

УДК 338:331

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

© 2013 г. Л. Л. Гишкаева

Чеченский государственный университет, г. Грозный

Рассматриваются некоторые аспекты теории и практики формирования заработной платы на примере России и развитых стран Мира.

Ключевые слова: доход; заработная плата; производительность труда; прожиточный минимум; предпринимательский сектор; работник; рыночная экономика; рынок труда.

In the article author presents the analysis of some theoretical and practical aspects of the essence and wage formation, both in the Socialist system and in the modern market economy by the example of Russia and of the progressive countries of the world.

Key words: fiscal sphere; income; salary; a minimum wage; labour productivity; living subsistence; the business sector; the employee; the market economy; the labour market; the Socialist system; labour.

Одним из важнейших видов денежных доходов современного общества является заработная плата, на которую в развитых странах приходится до 60-70% ВВП, в России — значительно меньше [1, с. 12]. В условиях постиндустриального общества существенно изменилось качество и роль работника. Значительно повысилось значение творческой деятельности, существенно возрос спрос на высококвалифицированную рабочую силу, для воспроизводства которой необходимы большие затраты на образование, здравоохранение и т. п.

Стоимость рабочей силы неодинакова в историческом, национальном, социальном и культурном плане. В определенные периоды времени в разных странах и среди разных народов имелись свои представления о потребностях средней семьи: так, в условиях жаркого климата нет необходимости в теплой одежде и отоплении домов, также различны социальные и культурные запросы жителей Европы и Азии.

При установлении стоимости рабочей силы на уровне социологического минимума, обеспечивающего лишь поддержание жизни, рабочая сила воспроизводится лишь

в ухудшающемся качестве. Так, в 90-е годы XX века минимальная потребительская корзина в России была представлена лишь 19 наименованиями товаров и услуг, тогда как в США — более 300. Минимальная заработная плата в США при этом позволяла приобрести данную корзину, тогда как в России — нет, следствием чего в нашей стране стало снижение и качества, и количества совокупной рабочей силы [2, с. 313].

Нужно отметить, что при плановой экономике уровень минимальной заработной платы, равный 80 рублям, был примерно в 1,5 раза больше прожиточного минимума, что позволяло рассматривать ее как социально значимую величину [3, с. 124]. Получая только минимальную заработную плату, можно было, хотя и весьма скромно, прожить на нее.

Длительное время в отечественной экономической литературе заработная плата определялась как доля работника в общественном фонде потребления, выдаваемая ему социалистическим государством за труд. Данное положение соответствовало теории экономики социализма с ее господством государственного патернализма.

С хозяйственной реформой 1965 года изменилось представление о заработной плате, которая уже представлялась как доля в доходе предприятия, или одновременно доля работника как в доходе предприятия, так и доходе общества.

Часть заработной платы гарантировалась государством, а часть — доходом предприятия. Таким образом, ее старались увязать с трудовым вкладом работника или конечным результатом труда работника, но это не позволило преодолеть уравнильность в оплате труда, и причину этого экономисты видели в недостаточности прав предприятий. Другая точка зрения состояла в том, что низкая трудовая стимуляция в распределении была вызвана снижением активности государственной политики в сфере оплаты труда.

Данное положение способствовало в 80-е годы прошлого века появлению заинтересованности и предприятий, и работников в занижении плановых заданий, сокрытии внутрипроизводственных резервов, завышении цен, заработной платы, себестоимости продукции, препятствовало внедрению дорогих и высокоэффективных технических средств и т. д. Предложения по совершенствованию заработной платы сводились к повышению тарифных ставок и окладов в оплате труда, премированию только за сверхнормативные и высокие трудовые достижения.

В 80-е годы XX века в стране также были централизованно разработаны тарифные условия оплаты труда, применяемые на многих предприятиях и настоящего времени, с корректировкой абсолютных уровней заработной платы для соответствующего периода времени. Это позволяло предоставить равную оплату за равный труд, независимо от специфики трудовой деятельности. В 1992 году постановлением Правительства РФ №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» был разработан подход с применением Единой тарифной сетки для рабочих и служащих. Традиционным для России является использование разных тарифных систем при оплате труда рабочих и оплаты труда служащих. Как показывает практика, бюджетная ЕТС применяется не только предприятиями и учреждениями государственного сектора экономики, но и пред-

принимательского, изменяя тарифные коэффициенты с учетом конкретных условий.

В конце 80-х и начале 90-х гг. прошлого века многие руководители и специалисты предприятий отказывались от применения тарифной системы с гарантированными тарифными ставками и должностными окладами, повременной и сдельной форм оплаты труда, в том виде, в котором они применялись на практике. Свое негативное отношение они объясняли тем, что:

— во-первых, превышение меры труда не сопровождается адекватным ростом оплаты, сдерживая работников в повышении эффективности своего труда;

— во-вторых, гарантированная ставка или оклад не соответствуют принципу распределения по труду, так как допускает равное вознаграждение за неравный труд, порождая уравниловку, поэтому не заинтересовывает работников в достижении предприятием высоких конечных результатов;

— в-третьих, гарантированные ставки и оклады больше соответствуют гарантированным фондам заработной платы. В рыночных условиях, когда фонд оплаты труда находится в полной зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятий, использование гарантированных ставок и окладов нелогично [4, с. 54].

На сегодняшний день на многих российских предприятиях применяются бестарифные, рейтинговые системы оплаты труда, что не противоречит Гражданскому и Трудовому Кодексам РФ. Эти системы между собой не сильно различаются и основаны на долевом распределении, предназначенных для заработной платы средств, в зависимости от определенных критериев.

В структурах предпринимательского сектора бестарифный вариант оплаты труда становится наиболее удобным для работодателей, так как оплата труда производится, исходя из конечного результата производственной деятельности, а государственный контроль ограничивается установлением размера минимальной заработной платы и налогообложением доходов предпринимателей и работников.

Представления о заработной плате в рыночной экономике связаны с необходимым для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства

объемом жизненных средств, который выплачивается работнику в стоимостной форме за его труд, и соответствует достигнутому уровню развития общественных производственных сил. Таким образом, заработная плата является стоимостью (ценой) рабочей силы, призванной выполнять три основные функции — воспроизводственную, стимулирующую и регулируемую.

Если в ТК СССР, принятом в 1971 году, труд являлся конституционной обязанностью каждого трудоспособного гражданина, а свобода предусматривалась в выборе профессии, рода занятий и места работы, то в новой редакции ТК РФ от 2001 года закреплено право на свободу труда. Таким образом, государство от обеспечения гарантированной работы перешло к содействию занятости и защите от безработицы [5, с. 8].

При переходе на рыночную систему хозяйствования от прежней системы организации труда сохранился наемный характер труда при смене работодателя — от государства роль перешла к частному собственнику средств производства. Вместо административных методов его организации, теперь действуют меры экономические, так как для большинства населения труд является единственным или основным источником существования.

С развитием рыночных принципов организации трудовых отношений появились и ранее неизвестные проблемы, такие как: социальная незащищенность, безработица, конкуренция на рынке труда, необходимость в миграции при поиске работы.

Государственной службой занятости регистрация безработных началась в 1991 году, хотя, фактически, и в советский период существовала скрытая безработица, несмотря на ее официальное отсутствие с 1930-х годов, когда была закрыта последняя биржа труда [6, с. 97].

О наличии скрытой безработицы говорило то обстоятельство, что «на всякий случай» на многих предприятиях содержалось больше работников, чем была бы в них необходимость при правильной организации производства. Существовавший в СССР низкий уровень оплаты труда при отсутствии у предприятий заинтересованности в росте эффективности труда и минимизации количества работников, когда при этом вручную выполнялась большая часть работ, являлись

предпосылкой для отмеченной выше ситуации в области занятости [6, с. 97]. В то же время, нежелание людей работать на низкооплачиваемых местах с плохими условиями труда, приводило к дефициту кадров. Идеологическая борьба, цель которой сводилась к противопоставлению «социалистической» полной занятости «капиталистической» безработице, обеспечивала прикрытие данному обстоятельству.

Зарботная плата является не только экономической категорией, но и нравственной, так как она наделяет человека определенным социальным статусом. Стоимость рабочей силы нужно ориентировать на минимальный, а в дальнейшем, и на рациональный потребительский бюджет, рассчитываемый дифференцированно относительно категорий работников, видов производств, территорий страны. Социально-экономические последствия процессов движения заработной платы и цен нужно рассматривать, соизмеряя уровень и динамику оплаты труда с уровнем и динамикой прожиточного минимума трудоспособного населения.

Падение совокупного спроса в стране со снижением реальных доходов населения, в конечном итоге, ведет к свертыванию наукоемких производств, замене дешевой рабочей силой дорогого оборудования, таким образом, исчезает стимул к росту производственной эффективности и, соответственно, снижается конкурентоспособность отечественных товаров и услуг как на мировом рынке, так и на внутреннем.

Рыночная трансформация российской экономики происходила в условиях роста социальной напряженности, чему также способствовала значительная дифференциация в уровне оплаты труда, особенно там, где данное явление не должно было проявляться в силу отсутствия различий в эффективности труда и производства. Так, в 1999 году децильный коэффициент дифференциации заработной платы составил в среднем 23,5 раза [3, с. 124]. С 1990 по 2000 годы в России объем ВВП снизился вдвое, а реальная заработная плата — примерно в пять раз [7, с. 70].

В развитых странах с рыночной ориентацией на протяжении длительного периода времени, несмотря на некоторые изменения, наблюдался рост реальной заработной платы. Так, с 1960 по

1995 годы реальная заработная плата в США выросла более чем на 61% [8, с. 27].

Исходной причиной роста заработной платы является рост производительности труда. Повышение производительности труда связано, в свою очередь, с ростом его вооруженности основными фондами на основе взаимозаменяемости труда и капитала. Повышение ставок заработной платы приводит к снижению спроса на труд и повышению его на капитал. Масштабы и темпы данного замещения находятся в прямой зависимости от эластичности спроса на труд по заработной плате. Эластичность спроса тем выше, чем легче могут заменить друг друга труд и капитал в производстве, и меняется в зависимости от секторов и отраслей экономики. Замещению труда капиталом противодействует рост предельных издержек при каждом уровне производства продукции.

Эластичность спроса на факторы отражает эластичность спроса на производимые с использованием данных факторов товары. Чем ниже эластичность спроса на данную продукцию, тем ниже эластичность спроса на используемые факторы производства, так как спрос на факторы производства произведен от спроса на конечную продукцию.

Рост заработной платы в определенной отрасли на основе роста производительности труда по сравнению с другими отраслями, увеличивает приток работников в данное производство и, соответственно, приводит к снижению предложения труда в других отраслях. Это обстоятельство вынуждает повышать заработную плату и производительность труда в данных отраслях на основе улучшения технологии и роста капиталовооруженности труда. Такая же ситуация может иметь место и на региональном уровне.

Рынок труда определяет величину заработной платы небюджетников, тогда как в качестве основных инструментов государственной политики в сфере оплаты труда бюджетной сферы в России, как мы уже отмечали, применяются МРОТ и единая тарифная сетка (ЕТС). Следовательно, во многом наличие и величина межсекторного разрыва в заработной плате на данное время зависят от адекватных действий государства и реакции на изменения рынка при определении оплаты труда в бюджетном секторе.

В большинстве развитых стран действует принцип «превалирующей зарплаты», когда рынок труда определяет уровень заработной платы для работников, что означает получение равного вознаграждения за равный труд, т. е. работники примерно с одинаковым уровнем квалификации получают примерно равную заработную плату. В зависимости от рассматриваемой страны применяются различные механизмы передачи информации о заработной плате из частного сектора в государственный:

— первый: это коллективные переговоры между профсоюзами и государственными структурами при определении уровня оплаты труда бюджетников, исходя из информации о заработной плате определенной квалификации в частном секторе, потенциальных бюджетных ограничениях и ожидаемых темпов инфляции;

— второй, когда опираются на результаты проведенного мониторинга оплаты труда в частном секторе.

Независимо от сектора экономики, занятые примерно схожим трудом работники по исследуемым индивидуальным параметрам должны примерно одинаково вознаграждаться. При таком выше приведенном соответствии оплаты бюджетников рыночным показателям возможно наличие в оплате их труда денежной и «натуральной» ренты. Это подтверждают проводимые исследования: работники общественного сектора обычно получают, в среднем, более высокие доходы, чем в частном секторе. Эти различия частично можно объяснить более высоким уровнем образования работников, занятых в общественном секторе. В то же время, в большинстве стран часть такой дифференциации обусловлена и более высокими ставками заработной платы или рентой, которая выплачивается в общественном секторе. При этом, натуральный компонент ренты может быть представлен дополнительной защитой от рисков на рынке труда, более высоким уровнем социальных гарантий и т. д. [9]. Выше приведенная увязка заработной платы бюджетного сектора с рынком значительно снижает возможности чиновников влиять на нее. Они могут в большей степени регулировать количество работников, в соответствии с бюджетными возможностями.

Рост заработной платы является одним из факторов роста производительности труда, наряду с ростом качества образования, внедрения новых технологий и т. д. Стоит отметить, что западные компании, перенося в бедные страны трудоемкие и малоквалифицированные операции, без которых не могут обходиться и в своем производстве, обеспечивают высокие заработные платы высококвалифицированным специалистам собственных стран. Это способствует концентрации наиболее производительных сил в этих странах и, соответственно, лучшим условиям совершенствования и развития технологий. При этом устаревшие технологии передаются менее развитым странам, теряющим стимулы к совершенствованию собственных научно-исследовательских исследований.

Литература

1. *Абалкин Л.* Размышления о долгосрочной стратегии. // Вопросы экономики. — 2006. — №12.

2. Экономическая теория. / Под общ. ред. В. Н. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Жу-

равлевой, А. С. Тарасевича. — М.: ИНФРА-М, 2005.

3. *Савченко П. В., Кокина Ю. П.* Политика доходов и заработной платы. — М.: Юристъ, 2000.

4. *Волгин Н. А.* Отечественный и зарубежный опыт оплаты труда. Особенности оплаты труда в реальном секторе экономики, бюджетной сфере или организации государственной службы. // Социальная политика и социальное партнерство. — 2006. — №11.

5. *Ракоти В. Д.* Заработная плата и предпринимательский доход. — М.: Финансы и статистика, 2000.

6. *Симагин Ю. А.* Территориальная организация населения и хозяйства. — М.: КНОРУС, 2005.

7. *Овсиенко Ю., Петраков Н.* Российская трансформация и ее результаты. // Вопросы экономики. — 2004. — №5.

8. *Маевский В.* Экономические измерения и фундаментальная теория. // Вопросы экономики. — 2005. — №10.

9. *Gregory R., Borland I.* Recent Developments in Public Sector labor markets. // Handbook of labor Economics. — 1999. — P. 620.

Поступила в редакцию

11 августа 2013 г.



Лейла Лечиевна Гишкаева — кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика предприятий» Чеченского государственного университета.

Leyla Lechievna Gishkaeva — Ph.D., Candidate of Economics, docent at the «Economics of Industry» department of the Chechen State University.

364020, г. Грозный, ул. Серноводская, д. 18, кв. 2
18 Sernovodskaya st., app. 2, 364020, Grozny, Chechen rep., Russia
Тел.: +7 (928) 019-27-60; e-mail: Leila_114@mail.ru