиятҳои сохтор ва тақсимои даромад нишон дода шаудааст ва ба элементҳои сохтори маълум элементҳои тозаї тадқиқшуда илова гардидаанд. Ин тозабаёниҳои элементӣ аз ҳисобҳои тичоратӣ, вобастагии корхонаҳо, аз самтҳои даромаду зиёранд. Аҳамияти тарафайн дар бахшҳои соҳа дар муайян намудани пуркуватии музди меҳнат муфид хоҳад буд.

**Вожаҳои калидӣ:** музди меҳнат, шакҳои музди меҳнат, сектори аграрӣ, тарифа, бисёрзинагӣ, фоида, зиён.

**UMMATOV I. A.,  
ISMAILOV SH. M.**

### **THE OF SYSTEMS AND FORMS OF WAGES IN THE AGRICULTURAL SECTOR IN THE TRANSITIONAL PERIOD IN TAJIKISTAN**

In this article examines theoretical foundations of the reform. The authors position of payment of horticulture and livestock farming, showing the existing forms of payment in the agricultural sector by employee category. The features of the mechanism of formation and distribution of income pre-existing elements of the mechanism, adding new elements such as - commercial calculation, the dependence of businesses on the net profit or loss. So here strengthens the role and importance of the tariff system in definition of payment.

**Keywords:** compensation, tariff, multi-structural, income.