

**В.Д.Лагутин, д-р экон. наук**

Киевский национальный торгово-экономический университет

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СОВРЕМЕННЫМ ПРОБЛЕМАМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*Рассматриваются теоретико-методологические принципы исследования оплаты труда с позиций развития экономических отношений между капиталом и наёмным трудом. Обосновывается необходимость системного анализа оплаты труда как единства и взаимодействий фаз национального возрождения. Особое внимание уделяется взаимосвязи стоимости рабочей силы, меры труда и меры денежного (материального) вознаграждения за него.*

Проблема отношений между собственником средств производства (работодателем) и собственником рабочей силы (наёмным рабочим) всегда была, есть и будет в центре внимания политэкономических исследований. Период активных рыночных трансформаций в экономике Украины выдвинул на первый план теоретико-экономические проблемы, связанные в первую очередь с ростом роли в общественном производстве капитала и частной собственности. Сегодня, по-видимому, наступило время вернуться к исследованию теоретических проблем наёмного труда, взаимоотношений между капиталом и трудом и в первую очередь системы оплаты труда наёмных рабочих<sup>1</sup>. Теоретико-методологическая потребность в объективном анализе всего комплекса проблем оплаты труда в условиях трансформационной экономики становится неотложной. За внешними проявлениями социально-трудовых процессов и явлений, происходящих на рынке рабочей силы, важно видеть их глубинное содержание, понимать их экономическую природу.

Таким образом, одной из актуальных задач современной экономической теории является всестороннее исследование проблем наёмной рабочей силы и оплаты труда в рыночной экономике. Проблема доходов от труда остаётся одной из самых актуальных для экономической науки, государственной политики и хозяйственной практики. Речь идёт о научном обосновании такой модели оплаты труда, которая бы обеспечивала объективное признание результатов труда наёмных рабочих, его справедливое и полноценное вознаграждение.

На наш взгляд, теоретико-методологическое исследование проблем оплаты труда для условий трансформационной экономики всё ещё находится на начальных стадиях развития, уровень их разработанности пока что явно недостаточен. Как макроэкономическое (анализ института социального партнёрства, политики государства), так и микроэкономическое (анализ рынка рабочей силы, вознаграждения за труд наёмного рабочего на уровне отдельного предприятия) исследование сталкивается с большими и серьёзными трудностями, и в первую очередь с чрезвычайно дискуссионным характером современного понимания сущности оплаты труда для условий трансформационной экономики.

Оплата труда – это система экономических отношений, связанных со стороны работодателей с созданием общественно приемлемых условий обеспечения и выплаты денежного вознаграждения наёмным рабочим за использование в процессе производства их рабочей силы в соответствии со стоимостью рабочей силы и в зависимости от конечных результатов производства. А со стороны наёмных рабочих отношения оплаты труда связаны с осуществлением общественно приемлемых расходов труда, достижением

<sup>1</sup> В этом плане следует выделить по своей теоретической глубине и чёткой формулировке самых проблемных вопросов оплаты труда статью А.Колота "Методологические аспекты развития теории распределительных отношений" // Экономическая теория. – 2008. – № 4. – С. 3–18".

надлежащих конечных результатов производства и зарабатыванием достойного по величине денежного вознаграждения в соответствии со стоимостью их рабочей силы.

Для рыночной экономики, на наш взгляд, характерна товарно-производственная модель оплаты труда, которая выражается в так называемом "мерном" механизме: стоимостная мера рабочей силы (стоимость рабочей силы) – стоимостная мера труда (цена продукта труда) – мера денежного вознаграждения (цена рабочей силы). Теоретическое изучение такой модели оплаты труда предусматривает учёт широкого массива разнообразных социально-экономических процессов: в первую очередь поведения социальных партнёров на рынке труда, развития технической базы производства, изменения содержания труда, формирования мотивационного механизма и др. Одной из ключевых предпосылок товарно-производственной модели оплаты труда следует считать теоретическую идею о содержащейся в ней системной связи между тремя узловыми точками: мерой стоимости рабочей силы, мерой труда и мерой денежного вознаграждения.

Заметим, что товарно-производственная модель оплаты труда органически связана с основными фазами общественного воспроизводства – производством, распределением, обменом и потреблением. В этом плане следует констатировать, что сущность оплаты труда неправомерно возводить только к распределительным отношениям. Экономическое содержание оплаты труда проявляется через отношения всех фаз воспроизводительного процесса, он связан с функционированием труда, его затратами и результатами, присвоением, распределением и потреблением продукта труда. Распределение в главных своих чертах всегда является необходимым результатом отношений производства и обмена<sup>2</sup>. Именно в таком смысле и следует подходить к пониманию воспроизводительного подхода к экономическому содержанию отношений оплаты труда. Этот подход позволяет подать процесс оплаты труда как систему, и этот системный подход должен быть распространён на все трудовые отношения в целом.

Фазы общественного воспроизводства в контексте отношений оплаты труда не просто взаимоувязаны и влияют одна на другую, а переплетаются и даже взаимопревращаются (рис. 1).



**Рисунок 1. Единство воспроизводственных фаз процесса оплаты труда**

В рамках системы оплаты труда устанавливается достаточно тесная взаимозависимость между фазами общественного воспроизводства, их органическое взаимодействие и взаимопроникновение друг в друга. Отдельные фазы общественного воспроизводства при этом (это прежде всего касается сфер обмена и распределения) переходят друг в друга. Распределительные отношения приобретают форму рыночно-обменных отношений. То есть в фазе распределения новая добавленная стоимость приобретает форму доходов,

<sup>2</sup> Энгельс Ф. Анти-Дюринг // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Т. 20. – С. 146–147.

разнообразие которых обусловлено многофакторностью экономического действия на структуру стоимости (цены) конечного продукта разных производственных ресурсов. "Законы распределения, – писал Дж.Б.Кларк в своём фундаментальном труде "Распределение богатства", – понятны в том широком значении, при котором они включают в себя и законы обмена... объясняют организацию общества в производительные группы и организацию каждой группы в классы рабочих, собственников капитала и предпринимателей"<sup>3</sup>.

Следовательно, отношения распределения в рыночной экономике не исчезают. Они имеют свою специфику и не превращаются в полном объёме в отношения обмена. В контексте нашей теоретико-методологической модели это означает, что оплата труда не сводится исключительно к стоимости товара "рабочая сила" (факторной цены рабочей силы), величина которой формируется во время фазы обмена на рынке. Распределительные отношения существуют не наряду с обменом, не отдельно от него, а содержатся в нём как его составляющая. Отрывать сферу распределения от сферы обмена в условиях развитого рыночного хозяйства методологически неверно.

В командной нерыночной экономике сфера обмена по существу отсутствовала, потому что государство заменяло обмен централизованным распределением. В рыночной экономике обмен является необходимым, а часто и решающим, компонентом общественного воспроизводства. В фазе обмена создаются соответствующие стимулирующие импульсы действия на рабочих в силу того, что сам обмен есть не что иное, как форма эквивалентно-стоимостного присвоения результатов производства. Продажа товаров-продуктов труда и приобретение части денежной выручки выявляет факт участия рабочих в отношениях присвоения.

Присвоение осуществляется через определённые стоимостные формы доходов, путём их распределения. Наёмный рабочий должен разделить продукт своего труда, – как писал ещё А.Смит, – с нанимающим его собственником капитала<sup>4</sup>. Первичной является форма присвоения, на основе которой формируется и соответствующий способ оплаты труда, производный от формы присвоения. Согласно характеру присвоения формируется и определённая система экономических субъектов (работодатель, наёмный рабочий, государство) со свойственными им особенными экономическими интересами.

Товарно-производственная модель оплаты труда включает, на наш взгляд, три стадии (см. рис. 2):

- 1) формирование стоимости рабочей силы; только рынок может дать объективную оценку стоимости рабочей силы;
- 2) формирование стоимостной меры труда, её реализация (стоимость рабочей силы – мера труда);
- 3) формирование меры денежного вознаграждения, её реализация (мера труда – мера вознаграждения – мера потребления).

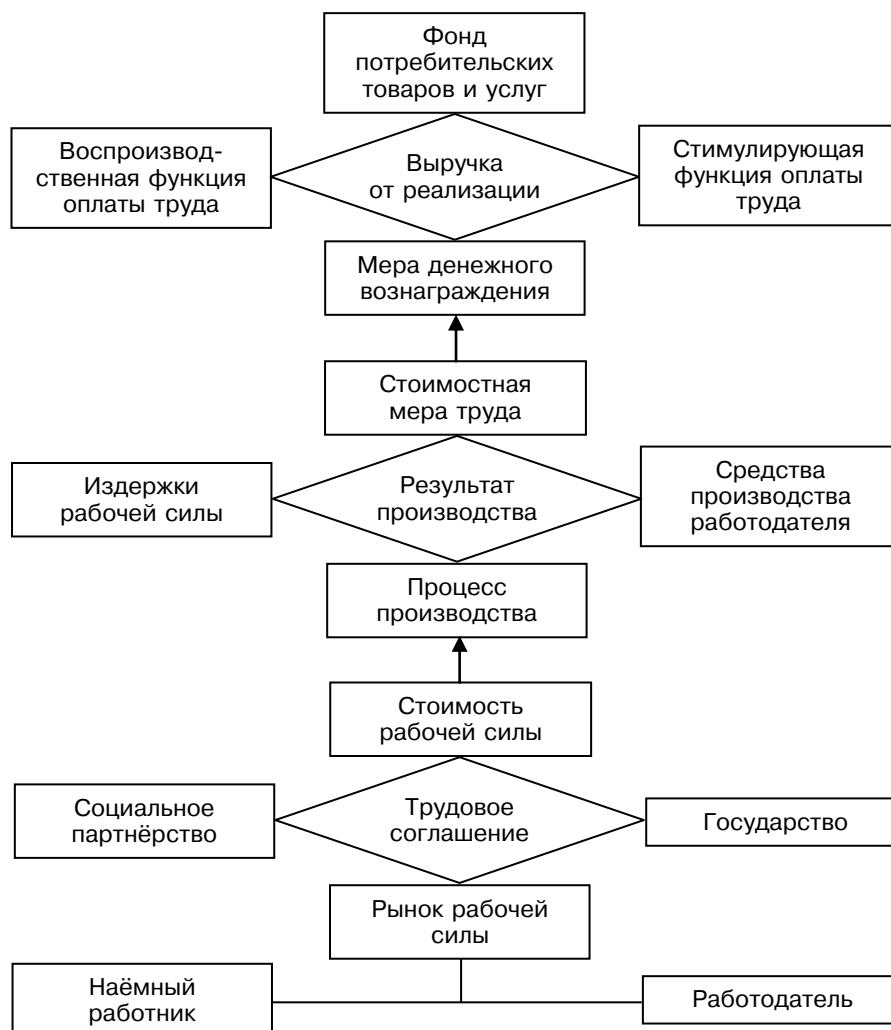
Поскольку рабочая сила не существует вне труда, то в модель оплаты труда должна быть включена мера труда. Однако труд не имеет стоимости, стоимость характерна только для рабочей силы и результата труда – продукта труда. Это означает, что величина денежного вознаграждения за труд определяется как стоимостью рабочей силы, так и стоимостью продукта труда. Модель оплаты труда приобретает такой вид: рабочая сила – труд – продукт труда – денежное вознаграждение. Оплата труда наёмного рабочего как природную свою предпосылку предусматривает требование эквивалентного обмена: *во-первых*, при продаже рабочей силы, *во-вторых*, при продаже товаров – продуктов труда её носителя.

Наёмный работник изымает доход из продажи своей рабочей силы и участия в производстве товара, потом этот доход обменивается им на потребительском рынке на жизненные средства (потребительские товары и услуги), необходимые для воспроизводства его самого и его рабочей силы. На конеч-

<sup>3</sup> Кларк Дж.Б. Распределение богатства. – М., 2000. – С. 38.

<sup>4</sup> Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики: в 2-х томах. Т. I. – М. 1991. – С.120.

ной стадии этого процесса, когда собственник рабочей силы обменивает денежный заработок на жизненные средства, становится чётко понятным отличие между реальной заработной платой для производителя (producer real wage) и реальной заработной платой для потребителя (consumer real wage)<sup>5</sup>. Следовательно, предметом теоретического исследования оплаты труда должен быть намного более широкий круг социально-экономических проблем по сравнению с тем, что традиционно описывается понятием "заработная плата".



**Рисунок 2. Схема товарно-производственной модели оплаты труда**

В трансформационной экономике рынок рабочей силы является специфическим олигопольным рынком – он функционирует под влиянием таких олигополий как: объединение предпринимателей (работодателей, нанимателей) и профсоюза (объединение наёмных рабочих), а также государства. Представление о функционировании рынка рабочей силы в условиях действия совершенных конкурентных сил при устранении профсоюзов и объединений работодателей в постсоциалистическом обществе не реально.

Почему-то в настоящее время дискуссионным стал вопрос об объекте купли-продажи на рынке рабочей силы. Краеугольным камнем экономической

<sup>5</sup> См.: Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 61.

теории традиционно было и остаётся положение об отличии между рабочей силой и трудом, а следовательно, о рабочей силе как объекте купли-продажи на соответствующем рынке. Безусловно, факторы формирования стоимостных характеристик рабочей силы меняются с развитием экономических отношений и общественного производства, поэтому их нужно исследовать. Однако вносит ли в теорию оплаты труда что-то принципиально новое понимание под объектом купли-продажи на рынке рабочей силы "услуги рабочей силы (труда) или права на использование рабочей силы"? По поводу этого есть сомнения. Полностью соглашаемся с точкой зрения А. Колота, что "как объект купли-продажи на рынке труда (точнее, рынке рабочей силы. – В.Л.) следует рассматривать рабочую силу как ресурс труда, право на использование которого и его условия закрепляются в соглашении (договоре) между работодателем и наёмным рабочим"<sup>6</sup>. Теоретически малообоснованным также является положение о наличии рынка рабочей силы на уровне и в пределах предприятия (внутренний рынок труда). Зачем так ограничивать пространственные границы этого рынка и соответственно уровень мобильности рабочей силы (здесь не имеется в виду система так называемого пожизненного найма рабочих)? Субъектами наёмного труда на рынке рабочей силы выступают не только безработные – лица, которые не имеют работы и ищут её. Такими субъектами являются все наёмные рабочие, которые в условиях гражданского общества действуют на рынке по принципу экономической свободы, имеют право беспрепятственно увольняться с работы и свободно искать на рынке новое рабочее место на других предприятиях, то есть, даже работая, потенциально присутствовать на рынке. На таком рынке рабочей силы барьеры вступления на рынок и выхода из него должны быть для наёмных рабочих минимальными.

Рост общественной ценности каждого отдельного человека в экономике развитых стран мира означает в том числе и индивидуализацию рыночного определения стоимости её рабочей силы, что проявляется в широком использовании на современном рынке рабочей силы индивидуальных трудовых контрактов. Именно в этом случае можно говорить о стоимости отдельной индивидуальной рабочей силы. Однако более распространённой остаётся оценка стоимости рабочей силы в пределах отдельных отраслевых профсоюзов и квалификационных групп рабочих наёмного труда.

В стоимостно-производственной модели оплаты труда его критерий – стоимость рабочей силы, величина которой объективна, является родовым понятием, определяющим родовую особенность формирования оплаты труда. Денежное вознаграждение за труд независимо от конкретных способов, видов и форм оплаты труда должно отвечать стоимости его рабочей силы. Правильное определение места такой рыночной формы, как стоимость рабочей силы в системе оплаты труда, позволяет избежать многих трудностей в ходе исследования.

Продажа рабочей силы на рынке по её стоимости является типичным законом оплаты труда в условиях рыночной экономики. При этом, как было доказано ещё К. Марксом, заработная плата становится преобразованной формой проявления стоимости и цены рабочей силы<sup>7</sup>. Величина заработка во многом определяется соотношением спроса и предложения на рынке рабочей силы согласно действию закона стоимости. Условия найма (купли-продажи) рабочей силы, а также государственного регулирования рынка этого специфического товара (государственной политики оплаты труда) получает большое значение для анализа оплаты труда.

А. Колот правомерно задаёт вопрос об обеспечении роста доходов рабочих через систему соглашений политики солидарной оплаты труда. Речь идёт об установлении в генеральном и отраслевых соглашениях условий, которые бы гарантировали получение равной оплаты за одинаковую работу рабочих, имеющих одинаковую квалификацию и выполняющих аналогичные производственные задачи. При этом уровень и темпы роста оплаты труда

<sup>6</sup> Колот А.М. Методологические аспекты развития теории распределительных отношений // Экономическая теория. – 2008. – № 4. – С. 10.

<sup>7</sup> Маркс К. Капитал. Т. I // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Т. 23. – С. 507–511.

должны определяться, исходя из финансовых возможностей средних по рентабельности предприятий<sup>8</sup>.

Значительные изменения в функционировании рынка рабочей силы и процесса производства происходят в условиях глобализации. С целью снижения расходов транснациональные компании (ТНК) переводят процесс непосредственного производства в страны с более дешёвой рабочей силой, а иногда и путём найма этой рабочей силы без территориального перемещения производственных мощностей (например, с помощью аутсорсинга). Возникают глобальные рынки рабочей силы, не учитывая наличие которых при обосновании теоретических моделей оплаты труда было бы неверно. На глобальных рынках рабочей силы существенно сокращаются возможности национальных профсоюзов в их влиянии на динамику уровня оплаты труда.

Ещё одна важная теоретико-методологическая проблема оплаты труда: убеждены, что исходную точку в постижении природы оплаты труда следует искать не столько на рынке рабочей силы, сколько в процессе производства нужного для общества (потребителей, покупателей) товара, то есть в закономерностях меры труда. Таким образом, весомым пунктом системного анализа оплаты труда является исследование сущности меры труда как компонента непосредственного процесса производства. Мера труда – это категория сферы производства, мера денежного вознаграждения – с помощью отношения распределения и обмена связывает меру труда с мерой потребления. Единство меры труда и меры денежного вознаграждения определяется отношениями присвоения результатов производства. Оплата труда – это составляющая часть присвоения рабочим стоимости (точнее, части стоимости) продукта своего труда. Понимание глубинных принципов природы оплаты труда предусматривает обращение к проблемам процесса труда, расходов и результатов труда в контексте развития общественного производства.

Безусловно, результаты и издержки труда являются парными экономическими категориями: получение любого результата в процессе производства предусматривает и определённые расходы на его достижение, ведь расходы всегда осуществляются с целью получения определённых результатов. Но при этом нельзя не видеть того, что издержки труда определённого количества и качества – это только потенциальная предпосылка определённого результата, его необходимое, но не достаточное условие.

Диалектика взаимосвязи меры труда и меры денежного вознаграждения основывается на том, что центром их взаимодействия является предметная деятельность человека. Именно в труде, в его сложном и разнокачественном содержании необходимо искать ту производственную основу, согласно которой и происходит оплата труда. Для трудовой теории стоимости характерно утверждение, что конкретная форма участия рабочего в общественном труде обуславливает и конкретную форму его участия в акте распределения. В целом, труд выполняется с целью получения необходимых для жизни средств существования, то есть он является орудием воспроизводства рабочей силы (воспроизводительная функция денежного вознаграждения). Такой труд одновременно нуждается в материальном поощрении (стимулирующая функция денежного вознаграждения), ведь он реализуется с надеждой на увеличение денежного дохода. Материальные стимулы должны иметь конкретную адресность, только в этом случае мера денежного вознаграждения будет действовать эффективно и целенаправленно.

Оплата труда и сфера потребления связаны с концепцией продуктовой заработной платы, согласно которой потребление наёмных рабочих для каждого данного исторического периода задаётся определённым набором потребительских товаров и услуг (жизненных средств).

Труд материализуется в продукте труда, а затем в денежном доходе от реализации этого продукта – выручке от продажи произведённого продукта. Решающее значение в рыночной экономике получает не труд как процесс, который имеется только в момент его осуществления, а продукт как объективированная форма труда. Связь между мерой труда и мерой денежного вознаграждения

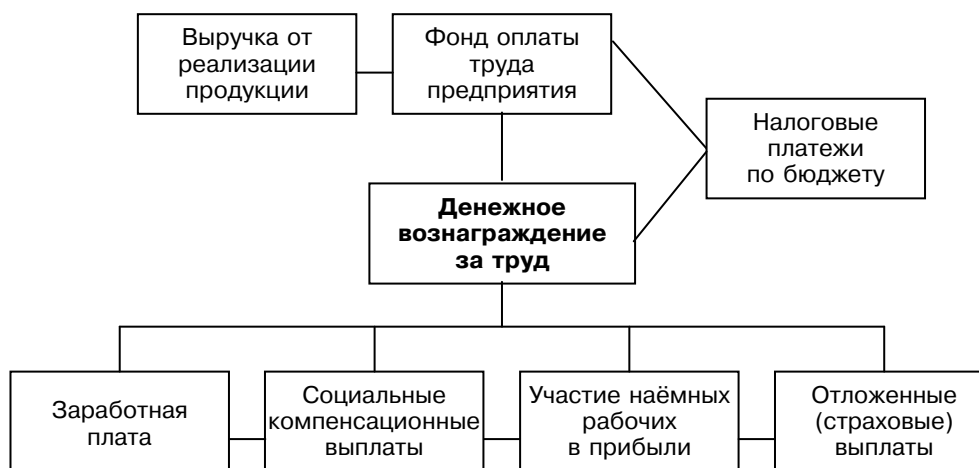
<sup>8</sup> Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К., 2008. – С. 209–210.

граждения опосредствована результатами труда (продуктом, товаром), их общественной реализацией и признанием на рынке. Если величина заработка наёмного работника не зависит от результатов его труда, то у него нет мотивов беспокоиться об эффективности (производительности) своего труда. "Чтобы построить систему оплаты труда, – отмечал А. Пигу, – при которой заработная плата рабочего прямо и непосредственно зависит от его выработки, мы должны иметь возможность оценить (с большей или меньшей степенью точности) реальный выработок рабочего"<sup>9</sup>.

Как известно, предприятия (фирмы) на основе успешной финансово-хозяйственной деятельности достигают своего благополучия на рынке и соответственно наказываются им же за неэффективную работу. Предприятия (фирмы) формируют фонд оплаты труда в зависимости от рыночного признания результатов труда, а далее самостоятельно распределяют его. В этих условиях на предприятиях, хуже работающих с точки зрения рыночных критериев, где более низкая рентабельность (прибыльность) производства, мера вознаграждения равного количества и качества труда наёмных рабочих будет меньше и наоборот. В связи с этим очевидно, что поскольку величина оплаты труда зависит от далеко не ясных будущих результатов деятельности товаропроизводителей, то она является величиной неопределённой (кроме постоянной своей части).

Отметим, что социальное партнёрство, заложенное на рынке рабочей силы, продолжается и в процессе производства. Величина материального вознаграждения наёмных рабочих не может не учитывать результаты деятельности всего предприятия, а сами наёмные работники должны быть заинтересованы в совместной эффективной прибыльной работе. В процессе производства нет конкуренции, тут должна быть сформирована единая организационная (корпоративная) культура предприятия (фирмы), направленная на достижение высоких конечных результатов процесса производства благодаря усилиям всех работающих. В этом месте следует подчеркнуть, что государство является не только социальным партнёром на рынке рабочей силы, оно должно влиять на создание нормальных внешних условий процесса производства на предприятии и формирование его доходов.

Заработная плата является центральной, но не единственной составляющей меры денежного вознаграждения (см. рис. 3).



**Рисунок 3. Составляющие элементы денежного вознаграждения наёмных рабочих**

На рынке в обмене (купли – продажи) между производителем (продавцом) и потребителем (покупателем) определяется выручка от реализации продукции предприятия, а затем уже на её основе формируется фонд оплаты труда наёмных рабочих как финансовая основа вознаграждения за труд.

<sup>9</sup> Пигу А. Экономическая теория благосостояния. Т II. – М., 1985. – С. 77.

Денежное (материальное) вознаграждение за труд – это экономическая категория, которая отражает отношения между работодателем и наёмным рабочим по распределению добавленной стоимости (выручка от реализации продукции).

Специфика формирования оплаты труда обусловлена социально-экономической формой соединения рабочей силы и средств производства. Тенденция развития заключается в том, что по мере преодоления избыточного противопоставления интересов собственников рабочей силы (наёмных рабочих) и собственников средств производства (работодателей) на первый план будет выходить механизм демократизации трудовых отношений, который, в частности, заключается в формировании такой формы денежного вознаграждения за труд, как участие наёмных рабочих в прибыли предприятий.

По-видимому, в наибольшей степени демократизм оплаты труда сказывается при личном присвоении каждым рабочим части добавленной стоимости в условиях акционерной собственности при владении наёмными рабочими акций того предприятия, на котором работают. В акционерном обществе есть возможность поставить процессы присвоения и распределения результатов труда под контроль наёмных работников, осуществляемые ими на основе участия в управлении производством (например, через участие в наблюдательных советах этих предприятий). Здесь важен и макроэкономический аспект. Если заработная плата почти полностью поступает на потребительский рынок, формируя соответствующее инфляционное давление на экономику, то приобретение акций "связывает" деньги, ограничивая инфляцию.

Социализация отношений оплаты труда – это другая сторона проблемы, на наш взгляд, далеко не системообразующая. Здесь речь не идёт о том, что социализация оплаты труда унижает достоинство работников. Однако, очевидно, что наёмный работник должен самостоятельно своими собственными усилиями (трудом) зарабатывать достойное вознаграждение за труд, а собственник средств производства должен создавать для этого должные условия.

Демократизация отношений оплаты труда довольно наглядна уже сегодня, а завтра должна развиваться, по нашему мнению, в системообразующий признак теории и практики оплаты труда. Именно в условиях демократизации трудовых отношений и оплаты труда высококвалифицированным интеллектуальным работникам будет экономически выгодно работать по найму на больших предприятиях, составляющих основу современной высокотехнологической экономики, чем "социально" поддерживать себя путём samozанятости, как правило, в низкотехническом малом и среднем бизнесе, где в Украине преобладают непрозрачные теневые доходы. Низкоквалифицированным наёмным рабочим производственная демократия не нужна.

Думается, принципиально важно подчеркнуть, что оплата труда – это составляющая экономических отношений. К сожалению, в последнее время распространяется мысль, что заработная плата – это социальная категория, а её уровень определяется главным образом не экономическими, а социальными факторами. На наш взгляд, лучше применять понятие "трудовые отношения", или даже "экономико-трудовые отношения" для характеристики объективных общественных процессов в сфере наёмного труда. Чем меньше в составе трудовых доходов наёмного работника социальных выплат, тем более эффективной является система оплаты труда, тем более действенно будет работать стимулирующая функция материального (денежного) вознаграждения за труд.

Социальные выплаты ("социальный пакет" наёмного работника) часто связаны с особенностями организации социальной сферы в той или другой стране, или с неразвитостью этой сферы как в постсоциалистических странах. В последнем случае для социальной поддержки своих наёмных рабочих это вынуждает работодателей вводить такие выплаты, которые прямо не входят в состав заработной платы, но являются составляющими денежного (материального) вознаграждения.

*Относительно проблемы необходимого и дополнительного труда (необходимого и дополнительного продукта). В прошлом политическая экономия*

придерживалась однозначной мысли, что наёмные рабочие на основе оплаты труда присваивают только необходимый продукт, а что касается дополнительного продукта, то он принадлежит исключительно собственнику средств производства (работодателю). Сегодня точка зрения на этот вопрос радикально изменилась: исчезла сама проблема деления труда и продукта на необходимую и дополнительную части, о ней, по существу, не упоминается ни в научной, ни в учебной литературе.

Однако для экономической теории недостаточно просто перестать использовать какие-то категории (в данном случае "необходимый и дополнительный труд" и "необходимый и дополнительный продукт") и изъять их из учебников. Нужно хотя бы объяснить: почему это делается? Считаем, что процесс демократизации трудовых отношений и оплаты труда в развитых экономиках во многом позволяет решать объективное противоречие между необходимым и дополнительным продуктом (трудом). При этом снижается острота противостояния вознаграждения за труд, который присваивает наёмный работник, и прибыли, которая отчуждается от него. Тем самым с точки зрения присвоения результатов производства (труда) обнаруживается тенденция к размыванию границ между дополнительным продуктом (прибылью) и необходимым продуктом (денежным вознаграждением за труд).

В условиях трансформационной экономики общество ещё не осознаёт объективности противоречия между необходимым и дополнительным трудом (необходимым и дополнительным продуктом). Работодатели, создавая рабочие места в условиях разрушения государственного сектора экономики, убеждены, что они предоставляют наёмным рабочим существенные социальные услуги, самостоятельно устанавливая им такой заработок, который считают приемлемым. В свою очередь наёмные рабочие в условиях слабости профсоюзного движения, "социально благодарны" работодателям за предоставленные рабочие места, возможность получать хоть какой-то заработок для себя и своей семьи, альтернативой которого является постоянная угроза безработицы и потеря заработка. Ни первые (работодатели), ни вторые (наёмные работники) при этом не понимают социально-экономической сущности и значения деления труда и продукта на необходимую и дополнительную составляющие.

*Ещё один методологический аспект проблемы оплаты труда.* Оплата труда как экономическая категория является продуктом развития не только социально-экономических, но и организационно-экономических отношений процесса производства и общественного деления труда. Современная модель оплаты труда не может основываться на старой системе единичного и общего деления труда, когда для получения окончательного результата в конце технологической цепочки (особенно при длительном производственном акте) необходимо осуществление множества отдельных промежуточных рабочих операций.

Решение реальных экономических противоречий оплаты труда связано с развитием кооперации производства и деления труда, которые превращают изготовление отдельных частей конечного продукта в самостоятельные производственные процессы. Это происходит на основе выделения отдельных центров ответственности в целостной производственной цепочке производства продукта. Речь идёт о переходе от традиционной системы специализации рабочих мест к коллективной (групповой) организации труда – создания многоцелевых автономных производственных групп. Система Тейлора исходила из принципа "один рабочий – одна операция", то есть основывалась на всевозможном упрощении и стандартизации функций рабочего. Современное же производство требует объединения и расширения функций наёмных рабочих, обогащения их труда сложными высокотехнологическими операциями и интеллектуальным содержанием.

Современное развитие технологического базиса общественного производства объективно повышает роль интеллектуального труда как доминирующего источника общественного богатства. Особенно выражена эта тенденция в развитых странах, которые ускоренно переходят от индустриальной к постиндустриальной информационной экономике. Использование новых технологий, которые знаменуют собой этот переход, предопределяет интеллектуализацию

производства и труда и, соответственно, качественное изменение состава совокупной рабочей силы. Главную роль в производственном процессе начинают играть работники интеллектуального труда, которые активно используют свой человеческий капитал, интеллектуальные способности, творческий потенциал и полученные знания. Именно для наёмных работников интеллектуального труда наиболее характерно использование в оплате их труда разнообразных схем участия в прибылях, бонусов, размер которых зависит от величины прибыли, льготной продажи работникам акций, дивидендов этих предприятий и др.

В современном производстве принимают участие не столько рабочие физического труда, сколько работники интеллектуального труда, от результатов трудовых усилий которых, в первую очередь, зависит успешный ход производства, технология которого строится на автоматизированных основах. Труд этих работников оплачивается в зависимости от инициативности в выборе эффективных решений. Реализация творческих качеств таких рабочих является особенностью интеллектуального труда.

Большое значение имеет проблема соотношения категорий "стоимость рабочей силы" и "человеческий капитал" для условий перехода к постиндустриальному обществу и становлению творческого труда<sup>10</sup>. В постиндустриальном информационном обществе радикально меняются отношения между трудом и капиталом, происходит демократизация трудовых отношений и оплаты труда, преодолевается антагонизм между необходимым и дополнительным продуктом труда. Однако в результате объективной обособленности (отчуждения) рабочей силы от средств производства даже творческой интеллектуальной рабочей силе, чтобы начать работать, следует выходить на рынок рабочей силы, где закономерно формируется её стоимость. Теория человеческого капитала не противоречит весомой роли стоимости рабочей силы в отношениях оплаты труда. Очевидно, например, высококвалифицированный программист – владелец человеческого капитала – может работать за компьютером и у себя дома, производя и продавая продукт своего высокоинтеллектуального труда на соответствующем рынке (рынке программных продуктов). Однако здесь имеют место другие экономические отношения по сравнению с отношениями между работодателями и наёмными работниками.

Безусловно, в рамках одной статьи невозможно осветить все вопросы современного состояния экономических отношений между капиталом и трудом в контексте оплаты труда наёмных рабочих. Следующие публикации должны расширить круг проблем, которые реально существуют в этой сфере и должны исследоваться экономистами-теоретиками. Убеждён, что развёртывание научной дискуссии о безотлагательных проблемах теории оплаты труда будет иметь большое значение для последующего развития отечественной экономической науки.

<sup>10</sup> Фундаментальный анализ этого вопроса проведён в: Чухно А.А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі // Економіка України. – 2009. – №5. – С. 23–24.