



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search
<http://ageconsearch.umn.edu>
aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

281.9

B852B

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ВЕНГЕРСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

БЮЛЛЕТЕНЬ №. 7.

ФЕРЕНЦ БИРО

ДЕНЕЖНАЯ ОПЛАТА ТРУДА В ВЕНГЕРСКИХ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВАХ

U. S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE
NATIONAL AGRICULTURAL LIBRARY

MAY 3 - 1964

CURRENT SERIAL RECORDS

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ВЕНГЕРСКОЙ АКАДЕМИИ
НАУК

Б ю л л е т е н ь № 7

б
Ференц Биро

Денежная оплата труда в венгерских сельскохо-
зяйственных кооперативах

Будапешт,
1963

Институт экономики сельского хозяйства Венгерской Академии
Наук

Директор:

ФЕОЕНЦ ЭРДЕИ

действительный член Венгерской
Академии Наук

В В Е Д Е Н И Е

Организация сельскохозяйственных производственных кооперативов в Венгрии началась в 1948 году. Кооперативное движение в ВНР с тех пор пережило два серьезных потрясения: первый раз в 1953 году, а второй раз в 1956 году, во время контрреволюции. Летом 1957 года после контрреволюции сельскохозяйственные кооперативы занимали лишь 10,5 % всей пахотной земли страны. Кооперативы располагали небольшим поголовьем скота, нехватало техники, сельскохозяйственных машин почти не было. В это время, в 1957-58 гг, главная задача состояла в том, чтобы политически и экономически укрепить уже существующие кооперативы.

В декабре 1958 г. ЦК Венгерской Социалистической Рабочей Партии принял решение непосредственно приступить к массовому кооперированию в сельском хозяйстве, и одновременно с этим, повысить сельскохозяйственное производство.

В марте 1962 г. Центральный Комитет ВСРП установил, что эта задача выполнена ранее намеченного срока. В нашей стране закончилось социалистическое преобразование сельского хозяйства, в результате которого во всем народном хозяйстве господствуют уже единые социалистические производственные отношения. Следует также подчеркнуть, что во время массового кооперирования производство сельскохозяйственных продуктов увеличилось.

В настоящее время 96,5 % всей пахотной земли принадлежит государственным и кооперативным хозяйствам. /Площадь государственных хозяйств занимает около 14 % всей пахотной земли страны. 3,5 % пашни принадлежит единоличникам, рабочим, служащим, пенсионерам и т.д.

В конце 1962 г. в ВНР насчитывалось 3700 сельскохозяйственных кооперативов, объединивших 1.115.000 крестьян,

а число кооперативов низшего типа 450, в которых объединено 110.000 крестьян.

Начиная с 1956 года Центральным Комитетом Партии и Правительством были приняты серьезные меры в целях укрепления экономики сельскохозяйственных кооперативов. В конце 1956 года Революционное Рабоче-Крестьянское Правительство отменило систему обязательных поставок и приняло решение об упорядочении закупочных цен на сельскохозяйственные продукты. Начиная с 1958 года, откликнувшись на призыв ЦК Партии и Правительства, более 5000 партийных работников, специалистов сельского хозяйства, бухгалтеров перешли на 2-3 года на работу в кооперативы в целях укрепления их руководства. Около 4000 таких кадров работает в кооперативах и теперь. Многие из них окончательно поселились в деревне.

За прошедшие 3 года капиталовложения в кооперативах достигли 19 млрд флоринтов. Пахотная площадь на одну тракторную единицу составляет 99 га по сравнению с 200 га в 1958 г. Применение минеральных удобрений увеличилось за 3 года на 126 % и составляет 104 кг на гектар пашни. В период массового кооперирования в кооперативах были построены коровники на 550 000 мест, свинарники на 1,5 млн мест и птичники на 6,5 млн мест.

Созданные в годы массового кооперирования /1958-1960/ кооперативы получали от государства специальные кредиты для облегчения начала их хозяйствования. Работы, выполняемые МТС, оплачивались по заниженным тарифам, минеральные удобрения получали по заниженным ценам и т.д. По решению Правительства, с 1958 года кооперативы получили право покупать сельскохозяйственную технику. В конце 1962 года кооперативы имели более 15 000 тракторов и много машин. Изменение планирования в сельском хозяйстве позволяет кооперативам создавать подходя-

щую их условиям структуру производства, которая более выгодна им и в экономическом отношении.

До последних лет - до 1957 года - в венгерских сельскохозяйственных производственных кооперативах оценка работ и оплата труда были основаны почти исключительно на системе трудодней.

Наряду с укреплением и развитием экономики общественного хозяйства, во многих кооперативах приступили к дальнейшему развитию и совершенствованию системы трудодней. Чтобы уменьшить недостатки этой системы, её дополнили разными формами премирования, дополнительной оплатой труда. В 1961 году в растениеводстве 72 % всех кооперативов, а в животноводстве более 50 % всех кооперативов выдавали премию за сверхплановую продукцию, либо пропорционально за всю производственную продукцию. Некоторые кооперативы /около 5 %/ начисляли трудодни только за произведенную продукцию.

При теперешнем экономическом положении сельскохозяйственных кооперативов, когда уровень их производства и доходы еще не прочны, главным методом оплаты труда для большинства кооперативов в ближайшие годы мы считаем оплату по трудодням. Это, конечно, не исключает, а даже предполагает научное изыскание и исследование более современных форм распределения, проверку их на практике и постепенное распространение наиболее пригодных форм.

Некоторые экономически развитые кооперативы в процессе дальнейшего развития системы трудодней, с большим успехом стали применять трудодень с гарантированной стоимостью, а затем непосредственную денежную оплату труда.

Применение денежной оплаты труда в сельскохозяйственных кооперативах мы считаем новым и очень важным фактором в развитии современного социалистического крупного хозяйства.

Кооперативы с большим интересом следят за этой формой оплаты труда. Несмотря на это, мы считаем, что наши кооперативы должны переходить на денежную оплату труда постепенно, после создания необходимых условий для применения этой системы. В соответствии с этим в 1961 году денежная оплата труда была введена лишь в целях эксперимента в некоторых экономических развитых кооперативах с хорошим руководством и удовлетворительными условиями учета, а также в которых имелось полное согласие членов кооператива по этому вопросу.

Таким образом, денежная оплата труда применялась в 1961 году в 32 кооперативах, а в 1962 году приблизительно в 145 кооперативах. С целью приобретения опыта денежная оплата труда с государственной дотацией была применена и в 11 экономически слабых кооперативах. Результаты этого эксперимента довольно положительные. Кроме этого еще приблизительно в 350 кооперативах частично, лишь в некоторых отраслях производства, перешли к применению денежной оплаты труда.

В связи с применением денежной оплаты труда возникает целый ряд теоретических и практических проблем /уровень оплаты труда, размеры переходящих резервных фондов, обеспечение членов кооператива продуктами и т.д./. Правильное разрешение этих вопросов очень важно для дальнейшего развития общественных хозяйств.

Наряду с опытом вышеупомянутых 32 кооперативов мы проанализировали также данные 64 кооперативов, применявших при оценке труда и распределении доходов трудодень, природные, экономические и организационные условия которых приблизительно такие же, как и в кооперативах, перешедших на денежную оплату труда. Таким образом, это дало возможность выявить преимущества, присущие денежной оплате труда.

I.

Система денежной оплаты труда и распределения доходов в венгерских сельскохозяйственных кооперативах

Важной ступенью к переходу на денежную оплату труда в Венгрии является регулярное денежное авансирование. В 1962 году более 90 % всех кооперативов ежемесячно выдавали денежные авансы.

Применение денежной оплаты труда может осуществляться двумя сложившимися методами. Более несовершенным методом является тот, когда сохраняется трудоводень, но оплату труда члены кооператива получают целиком в деньгах. Одним из вариантов такой оплаты труда является случай, когда она осуществляется без сохранения трудового дня. Полный отказ от трудового дня позволяет устранить диспропорцию, имеющую место в заработках при оплате трудового дня. На такую оплату труда - если она к тому же гарантирована - члены кооперативов пойдут охотно. По таким соображениям трудоводень был исключен из системы гарантированной оплаты труда, разработанной Институтом экономики сельского хозяйства Академии Наук ВНР и рекомендованной кооперативом для применения Министерством Земледелия.

I./ Оценка работы при системе денежной оплаты труда

При системе трудового дня за выполнение нормы выработки в зависимости от характера выполненных работ начисляется разное количество трудового дня. Этим самым приводится к общему знаменателю простой и сложный труд, работы, требующие меньшего или большего физического напряжения и т.д.

При денежной оплате труда также можно обнаружить подобные черты этого явления. Для успешного осуществления принципа распределения по труду, при этой форме оплаты труда, также необходимо, чтобы единицы выполненного на разных работах труда были сравнимы, далее, чтобы оплата труда при всем различии вы-

полненных работ начислялась пропорционально. В целях удовлетворительной оценки нормы выработки, все работы, выполняющиеся в общественном хозяйстве, включены в определенные разряды единой тарифной сетки.

Однако работы, зачисленные в соответствующие разряды тарифной сетки, не могут оплачиваться на одинаковом уровне во всех кооперативах. Уровень оплаты труда в каждом кооперативе может устанавливаться только в зависимости от размера фонда личного потребления. А фонд личного потребления в основном связан с эффективностью ведения хозяйства. Так как эффективность ведения хозяйства в сельскохозяйственных кооперативах далеко не одинакова, экономически слабо развитые кооперативы могут оплачивать труд, затраченный на соответствующие работы, ниже, чем кооперативы с более хорошими показателями.

Следовательно, принцип социалистического распределения "за равный труд - равную оплату" пока невозможно осуществить в рамках всех кооперативов именно из-за различия в их экономике. Этот принцип осуществляется внутри каждого хозяйства с помощью системы оценки работ.

Учитывая финансовые возможности кооперативов, переходящих на денежную оплату труда, по системе, разработанной исследовательским институтом экономики сельского хозяйства АНВ, рекомендуются три различные по расценкам варианта /"А", "Б", "В"^х/ начисления оплаты труда. Соответственно этому, за выполненные работы, зачисленные в соответствующие разряды тарифной сетки, по этим вариантам начисляется оплата по расценкам.

х/ Обозначения "А", "Б", "В" применяются в дальнейшем при группировке кооперативов, перешедших на денежную оплату труда по рекомендованной системе. Кооперативы, применявшие в системе денежной оплаты труда свои, отличающиеся от рекомендованных, расценки, обозначаются в дальнейшем буквой "Ш", избранные же для контроля кооперативы обозначаются выражением "контрольные кооперативы".

Таблица № I

Разряды тарифной сетки	Расценки для вариантов /в ффринтах/		
	"А"	"Б"	"В"
I	25,00	21,4	17,50
II	30,00	25,70	21,40
III	35,00	30,00	25,00
IV	40,00	34,30	28,60
У	46,00	39,40	32,90
УI	53,00	45,40	37,90
УII	60,00	51,40	42,90
УIII	70,00	60,00	50,00

Из данных таблицы № I видно, что интервал между расценками разрядов I-VIII значительно меньше /I:2,8/, чем между первым и последним разрядами системы трудодня /I:4/.

На софийском совещании специалистов институтов экономики сельского хозяйства социалистических стран в мае 1962 года, где обсуждались вопросы денежной оплаты труда, была предложена рекомендация, в которой говорится, что интервал между расценками первого и последнего разрядов должен быть небольшим.

2./ Определение уровня денежной оплаты

Кооперативы, переходящие на денежную оплату труда, должны при определении уровня оплаты труда поступать осмотрительно. Важнейшими факторами, воздействующими на уровень оплаты труда, являются следующие:

- а/ Размер дохода, который может быть достигнут на 100 га сельскохозяйственных угодий и на одного трудоспособного.

- б/ Уровень общественно необходимой оплаты труда, сложившейся в данном районе или области /уровень зарплаты на аналогичных работах в государственных хозяйствах/.
- в/ Возможность обеспечения денежных средств для регулярного выплачивания оплаты на установленном хозяйством уровне /переходящий резервный фонд, предполагаемая денежная выручка за товарную продукцию, краткосрочный кредит, получаемый под товарную продукцию по контрактации/.
- г/ Спрос со стороны членов кооператива на произведенные кооперативом продукты.

При выборе рекомендованных вариантов необходимо учесть тот факт, что денежная оплата труда является и гарантированной оплатой. Поэтому до тех пор, пока кооперативы не имеют значительных переходящих резервных фондов для оплаты труда, они не могут гарантировать оплату труда, равную всей стоимости трудодня, так как в случае невыгодного урожая они оказались бы неспособными выплачивать заработки на таком уровне.

Опыт коллективных хозяйств социалистических стран, да и опыт наших кооперативов, показывает, что надежно гарантировать можно только 60-80 % /в среднем 70 %/ сложившегося уровня вознаграждения. I/. Разница между гарантированной частью труда и всем вознаграждением, в зависимости от экономических результатов ведения хозяйства, выдается в конце года в виде

I/ Под вознаграждением в настоящей работе подразумеваю все доходы членов кооператива, полученные от общего хозяйства за вложенный ими труд в общее хозяйство. /Основная оплата, дополнительная оплата и доля от чистого дохода/.

дополнительного вознаграждения^{2/} пропорционально начисленной в течение года гарантированной оплате труда. Таким образом, начисленную в течение года гарантированную оплату можно считать гарантированным авансом, размер которого может быть ниже уровня общественно необходимой оплаты труда /в таком случае дополнительное вознаграждение содержит и элементы оплаты труда/, но может быть и на уровне общественно необходимой оплаты труда. Конечно, в таком случае выплачиваемую в течение года гарантированную оплату нельзя считать просто авансом, хотя она в конце года, в зависимости от эффективности ведения хозяйства, может быть также дополнена.

Если общественно необходимую оплату труда обозначить знаком "V", удержанную часть этой оплаты для распределения в конце года знаком "V₁", объем созданного чистого дохода знаком "m", а распределяемую часть чистого дохода знаком "m₁", то вознаграждение может быть выражено следующим образом:

а/ В первом случае, когда выплаченная гарантированная оплата труда не достигает уровня общественно необходимой оплаты труда, распределяемое в конце года дополнительное вознаграждение содержит не только чистый доход, но и элементы оплаты труда /исключением является тот случай, когда гарантированная оплата труда и дополнительное вознаграждение вместе взятые не достигают уровня общественно необходимой оплаты труда/. Таким образом:

- оплата труда, выплачиваемая в течение
года = $V - V_1$

^{2/} Под дополнительным вознаграждением подразумеваем часть личного дохода, получаемого в конце года как дополнение к основной оплате труда /дополнительная оплата и доля от чистого дохода/.

- дополнительное вознаграждение в конце года = $V_1 + m_1$

- все вознаграждения членов кооперативов за год $/ V - V_1 / + / V_1 + m_1 /$

б/ Во втором случае, когда выплаченная в течение года гарантированная оплата труда равна общественно необходимой оплате труда, дополнительное вознаграждение, распределяемое в конце года содержит только элементы чистого дохода. В виде формулы это может быть выражено так:

- оплата труда, выплачиваемая в течение года = V

- дополнительное вознаграждение в конце года = m_1

- все вознаграждения членов кооператива за год = $V + m_1$

Если финансовые возможности кооператива позволяют, то уровень оплаты наиболее целесообразно установить на уровне общественно необходимой оплаты труда. В большинстве кооперативов, к сожалению, это осуществить еще нельзя, поэтому они вынуждены на некоторое время определять уровень гарантированной оплаты труда еще ниже уровня общественно необходимой.

Переход на регулярную денежную оплату труда, гарантирование её определенного уровня надежнее, если уровень оплаты установлен ниже финансовых возможностей кооператива. Об этом стоит подумать, особенно ввиду надежной выплачиваемости оплаты. Установленная на более низком уровне оплата труда, кроме того, что её выплата надежна, в течение года требует меньше денежных средств, следовательно сокращается потребность в оборотных средствах. Конечно, если гарантированная оплата труда установлена на более низком уровне, это ещё не значит,

что и размер всего вознаграждения должен быть меньше. Чем ниже уровень гарантированной части оплаты труда, тем больше можно распределять в виде дополнительного вознаграждения, денежные средства для которого требуется обычно только в конце года.

Уровень гарантированной оплаты труда и дополнительного вознаграждения вместе взятые зависят в основном от эффективности хозяйствования и не связан с методом распределения. Но всё таки следует учесть, что оплата труда гарантированная на низком уровне - хотя её выплата и надежна - не стимулирует в должной мере членов кооператива к увеличению производства.

Для определения уровня оплаты труда разработано несколько методов. При определении уровня оплаты труда в первый год целесообразно исходить из суммы, надежно выплачиваемой за последние годы на трудоводни.

Сложившаяся за последние несколько лет стоимость трудоводня является довольно надежной основой для правильного определения уровня оплаты труда. В этом случае образовавшейся, вернее запланированной 70 % стоимости трудоводня - как это было уже указано, такая доля трудоводня может быть надежно гарантирована - сравниваем с расценками III разряда вариантов "А", "Б", "В" тарифной сетки, разработанной исследовательским институтом экономики сельского хозяйства. /При системе трудоводня за выполнение дневной нормы по III разряду начисляется один трудоводень/. Из вариантов "А", "Б", "В" целесообразно выбрать тот, расценка которого по III разряду наиболее близка к 70 % суммы, запланированной на один трудоводень.

При определении уровня оплаты труда далее можно опираться еще на два важные факторы: на размер распределяемого дохода и на объем затраченного живого труда, выраженного в человеке-днях или человеке-часах. Но величина оплаты труда,

начисленной за работу выполненную в течение одного дня или часа, в большей степени зависит от разряда тарифной сетки, в которой зачислена данная работа. Таким образом, лишь размер распределяемого дохода и количество запланированных человекоднев /или человеко-часов/ недостаточны для надежной опоры при определении уровня оплаты труда.

Для правильного определения оплаты труда затраты нельзя выразить в человеке-днях или человеке-часах без учета сложности работ. Целесообразно также определить, в какой разряд тарифной сетки зачислены данные работы по физическому напряжению, по сложности или по другим показателям. Итак, затраты живого труда следует учитывать по разрядам тарифной сетки. Это необходимо для того, чтобы с помощью определенных коэффициентов все работы можно было бы пересчитать на простые или легкие по физическому напряжению работы.

При определении коэффициентов целесообразно взять за единицу расценки первого разряда, а на основе этого установить коэффициент остальных разрядов.

Коэффициенты тарифной сетки разработанной исследовательским институтом экономики сельского хозяйства АНВ построены следующим образом:

Разряды тарифной сетки	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
Коэффициенты	1,00	1,20	1,40	1,60	1,84	2,20	2,40	2,80

Если выраженные в норме-днях работы, зачисленные в отдельные разряды тарифной сетки, умножить на коэффициенты данного разряда, то в произведении получим количество работ, выраженное в пересчете на простые, по физическому напряжению лёгкие работы.

Количество запланированных работ выраженное в единицах простого труда вместе с доходом запланированным для распределения, являются хорошим исходным пунктом для определения уровня оплаты труда. Если запланированную для распределения сумму - в том случае, если кооператив не имеет резервного фонда оплаты труда, то приблизительно 70 % этой суммы - разделить на количество работ, выраженное в единицах простого труда, то в результате получим искомый показатель уровня оплаты труда, выраженный расценкой первого разряда тарифной сетки. При изыскании этого показателя следует принять во внимание следующее:

- а/ Установление размера распределяемого по труду дохода
- б/ Разработку плана затрат живого труда в нормеднях по разрядам
- в/ пересчет с помощью коэффициентов запланированных по разрядам работ на простой труд, то есть на работы первого разряда
- г/ Разделение выраженного в деньгах запланированного фонда личного потребления на количество труда, то есть на количество всех работ, выраженных в работах первого разряда
- д/ По полученному результату установление уровня оплаты труда.

Расценки отдельных разрядов могут устанавливаться разными способами.

Способом сравнения сумма частного, полученного от деления по пункту г/, сравнивается с рекомендуемыми расценками первого разряда тарифной сетки вариантов "А", "Б", "В". Рекомендуется выбрать из трех вариантов тот, расценки которого

по первому разряду наиболее близки к сумме частного, полученного от деления по пункту г. Этим способом можно пользоваться только в том случае, если и тарификация работ произошла по рекомендованной нами системе.

С помощью тарифных коэффициентов. Если работы зачисляются в разряды, разработанные самым кооперативом, то сумма частного, полученного от деления по пункту г., является расценкой первого разряда тарифной сетки, а также основой для определения расценок остальных разрядов с помощью тарифных коэффициентов.

Покажем это на простом примере:

Таблица № 2

Определение уровня оплаты труда в кооперативах

Разряды	Количество запланированных работ по разрядам /в нормеднях/	Тарифные коэффициенты	Кол-во работ, пересчитанное на простой труд	Сумма расценок простого труда / в ф.р./	Определение уровня оплаты труда	Способом сравнения хх/
I	2	3	4	5	6	7
I.	1280	1,00	1260		22,1	21,4
II.	3320	1,20	3984	2660000 ф.-	26,5	25,7
III.	6620	1,40	8764	ринтов: 120407	30,9	30,0
IV.	13265	1,60	21224		35,7	34,3
V.	12605	1,84	23123		40,7	39,4
VI.	10180	2,12	21528		46,9	45,4
VII.	8270	2,40	19848		53,0	51,4
VIII.	7340	2,80	20552		61,9	60,0
Итого:	62.500	-	120.407	22,09	-	-

х/ Распределяемый доход составляет по плану 2.660.000 ф.р.

хх/ По рекомендованным расценкам тарифной сетки варианта "Б".

Как видно из данных таблицы № 2, в приведенном для примера кооперативе при исчислении с помощью тарифного коэффициента на единицу простого труда из распределяемого дохода приходится 22,09 шоринта. К этой сумме наиболее близки расценки по первому разряду тарифной сетки варианта "Б". Если же нет желания применять рекомендации разработанной нами тарифной сетки, то с помощью тарифных коэффициентов уровень оплаты труда может быть разработан любым кооперативом.

Следует еще раз подчеркнуть: до тех пор, пока кооператив не располагает достаточным по размеру резервным фондом оплаты труда, за основу определения уровня оплаты труда можно брать только 70 % планируемого для распределения дохода /имея ввиду, что денежная оплата труда является гарантированной/, спрос на продукты, покупаемые членами кооператива в общественном хозяйстве также может иметь влияние на определяемый уровень оплаты труда. Как уже указано в начале этой главы, уровень оплаты труда зависит не только от размера распределяемого дохода, но и от условий регулярного выплачивания заработков. А на возможность регулярного выплачивания заработков оказывает влияние и намерение членов кооператива покупать продукты у собственного хозяйства. Чем больше спрос на продукты у членов кооператива, тем меньше денежных средств требуется для регулярного выплачивания начисленной оплаты труда.

II

Формы денежной оплаты труда

Распределение фонда потребления в кооперативах осуществляется через конкретные формы оплаты труда. Так как подавляющую долю всего вознаграждения составляет оплата по труду, она является основной частью вознаграждения; личную заинтересованность членов кооператива несомненно следует осу-

ществить прежде всего через конкретную форму оплаты труда. Это может происходить разным способом. Оплата труда может базироваться на выполненных работах, но может базироваться и на произведенной продукции. Основой оплаты труда также может быть и комбинированный вариант этих двух способов, когда часть оплаты труда составляет выполненная работа, а другую часть - результат труда, т.е. выработанный продукт.

В каждом случае следует выбрать ту из перечисленных форм, которая наиболее способствует увеличению производства продукции и хорошо согласует личные интересы членов кооператива с интересами общественного хозяйства.

Денежная оплата труда в сельскохозяйственных кооперативах не имеет прошлого, в её применении ещё не накопилось столько опыта, как на промышленных предприятиях. Всё-таки практика последних лет создала несколько таких форм этой оплаты, которые могут стать фундаментом создания дальнейших форм денежной оплаты труда, то есть могут способствовать дальнейшему совершенствованию уже существующих форм оплаты труда.

I/ Начисление оплаты труда с выработки
/сдельная оплата труда/
- - - - -

Наиболее распространенным способом денежной оплаты труда является начисление оплаты труда за выполненные работы. Сущность этой формы оплаты заключается в следующем: заранее определяются нормы выработки на все работы, зачисленные в отдельные разряды тарифной сетки. По этим расценкам и начисляется оплата труда членам кооператива после выполнения работ.

Для исчисления по этой форме оплаты труда имеются два варианта:

а/ Начисление оплаты труда за выполнение нормы вы-

работки. По этому варианту оплата труда начисляется в процентах расценок соответственно с выполнением нормы выработки данной работы.

б/ Второй вариант, когда в целях упрощения оплата труда начисляется за основные единицы меры выполненных работ за га, тонну, дитр и т.д. По форме этот метод похож на поштучную зарплату, применяемую на промышленных предприятиях.

Оплата труда начисляется сразу же после проверки выполнения работ, а выплачивается в день получения месяца, следующего за выполнением работ.

При оплате труда по основным единицам выполненных работ, по сути дела, осуществляется принцип линейной поштучной зарплаты. Это выражается в том, что величина поштучной оплаты независима от процента выполнения норм. Соответственно этому членам кооператива за единицу выполненных работ начисляется всегда одинаковая сумма оплаты труда независимо от выполнения нормы выработки. Дневные и месячные заработки отдельных членов кооператива зависят от двух факторов:

- от величины оплаты, начисленной за основную единицу меры выполненных работ,
- от количества основных единиц меры выполненных работ.

Правильное применение линейной поштучной оплаты труда побуждает членов кооператива к высоким показателям производства в целях повышения своих заработков. На одностороннее стремление к высоким количественным показателям в ряде сельскохозяйственных работ может отрицательно повлиять не только на качество работ, но и на эффективность ведения хозяйства. Поэтому при такой форме оплаты труда целесообразно дополнительно

применять методы, стимулирующие членов кооператива к качественному выполнению работ.

2. Повременная оплата труда в кооперативах

Повременная оплата труда является простейшим методом вознаграждения в кооперативах. Несмотря на это, она имеет более узкое распространение, чем остальные формы оплаты труда. Это объясняется в основном тем, что в кооперативах мало таких работ и должностей, в которых этим способом оплаты труда можно было бы удовлетворительно заинтересовать членов кооператива в добросовестном выполнении работ. Из сущности этой оплаты вытекает, что членам кооператива начисляется заранее установленная оплата труда, независимо от показателей их работы.

При этой форме оплаты труда довольно прост учет выполненных работ, а также начисление оплаты труда. Здесь приходится учитывать только время, проведенное на работе, и установленную за единицу времени оплату труда без всякого измерения оценки и учета выполненных работ. При этом следует отметить, что поскольку оплата труда начисляется не за количество выполненных работ, а за проведенное на работе время, внимание членов кооператива, занятых на должностях, где осуществляется повременная оплата труда, может быть направлено на улучшение работ. Это особенно важно на работах, требующих высокой квалификации трудящихся.

Повременная оплата труда всётаки позволяет не только качественное выполнение работ, но при её применении имеется возможность и для прогулов, для нарушения трудовой дисциплины со стороны несознательных членов кооператива, что может привести к снижению производительности труда. Поэтому на тех работах, в тех должностях, где имеется возможность, следует применять сдельную оплату труда.

3. Оплата труда за полученную продукцию

Основой для оплаты труда по этой форме является полученная продукция. Соответственно этому оплата труда членов кооператива начисляется почти исключительно за количество полученной продукции или величины её стоимости. Для практического применения этой формы оплаты труда однако необходимы более-менее одинаковые условия данных работ или же тонкая дифференция при установлении нормы вознаграждения с учетом различных условий производства.

Специфическое свойство этой формы оплаты труда заключается в том, что окончательное признание выполненные работы получают только после завершения процесса производства, т.е. уборки урожая, когда уже известно количество или стоимость полученной продукции. Это в какой-то мере затрудняет регистрацию выполненных работ в течение года, а также определение начисляемой и ежемесячно выплачиваемой оплаты труда.

Большим преимуществом этой оплаты труда является то, что каждый член кооператива лично заинтересован в увеличении продукции, так как его личный доход непосредственно связан с произведенной продукцией. При этой форме вознаграждения излишние, не увеличивающие продукцию работы не признаются. Это побуждает членов кооператива выполнять работы качественно, в оптимальные сроки, то есть в то время, когда они могут оказать наиболее интенсивное влияние на увеличение продукции.

Оплата труда, основанная на выработанной продукции, имеет несколько вариантов. Наиболее значительные из них: начисление оплаты труда за единицу полученной продукции; за стоимость товарной продукции; за валовой доход.

а/ Оплата труда за единицу полученной продукции

По этому варианту оплата труда начисляется членам

кооператива за каждую единицу полученной продукции. Величина начисляемой оплаты труда /норма вознаграждения/ с приближенной точностью определяется следующим образом:

Учитывая технологию производства, планируются затраты на оплату труда в ффоринтах, а валовая продукция в основных единицах меры измерения / центнерах, литрах и т.д./.

Частное от деления этих двух чисел и является нормой вознаграждения за единицу произведенной продукции. Это изображается следующей формулой:

$$\text{Норма вознаграждения} = \frac{\text{плановые затраты оплаты труда /в ффоринтах/}}{\text{плановая продукция /в ед.изм./}}$$

Например, плановые затраты оплаты труда с одного га сахарной свеклы составляют 3700 ффор., а плановый урожай на той же площади - 260 центнеров. Таким образом, норма вознаграждения единицы продукции:

$$\frac{3700 \text{ ффр}}{260 \text{ ц}} = 14,2 \text{ ффоринта}$$

Эта сумма и начисляется членам кооператива за каждый центнер урожая сахарной свеклы.

Исчисленная по таким средним показателям норма вознаграждения может быть реальной, конечно, только в том случае, если природные условия /почвенные, климатические и экономические/, применение органических и минеральных удобрений, ядохимикатов, оснащенность техникой выращивания данной культуры /нашем примере сахарной свеклы/ приблизительно одинаковы. В том случае, если условия производства неодинаковы и в результате этого на отдельных участках для выращивания одного центнера сельскохозяйственной продукции затрачивается разное количество живого труда, исчисленная по средним показателям норма вознаграждения не отражает стоимость затраченного живого труда.

В таком случае норму вознаграждения следует устанавливать дифференцированным способом.

б/ Оплата труда за стоимость товарной продукции

Оплата труда за стоимость товарной продукции начисляется в тех отраслях кооперативного хозяйства, где ручные работы играют большую роль в качестве продукции, далее в отраслях, где продукция имеет сезонный характер /например овощеводство/ и доходы в большой мере зависят от того, сколько продукции сумеет реализовать кооператив уже в начале сезона. В таких отраслях сельского хозяйства это целесообразно, где продукция учитывается в целях начисления оплаты труда не в центнерах, тоннах или литрах, а в деньгах.^{х/} При этом способе члены кооператива лично заинтересованы в качественном труде, в выгодном использовании сезонных цен в результате чего повышается и доход кооператива. Это имеет особенно большое значение при выращивании таких культур, цены которых не совсем упрочнены и значительно колеблются в зависимости от изменения спроса и предложения /помидоры, зеленый перец, молодая картофель, клубника, малина и т.д., вообще продукция садоводства и овощеводства/.

Обычно, довольно высокие цены бывают на ранние парниковые продукты овощеводства, так как на их выращивание затрачивается большое количество труда, кроме этого в начале сезона количество этой продукции, поступающее в продажу, обычно не удовлетворяет спроса. Кооперативы, сумевшие к началу сезона вырастить и реализовать большое количество таких продуктов, получают в среднем более высокие цены, чем те, которые начинают реализацию своей продукции только в середине или

^{х/} В этом случае продукция, использованная на внутреннее потребление, должна быть учтена по государственным и закупочным ценам, как и товарная продукция.

же в конце сезона. Более высокие цены выгодны не только для общественного хозяйства, но в этом лично заинтересованы и члены кооператива, прежде всего работающие на выращивании этих продуктов.

Норма вознаграждения при этой форме оплаты труда определяется приблизительно таким же способом как при оплате за единицу продукции. Разница только в том, что здесь планируется не средний урожай, а выручка от товарной продукции. Денежная выручка за продукцию должна планироваться очень тщательно по участкам и по культурам отдельно, учитывая почвенные и климатические условия, далее затраты живого и прошлого труда. Стоимость плановой товарной продукции может быть исчислена только со знанием планового урожая и средних цен, по которым продукция может быть реализована. Норма вознаграждения за 100 форинтов товарной продукции устанавливается следующим образом:

$$\text{Норма вознаграждения} = \frac{\text{плановые затраты труда в ф.} \times 100}{\text{плановая стоимость товарной продукции в ф.}}$$

Преимущество этой формы оплаты труда по сравнению с начислением её за полученную продукцию состоит в том, что колебание среднего урожая, вследствие погодных изменений, не оказывает такого влияния на уровень заработков как при оплате за единицу продукции. Если погода благоприятна для выращивания данных культур, и поэтому и урожай в среднем больше, то обычно средние цены на эти продукты образуются на более низком уровне. А при более низких средних ценах даже в случае резкого увеличения урожая начисление оплаты не повышается в такой степени как при начислении оплаты за полученную продукцию. Значит здесь более приемливо соотношение между оплатой труда и результатом ведения хозяйства.

Если же погода благоприятна и вследствие этого урожай снижается, то ввиду нарастающего спроса на данные продук-

ты и средняя цена повышается. Таким образом и заработки не снижаются в такой степени как это получается при начислении оплаты за полученную продукцию.

Хотя планирование средних цен и нормы вознаграждения требует от правления кооператива большого и сложного труда, всё-таки эта форма оплаты труда в садоводстве и овощеводстве кооперативов применяется охотно. Даже во многих кооперативах, где за выполнение работ начисляются ещё трудодни, в овощеводстве и садоводстве перешли на денежную оплату, начисляемую за выручку от товарной продукции.

Несомненно, что при этой форме оплаты труда имеется ещё немало недостатков и трудностей, для преодоления которых руководители кооперативов прилагают большие усилия. К этим трудностям принадлежат: сложность установления нормы вознаграждения, которая связана с неустойчивостью погоды и колебанием средних цен; учет денежной выручки от реализации продукции по культурам и производственным участкам; стремление членов кооператива, в целях достижения больших доходов, к высоким материальным затратам /затраты по органическим и минеральным удобрениям/.

Эти недостатки и трудности однако уравновешиваются преимуществами, из-за которых охотно применяется эта форма оплаты труда, например, глубокая личная заинтересованность членов кооператива в повышении урожая и использовании выгодной реализации продуктов. Так как последнее может быть осуществлено в том случае, если продукция будет высокого качества и будет передана потребителям как можно раньше, то стремление членов кооператива вполне совпадает с интересами потребителей. Применение этой формы оплаты труда поощряет членов кооператива и к тому, чтобы во время срочных работ, например, во время посадки рассады помидоров и перца и сбора их урожая включались

все трудоспособные члены и их семьи. Это в их интересах, т.к. от выполнения этих работ в данные сроки зависят и их личные доходы.

б/ Начисление оплаты труда за валовой доход

При начислении оплаты труда за валовой доход учитывается не только выручка от реализации продукции, но и материальные затраты производства, то есть затраты прошлого труда. Поэтому эта форма оплаты труда поощряет членов производственных участков не только к доброкачественному выполнению работ, но и к экономии материальных затрат производства. Если бригада выработает определенную стоимость товарной продукции с меньшими затратами, то увеличиваются и доходы бригады. В обратном случае, если члены производственных единиц не следят за расходами материальных средств, разбазаривают их, то затраты получаются высокие и снижаются также и доходы, при этом способе вознаграждения на величину заработков оказывает большее влияние не только качество труда, но и экономия затрат материальных средств.

При оплате труда за валовой доход норма вознаграждения исчисляется почти таким же способом как за показатели товарной продукции. Метод исчисления отличается тем, что в этом случае из стоимости товарной продукции вычисляются затраты прошлого труда, а норма вознаграждения устанавливается после этого.

Валовой доход, за который начисляется оплата труда, может повышаться путём экономии расходования материальных средств и увеличением объёма стоимости товарной продукции. Таким образом, члены кооператива заинтересованы в улучшении обоих этих показателей.

Важным условием успешного осуществления форм оплаты

труда за товарную продукцию и особенно за валовой доход, является организованной на высоком уровне учет, базирующийся на надежных данных.

4. Комбинированная оплата труда за выполненные работы и выработанную продукцию

- - - - -

Как уже видно на основании изложенного материала, обе основные формы оплаты труда - оплата за выполненные работы, а также оплата за полученную продукцию, обладают положительными и отрицательными свойствами. Представляется целесообразным, разработать такую форму оплаты труда, которая бы объединила и даже умножила положительные свойства обеих форм и сократила до минимума отрицательные. Такой, так сказать, совершенной формы оплаты труда в наших кооперативах создать ещё не удалось. Но в таком направлении сложилась так называемая комбинированная форма оплаты труда.

Начисление оплаты труда по комбинированному методу основано частично на количестве выполненных работ, а частично на полученной продукции. В растениеводстве этот метод оплаты труда считать комбинированным и в таком смысле, что при некоторых культурах часть оплаты труда выдаётся не в деньгах, а в продукции данной отрасли.

В целях успешного применения этой формы оплаты труда затраты живого труда, а также оплата труда должны планироваться в каждой отрасли отдельно и очень тщательно. При планировании живого труда следует учесть все обстоятельства, свойственные данной отрасли производства. Так например:

- климатические погодные условия /количество осадков, солнечных часов на протяжении вегетации и т.п./

- почвенные условия /песчаные, глинистые, равнинные, холмистые, гористые почвы и т.д./

По этому методу плановая оплата труда устанавливается на I га обрабатываемой культуры. После этого, по решению общего собрания членов кооператива, устанавливается, часть оплаты выплачиваемая в натуре. Натуральная часть оплаты колеблется по отраслям от 20 до 50 %. Подход к определению её величины должен быть очень осмотрительным. Небольшая часть натуральной оплаты не оказывает на членов кооператива желанного стимула, а если оплата труда большей частью производится в натуре, это может очень отрицательно повлиять на кормовую базу, а также привести к резкому сокращению товарной продукции. Поэтому в тех отраслях, в которых продукция кроме ручного труда зависит от многих факторов, натуральную часть оплаты следует устанавливать в меньшем количестве. А в тех отраслях, в которых урожай в большой степени зависит от доброкачественного ручного труда, пропорция натуральной части оплаты должна быть более высокая./Например, сахарная свекла, кукуруза/.

При комбинированном способе оплаты труда денежная часть оплаты обычно выдаётся после выполнения весенних работ, а натуральная часть - после уборки. То есть, приблизительно в деньгах выплачивается часть оплаты начисленной за уход за растениями, а натуральная часть начисляется за уборку урожая и выплачивается после выполнения этих работ. Рассмотрим это на примере такого кооператива, в котором на га планировалось 45 центнеров кукурузы, а по плану на оплату труда расходуются 1350 флоринтов.

По решению общего собрания членов этого кооператива 48 % оплаты труда может быть начислено в натуре, то есть за выполненные на кукурузных плантациях работы начисляется 655 флоринтов общей стоимости в натуре.

Количество получаемых продуктов определяется делением этой части оплаты труда на государственную закупочную цену одного центнера данной продукции. Как это указывается на примере кукурузы, стоимость натуральной части оплаты труда составляет 655 флоринтов. Эта сумма, имея ввиду что государственная закупочная цена одного центнера кукурузы в початках - 120 флоринтов, равняется $655:120 = 5,45$ центнера кукурузы в початках.

Натуральную часть оплаты труда лучше всего устанавливать в процентах планового урожая, это более стимулирует членов кооператива на качественное выполнение работ, на повышение урожая. В данном случае натуральная часть оплаты труда может начисляться, если все запланированные работы были выполнены, вместе 5,45 центнеров кукурузы, / $5,45:45$ - плановый урожай - 100/ в размере 12,1 % урожая.

Стимул этого метода состоит в том, что если члены кооператива в результате качественной работы вместо запланированных 45 центнеров на га вырастили 56 центнеров среднего урожая, то они получают вместо 5,45 центнеров - 12,1 % достигнутого урожая, то есть $56 \cdot 12,1 : 100 = 6,77$ центнеров кукурузы. Денежная часть оплаты /695 флоринтов/ не изменяется.

Эта форма начисления оплаты труда в некоторых областях страны в течение короткого времени стала очень популярной. Это объясняется тем, что денежные доходы членов кооператива от подсобного личного хозяйства за весенний период года обычно незначительны. А при комбинированной оплате труда большая часть денежной доли распределяемого фонда потребления выдается именно весной, когда члены кооператива другими источниками денежных доходов не располагают. А осенью, когда денежные поступления от реализации продуктов подсобного хозяйства значительно повышаются, на первый план выдвигается обеспечение

членов кооператива продуктами, а скота подсобного хозяйства фуражем и грубыми кормами. Удовлетворение этих членов кооператива облегчается тем, если начисленную за уборку урожая оплату труда получают в натуре.

Во многих кооперативах стараются обеспечить себя продуктами обильно, сверх нужд подсобного хозяйства. Это несомненно связано с тем, что цены этих продуктов на свободном /колхозном/ рынке значительно повышают государственные закупочные цены. Явно, что продукты полученные от кооператива, по государственным закупочным ценам, приносят для членов кооператива в какой-то мере замаскированный добавочный доход, который однако кооперативом не был бы реализован.

По нашему суждению, комбинированная форма оплаты труда, её различные варианты, ещё в течение долгих лет будут занимать важное место в развитии личной заинтересованности членов сельскохозяйственных кооперативов в расширении производства и укрепления общественных хозяйств.

5. П р е м и р о в а н и е

В большинстве применяемых форм оплаты труда отражается личная заинтересованность членов кооператива в увеличении производства. Однако следует учесть, что в кооперативах имеются такие отрасли, в которых работы, выполненные в определенный срок и имеющие хорошее качество, обладают особо важным значением. Например, прореживание сахарной свеклы в определенные сроки является очень важным условием хорошего урожая или же в результате посадки в наиболее благоприятные сроки рассады помидоров и перца, далее в результате внимательного ухода за этими культурами облеет значительная часть этой продукции может быть реализована в ранние сроки, даже на экспорт, по высоким ценам. Это в значительной мере повышает доходы

кооператива. Особенно важно срочное выполнение таких работ как заготовка сена, уборка хлеба и т.д. Запоздывание с этими работами даже на одни-двае суток может привести к таким потерям, которые значительно повышают те дополнительные затраты, которые в целях ускорения уборки были бы израсходованы на премирование членов, участвующих в этих работах.

В животноводстве, например, улучшение рационального расходования кормов, увеличение приплода, снижение падежа скота и т.д. являются также очень важными факторами улучшения более эффективного хозяйствования в животноводстве.

Одним из наиболее выгодных способов материальной заинтересованности трудящихся в увеличении продукции является премирование.

При денежной оплате труда образовались два основных метода премирования, которые применяются в нескольких разнообразных вариантах. Одним из основных методов является премирование за срочное или качественное выполнение работ, а второй - премирование за перевыполнение плановых показателей.

а/ Премирование за срочное или качественное выполнение работ

Срочное выполнение таких работ как посев, уход за пропашными культурами, заготовка сена, уборка зерновых может оказать благоприятное влияние на экономические показатели хозяйствования в данной отрасли сельскохозяйственного производства. Поэтому целесообразно, если правление кооператива за выполнение в назначенные сроки некоторых работ, далее за некоторые качественные показатели отдельных работ сверх основной оплаты труда назначает премии.

Если, например, заготовка сена будет закончена в короткие сроки и доброкачественно, сено сложено в стога в

в зелено-сухом состоянии, то хозяйство получает от этого дополнительно большое количество питательных веществ. Таблица № 3 показывает, что в случае среднего урожая люцерны 43,5 центнера с га, на 1000 га получается следующее количество питательных веществ:

Таблица № 3
Питательные вещества сена люцерны на 100 га

Качество сена	Кол-во сена / в центнерах/	Питательные вещества / в центнерах/	
		Содержание крахмала х/	Перевариваемые белки
Сено люцерновое не-удовлетворительного качества	4350	1000	418
Сено люцерновое хорошего качества	4350	1471	630
Сено хорошего качества в процентах неудовлетворительного	100,00	147,80	150,83

На таблице № 3 видно, что в результате срочной и доброкачественной заготовки люцерны на 100 га получено дополнительно 478 центнеров чистого крахмала и 212 центнеров белков по сравнению с сеном неудовлетворительного качества. Так как качество сена в большой степени зависит от заготовки, то безусловно целесообразно лично заинтересовать членов ко-

х/ В пересчете всех питательных веществ на чистый крахмал.

оператива в заготовке сена в определенные сроки и хорошего качества.

Премия может быть выдана в деньгах или в натуре. При решении этого вопроса надо учитывать, какой из указанных вариантов может наилучшим образом сочетать личные интересы членов кооператива с интересами общественного хозяйства. При заготовке сена, например, целесообразно выдать премию в натуре.

б/ Премирование за перевыполнение плановой
продукции

Эта форма премирования применяется в основном при выращивании трудоёмких культур особенно в тех хозяйствах, где площадь этих культур разделена на обработку по звеньям или по семьям, а также в животноводстве. При этой форме премия также может выдаваться деньгами или в натуре.

Денежная премия начисляется в определенной сумме по единицам выработанной сверх плана продукции. Размер премии обычно достигает 20-50 %% стоимости сверхплановой продукции.

Наиболее распространенной и приемлемой для кооперативов формой премирования является начисление премии за сверхплановую продукцию в натуре. Суть этой формы премирования сводится к тому, что определенная в процентах доля сверхплановой продукции выдается членам кооператива, работающим в данной отрасли производства. Доля натуральной премии определяется в пределах 20-50 %% сверхплановой продукции.

В некоторых кооперативах часть премии за сверхплановую продукцию выделяется в деньгах, а часть в натуре. Эта форма премирования распространена в основном при выращивании технических культур /сахарная свекла, мак и т.д./ и в

садоводстве /малина, клубника, яблоки, виноград и т.д./.

При всех вариантах премирования за сверхплановую продукцию большое значение имеет планирование среднего урожая. Только на основе реального планирования урожая можно правильно определить размер премии. Премирование может оказать положительное влияние на увеличение продукции, на развитие общественного хозяйства только в том случае, если условия премирования во всех отраслях хозяйства установлены приблизительно на одинаковом уровне. Неодинаковые условия премирования могут оказать отрицательное влияние на производство и привести к непропорциональному распределению доходов между отдельными отраслями хозяйства. Этим самым нарушается чувство справедливости членов кооператива и их личные интересы в распределении доходов.

в./ Премирование руководящего состава
кооперативов

В рекомендованной системе денежной оплаты труда руководящий состав кооператива получает премию за сверхплановые доходы, полученные от реализации продукции. За каждый процент сверхпланового дохода от реализованной продукции начисляется руководителям один процент от годовой основной оплаты труда. Покажем это на следующем примере:

	План /в тыс.фр./	Достигнуто /в тыс.фр./
Денежная выручка от реализованной продукции	7325	7534
Денежные затраты на реализованную продукцию /без оплаты труда/	3672	3489
Итого /доход от реализованной продукции/	3653	4045

труда совпадает с общественно необходимым уровнем оплаты труда, то дополнительное вознаграждение в конце года совпадает с долей, полученной от чистого дохода.

Чем больше трудятся члены кооператива, чем лучше используют технику и оборудование, а также природные и экономические условия кооператива, тем лучше экономические показатели ведения хозяйства, а следовательно, тем больше и дополнительное вознаграждение.

Дополнительное вознаграждение распределяется в большинстве кооперативов пропорционально начисленной в течение года основной оплаты труда.

Дополнительное вознаграждение выплачивается из фонда дополнительного вознаграждения, запланированного в начале года. Но выплачено может быть и больше и меньше запланированного. Это зависит от эффективности ведения хозяйства.

Поэтому процент, по которому начисляется дополнительное вознаграждение, окончательно устанавливается только в конце года, когда сумма, используемая для этой цели, уже известна. Соотношение дополнительного вознаграждения к основной оплате труда устанавливается простейшим способом так, что сумма дополнительного вознаграждения умножается на 100 и делится на сумму основной оплаты труда.

Формула определения дополнительной оплаты труда:

$$\% \text{ дополнительного вознаграждения} = \frac{M_k \cdot 100}{V_a} ,$$

Где M_k — обозначает сумму дополнительного вознаграждения в флоринтах

V_a — обозначает сумму выплаченной в течение года основной оплаты труда в флоринтах.

В некоторых кооперативах часть /30 - 40 %/ суммы дополнительного вознаграждения распределяется между производственными единицами в зависимости от созданной валовой продукции, а часть /60-70 %/ по соотношению с начисленной в течение года основной оплатой труда.

Есть и такие кооперативы, в которых дополнительное вознаграждение распределяется между производственными единицами пропорционально выполнению плана валовой продукции или валового дохода. А между членами бригад и ферм дополнительное вознаграждение распределяется пропорционально начисленной основной оплате труда.

Условия перехода к денежной оплате труда
в сельскохозяйственных кооперативах

Кооперативы могут переходить к денежной оплате труда беспрепятственно и добровольно. Но переход к такой системе оплаты труда государство рекомендует лишь экономически развитым кооперативам, располагающим опытным руководством, специалистами, образцовой бухгалтерией и регистрацией. Министерство земледелия считает правильным переход к гарантированной денежной оплате труда в тех кооперативах, экономические показатели которых за последние годы складывались следующим образом:

- реализация товарных продуктов за год не менее 350.000 ффр. на 100 условных га земли;
- экономический результат ведения хозяйства 15,000 ффр. на одного трудоспособного;
- основная оплата труда и дополнительное вознаграждение вместе за год достигли 12.000 ффр. на одного трудоспособного.

Кооперативы, перешедшие на денежную оплату труда,

с согласия Сельскохозяйственного отдела Областного Совета получают для текущих расходов, в том числе для регулируемой оплаты труда, кредиты от Венгерского Национального Банка. Сумма краткосрочных кредитов определяется в 80 % к товарной продукции, реализуемой кооперативами государственным и кооперативным закупочным органам по контрактации.

В качестве опыта денежная оплата труда в 1962 году была введена в II экономически слабых кооперативах. Руководство этих кооперативов было укреплено уже раньше или одновременно на денежную оплату труда. От анализа оплата зависит, при каких условиях и в какой степени целесообразен переход этих кооперативов к денежной оплате труда.

Важнейшим условием перехода к денежной оплате труда считаем развитое товарное производство. Выгодно, если денежные средства от реализации товарной продукции, поступают бесперебойно. Однако, при практикуемом кредитовании в ВНР это не является обязательным условием при переходе к денежной оплате труда.

Мы считаем обязательным, чтобы кооперативы уже при переходе на денежную оплату труда располагали значительным переходящим производственным фондом /семена, корма, скот, товарные продукты и т.д./, часть которых в крайнем случае может быть реализована. Это особенно важно с точки зрения регулярно выплачиваемой оплаты труда.

Ежемесячные заработки в 1961 году в кооперативах, перешедших на денежную оплату труда, выплачивались в основном за счет регулярных денежных поступлений от реализации товарной продукции.

Денежные поступления и расходы этих кооперативов можно проследить на таблице № 4.

Таблица № 4

Денежные поступления и расходы в кооперативах
с денежной оплатой труда /в 1961 г./

Кварталы	Денежные	Денежные	Денежные по- ступления в процентах к расходам
	<u>поступления</u>	<u>расходы</u>	
	В процентах к годовой сумме		
I. квартал	12,32	11,70	103,71
II. квартал	20,73	18,03	117,17
III. квартал	28,98	27,88	105,01
IV. квартал	37,87	42,39	91,41
Всего вместе	100,00	100,00	101,45

Если проанализировать данные по источникам денежных поступлений, то ясно видно, какое важное место занимают поступления от товарной продукции.

Источники всех денежных поступлений за 1961 год по кварталам показывает таблица № 5.

Имея ввиду, что кооперативы с денежной оплатой труда получают краткосрочные кредиты в значительной сумме, кооперативам не следует ставить в качестве обязательного условия наличие переходящего резервного фонда оплаты труда. Однако считаем важным создать такой фонд уже в первые годы после перехода к денежной оплате труда. Рекомендуемый размер переходящего фонда оплаты труда - 15-25 % годового фонда оплаты труда.

Таблица № 5

Денежные поступления по источникам в 1961 году

Главные источники денежных поступл.	Денежные поступления по кварталам				Всего за год
	/в % к всем поступлениям за год/				
	I.	II.	III.	IV.	
От реализации товарной продукции	5,85	11,43	21,34	33,38	72,00
за услуги, оказанные членам кооператива	0,70	2,28	2,39	1,30	6,67
из прочих источников ведения хозяйства	0,55	0,60	0,91	1,23	3,29
собственные источники вместе	7,10	14,31	24,64	35,91	81,96
краткосрочный кредит	5,22	6,42	4,34	2,06	18,94
Всего вместе:	12,32	20,73	28,98	37,98	100,00

Условия для перехода к денежной оплате труда в кооперативах неодинаковы. Поэтому и установленный уровень оплаты труда различен. В большинстве кооперативов начисленная оплата труда не достигает общественного уровня. В таких кооперативах её можно считать только гарантированным авансом.

Меньше число таких кооперативов, в которых оплата труда начисляется на уровне заработка рабочих государственных хозяйств, то есть на общественно необходимом уровне.

8. Обеспечение членов кооператива продуктами

С переходом на денежную оплату труда обеспечение членов кооператива продуктами не прекращается. Эта форма оплаты труда также позволяет обеспечить членов кооператива необходимым количеством продуктов личного потребления, а также кормами для скота приусадебного хозяйства.

В кооперативах с денежной оплатой труда по образовавшейся практике имеется возможность покупать по государственной закупочной цене на каждого члена кооператива 250-300 кг, а на каждого необеспеченного едока 200-250 кг пшеницы или ржи. Обеспечение фуражным зерном уже сложнее. В принципе каждый член кооператива имеет возможность покупать и фуражные корма по потребности. Но эти потребности под влиянием разных экономических мероприятий резко меняются.

Если, например, при определенных государственных закупочных ценах выгодно заниматься откормливанием свиней или выращиванием птицы, то значительно возрастает и спрос со стороны членов кооператива на фуражные корма. Если же при государственной закупочной цене откорм свиней или выращивание птицы невыгодны, тогда спрос на эти фуражные корма значительно сокращается.

Значительно влияет на спрос фуража и образование цен на свободном /колхозном/ рынке этого зерна. Некоторые члены кооператива стараются покупать фуражные корма по государственной закупочной цене в количестве, значительно превышающем фактические потребности, в целях их перепродажи по более высоким рыночным ценам.

При определении реальной потребности в фуражных кормах следует прежде всего учесть обеспечение фуражом скота общественного хозяйства. Нельзя также упускать из виду

то что в случае значительного интервала между государственными закупочными и рыночными ценами фуражного зерна, некоторые члены, покупающие у кооператива большое количество зерна, могут получать таким путём большой дополнительный доход.

На практике сложилось несколько способов обеспечения приусадебного скота членов кооператива фуражным зерном. В большинстве кооперативов фуражные корма продаются в соответствии с начисленной основной оплатой труда, с установлением высшего предела закупок. В этих кооперативах высший предел закупки фуражных кормов определяется в 2-4 кг на 100 флоринтов оплаты. В некоторых кооперативах фуражные корма продаются членам и сверх личной потребности с условием, если они обязуются откормить сверх личной потребности и продать 1-2 свиней государственным предприятиям через кооператив по государственной закупочной цене. В таком случае, по контракции за каждую откормленную и проданную через общественное хозяйство свинью кооператив обеспечивает члену 1,5 - 2 центнера фуражного зерна по государственной закупочной цене.

III.

Влияние денежной оплаты труда на уровень ведения хозяйства производственных кооперативов

Переход на денежную оплату труда оказывает много-стороннее влияние на уровень ведения хозяйства сельскохозяйственных кооперативов. В большей мере развивается трудовая активность членов кооператива. Денежная оплата труда заставляет также правление кооператива заботиться о том, чтобы в кооперативе выполнялись только экономически выгодные, продуктивные работы. В большинстве кооперативов это приводит и к усовершенствованию структуры производства. А интенсивная

структура производства позволяет получить с гектара больше валовой и товарной продукции. Этим самым возрастают денежные доходы, позволяющие дальнейшее расширение производства и повышение личных доходов членов кооператива.

I/ Участие членов кооператива в работах
общественного хозяйства

Члены кооператива, если они убедились, что совместное ведение хозяйства для них выгодно, охотно принимают участие в работах общественного хозяйства.

Кроме общего опыта это подтверждают и собранные данные. Соответственно росту оплаты труда и её регулярной выдачи укрепляется и уверенность членов кооператива в надежной оплате. В результате этого они более регулярно участвуют в работах общественного хозяйства. О возрастающем участии в работах членов кооператива свидетельствуют данные, приведенные в таблице № 6.

Таблица № 6

Группировка членов сельскохозяйственных кооперативов по количеству работ, выполненных в общественных хозяйствах в 1961 году

Группы кооперативов по уровню оплаты труда	Число членов кооператива, вырабатывающих рабочих единиц/трудодней в процентах				Всего вместе
	I-60	61-150	151-350	свыше 350	
Группа "А"	2,62	12,73	34,60	50,05	100
Группа "Б"	12,20	15,48	36,62	35,70	100
Группа "В"	13,31	22,40	31,98	32,31	100
Группа "Ш"	10,18	16,22	32,60	41,00	100
В среднем А-Ш	10,25	16,85	34,10	38,80	100
в контрольных кооперативах	10,10	16,04	36,06	36,80	100
в среднем по стране	13,62	21,23	34,23	30,92	100

По данным таблицы № 6 свыше 350 рабочих единиц больше всего выработали члены кооперативов групп "А" и "Ш", где и оплата труда наиболее высокая. А ниже 60 рабочих единиц выработали больше всего члены кооперативов, входящих в группу "В", где оплата труда находится на более низком уровне.

2. Денежная оплата труда и повышение
производительности труда

В кооперативах с денежной оплатой труда поднялась не только трудовая активность членов, но в большой степени повысился и уровень производительности труда. Повышение производительности труда наиболее четко отражает объем валовой продукции и экономический результат ведения хозяйства на единицу труда.

Таблица № 7

Объем валовой продукции и экономический результат ведения хозяйства в сельскохозяйственных кооперативах / 1961 г. /

Группировка кооперативов по оплате труда	Приходится на единицу труда			
	Валовая продук- ция в фурингах	Экономический результат веде- ния хозяйства		
		В фюр.	в % кон- трольных хозяйств	В % к среднему по стране
Группа "А"	116,60	68,19	130,63	146,89
Группа "Б"	86,25	56,11	107,49	120,87
Группа "В"	84,87	57,82	110,76	124,55
Группа "Ш"	103,86	81,94	156,97	176,51
Группа "А"- "Ш" в средн.	97,91	70,60	135,24	152,08
контрольные хозяйства	79,41	52,70	100,00	112,45
В среднем в старне	71,68	46,42	88,93	100,00

Валовая продукция, а также экономический результат ведения хозяйства на единицу труда, в кооперативах с денежной оплатой труда в 1961 году значительно превысил показатель остальных кооперативов страны. Например, экономический результат ведения хозяйства в кооперативах, перешедших на денежную оплату труда, был на 35,24 % выше, чем в контрольных кооперативах, и на 52,08 % выше, чем в среднем по стране.

Экономический результат ведения хозяйства в 1961 году в кооперативах с денежной оплатой труда был на 5,05 % /на 3,40 флоринта/ выше, чем в предыдущем 1960 году, а в контрольных кооперативах на 5,27 % /на 2,96 флоринта/ ниже.

Следует заметить, что в кооперативах с денежной оплатой труда повышение на 5,05 % экономического результата ведения хозяйства достигнуто в основном за счет сокращения затрат. Валовая продукция на единицу труда в этих же хозяйствах в результате неблагоприятной погоды снизилась на 1,59 %, а в кооперативах использующих трудодни - на 3,26 %.

Повышению производительности труда содействовало и повышение трудовой дисциплины, а также организации труда со стороны правления кооперативов. Члены сельскохозяйственных кооперативов, убедились в том, что правление старается обеспечить всех членов постоянной работой и тем самым содействует увеличению их личных доходов, несомненно более активно участвуют во всех работах. Правления кооперативов с денежной оплатой труда прилагают большие усилия к тому, чтобы работы, требующие большего физического напряжения, а также работы, выполнение которых ручным способом нерационально, /уборка зерновых, уборка кукурузного стебеля и т.д./ были бы как можно скорее механизированы.

3. Влияние денежной оплаты труда на молодёжь кооператива

С переходом на денежную оплату труда отношение молодежи к общественному хозяйству коренным образом изменилось. Небрежное отношение молодежи к кооперативам; — причиной которого является не "труд особого рода" /ведь в ходе постоянной механизации труда в кооперативах стало легче работать, чем в единоличных хозяйствах/, а неустойчивые заработки — сразу же прекратилось. Как только молодёжь получила возможность постоянно обеспечивать покрытие своих расходов, её положение стало не хуже, чем положение молодежи, работающей на государственных предприятиях, в учреждениях и на других работах.

Положение молодежи улучшается уже и при регулярной выдаче аванса, а при денежной оплате труда изменяется коренным образом. Вместо "устарения" появляются черты "омолодения" состава членов кооператива. Уже в первом году денежной оплаты труда более 300 молодых мужчин и женщин /до 30 лет/ обратилось с просьбой к общему собранию кооперативов принять их в его члены. Многие из них вернулись на постоянную работу в кооперативы из города.

В этих кооперативах число членов возросло за год в среднем на 11,58 %, а число членов до 20 летнего возраста — на 42,92 %, а с 21 года до 30 лет — на 51,54 %. Это свидетельствует о том, что молодёжь из этих кооперативов не уходит на другие работы, а наоборот их число в общем и в отношении ко всему числу членов кооператива постоянно возрастает.

Таблица № 8

Состав членов по возрасту в сельскохозяйственных кооперативах с денежной оплатой труда.

Группа членов кооператива по возрасту	Состав членов кооперативов / в процентах /		Состав 1961 года в процентах 1960 г.
	31 декабря 1960 г.	31 декабря 1961 года	
До 20 лет	4,98	6,39	142,92
с 21 по 30 лет	10,30	14,18	153,54
с 31 до 40 лет	19,93	19,66	110,11
с 41 до 50 лет	16,60	14,53	97,72
с 51 до 60 лет	17,03	15,86	103,99
свыше 60 лет	31,16	29,38	105,00
В с е г о :	100,00	100,00	111,58

3. Повышение уровня ведения хозяйства

Развитие структуры производства в сторону интенсивности, повышение урожая и производственных показателей животноводства в кооперативах с денежной оплатой труда содействует крутому подъёму производства.

Повышение уровня ведения хозяйства более всего показывают выход валовой продукции и экономический результат ведения хозяйства^{х/} на 100 га сельскохозяйственных угодий.

^{х/} "Экономический результат ведения хозяйства" является

одним из наиболее употребляемых экономических показателей в венгерских сельскохозяйственных кооперативах. Им совместно выражается стоимость распределенного среди членов кооператива дохода/основная, дополнительная оплата труда и доля чистого дохода/и стоимость годовичного прироста необремененного кооперативного имущества.

таблица № 9
 Экономический результат ведения хозяйства на
 100 га сельскохозяйственных угодий в 1961 году

Группировка кооперативов по уровню оплаты труда	Выход экономического результата ведения хозяйства на 100 га сель- скохозяйственных угодий	
	В процентах к контроль- ным коопера- тивам	В %% к сред- нему по стране
Группа "А"	114,25	165,86
Группа "Б"	112,26	162,97
Группа "В"	90,23	130,98
Группа "Ш"	189,86	275,60
Группа "А"- "Ш" в среднем	133,47	193,75
Контрольные кооперативы	100,00	145,16
В среднем по стране	68,88	100,00

В кооперативах с денежной оплатой труда выход стоимости валовой продукции на 100 га превысил соответствующие показатели контрольных кооперативов в 1960 году на 16,27 %, а в 1961 году на 24,98 %, экономический результат ведения хозяйства в 1960 году - на 17,53 %, а в 1961 году - на 33,47 %. Выход стоимости валовой продукции в кооперативах, перешедших на денежную оплату труда, в 1961 году повысился на 11,68 % по сравнению с 1960 годом, а в контрольных кооперативах только на 3,98 %. Экономический результат ведения хозяйства в тот же самый период в кооперативах с денежной

оплатой труда повысился на 16,17 %, а в контрольных кооперативах - на 2,29 %. По сравнению с кооперативами в среднем по стране в кооперативах с денежной оплатой труда в 1961 году выход стоимости валовой продукции был выше на 78,37 %, а экономический результат ведения хозяйства - на 93,75 %.

4. Влияние денежной оплаты труда на товарное производство

Положительное влияние денежной оплаты труда очевидно и на товарном производстве сельскохозяйственных кооперативов. С одной стороны, с увеличением валовой продукции возрастает и товарная продукция. А с другой стороны, при денежной оплате труда требуется больше денежных средств, это также стимулирует кооперативы к расширению товарного производства.

Данные таблицы № 10 убедительно свидетельствуют о том, что выпуск товарной продукции в кооперативах с денежной оплатой труда значительно выше, чем в других кооперативах.

Хлебных зерновых на 100 га пашни кооперативы, применяющие денежную оплату труда, продали на 33,99 % больше, чем группа контрольных хозяйств и на 71,34 % больше, чем кооперативы в среднем по стране. Количество фуражного зерна превысило соответствующие показатели контрольных кооперативов на 223,59 %, а по кукурузе - на 197,84 процента. Следует подчеркнуть, что эти высокие показатели реализации фуражных кормов они достигли так, что одновременно продали государству на 200 га пашни больше мяса, чем группа контрольных кооперативов и все кооперативы в среднем по стране.

Таблица № 10

Выпуск товарной продукции на 100 га пашни
в кооперативах с денежной оплатой труда
/1961 год/

Вид продукции	Выпуск товарной продукции	
	В процентах к контрольным кооперативам	В процентах к кооперативам в среднем по стране
Хлеб /пшеница и рожь/	133,99	171,34
Фуражное зерно /ячмень и овес/	323,59	311,05
Кукуруза	297,84	255,01
Картофель	216,35	273,79
Говядина /в живом весе/	120,00	165,99
Свинина "	134,18	166,97
Птица "	223,40	286,14
Баранина "	101,13	110,69
Мясо всего:	133,59	169,96

5. Влияние денежной оплаты труда на рост
кооперативного имущества

Расширенное производство на высоком уровне может осуществляться и в кооперативах с денежной оплатой труда только в том случае, если они из года в год отчисляют значительную долю вновь созданной стоимости для расширения производства, для накопления необложенного кооперативного имущества^{х/}.

х/ "Необложенное кооперативное имущество" - является экономическим показателем в венгерских кооперативах. Этим показателем выражается денежная стоимость необложенных кредитом и процентами основных и оборотных средств производства. Под приростом необложенного кооперативного имущества подразумевается годичный прирост этого имущества.

Таблица № II

Прирост необложенного кооперативного
имущества сельскохозяйственных коопе-
ративов в 1961 году

Группировка кооперативов по уровню оплаты труда	Прирост необложенного коопера- тивного имущества на 100 га сельскохозяйственных угодий в 1000 ффр.	Накопление коопера- тивов с денежной опла- той труда	
		В % к кон- трольным кооператив.	В % к среднему по стране
Группа "А"	161,3	134,26	189,14
Группа "Б"	117,1	97,80	137,77
Группа "В"	107,2	89,32	125,94
Группа "Ш"	287,2	239,25	337,04
Кооперативы с денежной оплатой в среднем	182,5	152,18	214,38
Контрольные кооперативы	119,6	100,00	140,87
Кооперативы в среднем по стране	86,5	70,98	100,00

Из таблицы № II видно, что в кооперативах с де-
нежной оплатой труда необложенное кооперативное имущество в
течение одного года /ещё к тому же засушливого года/ на
100 га сельскохозяйственных угодий возросло на 182.000 морин-
тов. Это повышает рост необложенного имущества контрольных

2. Путём деления распределяемого планового дохода на количество запланированного использования живого труда, выраженного в нормах выработки простого труда.

Денежная оплата труда в сельскохозяйственных кооперативах применяется в нескольких - сложившихся на практике - вариантах. Важнейшими из них являются следующие

1. Сдельная оплата, начисляемая за единицу работы.
2. Повременная оплата труда.
3. Оплата за количество или стоимость продукции
 - а/ Начисление оплаты труда за единицу полученной продукции
 - б/ Начисление оплаты труда за стоимость товарной продукции
 - в/ Начисление оплаты труда за валовой доход.
4. Комбинированная оплата труда, начисляемая за единицу работы и за количество или стоимость полученной продукции.
5. Оплата труда с дополнением разных форм премирования.
 - а/ Премирование за срочные и качественные работы
 - б/ Премирование за сверхплановую продукцию
6. Дополнительное вознаграждение в конце года.

Переход на денежную оплату труда обуславливается общественными /внехозяйственными/ и внутрихозяйственными условиями. Важнейшими внехозяйственными условиями введения денежной оплаты труда являются: правильная экономическая

политика, удовлетворительное управление сельским хозяйством, единые закупочные цены на сельскохозяйственную продукцию, снабжение сел промышленными товарами, правильная политика кредитования и т.д. Внутрихозяйственными условиями осуществления денежной оплаты труда являются следующие:

1. Управление кооперативом на высоком уровне
2. Тщательное научно обоснованное планирование
3. Развитое товарное производство
4. Удовлетворительные производственные фонды
5. Надежный /точный/ учет
6. Финансовая дисциплина
7. Удовлетворение потребностей членов кооператива в продуктах
8. Согласие большинства членов кооператива на переход к денежной оплате труда.

Положительное влияние на ведение хозяйства денежной оплатой труда в сельскохозяйственных кооперативах заключается в следующем:

1. Значительно возросло количество членов кооператива, участвующих регулярно в работах общественного хозяйства.
2. Повысился уровень производительности труда
3. В результате введения денежной оплаты труда молодёжь не уходит из кооперативов на другие работы
4. Денежная оплата труда поощряет кооперативы механизировать производство, покупать машины
5. Введение денежной оплаты труда содействовало усовершенствованию структуры производства в интенсивном направлении

6. Содействовало повышению уровня ведения хозяйства
7. Значительно увеличилось товарное производство
8. Большое влияние оказало введение денежной оплаты труда на увеличение фонда расширенного воспроизводства.

Судя по достигнутым результатам, можно считаться с дальнейшим распространением денежной оплаты труда.

Наряду с положительным опытом однако нельзя забывать, что немало ещё и недостатков в практике денежной оплаты труда, которые затрудняют более эффективные достижения. Из них важнейшими являются следующие:

- недостаток опыта применения денежной оплаты труда, особенно в первые годы перехода на эту оплату,
- недостаток переходящего фонда оплаты труда, что затрудняет планирование и обеспечение регулярного выплачивания оплаты труда,
- недостатки в практике обеспечения членов кооператива продуктами,
- недостаток в бланках, необходимых для учета начисления оплаты труда и т.п.

За установление этих недостатков вместе трудятся сотрудники Института экономики сельского хозяйства Академии Наук Венгрии, специалисты сельскохозяйственных управлений, а также руководители сельскохозяйственных кооперативов.

