

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ
ТРАНЗИТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

Многие функции государства по реализации политики оплаты труда в новых условиях хозяйствования переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда. Понятие «зарботная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработной платы (а также различные премии, доплаты, надбавки), начисленные в денежной и натуральной формах, включая денежные суммы, выплаченные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.д.).

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. В связи с этим особенно актуальным становится вопрос организации наиболее эффективной системы оплаты труда на предприятии.

Проблемы разработки эффективных форм и систем оплаты труда рассматривали в своих трудах Борисов Е.Ф. [1], Леонтьев В. [2], Лившиц А.Я. [5], критически оценившие теории зарплаты, Петух В.Н. [7], Проценко В.О. [8], Семиусов П.М. [9], оценившие опыт мотивации и стимулирование труда в условиях транзитивной экономики. В то же время, в связи с постоянно меняющимися условиями хозяйствования, вопрос оплаты труда требует дальнейшего изучения и совершенствования.

Целью исследования является анализ понятия и сущности категории «оплата труда» в трудах различных ученых – экономистов, выявление наиболее существенных функций оплаты труда в условиях транзитивной экономики.

Значительную часть доходов потребителей составляет заработная плата, поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

- заработная плата как цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и, в первую очередь, спроса и предложения;
- заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости рабочей силы». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Теоретические основы первой концепции были разработаны А.Смитом и Д. Риккардо [7] которые считали, что труд выступает в качестве товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых включается стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не делал различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Риккардо [7], который сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. Он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физиологического минимума средств существования.

Концепция заработной платы как денежного выражения стоимости товара «рабочая сила» была разработана К. Марксом [1]. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, 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 труд. 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 для существования, а зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить и сохранить рабочую силу.

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, сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируются в зависимости от подготовки с учетом спроса со стороны специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Кроме проанализированных основных концепций в зарубежной экономической литературе много других теорий определения природы заработной платы. Рассмотрим наиболее известные.

Теория «рабочего фонда» (И. Бантам, Дж. Милль [10]). В основе этой теории лежит догма, по которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, есть 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 прибылей невозможно, так как в этом случае капиталисты лишатся части принадлежащего им «фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

«Производительная» теория заработной платы. Согласно этой теории, главным фактором, определяющим размер заработной платы, является уровень производительности труда. Американский экономист Г.Кэрри [7] утверждал, что заработная 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 полезности. Эта теория была сформулирована американским экономистом Дж. Кларком [7]. Она основывается на том, что полезность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. 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 [3] также придерживается теории предельной полезности. 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 увеличение денег в «деловом общении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью так называемой регулируемой инфляции, второе – путем понижения заработной платы. Д. Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем еще ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является основой программы Д. Кейнса о замораживании и понижении заработной платы.

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя (нанимателя рабочей силы) 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 покупку дома, квартиры, оплату бытовых услуг, то есть определенное, в зависимости от сложности труда и квалификации работника, качество жизни.

Существует два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы [3]. Первый регулируется государством и выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной рыночной экономике тенденции «экономии» на рабочей силе. 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 сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Проблема формирования эффективной системы оплаты труда характерна для любого предприятия независимо от профиля его деятельности, степени организационного совершенства и стабильности окружающей среды. Эта проблема имеет динамический и комплексный характер и при ее решении следует учитывать действие многих, часто разнонаправленных и во времени меняющихся направление и силу действия факторов, главными из которых являются: экономическая природа оплаты труда, социальный характер оплаты труда, организационное значение оплаты труда, психологическое влияние оплаты труда на работников.

Как видим, в основе мотивации труда лежит очевидный общий принцип распределения общественных доходов: каждый работник должен получать оплату в точном соответствии с объемом своего труда. К сожалению, мотивация в настоящее время практически утрачена. Зарплата составляет 10-14% себестоимости продукции, а должна быть 30-35%.

Основываясь на представленных материалах можно сделать вывод о двойственности понятия «оплата труда». С одной стороны, - предприниматель заинтересован в экономии на этой статье и сокращении себестоимости продукции, а, с другой стороны, – работники предприятия не согласны «реализовывать» свой труд по низкой цене, а значит и работать в таких условиях они будут неэффективно.

Следовательно, основной задачей на предприятии является разработка эффективной системы оплаты труда.

Литература:

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. – М.: Юристъ, 1999. – 567 с.
2. Леонтьев В. Экономическое эссе. Теории, исследования, факты и политика / пер. с англ. М.: 1990. – 111 с.
3. Калинин И.Л. Мотивы и стимулы в труде руководителя. – С.: Таврия, 1999. – 142 с.
4. Кейнс Д.М. Общая теория занятости. Москва, 1978.
5. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику. - М.: Станкин, 1992. – 703 с.
6. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономика: принципы, проблемы, политика Баку, 1992. - т. 1 – 399 с.
7. Петух В.Н. Рыночная экономика. – Киев: Урожай, 1995. – 360 с.
8. Проценко В.О. Мотивация труда в корпоративных хозяйственных структурах // Экономика АПК. - 2001. - №2. - С. 114 – 118.
9. Семиусов П.М. Опыт стимулирования труда в реформированном предприятии // Экономика АПК. - 2001. - №7. – С. 119 – 124.
10. Хейне П. Экономический образ мышления. М.: Дело, 1992. – 703 с.