

- ² Платонова Е. Экономические системы и их трансформация // *Мировая экономика и международные отношения*. 1998. № 7. С. 30.
- ³ См.: Новикова И. В. Указ. пр. С. 59.
- ⁴ Бальцерович Л. Социализм, капитализм и трансформация: очерки на рубеже эпох. М., 1999. С. 34.
- ⁵ См.: Синица В. Ф. Самоорганизация экономических систем. СПб., 1998. С. 18.
- ⁶ Рузавин Г. Самоорганизация как основа эволюции экономических систем // *Вопросы экономики*. 1996. № 3. С. 103.
- ⁷ Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М., 1995. С. 68.
- ⁸ Менеджмент и рынок: германская модель. М., 1995. С. 10.
- ⁹ См.: Арнольд В. Теория катастроф. М., 1990. С. 100.
- ¹⁰ Бальцерович Л. Указ. пр. С. 17.

Поступила в редакцию 15.09.1999.

Наталья Казимировна Громыко – преподаватель Минского профессионально-технического колледжа электроники.

В.Л. КЛЮНЯ, Г.Г. ГОЛОВЕНЧИК

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ: СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

Исследуется заработная плата как реальная, эффективно действующая экономическая категория рыночной экономики посредством восстановления ее основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей.

The article investigates wage as real, effective economical category of market economy by means of restoring its basic functions, such as reproduction, stimulation and adjustment.

В условиях перехода к рыночной экономике субъекты хозяйствования ищут новые модели оплаты труда, ломающие «уровнировку» и способствующие развитию личной материальной заинтересованности. Поэтому очень актуальным и важным становится выявление сути, свойств и функций экономической категории «заработная плата» в изменившейся ситуации.

Прежде всего заработная плата выступает основной формой необходимого продукта, который, по определению К. Маркса, «входит в непосредственное индивидуальное потребление производителей и членов их семей»¹. Необходимый продукт (НП) можно рассматривать как оплату по труду (государственный сектор), по стоимости рабочей силы (кооперативы, акционерные общества, совместные предприятия); дивиденды акций, доходы от индивидуальной трудовой деятельности, общественные формы потребления, страховые и благотворительные фонды.

НП всегда связан с *издержками поддержания труда*. Но сама по себе его функциональная роль вне социально-экономической природы не может служить основой определения объема и состава потребительских благ производительных работников на определенном этапе развития общества. Социально-экономическое содержание необходимого продукта обусловлено производственными отношениями, действием системы экономических законов.

В современной экономической литературе существует несколько подходов к функциональной роли НП. Согласно первому – он обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы производителей. Стронники другого подхода считают, что «функциональным назначением» НП является не только воспроизводство рабочей силы производителя, но и развитие его как человеческой личности, поддержание и развитие всех его способностей»².

Однако, на наш взгляд, функциональное назначение НП не может состоять только в воспроизводстве способности к труду, так как должны восполняться социальные потребности, развиваться духовные, эстетические способности производителей.

Таким образом, в современных условиях назначение НП заключается в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы и развитии лич-



ности работника, к которым можно добавить функцию материального стимулирования производителей в достижении наилучших результатов труда.

Структуру НП можно выразить следующей формулой:

$$\text{НП} = \text{ЗП} + \text{ОФП} + \text{ДЛПХ} + \text{Да} + \text{Ди},$$

где ЗП – продукт, создаваемый и поступивший в личное потребление в результате первичного распределения; ОФП – продукт, поступивший в личное потребление в результате перераспределения (различные выплаты и льготы); ДЛПХ – продукт, произведенный в личном подсобном хозяйстве; Да – дивиденды на акции; Ди – доходы от индивидуальной трудовой деятельности.

Как отмечалось выше, основной формой НП является заработная плата, прямо и непосредственно связанная с результатами труда. Оптимально организованная система оплаты труда, общественные фонды потребления, используемые на оплату отпусков, пособий и т. п., положительно влияют на заинтересованность работников в итогах работы. Доля общественных фондов в НП в условиях рынка уменьшилась.

Функциональное назначение продукта, производимого в личном хозяйстве, состоит в том, что он создает определенную часть НП, поступающего на возобновление трудоспособности, и влияет на снижение эффективности труда в общественном производстве.

НП может выражаться как в стоимостной, так и в натуральной формах, т. е. рассматриваться как часть стоимости произведенного продукта и как реализованная стоимость необходимого продукта. При этом данные величины могут отличаться: во-первых, при несовпадении массы товаров и услуг по своей стоимости с доходами производительных работников; во-вторых, при отсутствии спроса и сбыта созданных потребительных стоимостей. В результате часть стоимости необходимого продукта не реализуется. Таким образом, величина НП по его стоимости и объем в натуре находятся в противоречии. Их устранение будет содействовать полной реализации необходимым продуктом своих функций: воспроизводство и развитие работников, их материальное стимулирование и повышение эффективности производства. Обогащение материальных условий воспроизводства работников позволяет повысить их творческую активность в процессе производства и других областях жизнедеятельности общества. Таким образом, назначение необходимого продукта состоит в воспроизводстве и развитии всей совокупности производительных работников и их иждивенцев. Экономическая функция необходимого продукта, в частности заработной платы, сводится к повышению материальной заинтересованности человека в результатах своей работы.

Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить понятие «заработная плата», ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что оно адекватно термину «трудовой доход». Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т. п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку. В данном случае указывается только источник заработной платы, но он не совсем конкретно называется. Кроме того, заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, ее размеры зависят и от фактического трудового вклада каждого работника, и от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. В указанном подходе не учитываются изменения в отношениях собственности, процессы разгосударствления и приватизации.

И наконец, определение заработной платы как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает ее связь с непосредственным источником создания, с общими результатами работы трудового коллектива. Поэтому экономическая категория «заработная плата» представляет собой долю дохода

(чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Что же касается сущности заработной платы, то в экономической теории существует две основные концепции ее определения:

а) заработная плата есть цена труда, величина и динамика которой формируются под воздействием рыночных факторов, и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Теоретические основы концепции первого подхода были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд выступает в качестве товара и имеет естественную цену, т. е. «естественную заработную плату», определяемую издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. Он не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств, необходимых для существования рабочего, и включал в это понятие исторические и культурные элементы.

Дальнейшее развитие теория минимума средств существования получила у Д. Рикардо. Исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя законами Т. Мальтуса: «убывающего плодородия почв» и «народонаселения». На основе первого закона Д. Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна увеличиваться и заработная плата. На основе второго – он пришел к заключению, что заработная плата рабочих не должна превышать уровень минимальных средств существования, так как с увеличением заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к возрастанию предложений труда и снижению заработной платы. В свою очередь, уменьшение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложений на рынке труда, что способствует ее росту. Под воздействием колебаний предложений труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Вторая концепция была разработана К. Марксом, разделившим понятия «труд» и «рабочая сила» и обосновавшим положение о том, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. **Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения стоимости.** Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, а зависит от экономического, социального, культурного уровней развития общества, а также от производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

У современных экономистов нет единства взглядов на сущность понятия «рабочая сила». Одни из них считают, что рабочая сила, в связи с тем что не является товаром, находится вне отношений собственности³. Но так как они охватывают не только товарно-денежные отношения, то их отрицание не будет означать ликвидацию собственности как экономической категории.



Другие – отстаивают тезис о том, что рабочая сила является личной собственностью граждан⁴. Отсюда вытекает право человека на выбор профессии, реализацию своих способностей к труду. И хотя все эти положения являются правильными, надо учитывать, что гарантии трудового участия и возможность приобретения специальности зависят от условий общественного развития. Третья, весьма представительная группа экономистов поддерживает идею о рабочей силе как об общественной собственности⁵. Труд выступает в качестве средства к жизни каждого работоспособного индивида, но подобного рода сила принадлежит обществу.

Ряд экономистов считают, что рабочая сила является одновременно и личной и общественной собственностью. По их мнению, все, что связано с приобретением, поддержанием и развитием трудовых навыков, выражает личную собственность. Однако деятельность самого человека становится экономической основой реализации права на труд, гарантом которого является общество, формирующее рабочие места, требования к профессиям и квалификации, организующее систему подготовки кадров и контролирующее труд. В данных процессах рабочая сила выступает как общественная собственность. Индивидуальная рабочая сила функционирует только как составная часть совокупной. Новое социальное положение личности, носителя рабочей силы, проявляется в отношениях соревновательности.

Воспроизводство рабочей силы выражает единство общественных, коллективных и личных экономических интересов по поводу формирования и функционирования ее как личного фактора производства. Стоимость рабочей силы определяется необходимым временем для ее производства, а следовательно, и воспроизводства.

Стоимость рабочей силы имеет *качественную и количественную* стороны. *Качественная характеристика* заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу человеком рабочей силы и покупку ее с целью получения прибыли. *Количественная сторона* определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для ее производства, развития, сохранения и увековечивания.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируются по ее профессиональной подготовке с учетом востребованности со стороны специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, т. е. формируется система рынков по отдельным ее видам. Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником. Кроме проанализированных основных концепций, создано много других теорий определения природы заработной платы.

Так, в основе теории «рабочего фонда» (И. Бантам, Т. Мальтус, Дж. Милль) находится догма, согласно которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, – величина постоянная, поскольку масса жизненных средств, приобретаемых на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. «Рабочий фонд», расходуемый на выплату заработной платы, рассматривается представителями этой теории как величина, предопределенная до начала производства, и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибыли невозможно, так как в этом случае капиталисты лишатся части принадлежащего им «фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

Согласно «производительной теории заработной платы», главным фактором, определяющим ее размер, является уровень производительности труда. Американский экономист Г. Кэрри (1793–1879) утверждал, что зара-

ботная плата повышается и падает пропорционально производительности труда. Основным недостатком этой теории является использование при определении различий в уровнях заработной платы лишь одного фактора – производительности труда.

Теория «предельной производительности», сформулированная американским экономистом Дж. Кларком (1847–1938), основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие позиции не меняются. Применительно к заработной плате Дж. Кларк исходил из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной низшей производительностью, свойственной последнему, «предельному рабочему».

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории «предельной производительности». Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное, либо на относительное увеличение денег в «деловом общении». Первое обеспечивается с помощью так называемой регулируемой инфляции, второе – путем снижения заработной платы. Дж. Кейнс полагает, что ее понижение, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод положен в основу сформулированного им «основного психологического закона»: с уменьшением дохода понижается его сберегаемая часть и повышается доля, идущая на потребление. Данное положение является основой программы Дж. Кейнса о замораживании и понижении заработной платы.

В условиях переходной экономики возникновение организационных форм рынка труда стало играть главную роль непосредственно в отношении величины заработной платы, которая определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы для предпринимателя как ее нанимателя. Социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и на покупку дома, квартиры, оплату бытовых услуг и т. д., т. е. определенное качество жизни в зависимости от сложности труда, квалификации. При этом существует два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на заработную плату выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда; косвенное – связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции к экономии на оплате труда. Второй, основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по его сложности и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но



и его семьи, то ее механизм будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Из системы государственного регулирования в переходный период осталась лишь одна составляющая – минимальная заработная плата. Но она оказалась ниже прожиточного минимума из-за инфляции и падения объемов производства, и рабочая сила как специфический товар все более отдалась от своей естественной оценки-стоимости.

При низкой оплате труда возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Невысокая заработная плата ведет к деградации имеющейся системы образования, поскольку человек, приобретая знания и специальность, не находит им применения или получает мизерную заработную плату наравне с работниками низкой квалификации.

Таким образом, заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию, становясь лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Важную роль в общей сумме доходов имеют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития играют все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного расширенного воспроизводства рабочей силы как фактора повышения производительности труда. Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция заработной платы как дополнительного источника трудового дохода работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет основную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности, в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только долей заработной платы в общем доходе работника (как правило, более 70 %). Традиционно заработная плата психологически ассоциируется с признанием авторитета человека на предприятии, косвенно выражает его социальный статус, через нее оцениваются успехи в работе по сравнению с другими.

В зависимости от системы и организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как ее размер, так и непосредственно оценка заслуг работника с последующим установлением размера заработка, которая оказывается более предпочтительной по сравнению с косвенной оценкой (в последовательности: заработная плата – заслуги работника).

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Таким образом, правильная социально обусловленная мотивация организации заработной платы – решающее условие достижения цели управления трудом, ориентации на высокую производительность.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы на предприятиях, в организациях республики и частном секторе не позволяет делать выводы о серьезных успехах в ее целевой направленности, использовании для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии (развитию чувства общности, воспитанию духа партнерства, способности рационально сочетать личные и общественные интересы), требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и его вкладом в развитие производства и, как следствие, – размером заработной платы. К сожалению, в

современной организации заработной платы доминирующее значение имеют экономические категории: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнивающий характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в настоящее время оказалось, что не существует связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платой.

Стимулирующие возможности заработной платы выше, когда тарифная составляющая имеет главенствующее значение в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше используется повременная оплата труда. Наблюдаются огромные перекосы в оплате труда как по отраслям, так и внутри их по профессионально-квалифицированным группам. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их директорами (хотя последние всячески маскируют свои доходы), что ведет к нарастанию противоречий в процессе производства между отдельными социальными группами и социальной напряженности внутри производственных коллективов. Но самая большая проблема в организации заработной платы – ее систематические невыплаты трудящимся. Система органов государственного управления практически беспомощна в решении данного вопроса. Неплатежи заработной платы резко повысили значимость других источников доходов для населения: от личного подсобного хозяйства, пособий, дотаций и компенсаций.

Таким образом, в странах с переходной экономикой заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда, что ведет к устранению одного из мощных рычагов повышения эффективности организации производства и полноправности выхода на мировой рынок.

¹ Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: В 2 т. Т. 2.

² Верчканова Г.Р., Бондаренко А.А. Необходимый и прибавочный продукт в условиях перехода к рыночной экономике. Л., 1992.

³ См.: Губанов С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки) // Экономист. 1996. № 3.

⁴ См.: Кучма М.И. Оплата труда в новых условиях хозяйствования: Пособие для слушателей народных университетов. М., 1988.

⁵ Антосенков Е., Кокин Ю. Реформа заработной платы – ожидание и реальность // Экономист. 1997. № 4.

Поступила в редакцию 25.04.2002.

Владимир Леонидович Ключа – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории.

Геннадий Геннадьевич Головенчик – начальник Главного управления экономики, инвестиционной и хозрасчетной деятельности.

Е.В. ЕРМАКОВА

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В РЫНОЧНОЙ СИСТЕМЕ

Рассматриваются актуальные проблемы эффективного использования труда женщин в рыночной системе. Социально-экономическая эффективность общественного труда женщин исследуется как экономическая категория.

This article is devoted to the current problems of efficient application of women labour in market system. A social-economic effect of social labour of women as an economic category is investigated.

