

УДК 331.2

ОПЛАТА ТРУДА В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА

*Долинина Т. Н., зав. кафедрой статистики, бухгалтерского учета,
анализа и аудита, УО «БГТУ»,
г. Минск, Республика Беларусь*

Трансформация экономики Республики Беларусь, ее интеграция в мировую экономику, необходимость интенсификации инновационных процессов выдвигают новые требования к использованию такого экономического инструмента, как заработная плата. Вместе с тем ситуация, сложившаяся в отечественной экономике в сфере оплаты труда, свидетельствует о неэффективной реализации основных функций заработной платы в важнейших сферах жизнедеятельности и ее деградации платы как инструмента активной экономической политики и фактора экономического роста. Эти обстоятельства требуют осмысления происходящих в обществе процессов, связанных с оплатой труда, что вызывает необходимость обращения к ее теоретико-методологическим основам.

Методологические подходы. В теории и практике распределительных отношений заработная плата была и остается наиболее употребляемой категорией, используемой применительно к лицам, работающим по найму. Эта категория является чрезвычайно важной, учитывая ее роль в функционировании общественного производства и жизнедеятельности общества в целом, и чрезвычайно сложной с точки зрения механизма ее формирования. Вместе с тем в научной и учебной литературе до сих пор отсутствует консолидированная позиция во взглядах на социально-экономическую сущность заработной платы, ее факторы и функции. В этой связи автор настоящей статьи также обратился к изучению этой категории, используя при этом следующие методологические подходы, обусловившие необходимость выполнения соответствующих этапов исследования [1, с. 56-64]:

1) *эволюционно-исторический подход* – выполнение ретроспективного анализа концепций и теорий заработной платы с тем, чтобы проследить историю экономической мысли, в частности, эволюцию теоретических представлений о месте и роли заработной платы в воспроизводственном процессе, понять логику ее развития, осмыслить ее функции и факторы;

2) *функциональный подход* – рассмотрение сущности заработной платы сквозь призму выполняемых ею функций, с помощью которых не только выражается содержание заработной платы, но и возникает определенная упорядоченность в ее понимании и описании, что создает благоприятные возможности для умелого использования функций заработной платы и соотнесения мер по регулированию заработной платы с объективными потребностями общества;

3) *факторный подход* – уровень заработной платы определяется комплексом влияющих на нее социальных и экономических факторов, знание которых является базой построения рациональных моделей оплаты труда, обеспечивающих эффективное выполнение ее функций;

4) *моделирование оплаты труда* подытожило результаты исследований, полученных вследствие реализации предыдущих подходов, и предполагало построение модели оплаты труда в воспроизводственном процессе, отображающей существующие в этой сфере функционально-факторные взаимосвязи.

Результаты исследования. Национальная экономика – система общественного воспроизводства страны (совокупность воспроизводственных процессов производства, распределения, перераспределения и использования экономического продукта). Заработная плата, будучи *многофакторной* и *многофункциональной* категорией, связана с рядом воспроизводственных процессов. Очевидна закономерность, заключающаяся в том, что во взаимодействии с другими экономическими переменными заработная плата выступает как *результатирующей величиной, так и исходным аргументом*, существенно влияя на многие экономические процессы как на макро-, так и на микроуровне.

Изменяясь в отдельной организации и для отдельного работника, заработная плата имеет весьма существенное обратное влияние на факторы, ставшие причиной такого изменения, в частности на трудоспособность работника, условия и производительность труда, результаты деятельности организации и др. Заработная плата, сложившаяся под влиянием различных факторов, оказывает значимое влияние на условия жизнедеятельности всего населения, изменение уровня научно-

технического развития страны, внешней и внутренней экономической конъюнктуры, институциональных основ, которые, в свою очередь, определяя социально-экономическую среду существования и организации и работника, влияют на условия хозяйствования, эффективность использования человеческого капитала, формирование других факторов, определяющих уровень заработной платы.

Таким образом, заработная плата, взаимодействуя с различными экономическими процессами и явлениями, играет важную роль в системе общественного воспроизводства. Для уточнения этой роли построим теоретическую модель, характеризующую это взаимодействие.

Пожалуй, самой популярной моделью в экономической теории является модель воспроизводственного процесса, отображающая экономический кругооборот ресурсов, продукта и дохода в виде последовательной цепи взаимосвязей. Постоянно возобновляясь, потоки ресурсов, продукта и дохода обеспечивают целостность и непрерывность функционирования экономики как воспроизводственного процесса. Модель оплаты труда в воспроизводственном процессе, по нашему мнению, представляет собой один из контуров модели экономического кругооборота. Суть модели отражает концепция функционально-факторного цикла, согласно которой в рамках каждого воспроизводственного цикла заработная плата рассматривается: 1) как переменная, выполняющая ряд функций, формирующих социально-экономическую среду; 2) как результирующая переменная, отражающая влияние на нее факторов социально-экономической среды, сформированной с участием заработной платы.

Центральными экономическими категориями, задействованными в конструируемой модели, являются «оплата труда» и «заработная плата». Под *оплатой труда* понимается процесс формирования заработной платы, учитывающий влияние действующих на нее факторов и ориентированный на достижение экономических и социальных целей, стоящих перед организацией и обществом в целом. Процесс оплаты труда представляет собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда наемных работников, измерением и оценкой труда и его результатов, определением и выплатой эквивалентной им заработной платы. Заработная плата – результат процесса оплаты труда, представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его человеческого капитала (ресурса труда), выступающий в виде денежного потока¹ определенной интенсивности. Интенсивность этого потока определяется как качеством ресурса труда, так и эффективностью процесса труда и его оплаты.

Теоретическая модель, отражающая место и роль оплаты труда и заработной платы в процессе общественного воспроизводства, в схематичном виде представлена на рис. Согласно логике кругооборота, имеющего место в общественном воспроизводстве, вслед за производством экономического продукта следует его первичное распределение по направлениям дальнейшего движения или использования. В процессе образования доходов (процессе производства) при непосредственном участии наемного труда, создается продукт в его натуральном выражении, т. е. формируется поток экономического продукта (ПЭП), тогда как на стадии распределения может происходить распределение как собственно продукта в натуральной форме, так и его стоимости в денежной форме посредством расчетов с участниками производства, владельцами израсходованных в процессе производства ресурсов. В результате процесса распределения происходит формирование заработной платы как денежного потока (ДПЗ), являющегося частью потока совокупных доходов наемных работников.

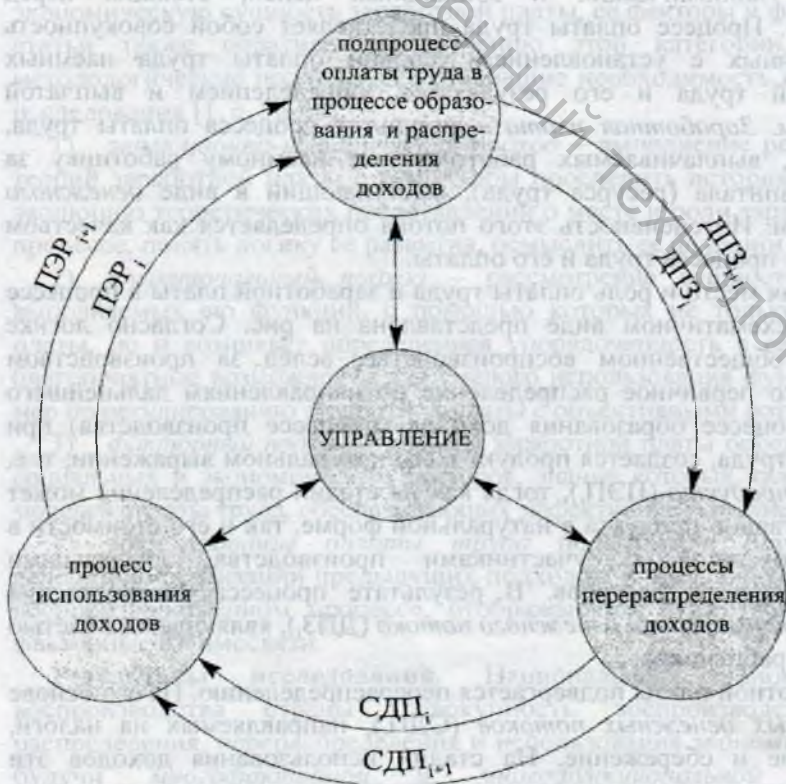
Первичный денежный поток заработной платы подвергается перераспределению. На его основе формируется совокупность вторичных денежных потоков (СДП), направляемых на налоги, социальные накопления, потребление и сбережение. На стадии использования доходов эти денежные потоки, проходя через «фильтр» системы взаимосвязанных рынков (включая рынок труда) и институтов, преобразуются в потоки экономических ресурсов (материальных и людских), направляемых на производственное потребление (ПЭР).

Таким образом, имеет место цикличность в выполнении функций оплаты труда и функций заработной платы. Эффективная реализация тех и других способствует раскручиванию спирали экономического роста. Рост заработной платы означает увеличение интенсивности первичного

¹ В данном случае имеется ввиду не собственно поток денег, а поток заработной платы в различных формах (денежной и натуральной) в стоимостном (денежном) ее выражении

денежного потока заработной платы ($ДПЗ_{i+1} = ДПЗ_i + \Delta ДПЗ$) и, соответственно, интенсивности вторичных денежных потоков ($СДП_{i+1} = СДП_i + \Delta СДП$), обеспечивающих изменение социально-экономической среды (характеризующейся совокупностью факторов, оказывающих, в конечном счете, влияние на формирование уровня заработной платы) и, соответственно, интенсификацию потоков экономических ресурсов ($ПЭР_{i+1} = ПЭР_i + \Delta ПЭР$), т. е. формирование ресурсов, в том числе трудовых, более высокого качества, что является предпосылкой роста производительности труда (т. е. интенсификации потока экономического продукта), обусловленного более эффективным использованием имеющихся ресурсов и вовлечением в производство новых природных, в том числе энергетических ресурсов, сопровождающегося эквивалентным ему ростом заработной платы и т. д.

Таким образом, рациональное управление процессами образования, распределения, перераспределения и использования доходов, к числу которых относится оплата труда, позволяет обеспечить мультипликативный эффект, способствующий росту национальной экономики. Экономический рост, как известно, характеризуется увеличением общественной производительности труда, обеспечивающей решение большинства социально-экономических проблем. Пропорциональный увеличению производительности общественного труда рост заработной платы обеспечивает рост совокупного спроса и запускает мультипликатор (цепную реакцию) экономического роста, поскольку именно повышение заработной платы определяет рост производительности труда, а не наоборот¹. Возможна более высокая заработная плата без увеличения производительности труда (при условии, что темпы накопления замедлились), но в условиях конкуренции невозможно иметь более высокую производительность без увеличения заработной платы.



$ДПЗ_i, ДПЗ_{i+1}$ — денежный поток заработной платы в i -ом и $i+1$ -ом периоде соответственно

$СДП_i, СДП_{i+1}$ — совокупность денежных потоков (налоги, социальные накопления, потребление, сбережение) в i -ом и $i+1$ -ом периоде соответственно

$ПЭР_i, ПЭР_{i+1}$ — поток экономических ресурсов (материальных, людских) в i -ом и $i+1$ -ом периоде соответственно

Рисунок. Оплата труда в воспроизводственном процессе

¹ Выделенная курсивом зависимость установлена известным американским экономистом Джоан Вайолет Робинсон

Отсюда следует, что импульсом экономического роста выступает исходный рост заработной платы там, где имеются соответствующие условия для наращивания производительности труда до уровня, обеспечивающего выплату увеличенной заработной платы и по возможности осуществления при этом накопления. Повышение заработной платы в меру роста производительности труда является важнейшим фактором технического прогресса, поскольку высокий уровень заработной платы обуславливает необходимость внедрения трудозаменяющих и трудосберегающих, а соответственно энерго- и материалосберегающих технологий, а соответственно, на этой основе и дальнейший экономический рост. Таким образом, запускается *цепная реакция экономического роста*. Запуск этой реакции может обеспечить эффективная система управления экономикой, учитывающая функционально-факторные причинно-следственные взаимосвязи в области оплаты труда.

Функции оплаты труда и заработной платы. Оплата труда, рассматриваемая как процесс, и заработная плата как результат этого процесса выполняют различные функции. При этом эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для сложившихся экономических условий уровень заработной платы.

Функции оплаты труда условно можно подразделить на экономические и социальные. *Экономические функции оплаты труда* выполняются в сфере жизнедеятельности, охватывающей отношения в процессе производства, распределения и потребления материальных благ. *Социальные функции оплаты труда* выполняются в сфере жизнедеятельности, охватывающей отношения между различными социальными группами населения и процессы его воспроизводства.

Оплата труда как процесс выполняет следующие функции: воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую (мотивационную), функцию формирования издержек и обеспечения конкурентоспособности продукции, функцию обеспечения социальной справедливости. При этом первые две функции являются одновременно и социальными и экономическими, последняя – относится к социальным, тогда как остальные функции классифицируются нами как экономические.

Воспроизводственная функция оплаты труда обеспечивает формирование уровня заработной платы, достаточного для удовлетворения сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп, а также членов их семей. *Компенсирующая функция* направлена на формирование уровня заработной платы, достаточного для компенсации неблагоприятных и непривлекательных условий труда. *Регулирующая функция* обеспечивает перемещения ресурса труда в ту сферу деятельности, где его применение даст наибольший эффект, а *стимулирующая* – эффективное использования человеческого капитала посредством вовлечения наемных работников в процесс достижения целей, стоящих перед организацией и обществом в целом. *Мотивационная функция оплаты труда* является парной по отношению к стимулирующей функции оплаты труда и предполагает формирование у наемных работников мотивации к труду и повышению квалификации. *Функция формирования издержек на производство и реализацию продукции и обеспечения конкурентоспособности продукции* связана с учетом затрат труда в процессе образования цены продукта. Смысл *функции обеспечения социальной справедливости* заключается в том, что формирование заработной платы, адекватной стоимости труда, способствует поддержанию социальной стабильности и осуществлению социальных и экономических реформ.

Реализация каждой из перечисленных функций оплаты труда осуществляется на уровне субъектов хозяйствования и связана с использованием определенных экономических инструментов. Так, выполнение воспроизводственной функции обеспечивают законодательное *установление минимально допустимого (предельного) размера заработной платы на объективно необходимом уровне* и использование на внутрифирменном уровне таких инструментов как *нормирование труда* (установление меры труда, исходя из организационно-технических характеристик производства) и *нормирование заработной платы* (установление меры заработной платы в единицу времени в зависимости от содержания и особенностей труда).

Условиями эффективного выполнения оплатой труда компенсирующей функции являются, во-первых, выполнение в полной мере воспроизводственной функции, во-вторых, обеспечение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в

условиях и привлекательности труда посредством применения *выплат компенсирующего характера*.

Условиями реализации регулирующей функции оплаты труда являются, выполнение воспроизводственной и компенсирующей функций, а также обеспечение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в спросе на труд и его общественную значимость (приоритетность вида деятельности). Инструментом реализации регулирующей функции должны выступать *выплаты регулирующего характера* в структуре заработной платы.

Для эффективного выполнения стимулирующей функции оплаты труда необходимо, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной, компенсирующей и регулирующей функций, во-вторых, обеспечение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в результатах труда. Реализация стимулирующей функции обеспечивается путем построения таких *внутрифирменных систем оплаты труда*, которые обеспечивали бы изменение уровня оплаты труда *в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников*. Под системой оплаты труда понимается порядок начисления заработной платы, обеспечивающий стимулы к высокопроизводительному труду работников определенной группы или категории посредством установления функциональной зависимости между мерой труда и мерой его оплаты на основе нормирования труда и заработной платы, применения определенной формы оплаты труда (сдельной или повременной) и *выплат стимулирующего характера*.

Условиями эффективной реализации *функции формирования издержек на производство и реализацию продукции и обеспечения конкурентоспособности продукции* являются выполнение в полной мере воспроизводственной функции, компенсирующей, регулирующей и стимулирующей функций, а также *высокий уровень планирования, учета и анализа издержек на оплату труда, регулирования процесса оплаты труда, эффективная макроэкономическая политика налогообложения*.

Для эффективного выполнения социальной функции оплаты труда необходимо выполнение воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей и стимулирующей функций, поддержание социально обоснованного уровня и дифференциации заработной платы (посредством *установления минимальной заработной платы* на уровне, обеспечивающем нормальную жизнедеятельность наемного работника и членов его семьи в имеющихся социально-экономических условиях, и обоснованного *нормирования заработной платы*).

Таким образом, функции заработной платы находятся во взаимосвязи и строгой зависимости, что означает выполнение каждой последующей при условии реализации предыдущей. Функции оплаты труда взаимосвязаны и ранжированы по отношению друг к другу следующим образом: воспроизводственная (1) → компенсирующая (2) → регулирующая (3) → стимулирующая (4) → функция формирования издержек и обеспечения конкурентоспособности продукции (5) → обеспечение социальной справедливости (6). Степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации последующих функций в объективно существующей «цепочке» функций, обусловленной взаимосвязями между ними, а также вследствие того, что одни функции направлены на сглаживание дифференциации заработной платы (воспроизводственная, функция формирования издержек и обеспечения конкурентоспособности продукции, обеспечения социальной справедливости), тогда как другие предполагают ее усиление (компенсирующая, регулирующая, стимулирующая).

Из взаимосвязи и ранжированности функций оплаты труда следует, что если отдельные инструменты оплаты труда не способны обеспечить выполнение соответствующих функций, то другие инструменты будут вынуждены «отвлекаться» от обеспечения выполнения тех функций, для реализации которых они предназначены, с тем, чтобы компенсировать их недостаточную эффективность. Отсюда же следует, что первостепенное значение в оплате труда принадлежит законодательно установленному минимуму заработной платы, организационно-техническому нормированию труда и тарифному нормированию заработной платы. Так, если эти элементы организации оплаты труда обеспечивают выполнение в полной мере воспроизводственной функции, то выплаты компенсирующего, регулирующего характера и другие инструменты будут обеспечивать выполнение «своих» функций, не отвлекаясь на выполнение воспроизводственной функции. Отмеченное имеет место по всей цепочке функций оплаты труда. В конечном же итоге,

чем эффективнее используются инструменты оплаты труда в стране (организации), тем выше результаты труда (т. е. больше экономический продукт) и, соответственно, средний уровень заработной платы.

Заработная плата, являясь результатом процесса оплаты труда и представляя собой денежный поток, выполняет доходообразующую, финансово-бюджетную, инвестиционную, инновационную, профессионально-ориентационную и статусную функции, а также функции обеспечения социальных накоплений и формирования платежеспособного спроса населения. Функции заработной платы по аналогии с функциями оплаты труда целесообразно подразделить на экономические и социальные. При этом статусная функция является социальной, профессионально-ориентационная и функция формирования социальных накоплений – социальными и экономическими одновременно, остальные функции заработной платы классифицируются нами как экономические.

Доходообразующая функция заработной платы обусловлена тем, что заработная плата является основным источником доходов наемных работников, удовлетворяющих за счет нее свои потребности. *Финансово-бюджетная функция, функция обеспечения социальных накоплений функция формирования платежеспособного спроса населения и инвестиционная функция* являются вторичными по отношению к предыдущей и связаны с тем, что налоги из заработная плата и отчисления из нее являются значимой составляющей бюджета страны и социальных фондов, а сама заработная плата как основной элемент доходов и последующих расходов наемных работников влияет на формирование покупательского спроса на товары и услуги и выступает источником инвестиций в развитие национальной экономики, организации, индивидуальной предпринимательской деятельности. *Инновационная функция* формирует у предпринимателей и наемных работников стимулы к организационным и техническим инновациям, обеспечивающим трудосбережение, при высоком уровне заработной платы. *Профессионально-ориентационная функция заработной платы* связана с ориентацией на выбор той или иной профессии у лиц, с которыми связан потенциальный приток новой рабочей силы на рынок труда, а *статусная функция* с тем, что уровень заработной платы в значительной мере определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, имидж организации и страны в целом. Выполнение этих функций в значительной степени зависит от эффективности денежно-кредитной политика государства.

Рассмотрение функций оплаты труда, предшествующее рассмотрению функций заработной платы, не означает того, что они первичны. Так, эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для существующих условий функционирования экономики уровень заработной платы. Заработная плата, участвуя в процессах перераспределения и использования доходов, выполняет присущие ей функции, связанные с протеканием ряда социальных и экономических процессов, обуславливающих изменение социально-экономических условий или социально-экономической среды, состояние которой, в свою очередь, отражается процессом оплаты труда посредством учета ряда факторов, определяемых этой средой и формирующих уровень заработной платы. Комплексный учет влияния всех факторов, воздействующих на уровень заработной платы, является предпосылкой эффективности процесса оплаты труда, характеризующегося должным выполнением им своих функций.

Факторы формирования заработной платы целесообразно рассматривать на основе уровневого подхода, выделяя при этом межстрановой, межрегиональный, межотраслевой, внутриотраслевой, межпрофессиональный и внутрипрофессиональный уровни. При этом предполагается, что факторы, действующие на более высоком уровне экономики, сохраняют свое значение и для более низких ее уровней.

Высокий уровень *заработной платы* в стране, как правило, обусловлен высокой эффективностью национальной экономики производительностью труда, в основе которой лежат достижения научно-технического прогресса, насыщенность капиталом, доступ к природным ресурсам, глубокая специализация страны в системе международного разделения труда. Уровень заработной платы в стране зависит и от институциональных факторов, в частности от воздействия государства, профессиональных союзов и союзов работодателей на процесс оплаты труда.

Заработная плата в регионах зависит от общего уровня оплаты труда в стране, с учетом региональных факторов, к которым относятся насыщенность региона капиталом, наличие местных

природных ресурсов, географическое положение и природно-климатические условия, воздействие региональных органов управления.

Заработная плата по отрасли (виду деятельности) определяется исходя из общего уровня оплаты в стране, скорректированного на факторы территориальной дифференциации. Заработная плата работников отрасли (вида деятельности) в значительной мере зависит от спроса на ее товары, услуги, соотношения факторов производства, определяющих капиталоемкий или трудоемкий характер производства товаров (работ, услуг). Оказывают на нее влияние отраслевые органы управления (при их наличии), деятельность отраслевых профсоюзов, а также традиции установления уровня оплаты труда в отрасли.

Заработная плата в конкретной организации формируется с учетом всех факторов уровня национальной и региональной экономики, общетраслевых факторов с поправкой на специфику функционирования организации, связанную со спросом на ее товары (работы, услуги), наличием капитала, применяемыми технологиями (в том числе в области менеджмента) и масштабом бизнеса, влиянием профсоюзов.

Заработная плата представителей конкретных профессий формируется на фоне действия всех предыдущих факторов и учитывает затраты на получение соответствующего образования (профессиональной подготовки), предполагающего наличие определенных способностей, а также характеристики привлекательности и социальной значимости труда.

Индивидуальный уровень заработной платы работника конкретной профессии, аккумулируя влияние факторов вышестоящих уровней дифференциации заработной платы, отражает личностные качества работника, определяющие его производительность труда, а также условия и особенности труда. Кроме того, заработная плата конкретного работника в определенной степени зависит от доступности ему информации о вакансиях на рынке труда, наличия либо отсутствия дискриминации по различным признакам и просто от случая.

Рассмотрение спектра факторов заработной платы замыкает описание теоретической модели оплаты труда, которая как нам представляется, может быть положена в основу методологии совершенствования действующего в республике мониторинга социально-трудовой сферы в части оплаты труда, обеспечивающего выработку обоснованных решений по развитию отечественной системы оплаты труда. В завершение же приведем утверждение известных российских ученых Н. А. Волгина и Ю. П. Кокина, с которым автор полностью согласен: «Оплата труда – уникальный инструмент и категория, правильное использование которой может помочь и позволит решить десятки самых острых экономических, социальных и политических проблем в обществе. И наоборот, недооценка ее роли может привести к непоправимым последствиям» [2, с. 34].

Список использованных источников

1. Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – 315 с.
2. Волгин, Н. А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: монография / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 274 с.

УДК: 347. 27 (476)

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС В США И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ДЕНЕЖНОГО КАПИТАЛА В БЕЛАРУСИ

*Дубенецкий Н. А., доцент, УО «ВГТУ»,
Тарасевич С. Б., доцент, УО «ВГАВМ»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Исследование причин нестабильности финансового рынка (рынка денежного капитала) имеет важное теоретическое и практическое значение. Для Республики Беларусь, которая постепенно заимствует элементы западной рыночной модели, весьма актуально осознание рисков, связанных с функционированием финансового рынка.