

УДК 331.21

*Абдуллоева Хабиба Рузибоевна
старший преподаватель
кафедры отраслевой экономики
ПИТТУХ им. акад. М. Осими
г.Худжанд, Республика Таджикистан*

*Джураева Нилуфар Аминджоновна
студентка 4 курса
ПИТТУХ им. акад. М. Осими
г.Худжанд, Республика Таджикистан*

РАЗВИТИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЙ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Аннотация: В данной статье систематизированы теории заработной платы. С учетом выводов этих теорий, а также институционального подхода, определено значение заработной платы для различных субъектов трудовых отношений как работника, работодателя и государства. Для уточнения категории «заработная плата» сгруппированы существующие подходы к ее определению. В результате уточнено определение заработной платы как экономической категории, отражающей интересы работников, заработная плата как цена труда; работодателей, заработная плата как часть издержек предпринимателя; государства, проведение государственной политики в области оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, теории заработной платы, функции заработной платы.

*Abdulloeva Habiba Ruziboevna
senior lecturer in the
Department of industrial economics
PITTU by name acad. M.S. Osimi
Khujand, Republic of Tajikistan*

*Juraeva Nilufar Aminjonovna
4 year student
PITTUH them. acad. M. Osimi
Khujand, Republic of Tajikistan,*

DEVELOPMENT OF THEORETICAL APPROACHES TO DEFINING THE CONCEPTS OF WAGES

Abstract: This article systematizes the theory of wages. Taking into account the conclusions of these theories, as well as the institutional approach, the value of wages for various subjects of labor relations as an employee, employer and state is determined. To clarify the category of “wages” existing approaches to its definition are grouped. As a result, the definition of wages as an economic category reflecting the interests of workers has been clarified, wages as the price of labor; employers, wages as part of the entrepreneur's costs; state, pursuing state policy in the field of remuneration.

Keywords: salary, wage, wage theory, wage function.

В современных условиях развития рыночных отношений роль и значение заработной платы как мощного стимула к труду постоянно возрастает, и заработная плата рассматривается как цена, выплачиваемая работнику за использование его труда.

Исследованию заработной платы посвящено большое количество научных трудов. В разработке авторского подхода к исследованию заработной платы важную роль сыграли методологические предпосылки, предложенные У. Петти, А. Смитом, Д. Рикардо, Дж. М. Кейнсом, Дж. Б. Кларком, Г. С. Беккером, а также современными экономистами, широко исследовавшими тему оплаты труда: А. Г. Аганбегяном, Л. И. Абалкиным, В. Н. Бобковым, Н. А. Волгиным, Б. М. Сухаревским, Ю. П. Кокиным [10].

Категорию «заработная плата» как основную часть дохода наемного работника, включает компенсацию, социальные выплаты, вознаграждение и другие меры стимулирования и мотивации, включая доходы от собственности в виде финансового и другого участия.

Заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества,

качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В своей работе А.И. Адова пишет: «Мы считаем, что заработная плата и оплата труда не являются синонимами: заработная плата — это сумма выплат, причитающаяся работнику, а оплата труда отражает процесс и результат этих выплат» [1].

Теории заработной платы были развиты экономистами в течение более чем двух столетий. Свой вклад в развитие теорий заработной платы внесли и представители других научных дисциплин, такие как философы, социологи и психологи. Можно предложить классификацию существующих теорий заработной платы с учетом их значения для обоснования государственного управления оплатой труда.

Первая группа может быть названа социологическими теориями заработной платы. Это теория справедливой заработной платы Ф. Аквинского и теория справедливости Дж. Адамса. Государственное вмешательство становится необходимым при возникновении нарушений в работе рыночного или конкурентного механизма.

Наиболее многочисленна вторая группа теорий — экономические теории заработной платы. Это классическая теория заработной платы А. Смита, теория общего уровня денежной заработной платы Дж. М. Кейнса, теория минимума средств к существованию (У. Петти, А. Ж. Тюрго, Т. Мальтуса и Д. Рикардо), теория фонда заработной платы Дж. С. Милля, теория прибавочной стоимости К. Маркса, теория эффективной заработной платы, теория покупательной способности и др.

С позиции государственного регулирования оплаты труда, экономические теории позволяют обосновать государственную политику в данной сфере, необходимость установления минимальной заработной платы в целях обеспечения воспроизводства человеческих ресурсов, уровень и структуру инвестиций в человеческий капитал, необходимость

содействия трудоустройству и поиску работы. Экономические теории заработной платы позволяют выработать разные методы регулирования заработной платы и доходов населения, исходя из признания активной роли государства в распределительных процессах.

Третья группа теорий заработной платы может быть названа социально-экономическими теориями. В рамках социально-экономических теорий проблемы формирования и регулирования заработной платы рассматриваются с учетом сложного взаимодействия экономических и социальных процессов. К социальным факторам развития рынка труда относят право, этику, деятельность профсоюзов и государственных учреждений. Очень важно, что влияние стратегических выборов и внешних факторов исследуется на всех уровнях социально-трудовых (индустриальных) отношений.

С усилением конкуренции появились современные трудовые теории, в которых заработная плата оказалась в значительной мере подвержена влиянию спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Эти теории показали, как трудовые рынки определяют заработную плату. Однако с практической точки зрения, спрос и предложение на рабочую силу является, конечно, основным фактором, влияющим на определение заработной платы.

На уровень заработной платы оказывают влияние институты и институциональные факторы. Школа индустриальных отношений или институциональный подход к теории заработной платы использует много переменных: политических, психологических, социальных и этических, как и экономических, которые влияют на установление заработной платы.

Согласно выводам теорий заработной платы, в том числе экономических, социально-экономических и институциональных теорий, заработная плата представляет собой фонд жизненных средств, который формируется в результате взаимодействия трех главных участников на

рынке труд, представляемых работниками, работодателями и правительством (рис.1).

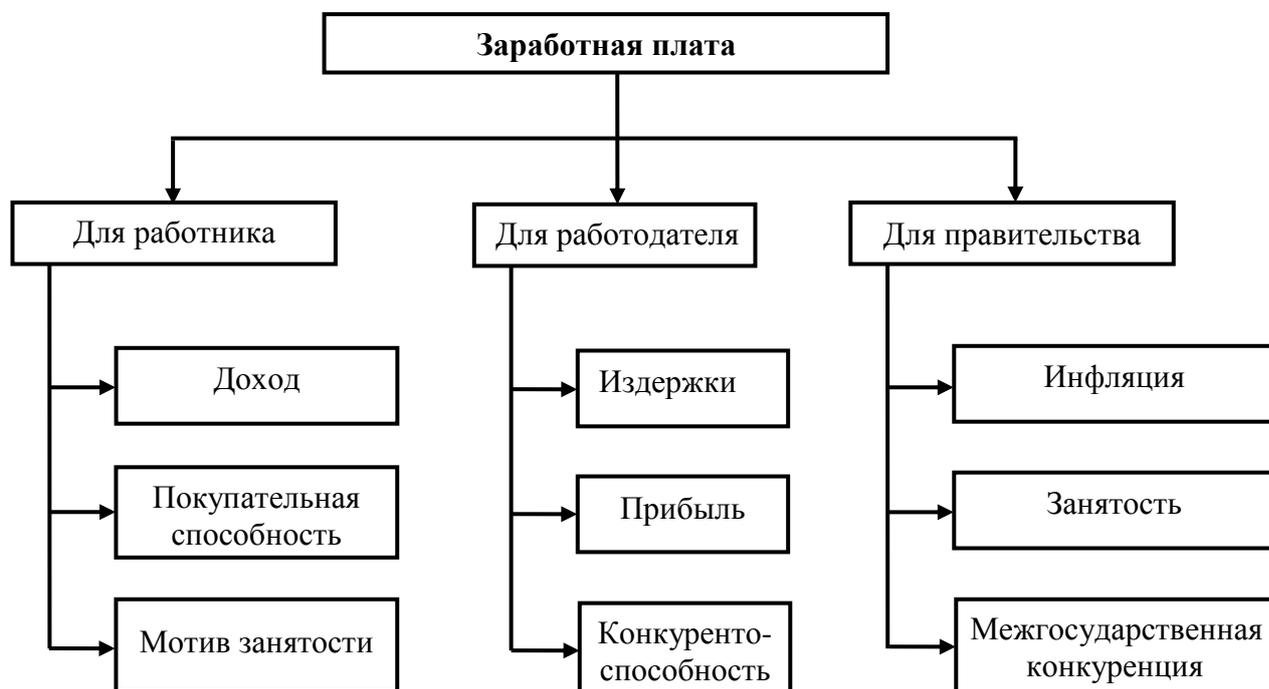


Рис 1. Значение заработной платы для субъектов трудовых отношений

С одной стороны, заработная плата — это доход работников, необходимый для воспроизводства рабочей силы, покупательная способность и мотив их занятости, с другой стороны, это и предельные издержки предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли в условиях конкуренции. Но с третьей стороны, в управлении оплатой труда заинтересовано государство, так как быстрый рост заработной платы может служить одной из причин инфляции и высокой безработицы, а сдерживание ее роста может привести к неконкурентоспособности страны. Поэтому заработная плата одновременно выступает и как основной доход наемного работника, и как расходы работодателя, что предполагает разнонаправленность интересов сторон трудовых отношений и необходимость их согласования.

Несмотря на то, что у экономической категории «заработная плата»

большой исторический стаж, до сих пор нет единого подхода к определению ее сущности. Существующие подходы к определению категории «заработная плата» можно сгруппировать следующим образом:

- подход к определению экономической категории «заработная плата» как цены труда или цены рабочей силы;
- подход к определению экономической категории «заработная плата» как части дохода или фонда жизненных средств;
- подход, связанный с функциями, которые свойственны заработной плате.

Подход к определению экономической категории «заработная плата» как цены труда или рабочей силы берет начало с А. Смита и Д. Рикардо. Они полагали, что труд является товаром и имеет естественную цену, которая определяется издержками производства в виде стоимости жизненных средств, необходимых работнику и его семье.

В настоящее время некоторые исследователи, в том числе Р.Дж. Эренберг и Р.С. Смит [13], В. А. Павленков [6], А.Л. Жуков [3], А.И. Рофе [8] также считают что, труд является товаром и трудовые услуги представляют собою объект купли-продажи на рынке труда. Многие исследователи, в том числе Л.А. Костин [4], В.И. Плакся [7], Р.А. Яковлев [12], М.А. Винокуров и Н. А. Горелов [11], А.А. Федченко и Ю.Г. Одегов [9], а также ряд других авторов считают, что товаром является рабочая сила или способность к труду.

Н.А. Волгин, рассматривая заработную плату, пишет: «Видимо, выбрать одно из двух определений заработной платы — цены труда или рабочей силы — невозможно и некорректно для отвлеченной конкретной ситуации. Определять выбор будут самые разнообразные факторы и условия» [2].

Второй подход к определению экономической категории «заработная плата» как части дохода или фонда жизненных средств работников

довольно распространен и Н.А. Волгин дал следующее определение заработной платы: «Заработная плата как цена труда или рабочей силы — это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемых между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда» [2].

Наиболее адекватным можно считать определение, представленное В. В. Адамчуком, Ю. П. Кокиным и Р. А. Яковлевым: «Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства» [12].

В рамках третьего подхода экономическая сущность заработной платы определяется через ее функции, как минимум, воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей. С функциями заработной платы связывают и принципы ее реализации [5]. Сравнительный анализ существующих классификаций позволяет заключить, что часть функций относятся к заработной плате как цене трудовой услуги, а другая часть функций связана со структурным построением заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая и социальная функции).

Следовательно, подход, согласно которому заработная плата - это вознаграждение за труд, прямо связан со стимулирующей функцией заработной платы, а выплаты социального характера связаны с социальной функцией заработной платы.

По нашему мнению, подход к определению заработной платы, связанный с ее функциями, очень важен в теоретическом и методологическом отношении. Используя этот подход, можно дать

определение заработной платы, которое связано со всеми функциями структурного построения заработной платы.

Рассматривая экономическое содержание «заработной платы» с позиции работодателей и работников, можно предложить следующее определение: заработная плата (как цена труда или рабочей силы) есть доходы наемных работников и менеджеров предприятий и организаций, которые одновременно являются одним из элементов издержек производства и частью дохода предпринимателя и зависят от индивидуальных и коллективных результатов труда и макроэкономической ситуации, а также от социально-экономических факторов, таких как уровень образования, квалификации и способностей, порядок и условия найма и ротации рабочей силы, форма собственности предприятия, вид применяемых социальных поддержек и ряд других факторов.

Следует подчеркнуть, что данное определение, с одной стороны, позволяет предприятиям и организациям рассматривать заработную плату как цену труда или рабочей силы, а с другой стороны, обуславливает необходимость поддержки рыночного саморегулирования и проведения государственной политики, призванной создавать благоприятные макроэкономические условия и возможности для развития конкурентной и социально-ориентированной рыночной экономики и содействовать формированию здоровых коллективных и индивидуальных трудовых отношений и адекватной институциональной среды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Адова И.Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации / И.Б. Адова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. - 2010. - № 2 (10). – С. 30–41.

2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. - М.: Экзамен, 2003. - 224 с.
3. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие / А.Л. Жуков. - М.: МИК, 2002. - 335 с.
4. Костин Л.А. Российский рынок труда: Вопросы теории, истории, практики / Л.А. Костин. — М.: Профсоюзы и экономика, 1998. - 296 с.
5. Озерникова Т. Г. Зависимость результата работы от материальной мотивации работника / Т. Г. Озерникова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2008. - № 12. - С. 33-40.
6. Павленков В. А. Рынок труда / В. А. Павленков. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 364 с.
7. Плакся В. И. Рынок труда и безработица: вопросы теории, методологии, государственного регулирования: дис. д-ра экон. наук / В.И. Плакся. - М., 1996. - 390 с.
8. Рофе А.И. Экономика труда : учеб. / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.
9. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: учеб. пособие / А. А. Федченко, Ю.Г. Одегов. - М.: Дашков и Ко, 2004. - 552 с.
10. Экономика труда: учеб. / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. — М.: Юристъ, 2003. - 592 с.
11. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. — СПб.: Питер, 2004. — 232 с.
12. Экономика труда: учеб. / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев, под ред. В.В. Адамчука. - М.: Финстатинформ, 1999. - 151 с.
13. Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит; пер. с англ. под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина. - М.: Изд-во МГУ, 1996. - 800 с.