

### ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА - ОСНОВНАЯ ФОРМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

---

История исследования вопроса заработной платы имеет глубокие корни. С возникновением первых экономических школ и классической политической экономии заработная плата становится одной из основных категорий в теориях ведущих экономистов того времени. Так, У. Петти определяет заработную плату стоимостью труда, затраченного на изготовление экономического блага, и которая определяется минимумом необходимых средств к жизни. К. Маркс, ссылаясь на работы У. Петти, писал о его позиции по вопросу о заработной плате: "закон должен обеспечивать рабочему только самое необходимое для жизни, ибо если рабочему давать вдвое больше необходимого, то он будет работать только наполовину по сравнению с тем, сколько он мог бы работать, и фактически работал бы без такого удвоения заработной платы, а это для общества означает потерю продукта соответствующего количества труда" [1, с. 36]. А. Смит отмечает, что зарплата характеризует отношения между хозяевами и работниками. "Размер обычной заработной платы зависит от договора между этими обеими сторонами, интересы которых отнюдь не тождественны. Рабочие хотят получить возможно больше, а хозяева хотят давать возможно меньше. Первые стараются сговориться для того, чтобы поднять заработную плату, последние же — чтобы ее понизить" [2, с. 66]. В отличие от У. Петти А. Смит был сторонником высокой заработной платы для рабочих. "Щедрое вознаграждение за труд поощряет размножение простого народа, вместе с тем увеличивает его трудолюбие, которое, как и всякое иное человеческое свойство, развивается в соответствии с получаемым им поощрением. Обильная пища увеличивает физические силы работника, а приятная надежда улучшить свое положение и кончить свои дни в довольствии и изобилии побуждает его к максимальному напряжению своих сил. Поэтому при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате" [2, с. 75]. Так же как и его предшественники, Д. Рикардо размер заработной платы определял количеством необходимых жизненных средств для человека: "Способность рабочего содержать себя и семью так, чтобы число рабочих не уменьшалось, зависит не от количества денег, которые он получит в виде заработной платы, а от коли-

чества пищи, предметов жизненной необходимости и комфорта ... ." [3, с. 449].

Подход к заработной плате, разработанный классической политэкономией, с одной стороны, как к форме оплаты потребленной умственной и физической энергии, а с другой стороны, как к размеру вознаграждения, обеспечивающего воспроизводство рабочей силы, в той или иной форме сохраняется экономистами до сегодняшнего дня.

Представители неоклассического направления определяют заработную плату на основе анализа взаимосвязи между формами проявления экономических отношений. Спрос и предложение на рабочую силу характеризуют изменение этих экономических форм и являются главенствующими при определении заработной платы, так как эти взаимосвязи аккумулируют более глубинные отношения. Способность создавать экономические блага при определении размера вознаграждения работника за его труд отходит на второй план. Определяющим становится спрос на рабочую силу и предложение работы в обществе. Эта идея спроса и предложения рабочей силы оказала влияние на формирование других теорий заработной платы.

В современной западной экономической литературе наиболее известны следующие:

- ортодоксальная;
- институциональная;
- внутренних рынков труда;
- гедонистическая.

Теоретической основой ортодоксальной теории заработной платы являлась теория предельной производительности факторов производства Дж. Кларка. В самой простой форме модель этой теории рассматривает конкурентный рынок продавцов рабочей силы и работодателей, совместные усилия которых приводят к установлению равновесной ставки зарплаты, уровня занятости и максимизации прибыли. Взаимодействие спроса и предложения на рабочую силу вызывают изменения в уровне зарплаты, удовлетворяя как продавцов, так и покупателей рабочей силы.

Продолжением теории предельной производительности факторов производства явилась теория о "человеческом капитале". Согласно этой теории рабочие принимают решения о вложении в человеческий капитал (образование, перекавалификацию, повышение квалификации т.д.), который увеличивает их производительность труда и определяет их место в иерархической системе приобретенных навыков и заработка. Решения о предложении труда отражают усилия предпринимателей по привлечению рабочей силы и других факторов для максимизации прибыли.

Институциональное учение о рынке труда развивалось в 40-е годы, когда влияние профсоюзов и их количество быстро увеличивалось. По мнению институционалистов, совместное установление заработной платы с профсоюзами в корне изменяет конкурентное регулирование зарплаты. Она устанавливается сознательным решением, принимаемым профсоюзами и представителями предприятий, а не свободно определяется на рынке безличными рыночными силами спроса и предложения.

Представитель институционального направления А. Росс пишет, что ставка зарплаты — это "инструмент, воздействующий на "верность" рабочих и одобрение масс и- символ победы или поражения в борьбе между профсоюзами и управляющими" [4, с. 100].

Профсоюзы рассматриваются как политические институты, не преследующие в отличие от коммерческих предприятий цели максимизации прибыли. Их политика сводится к определению структуры ставок честной и справедливой зарплаты.

Неоклассическая теория внутреннего рынка труда предполагает, что рабочие открыто и постоянно конкурируют за получение рабочего места, а фирмы, в свою очередь, предлагают цену за рабочую силу, чтобы привлечь рабочих и сохранить эти места. Фирмы не препятствуют свободной игре конкурентных сил на рынке труда. Предполагается, что ставки заработной платы для любого вида рабочей силы, нанятой фирмой, определяются рыночными силами.

При сложившемся географическом и профессиональном перемещении рабочей силы считается, что приблизительно 80 % рабочей силы занято во внутренних рынках труда.

Под внутренним рынком труда понимают фирму, предприятие, внутри которой ценообразование и размещение рабочей силы в большей степени регулируется административными правилами и нормами, чем экономическими факторами. Фирма разрабатывает иерархию профессий, каждая из которых сосредоточена на одном виде деятельности или определенной квалификации.

Сторонники теории считают, что структура заработной платы на внутреннем рынке устанавливается административными правилами с учетом сложившихся в коллективе традиций и обычаев. Ставка заработной платы устанавливается на длительный период времени, пересмотр ее или изменение рассматривается как несправедливость.

Теория внутреннего рынка труда приобрела популярность с развитием автоматизации и механизации производства, а также с использованием новых методов организации труда на фирмах и в компаниях.

Гедонистическая теория заработной платы основана на философской концепции гедонизма, согласно которой люди занимаются тем, что приносит им пользу или удовольствие. Работники заинтересованы в максимизации чистой выгоды и готовы на некоторые неудобства с целью получения этой выгоды.

Гедонистическая теория заработной платы зачастую описывается соотношением между заработной платой и неденежными выгодами, например, свободным временем. Для анализа используются стандартные кривые безразличия работников и изокривые прибыли. Подходящий подбор рабочего места для работника представляет собой оптимальную комбинацию ставки заработной платы и неденежной выгоды.

В дальнейших своих рассуждениях мы отталкиваемся от того, что взаимосвязь и взаимообусловленность заработной платы стоимостью рабочей силы раскрывается анализом категорий всех трех уровней, т.е. начиная с анализа двух сторон труда, создающего экономические блага, до взаимосвязей между прибылью, рентой, процентом и т.д. Последние не только адекватны исходным категориям, таким, как стоимость, абстрактный труд, но и представляют собой результат сложного и противоречивого развития последних, приведшего к их метаморфозе. Стоимость рабочей силы находит выражение в цене рабочей силы, а последняя реализуется в заработной плате.

Если механически переносить на заработную плату законы движения стоимости и цены рабочей силы без учета обратного воздействия их на движение заработной платы, то это однозначно отрицанию качественного различия между превращенной формой — заработной платой — и ее исходной категорией — стоимостью рабочей силы.

Предполагаем, что при купле-продаже рабочей силы устраняются трудности взаимосвязей между стоимостью и ценой рабочей силы, перенося их в плоскость количества и качества труда.

Стоимость рабочей силы определяется общественно-необходимым рабочим временем для воспроизводства способности трудиться. Для совер-

шения акта купли рабочей силы требуется, чтобы общественно-необходимое рабочее время приняло форму стоимости рабочей силы. Акт покупки свидетельствует о том, что покупатель признает наличие в рабочей силе всех необходимых ему качеств. Это признание означает, что стоимость рабочей силы принимает форму цены рабочей силы, которая впоследствии находит свое выражение в заработной плате. Таким образом, стоимость рабочей силы проходит все три уровня экономических категорий, обеспечивая воспроизводство рабочей силы.

Предприниматель, появляясь на рынке, мысленно приравнивает стоимость воспроизводства рабочей силы к способности рабочего создавать новую стоимость в процессе производства экономических благ. Благодаря проявлению второй стороны процесса труда стоимость рабочей силы принимает форму цены рабочей силы. По окончании процесса производства стоимостное выражение рабочей силы принимает денежную форму заработной платы. Предприниматель, купив рабочую силу по ее стоимости, оплачивает ее лишь после того, как она создает в течение определенного рабочего времени экономические блага. Труд в течение рабочего времени становится условием оплаты рабочей силы. Акт купли-продажи рабочей силы — это обмен определенного количества труда на определенное количество денег, в котором воплощается цена рабочей силы. Количество труда измеряется рабочим временем, которое является носителем стоимости создаваемых экономических благ и при обмене принимает форму цены, составной частью которой является заработная плата. С изменением количества труда его цена может возрастать, уменьшаться или оставаться неизменной.

Дневная цена рабочей силы определяется ценой количества благ и услуг, необходимых для нормального существования и развития рабочего и его семьи. Цена часа труда определяется отношением дневной цены рабочей силы к числу часов дневного труда. Можно измерить заработную плату за любое количество часов рабочего времени. Если в качестве меры цены рабочей силы принять рабочие дни, то величина заработной платы будет зависеть от количества рабочих дней. Таким образом, цена рабочей силы является основой исчисления заработной платы.

Цена рабочей силы, возникнув как производная величина от стоимости рабочей силы, обретает самостоятельное существование. В обыденной жизни она предстает как естественный результат общественного развития. Цена рабочей силы изменяется в зависимости от динамики стоимости рабочей силы. В то же время сама она колеблется под воздействием спроса и предложения на рабочую силу, а также под влиянием других факторов, связанных с потреблением рабочей силы в процессе производства. Движение цены рабочей силы зависит от изменения цен на все другие экономические блага. Эта цена складывается на рынке труда, и ее движение воспринимается как результат конъюнктуры рынка. Так например, количество безработных на рынке труда влияет на изменения цены рабочей силы. Благодаря проявлению второй стороны труда общественно необходимое рабочее время превращается в стоимость рабочей силы, которая, посредством колебания цен на рынке труда принимает форму цены рабочей силы, идеально определяя при этом ставку заработной платы.

Видоизменяясь, заработная плата моделируется под воздействием рынка и второй стороны процесса труда в категорию третьего уровня, т.е. заработную плату как конкретную экономическую форму, нормы и параметры которой закрепляются законодательными актами государства.

В условиях НТП в процессе производства товаров и услуг рост интенсивности и производительности труда взаимосвязаны. Одновременный рост производительности и интенсивности труда вызывает увеличение

прибавочного продукта быстрее, чем необходимого продукта. Общественно необходимое рабочее время, затрачиваемое на производство жизненно важных средств, проявляется в стоимости рабочей силы, при этом последняя, принимая денежное выражение на рынке труда, превращается в заработную плату. Колебание размера заработной платы непосредственно определяется изменением интенсивности и производительности труда.

Цена рабочей силы дает возможность выражать в деньгах различное количество труда, затраченного на производство экономических благ, измерять расходуемое рабочим ежедневное количество энергии и усилий с его оплатой. Поскольку оплата рабочей силы происходит не в момент найма рабочего, а лишь после того как он доставляет предпринимателю определенное количество товаров или услуг, заработная плата в момент заключения сделки по продаже рабочей силы фигурирует лишь идеально, в качестве меры цены труда. В момент же оплаты израсходованной рабочей силы она функционирует реально как средство платежа. Цена рабочей силы является основой проявления заработной платы. Трудности проявления категорий первого и второго уровней предполагают совершенствование существующих форм заработной платы или создание новых, которые бы в большей степени соответствовали изменяющимся экономическим отношениям.

Формы заработной платы являются основой различных систем, которые отличаются друг от друга характером функциональной зависимости заработной платы от других факторов (технических, экономических, социальных). В каждой из этих систем находят свое конкретное, всегда определенное проявление закономерности движения заработной платы. Как правило, заработная плата ставится в зависимость не от одного фактора, а от нескольких, с учетом их значимости и взаимного влияния. Во всех этих случаях динамика зарплаты определяется характером ее функциональной зависимости от определенных, заранее установленных параметров процесса создания экономических благ.

Новые открытия и изобретения вызывают изменения в технологии и организации производства, в содержании и характере труда, в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы на предприятиях. Все это оказывает влияние на применение в тот или иной период различных форм и систем заработной платы и на степень их распространения.

В условиях НТП возрастает удельный вес сложного труда, который влияет на образование стоимости товара в большей степени, чем простой труд.

В нашей республике проблема соотношения простого и сложного труда разрешается посредством тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки.

Тарифная ставка есть мера цены рабочей силы определенной сложности, т.е. цены конкретного труда рабочего определенной профессии и квалификации в течение определенного промежутка времени: часа, дня, недели, месяца. Во всех случаях цена часа труда, будучи единицей меры труда, лежит в основе исчисления тарифной ставки. Тарифные ставки являются важным элементом структуры заработной платы. От их уровня зависит величина тарифного заработка рабочего-повременщика, поскольку этот заработок является произведением часовой тарифной ставки на проработанное число часов в течение определенного периода (недели, месяца, года). Тарифная ставка берется за основу также при оплате сверхурочных часов, праздничных дней и т.п. Уровень тарифных ставок и способы их установления являются предметом коллективного договора, законодательных мероприятий. Совокупность тарифных ставок, установленных для рабочих различной квалификации или за выполнение работ

различной сложности, образует так называемую тарифную сетку. Она представляет собой своего рода прейскуртант на труд различной сложности. В основе большинства тарифных сеток, включенных в тарифные соглашения, лежит разделение рабочих на высококвалифицированных, квалифицированных и неквалифицированных. Это разделение основывается главным образом на степени профессиональной подготовки рабочего. При таком делении уровень профессиональной квалификации остается определяющим.

Тарифная сетка характеризует квалификационные и профессиональные различия между работниками. Цена рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для восстановления умственной и физической энергии работника, создающего товар или услугу. В свою очередь, рабочее время, затрачиваемое на производство благ, характеризуется уровнем производительности и интенсивности труда. На их уровень оказывают влияние различные факторы: технический уровень производства, организация производства, труда, управления и т.п. Производительность труда характеризуется затратами рабочего времени на производство единицы продукции.

Рост интенсивности труда предполагает соответствующее увеличение фонда заработной платы, а производительности труда — поощрение из прибыли. Если игнорировать последнюю закономерность, работники не будут заинтересованы в повышении производительности собственного труда. Необходимо отметить, что изменения производительности и интенсивности труда неотделимы друг от друга в условиях научно-технического прогресса.

Сложившаяся система заработной платы в республике не позволяет рассматривать ее в качестве стимула повышения эффективности труда. Существует ряд причин, влияющих на снижение стимулирующей роли заработной платы.

Во-первых, заработная плата не выполняет воспроизводственную функцию. Существующая система заработной платы не обеспечивает необходимые денежные средства для развития работника и содержания его семьи.

Во-вторых, рост количества доплат к заработной плате сказывается на эффективности труда и потери связи с конечными результатами труда. Это не только снижает стимулирующие возможности зарплаты, но зачастую превращает ее в инструмент решения сложившихся проблем в производственных коллективах путем механического повышения ее уровня.

В-третьих, это необоснованная дифференциация зарплаты по отраслям, не отражающая особенности производства и сложности труда.

В-четвертых, это снижение дифференциации межразрядных коэффициентов по мере движения вверх по тарифной сетке. Применяемая тарифная сетка не стимулирует работников к повышению квалификации и профессионального мастерства.

В-пятых, происходит объективный процесс снижения доли зарплаты в денежных доходах населения.

В-шестых, сложившаяся система налогообложения не повышает стимулирующую роль заработной платы. Необходимо отметить влияние косвенных налогов на формирование фонда заработной платы фирм и предприятий.

В-седьмых, рост скрытой безработицы и количества человеко-часов, потерянных на производстве, и отпусков по причине вынужденных простоев на производстве негативно влияют на эффективность труда.

Анализ факторов, снижающих стимулирующую роль заработной платы, позволил определить объективные и субъективные факторы организации заработной платы как конкретной экономической формы. Реализация этих факторов позволит проявиться трем уровням экономических категорий и создать действенный стимул развития экономики и повышения эффективности труда.

К объективным факторам относятся следующие. Первым среди равных назовем такой фактор, как реальный выпуск продукции на отработанный человеко-час. Реальный выпуск продукции может увеличиться при повышении количества отработанных человеко-часов или когда каждый час работы добавляет все большее количество продукции.

Вторым фактором является повышение реальной заработной платы. Социологи давно заметили, что поощрение действует в девяти случаях из десяти, в то время как наказание, только в одном из десяти.

Третьим фактором является изменение количества капитала на одного работающего и размер инвестиций в экономике.

Четвертым фактором является влияние инфляции. Существует взаимосвязь между инфляцией и производительностью труда. При прочих равных условиях рост производительности труда будет способствовать снижению уровня инфляции и наоборот. Хотя необходимо отметить, что известны случаи, когда инфляция заработной платы использовалась для активизации предпринимательской деятельности и развития экономики.

К субъективным факторам относятся следующие.

Первый фактор обусловлен тем, что с ростом количества используемого капитала и развитием технологий тесно связана проблема качества рабочей силы. Более подготовленная рабочая сила может производить больше товаров в час, чем менее образованная.

Вторым фактором, на наш взгляд, является доступность и несовершенство информации о рынке труда. В силу того что информация не всегда доступна или она является неполной, существует и поддерживается в определенных интересах разница в заработной плате.

Институциональные факторы, такие, как организация рабочего процесса, отношения и поведение рабочих и руководства, связь между ними и разделение власти между ними, микроклимат в коллективе и т.д. влияют на производительность труда при неизменной заработной плате и являются нематериальными стимулами повышения производительности труда.

Для западной экономики немаловажным является фактор влияния профсоюзов и других общественных организаций на установление уровня заработной платы.

Перечисленными факторами не исчерпывается все многообразие явлений, оказывающих влияние на стимулирующие возможности заработной платы. На наш взгляд, приведенные факторы могут оказать влияние на рост производительности труда в условиях переходной экономики в нашей республике.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч. Т. 26. 4. 1.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962.
3. Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики. М., 1996.
4. Ross A. M. Trade union wage policy. Berkley. 1948.