

УДК 331

Оплата труда в экономике России

**Мирзагалямова З.Н.**

Кандидат экономических наук, профессор
кафедры экономической теории и управления ресурсами
Казанского национального исследовательского
технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ

Мазитова Р.К.

Доктор экономических наук, профессор
кафедры экономической теории и управления ресурсами
Казанского национального исследовательского технического
университета им. А.Н. Туполева – КАИ

**Хасанов М.И.**

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления в космической отрасли
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

В статье рассматриваются институциональные аспекты противоречий в распределении. Ставка заработной платы выступает результатом взаимодействия участников трудовых отношений. Трудовой контракт как основной документ, регулирующий взаимоотношения сторон, включает в себе возможность оппортунистического поведения как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Представлены инструменты минимизации оппортунистического поведения работодателя и работника. Выявлены объективные факторы деформаций в оплате труда. Определены направления восстановления функций заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, стимулирующая функция, воспроизводственная функция, теория контрактных отношений, виды оппортунизма работника и работодателя, способы преодоления оппортунизма.

Рыночная система хозяйствования и имманентная ей конкуренция открывают новые количественные и качественные возможности роста и совершенствования общественного производства, повышения жизненного уровня населения. Это связано, во-первых, с быстрыми темпами научно-технического прогресса, что обеспечивает достижение качественно нового уровня производительности труда и повышения эффективности общественного производства. Во-вторых, в постиндустриальной

экономике многократно возрастают творческие способности работников, вооруженных современными компетенциями и высокоэффективной техникой.

Реализация возможностей, заложенных в современных производительных силах, требует новых подходов к раскрытию содержания и функций такой ключевой категории, как заработная плата. Результативность производственной деятельности общества предполагает достижение уровня наилучшего использования экономических ресурсов, в том чис-

ле и ресурсов оплаты труда. Экономическая эффективность сферы распределения – сложное понятие, вбирающее в себя процесс рационализации распределения, перераспределения и конечного использования жизненных благ.

Заработная плата выступает формой распределительных отношений. Подходы разных экономических школ к категории «заработная плата» отличаются. Является спорным вопрос о том, является ли заработная плата ценой рабочей силы или стоимостью и ценой труда. На поверхности экономических отношений заработная плата выступает в виде определенного количества денег, уплачиваемых за определенное количество труда. Такая видимость создается по ряду причин:

- труд в течение всего рабочего дня служит основанием для получения заработной платы;
- работник получает заработную плату после того, как совершился процесс труда;
- размер заработной платы изменяется с изменением продолжительности рабочего дня, а также интенсивности труда работника.

В действительности работник продает не труд, а рабочую силу как совокупность физических и духовных способностей к труду. Если бы работник продавал труд, то он должен был бы существовать до этой продажи. Но в этом случае он (труд) воплощался бы в конкретных товарах. Сам работник в этом случае был бы уже не наемным работником, а мелким товаропроизводителем. Предположение, что работник продает труд, выдвигает вопрос о стоимости этого товара. Величина стоимости обычного товара определяется количеством затраченного на его производство общественно необходимого труда. В этом случае определение стоимости труда работника трудом становится нелепым. Труд, являясь внутренней мерой стоимости, сам не может иметь стоимости. Работник продает свою рабочую силу, способность к труду. Но объективно складывается впечатление, что осуществляется купля-продажа самого труда. Отсюда можно заключить, что заработная плата – это превращенная форма стоимости и цены рабочей силы.

На рынке труда покупаются услуги труда. Купля – продажа услуг труда выступает в форме найма свободного работника на определенных условиях, касающихся продолжительности рабочего дня, размера заработной платы, должностных обязанностей и пр. Работодатель на период найма покупает право на использование услуг труда продавца, а не сам труд. Собственником труда продолжает оставаться сам наемный работник. Данное положение разрешает противоречие в теоретических подходах относительно объекта обращения на рынке труда.

Рабочая сила является отражением уровня развития производительных сил и отношений, в которые он вступает с другими агентами производства.

Категория рабочая сила включает в себе прежде всего отношения по поводу воспроизводства рабочей силы, связанные с формированием и развитием способности человека к труду, восстановлением затраченных в процессе труда физических и духовных сил человека, постоянным возобновлением и повышением его профессионально-квалификационного и образовательного уровней, развитием его биологического, духовного и социального потенциала. С этих позиций заработная плата – это инструмент для реализации экономических отношений по воспроизводству рабочей силы. Заработная плата как форма распределительных отношений включает в себе противоречивые экономические интересы работника и работодателя. С точки зрения работника заработная плата – это доход, выполняющий прежде всего воспроизводственную функцию (личное потребление работника и членов его семьи, общеобразовательная и профессиональная подготовка и переподготовка людей). Работник стремится максимизировать условия своего воспроизводства.

С позиций работодателя заработная плата – это элемент издержек производства. Работодатель заинтересован в снижении издержек производства, в эффективном использовании рабочей силы. На первый план у работодателя выдвигается стимулирующая функция заработной платы, функция обеспечения связи между ценой рабочей силы и производительностью его труда. Задача заключается в том, чтобы найти оптимальные формы и механизмы разрешения противоречивых интересов работника и работодателя.

С другой стороны, заработная плата является частью вновь созданной стоимости. Объектом противоречивых экономических интересов работника и работодателя становится количественная пропорция распределения ее между работником и работодателем. Критерием оптимальности такого распределения становится полная реализация воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платой.

Теория факторных доходов утверждает, что все факторы производства равноправны в формировании доходов. Каждый фактор производства формирует свой доход. Рыночное распределение и формирование доходов является справедливым. При этом следует отметить, что собственники факторов производства между собой тесно взаимосвязаны. Функция работодателя заключается в эффективной комбинации всех видов ресурсов для достижения результата. Все субъекты распределительных отношений выступают как равноправные агенты. Основой взаимодействия участников трудовых отношений как субъектов распределения является трудовой контракт. Он заключается на определенный временной лаг, прописывает права и обязанности сторон. Также уравновешивающими силами при формиро-

вании уровня заработной платы выступают: профессиональные союзы, крупный бизнес, государство [1]. Эти институты дополняют механизмы регулирования и преодоления противоречий в системе отношений «работник – работодатель». Соглашения в рамках социального партнерства определяют общие правовые рамки трудовых отношений и дополняют экономические параметры трудового контракта.

Тот факт, что работодатель покупает рабочую силу, услугу труда делает возможным оппортунистическое поведение каждого из участников трудового контракта. Под оппортунизмом понимается такое поведение субъекта распределения, когда он преследует свою выгоду, пренебрегая трудовым контрактом.

Работодатель, не имея достаточно полной информации о работнике, о его возможностях, назначает работнику усредненный, заниженный уровень заработной платы. В данном случае оппортунизм работодателя связан с асимметрией информации (он мало знает о реальных способностях и возможностях человека). Оценка качества рабочей силы для него связана с дополнительными трансакционными издержками, на которые он идти не желает и подстраховывается установлением более низкой, чем требует заявленное качество рабочей силы, ставки заработной платы. Формой проявления оппортунизма работодателя является также несоблюдение условий трудового договора в части условий труда, техники безопасности, сроков его оплаты.

Наемный работник обладает большей информацией, чем работодатель относительно своих возможностей трудиться. Здесь налицо тоже асимметрия информации. Функции контроля за трудом работника обеспечиваются системой показателей, разработанных на предприятии. В основе этих показателей лежат нормы выработки, нормы времени относительно использования ресурсов, т.е. на предприятии функционирует формализованная система показателей для оценки труда каждого работника. Более детальный контроль за трудом работника, учитывающий его индивидуальные большие возможности, предполагает рост трансакционных издержек на осуществление подобного контроля.

Формализованная система показателей труда не может быть разработана таким образом, чтобы проконтролировать максимально возможную эффективность труда работника, в определенном смысле формализованная система показателей – это усредненная система.

Трудовой контракт должен минимизировать возможности оппортунистического поведения как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

Нам представляется правомерным создание институциональной среды, способствующей соблюдению законов распределительных отношений, предотвращению оппортунистического поведения

субъектов распределения. К элементам этой институциональной среды относятся корпоративная культура, которая формирует исходные положения, правила и установки в сфере трудовых отношений. Сформулированные принципы, правила, установки должны быть институционализированы на предприятии посредством введения их в соответствующие нормативно-правовые акты и неформальные нормы, регулирующие распределительные отношения. Эти нормы должны охватывать отношения между всеми субъектами распределения, все уровни управления. Мотивационная система персонала, управление внутриорганизационным движением персонала, система продвижения по службе, совершенствование методик оценки деятельности персонала, его аттестации и др. – все это элементы институциональной среды реализации распределительных отношений на уровне предприятия.

В условиях построения в России социально-рыночной экономики по образцу западных стран возможны заимствования и трансплантация институтов, показавших свою эффективность в тех условиях. Существует два подхода в заимствовании и трансплантации зарубежных институтов: телеологический и генетический. В практике хозяйственной деятельности очень часто применяется телеологический подход, когда зарубежный институт автоматически насаждается на российскую почву. Между тем генетический подход предполагает адаптацию института к российским условиям.

Качественные и количественные характеристики заработной платы, как элемента экономической системы, должны соответствовать выполнению заданных ему функций. Между всеми функциями заработной платы существует тесная взаимосвязь. Если заработная плата не выполняет воспроизводственной функции, стимулирующая функция тоже нарушается. В этом случае работник заинтересован не в повышении результативности неадекватно оплачиваемого труда, а нахождении возможностей для улучшения своего материального положения.

Величина заработной платы является фактором и мерилем человеческого капитала [2]. Рыночная экономика основную тяжесть всех расходов по воспроизводству работника, формированию человеческого капитала перекладывает на самого работника. Но если его рассматривать как необходимый и незаменимый ресурс, без использования которого невозможно получить результат, бизнес должен вкладывать в работника, заботиться о его воспроизводстве [3; 4].

Однако общая неэффективная политика государственного управления экономическими процессами не дает бизнесу осуществлять финансирование воспроизводства работника. Более 70 % процентов налоговых доходов бюджетов всех уровней прямо или косвенно связано со средствами предприятия на оплату труда. Такая налоговая нагрузка угнетает

ет бизнес и сдерживает рост заработной платы, искусственно увеличивает затраты на производство отечественной продукции, снижая ее конкурентоспособность.

Роль государства в распределении сводится к двум моментам: обеспечению воспроизводства работника на минимальном уровне и исправлению «провалов рынка» в реализации рабочей силы. Исходя из этого, рассмотрим количественные характеристики заработной платы на основании данных официальной статистики. В третьем квартале 2018 г. средняя величина прожиточного минимума установлена в размере 9889 руб., для граждан в трудоспособном возрасте – 10678 руб., для детей – в размере 9668 руб., а для граждан, находящихся на пенсии, – 8136 руб. [5].

В структуре прожиточного минимума (рис. 1) доля продуктов питания по всему населению составляет 46,8 %, трудоспособному – 44,6 %, пенсионерам – 50,2 %, детям – 50,1 %. Минимальная оплата труда с 01.05.2018 г. составляет 11163 руб., что покрывает величину прожиточного минимума по категориям населения. При этом стоимость минимального набора продуктов питания в октябре 2018 г. в РФ составила 3833,19 руб. в месяц на одного человека [6]. Установленная минимальная оплата труда обеспечивает простое воспроизводство работников. Минимальная оплата труда к уровню прожиточного минимума составляет 112,9 %.

Начисленная средняя заработная плата в июле 2018 г. в РФ составляет 42 413 руб. в месяц, или более 4 минимальных потребительских бюджетов [7]. Однако это средние показатели. По данным официальной статистики в 2017 г. численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в целом по России составляет 13,2 % [8].

Деформации в оплате труда надо искать не только в качестве исполнения контрактных отношений между работником и работодателем. Распределение не может отрываться от результатов общественного

производства. Распределить можно только то, что произведено. Распределение выступает моментом самого производства. Распределению произведенных благ предшествует распределение факторов производства, формирование технико-технологических условий производства. По крайней мере можно выделить две группы факторов деформации распределительных отношений. Первая – макроэкономические факторы, определяющие результативность общественного производства, размер «общественного пирога», подлежащего распределению в виде факторных доходов, в т.ч. заработной платы. Это природно-климатический, географический факторы, неравномерность развития территорий, цикличность экономического развития, технико-технологический уровень производства, нарушение пропорций между потреблением и накоплением, диспропорции в источниках финансирования экономического роста и др.

Вторую группу составляют факторы, связанные с отклонениями в поведении людей, принятым субъектами распределительных отношений неоптимальных решений, оппортунизмом в их поведении, институциональными ловушками, искажением общественных ценностей, непрозрачностью финансовых потоков.

Деформации в оплате труда, низкий ее уровень искажают конъюнктуру рынка труда. Категории населения с низкими доходами в поисках дополнительной заработной платы увеличивают предложение труда, что препятствует повышению рыночной цены рабочей силы. Все это приводит к тому, что снижается качество рабочей силы, обеспечивается поддержание низкого уровня заработной платы, сохраняется довольно высокий уровень безработицы (на начало 2018 г. число безработных составило: 3918 тыс. чел. или 5,2 % экономически активного населения), происходит отток из страны высококвалифицированных и перспективных кадров, не желающих мириться с низкими заработками [9].

Проблемы оплаты труда нельзя рассматривать

в отрыве от других аспектов экономической деятельности [10]. Регион, отрасль, предприятие вносят определенный вклад в формирование уровня заработной платы. Ключевыми факторами повышения уровня заработной платы являются доступность новых технологий, уровень их усвоения предприятием, инвестиционно-инновационная деятельность – все то, что влияет на производительность труда, приращение вновь созданной стоимости как основы увеличения потребления и накопления.

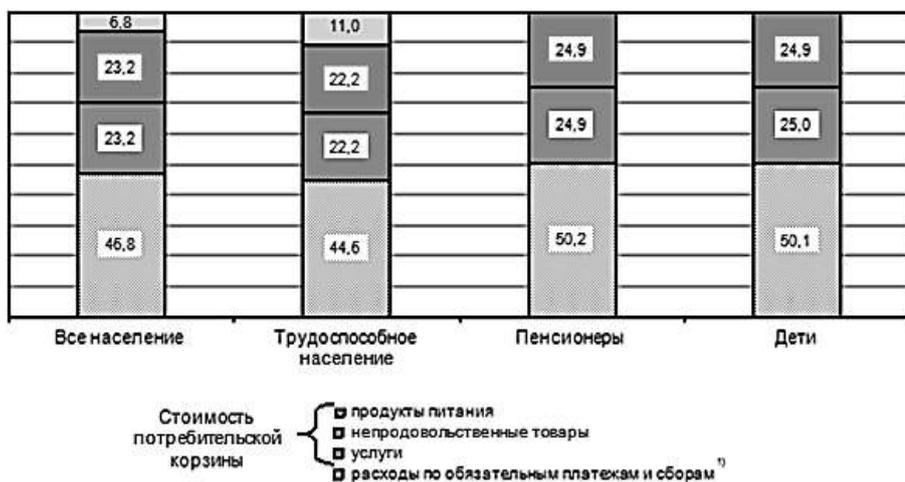


Рис. 1. Структура величины прожиточного минимума по группам населения во II квартал 2018 г., %

Литература:

1. Прожиточный минимум, как узаконенная бедность. – URL: <https://pbs990.livejournal.com/5556966.html>
2. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/DBInet.cgi>
3. Современный предприниматель. Средняя зарплата в России 2018. – URL: <https://spmag.ru/articles/srednyaya-zarplata-v-rossii-2018>
4. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru/>
5. Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/36.htm
6. Khasanova A.Sh., Mirzagalyamova Z.N., Minlibaev A.D. About certain trends of investment activities and measures for strengthening of investment activity in Russia // *Austrian Journal of Humanities and Social Sciences*. – 2017. – № 3-4. – P. 187-196.
7. Мазитова Р.К., Мирзагалямова З.Н. Институциональные условия реализации социальной справедливости в распределительных отношениях // *Вестник экономики права и социологии*. – 2016. – № 4. – С. 45-50.
8. Мирзагалямова З.Н. Инновационные доходы в системе распределительных отношений // *Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева*. – 2013. – № 2 (70). – Вып. 2. – С. 264-269.
9. Мазитова Р.К., Мирзагалямова З.Н. Методологические подходы к исследованию инновационного дохода // *Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева*. – 2014. – № 1. – С. 168-174.
10. Мирзагалямова З.Н., Хасанова А.Ш. К вопросу об институциональных основах формирования человеческого капитала в постиндустриальной экономике // *Вестник экономики права и социологии*. – 2017. – № 4. – С. 84-89.

Remuneration of Labor in Russian Economy***Z.N. Mirzagalyamova, R.K. Mazitova******Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev – KAI******M.I. Khasanov******Lomonosov Moscow State University***

The paper dwells upon the institutional aspects of disparities in distribution. Salary rates are a result of interaction of participants in labor relations. The labour contract as the main document regulating relationship of the parties contains a possibility of opportunistic behavior, both on the part of an employer, and on the part of a worker. The authors reveal the instruments of minimization of employer and employee's opportunistic behaviour, outline objective factors of deformations in remuneration and identify the ways of functional recovery of the salary.

Key words: salary, stimulating function, reproduction function, the theory of the contract relations, types of opportunism of an employee and an employer, ways of overcoming opportunism.

