

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

В. И. Котелкин

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – КАТЕГОРИЯ СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Важнейшим видом дохода является заработная плата. В соответствии с концепцией функционального распределения на основе факторов производства ее доля в общей сумме доходов в США составляет 73%, в современной России – 41% (по методике Госкомстата РФ)¹.

Заработная плата – сложная, многосторонняя экономическая категория, тем более в условиях современной рыночной экономики.

Во-первых, и в настоящее время имеет право на существование трактовка заработной платы как превращенной формы стоимости, цены товара-рабочая сила, разработанная еще К. Марксом. Она является исторически определенной формой необходимого продукта.

В экономике заработная плата – это цена труда в качестве фактора производства, все чаще указывается, что она – цена услуг труда, его использования². Ее исходным началом признается предельный доход труда (в указанном качестве).

Различие приведенных определений заработной платы не следует преувеличивать, тем более вряд ли их надо противопоставлять. Они вполне могут сочетаться, так как характеризуют заработную плату в разных плоскостях, на разных ступенях, этапах движения ее сущности. При первой трактовке акцент делается на генетическом подходе глубокой сущности, первооснове, первоисточнике. При второй трактовке она характеризуется на уровне явления. Речь идет о заработной плате – категории повседневного рынка, его спроса и предложения. И первая, и вторая трактовки имеют право на существование. Они могут дополнять друг друга при условии их правильного сочетания, синтеза³.

Владимир Иванович КОТЕЛКИН – д-р экон. наук, профессор кафедры управления и планирования социально-экономических процессов экономического факультета СПбГУ. Окончил экономический факультет ЛГУ в 1953 г. и с этого времени работает в Университете. Имеет более 120 научных публикаций, главным образом по проблемам распределительных отношений, нормирования труда, туризма. Ряд работ переведен и опубликован на немецком, китайском, английском, итальянском, испанском, чешском, венгерском, румынском и других языках. Почетный профессор СПбГУ, Почетный работник высшего образования РФ.

© В. И. Котелкин, 2007

Во-вторых, заработная плата — доход работника, его материальное вознаграждение. Одновременно она весьма существенная часть затрат предпринимателя (работодателя), его издержек на производство и реализацию продукции. Р. Барр обстоятельно показал, что заработная плата — доход работника и заработная плата — часть издержек работодателя могут не совпадать по составу и величине. В частности, как часть издержек она включает платежи предпринимателя по обязательному и дополнительному социальному страхованию, на профессиональную подготовку работника, оплату его проезда на работу и т. п. Отмечаются также различия в соответствующих методах ее расчета⁴.

Как составляющая часть затрат, издержек заработная плата является частью цены производимой продукции, денежной выручки предпринимателя. В силу этого она должна соизмеряться с ними, находиться от них в определенной зависимости. В экономике показано, что спрос и цена труда носят производный характер от спроса и цены продукции, производимой на основе используемого фактора. Следовательно, и заработная плата работника зависит от цены производимой и реализуемой продукции, а соответственно денежной выручки предпринимателя.

В-третьих, заработная плата, будучи формой цены труда, его услуг, использования (формой стоимости, цены товара-рабочая сила), выступает также в качестве материального вознаграждения за труд⁵. Она выплачивается не в момент купли-продажи на рынке труда, это — лишь исходное начало, а за фактический объем выполненной работы. Ее размер определяется количеством, качеством, результатами труда работника, величиной созданного им продукта.

Раньше считали, что заработная плата при социализме — форма распределения по труду, что это закон, принцип социализма. Но это был, очевидно, односторонний подход. В настоящее время, исходя из данных теории и практики, можно утверждать, что распределение по труду — экономический принцип, свойственный и современной рыночной экономике. Такой подход к трактовке заработной платы стал развиваться югославскими экономистами в литературе еще в 1980-е годы⁶. Не лишены основания и ссылки на статью 23 Всеобщей Декларации прав человека, в которой, по существу, провозглашается равное право граждан на равную оплату за равный труд.

Во многих индустриально развитых странах при оплате труда важную роль играет осуществление принципа, предполагающего использование одинаковых исходных тарифных условий не только в рамках предприятия, но и региона, отрасли, народного хозяйства. Широко применяются различные системы организации заработной платы, которые ставят ее в весьма жесткую зависимость от количества, качества, результатов труда каждого работника. Достаточно указать на широкое использование систем аналитической оценки труда и его оплаты не только для рабочих, но и специалистов, служащих, систем так называемой бестарифной заработной платы, многофакторных систем премирования и др.

В-четвертых, при определении заработной платы при социализме акцент делался на ее связи с национальным доходом. Подчеркивалось, что заработная плата — часть национального дохода, которая поступает работнику в его личное распоряжение, на цели личного потребления в соответствии с количеством, качеством его труда в общественном производстве. Данная черта выделялась как ее определяющее, наиболее важное свойство, конституирующий признак. Такое определение имело в принципе реальный смысл.

В условиях современной рыночной экономики заработная плата каждого работника также связана с национальным доходом. Но эта связь уже имеет иной, весьма

опосредованный характер. В генетическом плане здесь первичными служат доходы предпринимателей и наемных работников (труда и капитала как факторов производства). Национальный доход в этом случае выступает в виде суммы цен использованных факторов производства, суммы доходов их собственников, владельцев.

Упрощенно и образно связь заработной платы и национального дохода при социалистической и современной рыночной системах можно характеризовать следующим образом. При социализме — все работники общественного производства совместно, по единому народнохозяйственному плану «пекут один общий пирог» — национальный доход, его существенная часть распределяется между ними по определенным правилам, принципам. Каждый работник получает свою долю, а его заработная плата носит производный характер от национального дохода. При современной рыночной экономике каждый предприниматель, каждый работник самостоятельно «пекут свои пироги». Национальный доход образуется в виде их суммы (суммы цен использованных факторов производства). Здесь уже национальный доход носит производный характер.

Конечно, сказанное не исключает обратного воздействия национального дохода на заработную плату и в целом на доходы работника, в том числе через минимальную гарантированную заработную плату, уровень налогов, социальных выплат и льгот и т. п.

В-пятых, заработная плата занимает важное место в системе экономических категорий.

Заработная плата — прежде всего *категория производства*, которая определяется экономическим строем. Именно социально-экономический статус субъекта в производстве в качестве наемного работника (труда как фактора производства) обуславливает форму дохода в виде заработной платы. Ее уровень, дифференциация, динамика в решающей степени связаны с производством, его объемом, эффективностью. Именно характер производства лежит в основе формы и системы оплаты труда, ее структуры, механизма организации. Здесь она формируется не только как доход работника, но и как часть издержек, затрат предпринимателя.

В то же время заработная плата — *категория распределения*. Последнее определяется производством, но имеет относительную самостоятельность, обособленность, автономность движения. Распределение может изменяться также под влиянием факторов, непосредственно не связанных с производством. Условия производства, труда могут оставаться постоянными, но при этом изменяются пропорции при распределении дохода предприятия, соответственно может увеличиться или уменьшиться заработная плата работников.

Заработная плата является также категорией *обмена, товарного обращения*. Это — форма распределения в условиях товарно-денежных отношений, предполагающая рынок, рыночную экономику. Она включает в своем движении два этапа. Первоначально на рынке труда происходит купля-продажа рабочей силы (труда) — Т-Д. Затем следует — Д-Т, превращение денежной заработной платы в потребительские товары, предметы личного потребления. Эти деньги являются денежным эквивалентом товарной массы на рынке, между ними должно быть соответствие. Цена труда (рабочей силы) — один из наиболее важных и сложных видов рыночных цен. Ее величина зависит от конъюнктуры рынка, соотношения спроса и предложения. В этой связи часто рассматривают прежде всего 4 модели определения ставок заработной платы в зависимости от ситуации на рынке труда: при свободной конкуренции, монополии, монополии, двусторонней монополии.

Заработная плата — это также и *категория потребления*. Она служит мерой потребления каждого работника и его семьи, не только определяет уровень, но и во многом воздействует на форму потребления.

Конечно, при научном исследовании можно рассматривать отдельно заработную плату как категорию производства, распределения, обмена или потребления. Но при этом всегда необходимо иметь в виду их неразрывное единство.

Социально-экономическая природа заработной платы выражается в ее основных функциях, которые в условиях рыночной экономики характеризуются следующим образом.

1. *Воспроизводственная функция.* Заработная плата — исторически определенная форма необходимого продукта. В совокупности с социальными выплатами и льготами она призвана обеспечить воспроизводство рабочей силы, поддерживать работника в состоянии нормальной жизнедеятельности, работоспособности. Исходным началом ее установления служит прожиточный минимум, которому должна соответствовать минимальная заработная плата, гарантированная законодательством. МОТ рекомендует устанавливать минимальную заработную плату на уровне, равном 1,5 прожиточным минимумам, что позволит молодой семье, получающей две минимальные оплаты, содержать ребенка.

2. *Стимулирующая функция.* Заработная плата должна обеспечивать экономическую реализацию личного материального интереса, выступать в качестве личного материального стимула, побудительного мотива трудовой деятельности. Будучи реализован, осуществлен, личный материальный интерес превращается в личную материальную заинтересованность. Величина заработной платы работника зависит от дохода предприятия, его денежной выручки, которые выражают материальный интерес предпринимателя. Тем самым при правильной организации она служит формой согласования материальных интересов работников и предпринимателей (работодателей), формой их сочетания, компромисса. Может быть, целесообразно сочетание интересов работника и предпринимателя выделять и рассматривать в качестве самостоятельной функции.

3. *Воспитательная функция.* От уровня оплаты, ее дифференциации, организации во многом зависит отношение работника к труду, который он выполняет, к предприятию, на котором работает.

Если труд хорошо материально вознаграждается, оплата труда высокая, тесно связана с его результатами, а также доходами предприятия, то формируется добросовестность, дисциплинированность, преданность предприятию, и наоборот. Какая у работника заработная плата — такое у большинства и отношение к труду. Рынок имеет свое понимание морали, нравственности, справедливости. Он воспитывает людей в духе самозарабатывания, самообеспечения, опоры прежде всего на себя, свои собственные силы, заработки, доходы. Такие установки корректируются, но не изменяются государством, профсоюзами, социальным партнерством.

Весьма авторитетные и известные авторы утверждают, правда, со ссылкой на Маслоу: «Деньги и только деньги, как показали исследования, не являются решающим мотиватором производительного и качественного труда. Самым мощным фактором мотивации трудовых процессов является удовлетворенность трудом»⁷. Приведенное положение требует уточнения. Возможно, утверждение авторов оправданно, но при весьма высоком уровне заработной платы. Об этом свидетельствует и известная кривая зависимости трудовой активности от уровня дохода. Но эта же кривая показывает, что до определенного и весьма значительного уровня дохода рост трудовой активности неразрывно связан с заработной платой, ее увеличением. Если уровень заработной платы невысокий, а тем более — низкий, утверждение авторов вряд ли отражает реальные тенденции. Например, в современной России сотни тысяч, возможно, миллионы ИТР, специалистов,

научных работников вынуждены покидать научные институты, вузы, КБ, предприятия и работать в качестве рядовых служащих в торговых фирмах, страховых обществах, коммерческих банках, агентствах недвижимости и рекламы. Они вряд ли это сделали из-за стремления повысить удовлетворенность трудом, но их заработок на новом месте работы намного выше, чем на прежнем.

4. *Планово-учетная функция.* При расчете целого ряда экономических показателей (производительность труда, эффективность, экономический рост, различные балансы) заработная плата используется в качестве показателя затрат труда, численности работников и их квалификации. При этом она характеризует их относительно, через денежные затраты предприятия, отрасли, народного хозяйства на оплату труда. Следует иметь в виду, что динамика заработной платы может не совпадать с динамикой трудовых показателей хотя бы потому, что труд, его количество и качество, численность работников — категория прежде всего производства, а заработная плата — категория не только производства, но и распределения, товарного обмена, рынка. Она может изменяться под влиянием иных факторов, по сравнению с трудом, численностью работников. По величине заработной платы, расходам предприятия на эти цели можно характеризовать труд, численность работников, но с учетом ряда оговорок, ограничений.

Рассмотрение заработной платы в условиях современной рыночной экономики показывает, что это — сложная, многосторонняя экономическая категория. При ее анализе необходимо сочетать традиционный политэкономический подход с положениями экономикса, его методами исследования.

¹ Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат. сб. М., 2004. С. 124.

² Макконнелл К., Брю С. Экономикс. Ч. II. М., 1992. С.156–157.

³ Котелкин В.И. Методологические аспекты исследования доходов // Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: Тезисы докладов / Под ред. Ю. В. Кузнецова. СПб., 2005. С. 16–18.

⁴ Барр Р. Политическая экономия. Ч. II. М., 1998. С.41.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.; СПб., 2002. С.87.

⁶ «Принцип распределения по труду» или «по результатам труда» ... является вовсе не социалистическим принципом, а общечеловеческим принципом целесообразной организации труда» (*Танко З.* Анализ опыта самоуправления в Югославии / Пер. с серб.-хорват. М., 1990. С. 87). Указанный подход получает признание и в России. Так, экономистами МГУ утверждается: «Опыт стран с развитой рыночной экономикой, да и российский опыт, накопленный в ходе реформ, свидетельствуют, что отрицание связи заработной платы с распределением по труду неправомерно и наносит существенный вред практике стимулирования высокоэффективного труда, а следовательно, и поступательному развитию экономики страны» (Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П. В.Савченко, Ю. П. Кокина. М., 2000. С.119, 120–121).

⁷ Кузнецов Ю., Подлесных А. Основы менеджмента. СПб., 1998. С.103.