

УДК 331.215.1

СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

А.М. Лопарева

Рассмотрена экономическая категория «заработная плата» с двух аспектов: наемного работника и работодателя, указаны противоречия и различные представления о направлениях формирования и укрепления позиций в сфере заработной платы. Выделены возможные пути управления процессом оптимального развития субъектов экономики.

Ключевые слова: заработная плата, рабочая сила, прибавочный продукт, трудовые затраты.

Рабочая сила является одним из основных компонентов производственного процесса. Она соединяет воедино средства и предметы труда (основной и оборотный капиталы).

Если исходить из учения К. Маркса, то заработная плата наемного рабочего представляет собой цену его рабочей силы. При этом рабочий продает капиталисту именно рабочую силу, а не свой труд, который, как любая нетоварная категория, не имеет обоснованно определяемого стоимостного выражения. Более того, введение субъективного стоимостного тождества для различных форм труда не дает никаких оснований для определения и расчета прибавочной стоимости продукта. Поэтому заработная плата выступает «превращенной формой стоимости рабочей силы». В этом всегда была и есть ее экономическая сущность.

Понятие «заработная плата» как экономическая категория имеет два аспекта:

- для наемного работника – элемент дохода;
- для работодателя – элемент купленного ресурса.

Эти противоречия формируют цену единицы товара – ставку заработной платы [3]. Рассмотрим каждый аспект категории «заработная плата» более подробно.

Доход, получаемый в виде заработной платы, необходим для поддержания наемного работника в работоспособном состоянии не только его самого, но и членов его семьи – неотделимой от работника среды его обитания. В этом качестве роль семьи очень велика в экономике любой страны. Семья – это микропредприятие, деятельность которого направлена не только на поддержание работоспособности работников для дальнейшей производственной деятельности, но и для расширенного воспроизводства рабочей силы. Поэтому с точки зрения экономического развития любого обще-

ства необходимо, чтобы заработная плата удовлетворяла насущные потребности любой семьи в жилище, пище, одежде, воспитании и обучении детей, достойном отдыхе, сохранении здоровья и достаточной пенсии по старости, удовлетворении разнообразных культурных и духовных потребностей.

К сожалению, сложившаяся современная модель экономики, которая господствует уже более трех десятилетий на постсоветском пространстве, свидетельствует о том, что ни со стороны государственных органов, ни со стороны работодателей этот вопрос должным образом не только не решается, но даже не рассматривается и не ставится в принципе. В то время как в развитых западных странах эти вопросы давно решены и оформлены в конкретные стандарты, закрепленные законом. В итоге пособие по безработице у них зачастую превышает уровень российской заработной платы по многим отраслям.

Вот некоторые факты, которые подтверждают низкий уровень оплаты труда. По словам Михаила Делягина, российского экономиста и политолога, доктора экономических наук: «В начале 90-х большинство (населения) было нищим, перед и после дефолта – бедным: не до активности. Новое социальное большинство перестало выживать и начало жить: помимо хлеба и зрелищ нужна справедливость, – а государство забыло, что это, и не имеет ресурсов для ее обеспечения (из-за замедления роста ресурсов с 2009 года их нет даже для обеспечения текущих appetитов основных групп влияния!)».

Он приводит следующие цифры (декабрь 2015 года):

- денег не хватает на еду – 9 % россиян;
- денег хватает на еду, но не на одежду – 30 %;
- денег хватает на одежду, но не на товары длительного пользования (ТДП) – 40 %;
- денег хватает на ТДП, но не на автомобиль – 16 %;
- может купить автомобиль – 4 % [5].

К сожалению, активные инфляционные процессы ухудшили эти показатели к сегодняшнему дню.

Значительная дифференциация населения России по доходам в свою очередь дополнительно усугубляет негативные стороны российской экономики и напрямую влияет на отношение людей к труду, его эффективности и интенсивности. Люди работают по принципу «сколько платят, столько и работаем».

На Московском экономическом форуме – 2017 Оксана Дмитриева, член бюджетно-финансового комитета Законодательного собрания Санкт-Петербурга, озвучила следующие цифры: спад розничного товарооборота – 90 %; падение реальной зарплаты – тоже 90 %, то есть минус 10 %, и рост безработицы.

Далее она отмечает: «Мы видим снижение доходов населения. Кстати, первый раз за последние 15 лет, начиная с 2000 года. Это важнейший тормоз экономического роста, поскольку нет платежеспособного спроса. Здесь нужно переходить к индексации того, что нужно делать государству, пенсий и зарплат, как минимум, на инфляцию, плюс 15 %» [7].

Действительно, она затронула важнейший аспект рыночного механизма – закон спроса и предложения. Низкая оплата труда приводит к снижению спроса. Низкий спрос сужает и снижает предложение, что неизбежно приводит к обеднению номенклатуры рынка, стагнации и спаду производства товаров и услуг. Не получая достаточной прибыли, а зачастую и убытки, товаропроизводители вынуждены сокращать объемы своего производства или уходить с рынка. Следовательно, оплата труда, как бы высокомерно-презрительно она не оценивалась бизнес-сообществом, представляет собой важнейший аспект поддержания и роста значительной части отраслей экономики, по крайней мере сфер товаров широкого потребления и услуг. А это не менее 40 % всего экономического потенциала страны.

Рассмотрим аспект категории «заработная плата» с точки зрения работодателя-капиталиста. Действительно, нанимая рабочую силу для производства продукта, он вынужден оплачивать этот ресурс. А так как основная цель бизнеса – получение прибыли, то предприниматели идут на все, чтобы ее увеличить, работая по принципу: «Прибыль любой ценой!». И в первую очередь за счет снижения издержек производства. К сожалению, самым мобильным и ликвидным по сравнению с основным и оборотным капиталом является человеческий, то есть трудовой ресурс. В период кризиса в первую очередь под нож гильотины попадают наемные работники: их либо сокращают, передавая их функции другим работникам, либо переводят на неполный рабочий день или неделю, заставляя выполнять работу в том же объеме.

В современных условиях капиталистами разработана целая система мероприятий, способствующих сокращению затрат поддержания и обеспечения трудовых ресурсов. Работодатели всегда находят способ обходить закон, а государство всегда находит причину оставлять это без серьезных последствий [2].

К наиболее распространенным, почти классическим, способам относятся.

Во-первых, отсутствие, особенно в малом бизнесе, официального оформления работников, следовательно, нет выплат за них страховых взносов. По сути, наемные работники являются бесправными и не могут обратиться за защитой ни в одну инстанцию. Предприниматели цинично заявляют: «Я оформлю тебя официально, но все выплаты ПФР и ФФОМС из твоей заработной платы в 10–20 тыс. руб.». А людям сегодня и сейчас надо кормить и одевать себя и своих детей, иметь жилище, отдыхать в оплачиваемом отпуске, получать деньги за дни болезни.

Во-вторых, на предприятиях среднего и крупного бизнеса выплачивают заработную плату в двух конвертах: белом и сером, соответственно, за серую – нет страховых взносов. Кроме того, серая зарплата зачастую «распывчатая» и носит случайный характер: будут деньги – заплатим, а нет – и суда нет.

Невыплата страховых взносов – причина особой, многоаспектной социальной проблематики, того, что определяется как нищета и люмпен-элемент [4].

В-третьих, не контролируется рабочее время, что приводит еще к одной серьезной проблеме воспроизводства человеческих ресурсов. Рабочее время определяет стоимость рабочей силы, как и всякого другого товара, а так как стоимость рабочей силы не велика, это заставляет людей трудиться на двух-трех рабочих местах.

Опросы показывают, что средняя рабочая неделя работника по найму составляет не менее 47–58 часов. Несколько лет назад РСПП предпринял попытку узаконить 60-часовую рабочую неделю. Интернет-сообщество отреагировало безапелляционно резко: «60-часовая неделя будет означать превращение страны в концлагерь с дармовой рабочей силой» [6]. Подобные эгоистические, непродуманные и недальновидные стремления капитала, могут привести только к скорому износу и выгоранию человеческого ресурса, его быстрому выбытию из производственного процесса и переходу в социально опасные категории населения.

В-четвертых, все на большем количестве предприятий совместительство и работа сверхурочно не считаются переработкой и не влекут обязательную доплату. То же относится и к работе в ночное и вечернее время. Сейчас многие работодатели, чтобы увеличить производительность труда, поступают «по Марксу» – жесткая и абсолютная эксплуатация рабочей силы за счет манипулирования его рабочим временем. Для этого зачастую держится недокомплект работников как повод для интенсификации эксплуатации.

Работодателями повсеместно используется принцип «добровольно-принудительного» понуждения работников к согласию с незаконными действиями: сделать условия работы хуже при такой же зарплате. Выбора не предоставляется: работай или уходи [1].

Итак, сложившиеся противоречия в вопросе заработной платы между наемными работниками и работодателями являются неразрешимыми как по объективным, так и субъективным факторам. Желая получить большую сумму прибыли, бизнес недальновидно идет на снижение своих затрат, в первую очередь, трудовых, сокращая заработную плату. Тем самым урезается платежеспособный спрос, а в скором времени, естественно, и объемы производства.

Нельзя забывать, что рыночная экономика держится исключительно на свободе потребления. Недаром ею провозглашено «общество потребления»: чем больше общество потребляет различных благ, тем богаче оно становится. Это относится ко всем его членам: богатым и малоимущим, работодателям и наемным работникам. И чем быстрее чиновники и бизнес поймут, что прибыль (прибавочная стоимость) должна идти не столько на сверхобогащение 1/10 общества или необоснованное расширение производства товаров группы «А», сколько в первую очередь на удовлетворение запросов наемных работников как фактора социальной и экономической стабильности [5].

К сожалению, практика доказывает, что добровольно это пока не получается. Современная российская экономика страдает от порожденных этой проблематикой противоречий, без разрешения которых никакой экономической рост, а тем более прогресс попросту не возможен.

Библиографический список

1. Варкова, Н.Ю. Качество продукции как важнейший критерий конкурентоспособности организации / Н.Ю. Варкова, О.Ю. Сухова // Закономерности и тенденции формирования системы финансово-кредитных отношений. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2016. – С. 68–70.
2. Журавлев, В.В. Комплексный подход к управлению развитием предприятия / В.В. Журавлев, К.С. Исаева // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 39–41.
3. Лопарева А.М. Экономика организации (предприятия): учебно-методический комплекс / А.М. Лопарева. – М.: ФОРУМ-ИНФРА-М, 2013. – 400 с.
4. Пищулина Е.С. Система социальных льгот и гарантий / Е.С. Пищулина, М.В. Рассохацкая // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 151–153.
5. Санакоева, Д.К. Основные направления улучшения использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / Д.К. Санакоева, Т.А. Караева // Экономика современного общества: актуальные вопросы антикризисного развития: Материалы IV международной научно-практической конференции. – Саратов, 2014. – С. 63–68.
6. Санакоева, Д.К. Проблемы повышения заработной платы в сельском хозяйстве России в современных условиях / Д.К. Санакоева, Т.А. Караева // Экономика и социум. – 2014. – № 4-4 (13). – С. 745–748.
7. Яндиева, М.С. Трудовые ресурсы региона: проблемы и перспективы обеспечения занятости населения сельских территорий / М.С. Яндиева // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 2-2 (67-2). – С. 313–319.
8. Айхель, К.В. Фриланс как новая форма занятости населения на российском рынке труда / К.В. Айхель, Т.А. Худякова, А.А. Юдина // Исследования че-

ловеческого капитала как стратегического ресурса социально-экономического развития: теория, методы, практика: сборник материалов Всероссийской молодежной научной конференции. – 2014. – С. 316–321.

9. Семинар Михаила Делягина «Изменения в экономике. Что делать бизнесу?». – Челябинск, 23.01.2017 г.

10. URL: www.decalog.livejournal.com/406843.html.

11. URL: www.me-forum.ru/experts/materials/что-нужно-для-позитивного-сценария/www.eifgaz.ru/mef-10-16.htm.

К содержанию