

УДК 330.556.2

А.М.Колот, д-р экон. наук

Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматривается генезис распределительных отношений и их развитие, обосновываются методологические подходы к упорядочению понятийного аппарата в сфере трудовых доходов.

"Нет ничего практичнее, чем хорошая теория" – таково одно из известных изречений, в глубине и правдивости смысла которого могут ежедневно убеждаться все, кто занимается как научными исследованиями, так и решением практических задач в разнообразных сферах трудовой деятельности. В самом деле, реальность такова, что решению если не всех, то большинству задач прикладного характера должна предшествовать теоретическая, научная проработка той или иной проблематики. В то же время теория вооружает членов общества нормированным, обоснованным, приемлемым для них понятийным аппаратом, который является основой профессионального общения, а также принятия и реализации решений управленческого, организационного, экономического характера. Специалисты получают возможность понимать друг друга, вкладывая одно и то же содержание в конкретные понятия или категории.

Должны констатировать, что практически все экономические теории и их течения (от классической и до современных, новейших) рассматривали и рассматривают распределительные отношения как одно из ведущих звеньев общественного развития, а следовательно, главное место в экономических теориях всегда занимало исследование таких категорий, как стоимость и цена рабочей силы, заработная плата, вознаграждение за труд. Впоследствии исследование распространилось на такие категории и явления общественного бытия, как оплата труда, трудовые доходы, компенсации, ставка заработной платы, социальный и компенсационный пакеты и т. п. Появляется и отрасль научных и прикладных исследований – компенсационный менеджмент.

Нельзя не обратить внимание и на то, что первые принципы, исходные положения тех явлений, которые мы сегодня определяем как распределительные отношения, были сформулированы более чем две тысячи лет назад. В Новом Завете читаем: "...если кто не хочет трудиться, тот и не ешь", а дальше содержится ещё более чёткое определение: "...каждый получит свою награду по своему труду".

В историческом аспекте всё это так. Неоспоримы достижения в этой области мировой экономической мысли. Впрочем, вынуждены кон-

статировать, что создание целостной теории распределительных отношений – это всё ещё актуальная проблема настоящего.

Заметим, в этой области накопилось немало мифов, штампов, некорректных трактовок, а следовательно, о "чистоте" как терминологии, так и теоретико-прикладных основ распределительных отношений можно лишь мечтать. Так, например, типично утверждение, что наёмный работник всегда заинтересован в повышении заработной платы, а работодатель – в её минимизации, снижении или ограничении. Однако это утверждение является, по крайней мере, некорректным, если не давать более жёстких оценок. Да, действительно, наёмный работник стремится к более высокой заработной плате, но когда возникает альтернатива – "более высокая заработная плата или нестабильная занятость" или "сохранение постоянной (не повышение) заработной платы или стабильная занятость", то, как свидетельствует практика, наёмные работники всё больше отдают предпочтение второму варианту. В то же время нельзя не учитывать и такое обстоятельство, как повышение роли и значимости нематериальных мотивов.

Ещё больше возражений вызывает утверждение о тотальном, однозначном стремлении работодателя к снижению (занижению) заработной платы. На самом деле работодатель заинтересован в другом – в снижении не абсолютных, а относительных показателей, и главный из них – снижение расходов на рабочую силу в расчёте на единицу продукции. Если повышение заработной платы и общих расходов на содержание рабочей силы сопровождается адекватным или ещё более динамичным повышением производительности труда, то смысла снижать заработную плату нет. Должны обратить внимание и на то, что соотношения между ростом заработной платы и производительности труда, которые воспринимались как классические ещё 10–15 лет назад и которые соблюдали работодатели, для новой экономики, функционирующей на постиндустриальных принципах, уже не характерны¹.

Существенным недостатком теории заработной платы, как и в целом теории распределительных отношений, является то, что понятийный аппарат, который должен имманентно отображать сущность и механизмы функционирования и развития этих отношений, рассматривается в значительной мере изолированно, фрагментарно, без надлежащего согласования с процессами развития общественного производства. Такие категории как "вознаграждение за труд", "стоимость рабочей силы", "цена рабочей силы", "заработная плата", "оплата труда" и ряд других нередко рассматриваются как синонимы, что не отвечает действительности и свидетельствует о непонимании многими учёными и практиками глубинных принципов тех категорий и явлений, которые они должны адекватно отражать. Отмеченные выше категории должны рассматриваться в контексте функционирования и развития рынка труда. Но здесь "невспаханное поле" в плане методологии. На сегодня дискуссионным остаётся вопрос о том, что считать объектом купли-продажи на рынке труда. Краеугольным камнем экономической теории является теория стоимости (цены). Впрочем, проблематика формирования

¹ Результаты исследования по этим вопросам освещаются в монографии "Исследования проблем оплаты труда: сравнительный анализ (Украина и страны ЕС)" под редакцией докторов экономических наук А.Колота и Г.Куликова, которая должна выйти в печати в начале 2009 года.

стоимостных характеристик особенного товара, присутствующего на рынке труда, исследована крайне недостаточно, а следовательно, и не может быть прорыва в практике её решения.

Немало проблем методологического характера есть и в области организации заработной платы непосредственно на предприятиях (организациях), которая должна заложить основы современного организационно-экономического механизма взаимосвязи между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру её оплаты по достигнутым (относительно нормы) результатам труда, тарифных условий оплаты труда и согласования между работником и работодателем цены рабочей силы (ставки заработной платы).

В теории и практике распределительных отношений чуть ли не наиболее употребляемым понятием было и остаётся "заработная плата". Категория "заработная плата" является в то же время и чрезвычайно важной, учитывая её место в обеспечении функционирования общественного производства и потребностей работающих, и чрезвычайно сложной с точки зрения механизма формирования. Правомерным будет утверждение, что "изобретение" заработной платы было не менее важным для развития общественного производства и прогресса человечества, чем изобретение, например, колеса или средств передачи энергии на расстояние².

Задолго до того как экономическая теория начала оперировать категориями "стоимость (цена) рабочей силы", распространённым был взгляд на заработную плату как выражение средств существования в натуральной или денежной форме, и самой старой теорией заработной платы принято считать теорию средств существования. Ещё Локк выражал мнение, что заработная плата – это вознаграждение, которое ограничивается исключительно существованием (*a bare subsistence*). По мнению Кантильона, заработок определяется обычным содержанием рабочего. Кене и Тюрго рассматривали заработок как минимум необходимого для жизни, и это крайнее ограничение является, по их мнению, результатом конкуренции рабочих. Эту же мысль разделял и А.Смит, обосновывая её детальным анализом соотношения сил работодателей и рабочих.

Углублённое изложение теории средств существования находим и у Д.Рикардо. С одной стороны, он подробно анализирует соотношение заработной платы с другими составляющими дохода – прибылью, рентой, а с другой – составляющие, которые определяют уровень дохода отдельного работника. Рассматривая природу заработной платы, Д.Рикардо использовал понятие "затраты воспроизводства рабочей силы" и ввёл понятие "рыночная и естественная цена труда". "Как и все другие предметы, которые покупаются и продаются и количество которых может увеличиваться или уменьшаться, труд имеет свою естественную и свою рыночную цену. Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род. Способность рабочего содержать себя и семью так, чтобы количество рабочих не уменьшалось, зависит не от количества денег, которые он получает в виде заработной платы, а от количества еды, предметов жизненной

² См.: Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2005. – С. 12.

необходимости и комфорта, которые стали для него необходимыми из-за привычки покупать за эти деньги..."³. Под рыночной ценой труда Д.Рикардо понимал ту, которая фактически формируется на рынке труда.

Исследование сущности заработной платы и факторов, влияющих на её величину, продолжил Лассаль, сформулировав известный "железный закон". По Лассалю, экономический прогресс проходит мимо рабочих, ничуть не улучшая их положения. "Следствием этого железного и ужасного закона является то, что вы – и поэтому я назвал вас ... классом отверженных – исключены из выгоды производительности, которая повышается благодаря успехам цивилизации, то есть в результате повышения продукта труда, в результате повышенной производительности вашего собственного труда! Для вас всегда – только необходимое для жизни, для предпринимателей всегда всё, что создаётся трудом сверх этого"⁴.

Среди теорий заработной платы, внесших определённый вклад не столько в понимание её сущности, сколько в объяснение причин изменения заработной платы, выделим теории фонда заработной платы, производительности, влияния рабочих профсоюзов.

Теория фонда заработной платы в завершённом виде была сформулирована Дж.Миллем и Мак-Келлоком, а общие её положения разработаны ещё Мальтусом. Сторонники этой теории рассматривали заработную плату как составляющую капитала, которая находится в распоряжении предпринимателя и которая точно определена. Если вычесть из общей суммы капитала, которая ежегодно направляется на производство, часть, предназначенную для приобретения средств производства, то остаток и будет тем "фондом", из которого капиталист только и может выплачивать заработную плату наёмным работникам. Поэтому плата каждого отдельного работника может быть высокой или низкой в зависимости от двух условий: размера фонда, то есть величины капитала, выделяемого капиталистом на выплату заработной платы, и количества работников. Если работники требуют повышения заработной платы, то этого можно добиться только в случае увеличения капитала или уменьшения численности работающих. Остальные средства увеличения заработной платы, а особенно борьба работников с предпринимателями при поддержке профсоюзов, авторами этой теории провозглашались недействительными.

Основным недостатком теории фонда заработной платы было то, что она рассматривала получение работниками заработной платы не как участие в доходе предприятия, а как вычитание из суммы капитала, вложенного в производство, при этом не исследуются ни расходы на воспроизводство рабочей силы, ни результаты производства и возможности капиталиста по увеличению фонда заработной платы.

С глубокими изменениями, происходящими в середине XIX века в технике, технологии производства и повышении производительной силы труда, появляется теория производительности, разработанная Брасеем, Шенгофом, Уоркером и Леруа-Болье. Эта теория быстро стала популярной, прежде всего, потому, что объединяла интересы как предпринима-

³ Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Шедевры мировой экономической мысли. – Петрозаводск, 1993. – Т. 2. – С. 128.

⁴ Цитируется по: Железнов В.Я. Заработная плата. Теория – политика – статистика. – М., 1998. – С. 24.

телей, так и работников. По этой теории капиталист оплачивает труд наёмного работника соответственно ожидаемой от него пользе. Ему выгоднее платить много хорошему работнику, чем мало – плохому. Один из авторов теории производительности Уоркер считал, что при нормальных условиях весь прирост продукта, полученный за счёт повышения производительности труда, должен предоставляться работникам. Но и эта теория не давала ответа на принципиальные вопросы, в частности, почему труд наёмных работников с одинаковыми результатами оплачивается по-разному, чем объясняются отличия в уровнях заработной платы работников разных отраслей промышленности и тому подобные.

Развитие профсоюзного движения, повышение уровня защиты прав и интересов наёмных работников обусловили появление теории влияния профсоюзов на заработную плату. Основной вклад в её развитие внесли Брентано, Гаррисон, Торнтон. Так, Брентано, которому принадлежит первенство в разработке теории, отмечал, что в современном производстве работник выступает как продавец своей рабочей силы. Действуя самостоятельно и не имея других источников дохода, он не может ожидать наиболее благоприятных условий продажи своей рабочей силы, а должен продавать её именно сейчас. Вот почему работники должны создавать свои профсоюзные организации и специальные фонды, позволяющие воздерживаться от предложения рабочего места в то время, когда условия продажи рабочей силы неблагоприятны. Одновременно деятельность профсоюзов должна предусматривать появление особенной силы у рабочих – коллективный характер ведения переговоров с предпринимателем и заключения коллективного договора по условиям продажи рабочей силы.

С середины XIX века начинается новый этап в развитии теории заработной платы. Под влиянием теории марксизма, теории предельной полезности, неоклассической теории равновесия получает распространение взгляд на заработную плату как на форму стоимости (цены) рабочей силы (труды).

Значительный вклад в развитие теории распределительных отношений в целом и заработной платы в частности внесли представители разных экономических школ в прошлом веке. *На фундаменте, заложенном предшественниками, и с позиций настоящего надлежит сформировать современную парадигму распределительных отношений и осуществить её научную проработку.*

Исследование теоретических принципов (природы) основных понятий и категорий в сфере распределительных отношений целесообразно, считает автор, проводить по схеме:

- вознаграждение за труд – заработная плата;
- заработная плата – стоимость (цена) рабочей силы;
- виды реального существования цены рабочей силы на двух уровнях её формирования:
 - а) на первом уровне (внешнем рынке труда) – ставка заработной платы⁵;
 - б) на втором уровне (внутреннем рынке труда) – заработная плата;

⁵ Не следует отождествлять с тарифной ставкой как элементом организации заработной платы. Природа этих категорий разная, в чём можно убедиться из дальнейшего материала.

- формы проявления цены рабочей силы (цена функционирующей рабочей силы, цена рабочей силы, вышедшей из работоспособного возраста, и т. д.);
- трудовой доход и его составляющие;
- компенсационная модель трудовых и совокупных доходов работающих.

Не ставя целью исследовать всю проблематику, вытекающую из предложенной схемы (в пределах одной статьи это практически невозможно. – Авт.), рассмотрим, прежде всего, природу и взаимосвязь базисных в этой сфере категорий.

Для осознания глубинных основ природы заработной платы сначала нужно обратиться к более широкому и исторически более раннему понятию – "вознаграждение за труд" – и рассмотреть его в контексте развития общественного производства в целом и его товарной формы в частности. Следует подчеркнуть, что понятие "заработная плата" появилось значительно позже, чем понятие "работа", "труд", "вознаграждение за труд". Труд является обязательным атрибутом существования человека и общества. Как естественное условие жизни людей труд по своему содержанию является материальным процессом отношения людей к природе, а по характеру – общественным процессом, выражающим взаимоотношения людей в процессе их общего влияния на природу. В процессе труда человек добывает средства для существования, для удовлетворения разнообразных потребностей, которые и представляют собой вознаграждение за труд. Следовательно, понятие "вознаграждение за труд" возникло одновременно с понятием "труд".

Поскольку человек может трудиться только по достижению работоспособного возраста, то определённый период своей жизни он является иждивенцем и живет за счёт труда родителей. Из этого вытекает, что в процессе труда экономически активный человек должен добывать средства (условия) как для своего существования, так и для своих детей. Как биологическое существо человек может трудиться до определённого возраста (до потери работоспособности). Поэтому работоспособный человек в процессе труда должен добывать средства для удовлетворения потребностей не только своих детей, но и родителей, потерявших работоспособность. Таким образом, вознаграждение за труд является воплощением средств (условий), которые работоспособный человек получает в процессе труда и которые должны обеспечить удовлетворение потребностей этого человека и его иждивенцев (детей и родителей в неработоспособном возрасте).

На таких этапах развития человеческой цивилизации, как первобытный строй и натуральное крестьянское хозяйство, вознаграждение за труд осуществлялось исключительно в натуральной форме и определялось объёмом произведённой работником продукции. С появлением товарного производства и такой имманентной ему категории, как выручка от продажи произведённой продукции, у работника появляются новые формы и возможности удовлетворения своих биологических и социальных потребностей. При этом вознаграждение за труд в форме выручки от продажи произведённой продукции начинает постепенно распределяться по двуканальной системе: 1) для удовлетворения потребностей самого работника и его иждивенцев; 2) для производства, поддержания и замены орудий труда.

История развития цивилизации свидетельствует, что на определённом этапе развития товарного производства происходит отделение работника от средств производства, возникновение промышленного капитала и наёмного труда. В обществе появляются две группы, две прослойки – владельцы средств производства и наёмные работники, а товарное производство приобретает сугубо общественный характер с учётом следующего. Во-первых, изменяется целевая направленность производства – наёмный работник начинает производить не для себя, а для других в расчёте на вознаграждение за труд, на условиях, согласованных с владельцем средств производства. При этом расширяются возможности удовлетворения потребностей работника в связи с ростом производительности труда на основе углубления его распределения и кооперации.

Во-вторых, концентрация средств производства у незначительного количества их владельцев способствовала объединению наёмных работников в коллективы, введению форм организации производства и труда, для которых характерными являются чёткая регламентация и высокая интенсивность. При этом создаются условия для повышения производительности труда и расширения возможностей удовлетворения потребностей на основе применения новых технических и организационных достижений.

В конце концов, общественный характер получает не только процесс труда, но и вознаграждение за труд. Создание и устойчивое расширение объёма средств, необходимых для удовлетворения растущих потребностей владельцев средств производства и наёмных работников, приобретает форму вознаграждения за общественно организованный труд, реальным выражением которого является выручка от реализации произведённых товаров и услуг, из которой возмещаются расходы овеществлённого труда, удовлетворяются потребности наёмных работников и членов их семей, а также потребности владельцев средств производства в накоплении капитала, удовлетворении личных потребностей и потребностей своих семей. *Та доля отмеченного выше вознаграждения, которую получает работник в условиях товарного производства, и отчуждение от средств производства и является заработной платой.*

Следовательно, заработная плата – одна из форм более широкого понятия – "вознаграждение за труд". Как экономическое явление заработная плата возникла на определённой стадии развития товарного производства, а именно, когда появился промышленный капитал, а в обществе – владельцы средств производства и наёмные работники. По своему содержанию заработная плата – это получаемое наёмным работником в денежном или натуральном виде вознаграждение для удовлетворения личных потребностей и потребностей членов своей семьи. Справедливо утверждение, что заработная плата – это категория, присущая наёмному труду. В развитие этого утверждения следует акцентировать на следующем. Наёмного работника отличает от другого – раба, ремесленника, крестьянина – то, что, будучи свободным и не имея в собственности средств производства, но владея способностью к труду, он может с этой способностью выходить на рынок труда и предлагать её как товар. Владелец средств производства имеет в распоряжении материальные и финансовые ресурсы и является свободным, однако в отличие от рабовладельцев и помещиков не имеет в собственности работников, а поэтому

предлагает наёмному работнику работу (за определённое вознаграждение) с целью производить пользующиеся спросом товары (услуги), возмещать расходы и получать прибыль.

Ещё раз акцентируем на том, что экономические основы заработной платы как категории товарного производства и формы вознаграждения за труд наёмного работника таковы. Заработная плата представляет собой категорию, которая будет характеризовать отношения, вытекающие из товарного характера рабочей силы и актов её купли-продажи. Рабочая сила выступает как способность работника к труду, как ресурс труда, который характеризуется совокупностью его физических и умственных качеств, позволяющих осуществлять определённую целесообразную деятельность, существует в обществе всегда, но товаром становится при определённых условиях, а именно:

- отчуждении работника от средств производства и продуктов своего труда;
- юридической свободы работника по распоряжению своей рабочей силой;
- возможности владельца средств производства оплатить работу, выполненную наёмным работником;
- невозможности существования работника без отчуждения на определённый срок и на определённых условиях своей рабочей силы.

Рабочей силе, как и другому товару, присущи такие свойства, как полезность (потребительская стоимость) и стоимость (цена). Полезность (потребительская стоимость) рабочей силы заключается в её способности, во-первых, переносить на продукт труда стоимость употреблённых в процессе труда материальных благ и услуг, а во-вторых, добавлять к потенциальному товару (продукту труда) новую стоимость, из которой формируется доход работника (заработная плата) и доход владельца средств производства (прибыль).

Цена рабочей силы, как и любая другая цена, формируется на рынке, а именно, рынке труда⁶. При действии закона спроса и предложения происходит колебание цены рабочей силы вокруг определённой объективной величины, которой является стоимость рабочей силы⁷.

Организационно-экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы представлены на рис. 1.

⁶ Как среди теоретиков, так и практиков до этого времени нет единства в понимании того, что является объектом купли-продажи на специфическом рынке – рынке труда. При этом как объект купли-продажи рассматриваются (как варианты) рабочая сила, труд, услуги рабочей силы (труда), право на использование рабочей силы, некоторые другие интерпретации определённого выше. Автор статьи всё больше склоняется к мысли, что объектом купли-продажи на рынке труда нужно рассматривать рабочую силу как ресурс труда, право на использование которого и его условия закрепляются в соглашении (договоре) между работодателем и наёмным работником. Заметим, что такая точка зрения не противоречит утверждениям тех учёных, которые считают, что объектом купли-продажи на рынке труда выступает право (права) пользования трудовым потенциалом (ресурсом труда).

⁷ Теоретико-методологические основы стоимости и цены рабочей силы нашли отражение в ряде публикаций автора, в т.ч. см.: Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С. 14–19; Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К., 2002. – 337 с.

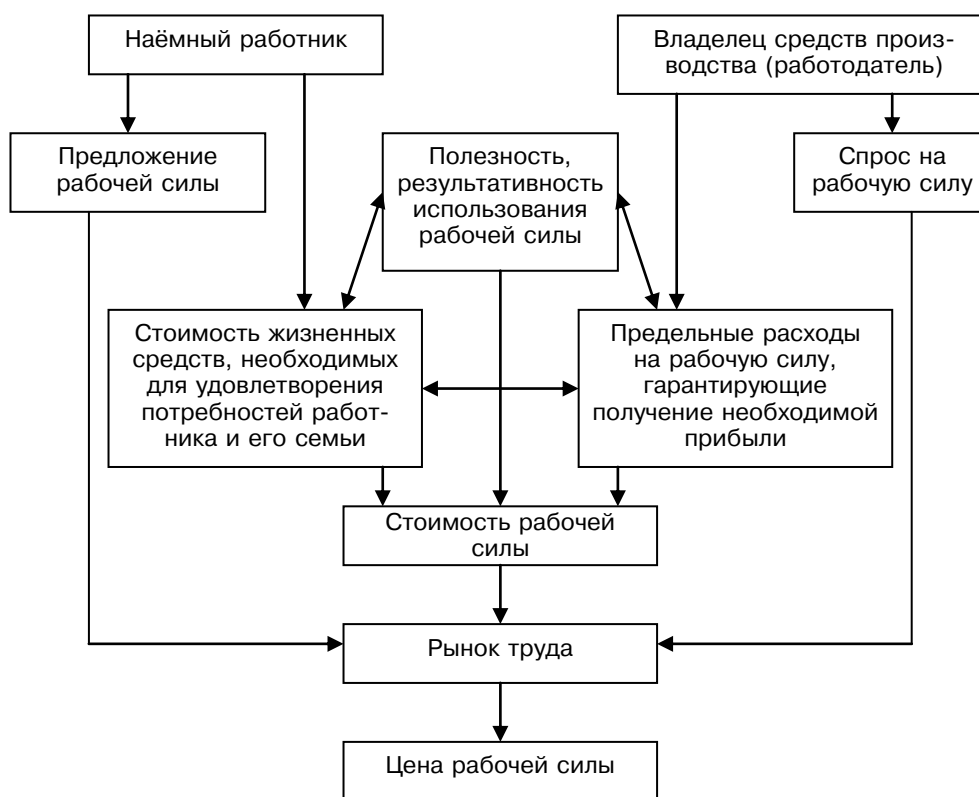


Рисунок 1. Организационно-экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы

Основные субъекты рынка труда – работодатели и наёмные работники – имеют свои критерии определения стоимости рабочей силы. Для работодателя стоимость рабочей силы определяется величиной расходов на рабочую силу, которые он способен понести, при условиях гарантии замещения истраченных средств и предметов труда и получения общественно необходимой величины прибыли на вложенный капитал. Для наёмного работника стоимость его рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы работника и членов его семьи. Состав и стоимость отмеченных выше средств формируется под влиянием многих факторов и обстоятельств.

Не останавливаясь детально на теоретических аспектах формирования стоимости рабочей силы, которые уже проработаны и их результаты представлены в предыдущих публикациях, отметим только, что автор не является сторонником ни трудовой теории стоимости, ни маржинализма.

На наш взгляд, современная теоретическая конструкция природы стоимости должна создаваться на основе сочетания двух составляющих формирования стоимости (ценности) – полезности и общественных расходов, а следовательно, синтеза трудовой теории стоимости и теории маржинализма. Необходимость такого синтеза связана как с потребностью использования их сильных аспектов, так и объективными предпо-

сылками их интеграции. Пока труд действительно выступает как определяющая субстанция для увеличения общественного богатства, трудовая теория стоимости в большей степени объясняет природу стоимости, причину отличий в стоимости конкретных товаров (услуг). Однако по мере того, как значительную роль в увеличении богатства получают менеджмент, маркетинг, интеллектуальные способности человека, нетрудовые факторы, усиливается и роль маржинализма в объяснении природы стоимости.

Относительно товара, являющегося объектом купли-продажи на рынке труда, стоимость, соответствующая его общественной оценке, должна устанавливаться на уровне, который увязывает предельную полезность труда (ценность услуг для покупателя – работодателя) с условиями воспроизводства рабочей силы (с расходами, нужными для воспроизводства рабочей силы). Иначе говоря, в определении стоимости рабочей силы всегда присутствует расходная и результативная составляющая.

Зная условия спроса (полезность) и предложения (расходы), можно определить стоимость рабочей силы. По мнению автора, она является усреднённым эквивалентом жизнеобеспечения типичного представителя ассоциируемой группы людей, объединённых общностью интересов и целей, условий проживания и результатов труда, уровней интеллектуального и культурного развития. При определении стоимости рабочей силы недопустимой будет недооценка как расходов на воспроизводство рабочей силы с учётом из потребностей работников, так и результатов (полезности) услуг. Другими словами, решая проблему формирования стоимости рабочей силы, нельзя игнорировать интересы наёмных работников или работодателей.

Обобщая, нужно заметить, что затраты и результативность – обязательные составляющие определения стоимости рабочей силы. Их постоянное присутствие в формировании параметров этого показателя вытекает из двух объективных обстоятельств: необходимости обеспечения при любых условиях воспроизводства рабочей силы хотя бы на уровне физиологического выживания и объективной потребности иметь конкретные результаты деятельности, а следовательно, источник покрытия расходов на рабочую силу.

Лишь на основе оценки взаимосвязи затрат и результативности можно объяснить отличия в уровнях вознаграждения ассистента и профессора, архивариуса и инструментальщика, двух рабочих одной профессионально-квалификационной группы, один из которых не выполняет, а другой перевыполняет нормы выработки, работников, которые работают в неблагоприятных и обычных условиях труда, исполнительного директора прибыльного и убыточного предприятия и т. п.

Для осознания природы базовых категорий распределительных отношений и всей современной их парадигмы принципиально важно учитывать, в частности, следующее. Купля-продажа рабочей силы осуществляется на рынке труда, а её использование – в процессе труда, то есть в процессе производства материальных и нематериальных благ и услуг. Поэтому правомерно выделять *два уровня взаимоотношений наёмного работника и работодателя* – рынок труда и предприятие (внутренний рынок труда). Подчеркнём, что цена рабочей силы определяется в сфере

обращения ещё до того, как начинается процесс потребления рабочей силы. Купля-продажа рабочей силы на рынке труда происходит с установлением "ставки заработной платы", которая на практике является разновидностью цены рабочей силы. После продажи рабочей силы работодателю принадлежит право на её использование, ему же принадлежат и созданные работниками продукты труда.

Структура ставки заработной платы как цены рабочей силы представлена на рис. 2.

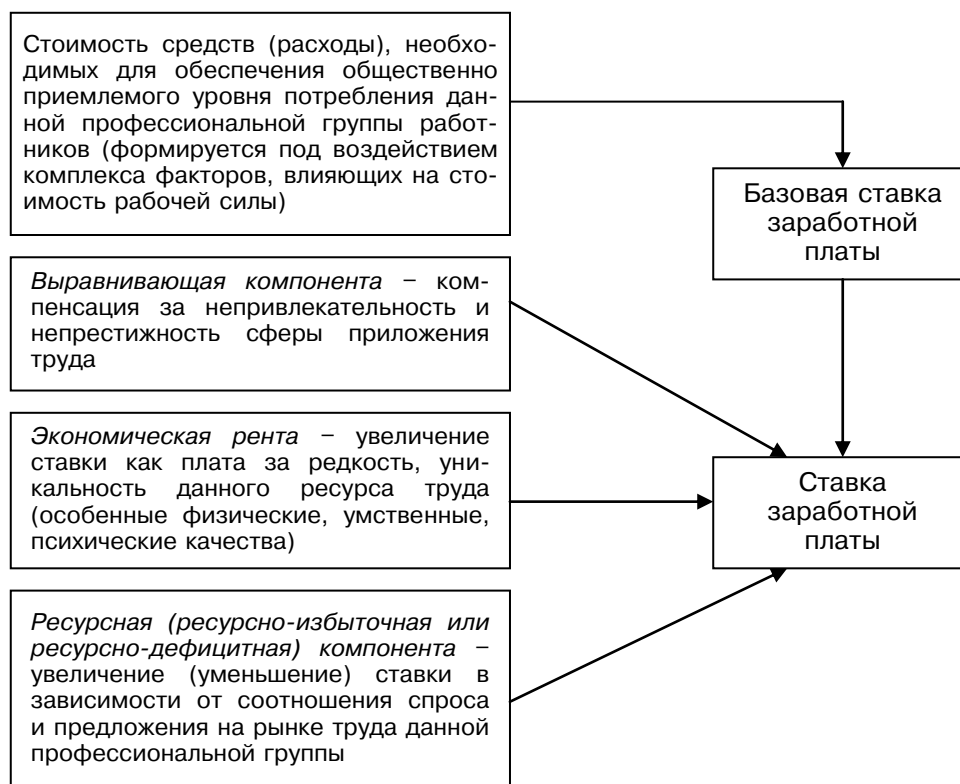


Рисунок 2. Структура ставки заработной платы

Принципиально важным выглядит и такое утверждение: на втором уровне взаимоотношений работника и работодателя – на предприятии (внутреннем рынке труда) – происходит потребление (использование) рабочей силы и оплата этого потребления по выполненной работе и ставке заработной платы. Следовательно, по результатам потребления рабочей силы осуществляется формирование заработной платы. Таким образом, по поводу проданной (отчужденной, переданной в аренду. – Авт.) рабочей силы на первом уровне взаимоотношений между наёмным работником и работодателем в изложенном выше контексте употребляется термин "ставка заработной платы", а в отношении потреблённой рабочей силы – "заработная плата".

Развивая тезис о двух видах реального существования цены рабочей силы (ставки заработной платы и заработной платы [заработка]), акцентируем внимание ещё и на следующем. Рабочая сила – это товар особенного рода и одна из его особенностей заключается в том, что

оплата за любой товар (кроме рабочей силы) осуществляется на рынке до его использования (потребления), тогда как оплата за товар "рабочая сила" происходит после выполнения работы, то есть не на рынке, а после завершения процесса производства. Ставка заработной платы как вид цены рабочей силы, которая определена на *первом* уровне взаимоотношений работодателя и наёмного работника (рынка труда. – Авт.), на *втором* уровне (в процессе производства) нуждается в материализации, осуществляемой на предприятии (на внутреннем рынке труда) с применением организационно-экономического механизма определения заработной платы работающих по найму.

Правомерным является и вывод, что реальное существование двух видов цены рабочей силы связано с тем, что работодатель на первом уровне взаимоотношений с наёмным работником сначала определяет ставку заработной платы как потенциальную плату, исходя из способности работника выполнять определённую работу, а реальная оплата осуществляется после её выполнения.

Виды реального проявления цены рабочей силы схематически представлены на рис. 3.

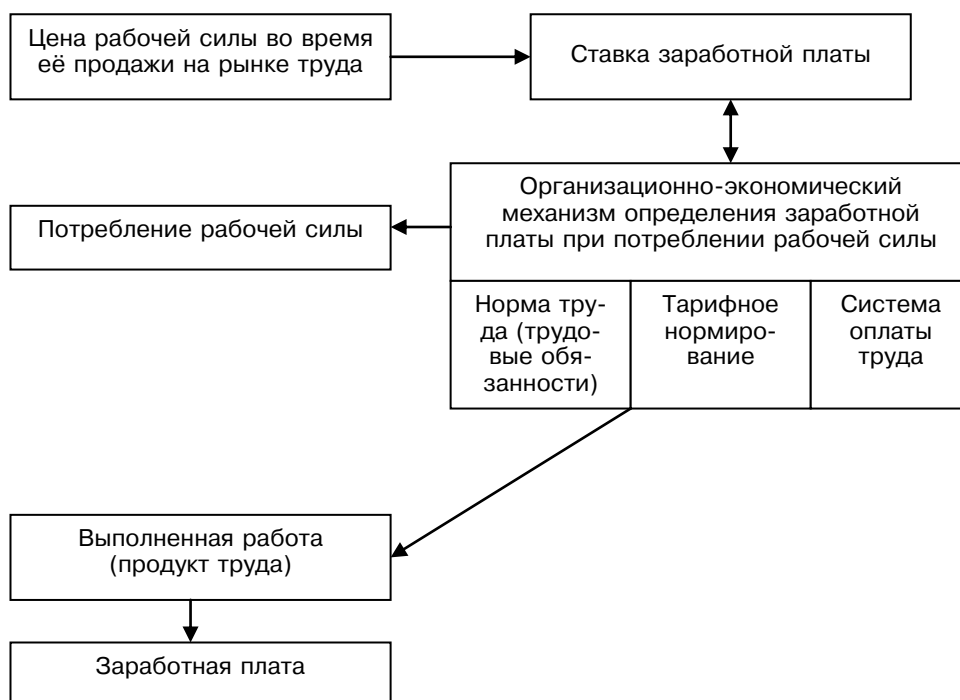


Рисунок 3. Виды реального существования цены рабочей силы

Как уже отмечалось выше, заработная плата как экономическая категория и явление есть продуктом развития товарного производства, а именно той его стадии, когда появился промышленный капитал и наёмный труд. Из теории и практики известно, что с развитием товарного производства и присущих ему отношений происходит трансформация содержания и форм проявления если не всех, то большинства экономических категорий, характеризующих данное производство. Это в полной

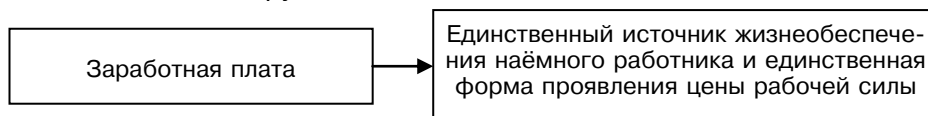
мере касается цены рабочей силы, её форм существования и проявления на тех или иных этапах развития товарного производства. Представленные выше смысловые характеристики понятий "цена рабочей силы", "ставка заработной платы", "заработная плата" и их схематическое изображение касаются товарного производства и наёмного труда вообще и не учитывают особенностей конкретного этапа их развития. Последние связаны с изменением социального уклада общества, условий жизнеобеспечения человека на разных этапах его жизненного цикла.

На первых этапах функционирования товарного производства, основанного на наёмном труде, *вся нагрузка, связанная с жизнеобеспечением человека, возлагалась на заработную плату*. Впоследствии появились разнообразные формы пенсионного страхования и пенсионного обеспечения, и пенсия становится самостоятельным источником существования человека. *Происходит трансформация форм проявления цены рабочей силы*. Последняя начинает существовать уже в двух самостоятельных формах – как заработная плата и как пенсия. При этом первая форма (заработная плата) становится ценой функционирующей рабочей силы, а другая (пенсии) – ценой рабочей силы, вышедшей из работоспособного возраста. Пенсия по своей природе является отложенным вознаграждением за труд в период пребывания работника в работоспособном возрасте, назначением которой является его воспроизводство на стадии жизненного цикла, когда он уже неработоспособный.

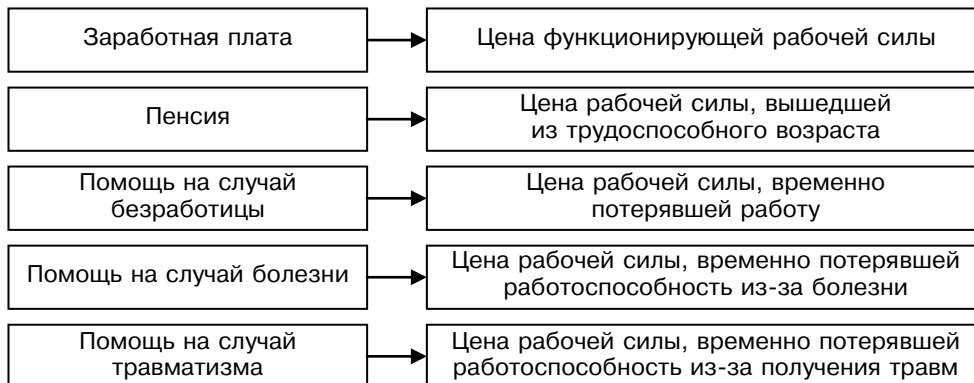
С развитием товарного производства и социально-трудовых отношений происходит очередная трансформация форм проявления цены рабочей силы – появляется потребность в выделении из заработной платы ещё одной составляющей, связанной с обеспечением жизнедеятельности работника в случае потери работы и приобретения статуса безработного. Вводится институт страховых фондов на случай безработицы, которые формируются за счёт отчислений как работодателя, так и работника. Помощь в случае безработицы является также разновидностью, особенной формой цены рабочей силы, формирующейся полностью или частично за счёт уменьшения на определённую величину заработной платы. С развитием отношений между трудом и капиталом появляются новые, самостоятельные источники жизнедеятельности работника как формы цены рабочей силы – помощь на случай болезни, травматизма и другого.

Описанные выше формы проявления цены рабочей силы схематически можно представить таким способом:

1. Первые этапы функционирования товарного производства, основанного на наёмном труде:



2. Следующие (более поздние) этапы функционирования товарного производства, основанного на наёмном труде:



Развивая вышеизложенные положения, отметим, что при всём разнообразии форм цены рабочей силы ведущая роль среди них принадлежит и будет принадлежать заработной плате как единственной форме, которая непосредственно связывает объём жизненных средств, поступающих в распоряжение работника, с его трудом. Именно эта форма цены рабочей силы обеспечивает возможность существования других форм (пенсий, помощи и т. п.), поскольку именно в процессе потребления рабочей силы и производства материальных и нематериальных благ и услуг создаются материальные предпосылки для обеспечения жизнедеятельности человека на всех этапах его жизненного цикла.

Составляющей упорядочения категориального аппарата в сфере распределительных отношений должно стать разграничение понятий "заработная плата" и "оплата труда", чего в большинстве случаев как в экономической литературе, так и на практике не наблюдается. Вместо этого распространена мысль, что названные выше категории являются синонимами, с чем нельзя согласиться. Заработная плата – это экономическая категория, отображающая отношения между владельцем предприятия (или его представителем) и наёмным работником по распределению вновь созданной стоимости (дохода). Для наёмного работника заработная плата – это основная составляющая его трудового дохода, получаемого им в результате реализации способности к труду и который должен обеспечить объективно необходимое воспроизводство рабочей силы. Для владельца средств производства заработная плата – это элемент расходов на производство, включающихся в операционные расходы, а в то же время и главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда.

Заработную плату правомерно рассматривать и как форму экономической реализации права собственности на ресурс труда или как форму дохода от человеческого капитала, носителем которого является наёмный работник.

Что же касается оплаты труда, то она является синонимом не заработной платы, а понятия "организация заработной платы". Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления владельцем (работодателем) выплат работникам за использование их ресурса труда (предоставленные услуги рабочей силы) в соответствии с законами, другими нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудо-

вым договором. Считаем, что именно такое определение понятия "оплата труда" должно быть закреплено в проекте нового Кодекса законов о труде Украины.

Следует акцентировать внимание и на том, что в области распределительных отношений, как свидетельствует практика их формирования и развития, наблюдается расширение спектра категориального аппарата, научных дефиниций. Такое расширение следует воспринимать не как следствие наукотворчества кабинетных работников, а как отражение объективных глубинных процессов, происходящих в отношениях между сторонами и субъектами социально-трудовых отношений по распределению результатов производства и в результате социализации отношений между трудом и капиталом.

Так, в теории и практике распределительных отношений последних лет всё более употребляемым становится понятие "трудовые доходы наёмных работников". Использование последнего вместе с понятием "заработная плата" связано с тем, что выплаты, осуществляемые работодателем наёмным работникам, выступают как в форме платы за работу (заработка, жалования), так и в форме так называемого социального пакета.

Структура совокупного, в том числе трудового, дохода наёмного работника, подана на рис. 4.

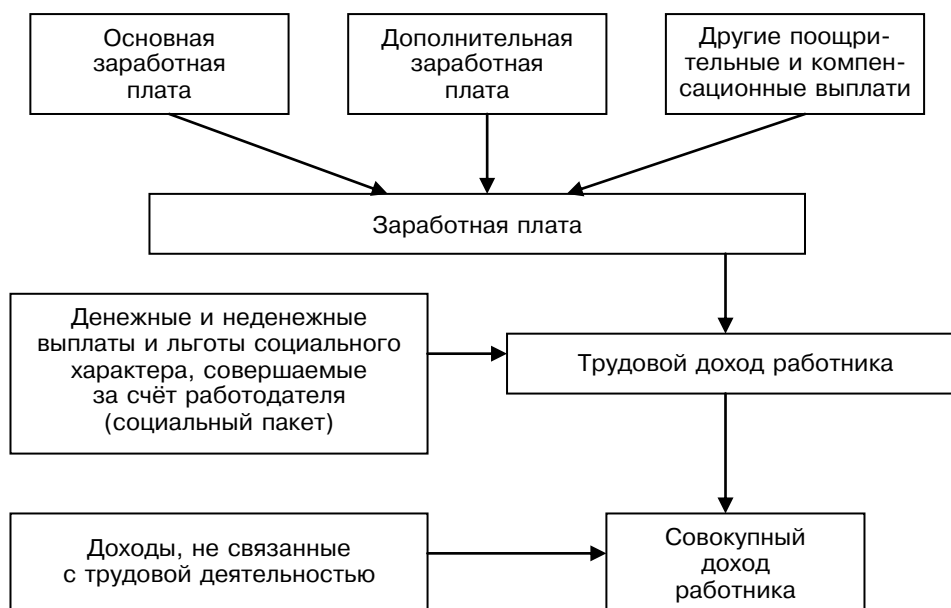


Рисунок 4. Структура совокупного дохода работника

Как свидетельствует отечественный опыт и, особенно, опыт зарубежных стран, часть "социального пакета" в трудовых доходах наёмных работников стремительно повышается, расширяется номенклатура выплат, входящих в него.

В то же время научное сопровождение практики применения выплат, входящих в "социальный пакет", остаётся неудовлетворительным. Достаточно заметить, что в современной литературе отсутствует единое пони-

мание сущности понятия "социальный пакет", его назначения (функций), оценки преимуществ и недостатков. К тому же социальный пакет в одних случаях рассматривается как составляющая трудового дохода (поскольку эти выплаты становятся возможными потому, что человек работает и удовлетворяет потребности работодателя), а в других – как элемент законных нетрудовых доходов. Всё это свидетельствует о низком уровне научной проработки данной компоненты распределительных отношений.

Действительно, что же стоит за практикой внедрения выплат, которые образуют "социальный пакет":

1) попытка более полно задействовать мотивационный потенциал работающих;

2) создать предпосылки для реального ощущения соучастия в достижении высоких конечных результатов деятельности фирмы ("социальный пакет" как плата за соучастие. – Авт.);

3) проявление повышения социальной ответственности бизнеса;

4) реальная попытка поделиться полученными доходами, стремление обеспечить социальную справедливость;

5) попытка выйти из-под регламентации условий оплаты труда, предусмотренных тарифными соглашениями, и реальный способ повышения гибкости политики трудовых доходов;

6) реальный признак размывания прежних механизмов формирования трудовых доходов;

7) симбиоз факторов и обстоятельств, изложенных выше.

Какой бы ни была мотивация работодателя по осуществлению выплат в форме так называемого социального пакета, должны исходить из того, что это прямое или косвенное, открытое или скрытое поощрение, которое дополняет, перекрывает или компенсирует те выплаты, которые традиционно выплачивались в форме заработной платы.

Поскольку чёткой "границы" между природой и функциональным назначением выплат в составе заработной платы и в составе "социального пакета" не существует, в зарубежную практику, а в дальнейшем и отечественную, введено понятие "компенсационный пакет", все составляющие которого также должны работать на оптимизацию отношений между трудом и капиталом. Впрочем, вынуждены констатировать, что методологические аспекты компенсационной модели трудовых доходов в отечественной литературе исследованы крайне недостаточно.

В следующих публикациях автор статьи намерен продолжать освещение актуальных проблем теории распределительных отношений и методологических подходов по их решению. Приглашаю своих коллег-трудовиков активно участвовать в обсуждении проблематики, которая является предметом этой статьи.