

д-р экон. наук, профессор
И.А. Слабинская,
С.Ю. Лысакова
Белгородский государственный
технологический университет
им. В.Г. Шухова

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

В настоящее время фундаментальной категорией с точки зрения экономических отношений выступает оплата труда. Ее изучение всегда было и остается актуальным. На протяжении многих веков различные экономисты, социологи посвящали много времени изучению вопросов, связанных с оплатой труда. Целью изучения являлась выработка единой теории, которая объясняла бы сущность оплаты труда и ее изменения.

Предпринималось много попыток для того, чтобы изучить сущность оплаты труда. Этого не произошло, поскольку на каждой ступени развития общества ученые разных эпох трактовали данный вопрос по-разному. Социальные и экономические изменения, которые происходили в обществе, влияли на изменение взглядов ученых на сущность оплаты труда, тем самым порождая все новые и новые теории оплаты труда.

Началом появления и развития экономической науки является античный период. В это время зародились идеи об общественном разделении труда, обмене, деньгах. Изучением этих идей занимались такие древнегреческие философы и ученые как: Платон, Аристотель, Ксенофонт [2].

В своих сочинениях древнегреческий философ Платон писал о причинах возникновения государства. Причиной он видел противоречие между многообразием потребностей человека и его способности лишь к одному виду труда.

Платон считал, что разделение труда – это естественное явление, т.к. каждый человек с рождения способен только к одному виду труда. По его мнению, люди нуждаются в помощи других людей потому, что они не в состоянии удовлетворять свои жизненные потребности самостоятельно. Это возможно только при наличии сообщества людей, а сообщество людей – это государство [7].

Древнегреческий философ Аристотель разделял интересы класса рабовладельцев. Он защищал рабовладельческий строй и рабовладельческое государство. Согласно теории рабства, разделение общества на рабов и свободных людей является законом природы. Рабство – это естественное явление. Поэтому философ разграничивает физический и умственный труд. Это означает, что физическую работу должен выполнять от рождения раб, а умственным трудом должны заниматься свободные люди.

Ксенофонт считал, что необходимо различать труд руководителей и труд исполнителей. По мнению ученого, труд руководителей – это дело свободных людей, а труд исполнителей – дело рабов. Также он считал, что улучшить качество производимых вещей можно за счет разделения производственного процесса на отдельные операции и распределения их между большим количеством рабочих. Орудием накопления сокровища и средством обращения Ксенофонт отмечал деньги.

В античный период вопросы оплаты труда рассматривались недостаточно и носили полностью практический характер. Но именно данный период является отправной точкой для дальнейшего изучения данных вопросов [4].

Во времена падения Западной Римской империи в Средневековую эпоху начался упадок научной мысли. Главенствующую роль во всех сферах человеческих отношений (трудовых и экономических) заняла религия. Отцы церкви стали заниматься изучением вопросов оплаты труда.

Итальянский философ Фома Аквинский считал, что в основе разделения общества на разные сословия лежит такое естественное природное явление как общественное разделение труда. Согласно его мнению, все люди разные по своей природе. Физический труд должны выполнять крестьяне, а духовную деятельность привилегированные сословия.

Все человеческие отношения в средневековую эпоху носили полностью религиозный характер. Но именно в этот период стало формироваться представление об оплате труда [3].

В 17–18 вв. началась перестройка европейского общества. В Европе начались буржуазные революции. Первой из современных направлений экономической мысли стала школа классической политической экономии. На этом этапе появились законы экономического распределения. Заработная плата выступала отдельным экономическим объектом исследования.

Основоположником классической школы экономии является английский статистик и экономист Уильям Петти. Он считал, что заработная плата – это стоимость труда, которая регулируется на законодательном уровне. Законом должны создаваться работнику только те условия, которые считаются жизненно необходимыми.

Английский экономист Давид Рикардо предложил теорию, согласно которой превышение заработной платой прожиточного минимума может привести к росту населения.

Рикардо пишет: «Лишь после того как лишения сократят их число или спрос на труд увеличится, рыночная цена труда поднимается до его естественной цены, и рабочий будет пользоваться умеренным комфортом, который доставляет ему естественная норма заработной платы».

По мнению Рикардо существуют две категории цены труда: естественная и рыночная. Для того, чтобы работники могли иметь возможность существовать и работать, необходима естественная цена. Под рыночной ценой понимается цена, которой действительно оплачивается труд в силу действия равенства между спросом и предложением [6].

Согласно теории Рикардо заработная плата должна быть соотнесена не с количеством выражающих ее денег, а со стоимостью товаров.

По мнению английского экономиста Адама Смита, при наличии высокой заработной платы работники будут более деятельными, прилежными и смысленными, нежели при низкой заработной плате. Общество не будет процветать и быть счастливым, если большая часть его людей является бедной и несчастной.

Основоположником теории фонда заработной платы является британский экономист Джон Стюарт Милль. Она заключается в том, что в некоторой стране на краткосрочную перспективу существует лишь лимитированный фонд для оплаты труда, т.е. та часть капитала, созданная путем накоплений. Этот капитал распределяется между всеми работниками [1].

Работники могут добиться для себя более значительной части этого капитала за счет повышения заработной платы. Однако это наносит ущерб работникам других отраслей, их заработная плата уменьшается. Ее размер может возрасти, если увеличится капитал/уменьшится число трудящихся.

В 40-х г. 19 в. наступил капитализм во Франции и Англии, изменилась классовая структура общества. Пролетариат и буржуазия стали основными общественными классами. В тот период возникла необходимость в формировании научной теории рабочего класса.

Согласно мнению представителей классической политической экономии заработная плата выплачивается работникам из капитала предпринимателя, т.е. это продукт капитала [8].

Немецкий философ, экономист Карл Маркс считает нецелесообразной и неэффективной данную теорию. Он разработал теорию прибавочной стоимости. В основе стоимости товара лежит труд, а все товары – это продукты деятельности, созданные человеком.

Согласно теории Карла Маркса, для того, чтобы создать новую стоимость, необходим лишь один работник – владелец рабочей силы.

Труд наемных работников оплачивается заработной платой, которая покрывает издержки. Эти издержки нужны работнику для восстановления утраченных моральных и физических сил. Но заработная плата является также и формой оплаты весьма специфического товара – рабочей силы.

Прибавочная стоимость по мнению Карла Маркса – это разница между стоимостью рабочей силы (заработной платой), и стоимостью товара, который был изготовлен рабочим.

В конце 19 в. началось бурное экономическое развитие в странах Западной Европы и США, произошел промышленный переворот. Во время «маржиналистской революции» появилась теория, в основе которой была заложена ценность полезности труда. Маржинализм противоречил марксистской теории [4].

Основная идея маржинальной или предельной производительности заключается в том, что предприниматели должны привлекать работников к труду до того времени, пока стоимости продукции, которую произвел последний нанятый работник, не будет достаточно для покрытия издержек предпринимателя по выплате заработной платы этому работнику. А если работодатель примет на работу на одного служащего больше, то заработная плата, которую он должен будет ему выплачивать, будет превышать стоимость продукции, произведенной этим работником.

Американский экономист Джон Бейтс Кларк занимался исследованием теории предельной полезности. Он определил, что на развитие всей теории оплаты труда оказывают влияние ряд принципов:

1. Работники данной квалификации должны получать то, что получают предельные работники той же квалификации. Это является рыночным стандартом заработной платы.

2. Предельные люди получают то, что они производят. Это косвенный регулятор заработной платы. Он определяет естественный стандарт для нее.

Джон Бейтс Кларк внес конкретику в понятие трудовых отношений. Исходными пунктами развития экономических отношений выступают перманентный труд и перманентный капитал.

Недостатком теории Кларка является то, что трактовка теории заработной платы основана на идеальной конкуренции. Но она не учитывает воздействие монополий, государства и профсоюзов [7].

В 20-м в. 1929 г. результатом экономического кризиса стала безработица чрезвычайно масштабного уровня. Выход из данной труднейшей ситуации нашел английский экономист Джон Мейнард Кейнс.

До Кейнса было предпринято много попыток изучения влияния экономических сил на занятость, но они были неэффективны и ошибочны.

Согласно теории покупательной способности Джона Кейнса, чтобы обеспечивать поддержание и процветание экономики государства, необходим достаточный спрос для реализации сбыта продукции по ценам, приносящим достойную прибыль [4].

Кейнс критиковал теории представителей классической политической экономии. Он объяснял это тем, что колебания заработной платы, возникающие под влиянием рынка, должны быть минимальны. Это связано с тем, что неустойчивая система оплаты труда в условиях экономической нестабильности усугубит и без того сложную ситуацию.

Там, где в обществе сильная авторитарная власть, где внезапные, значительные, всесторонние изменения заработной платы могли бы декретироваться сверху, может быть успешно проведена политика гибкой заработной платы.

По мнению Кейнса заработная плата работников должна быть не высокой, потому что может сформироваться склонность к сбережениям. Снижения заработной платы до минимума не должно быть по причине того, что она считается важным компонентом совокупных потребительских расходов. Ее снижение отрицательно скажется на объемах эффективного спроса [5].

В 70-х г. 20 в. после Второй Мировой войны теория Кейнса могла быть очень успешной, но лишь при условии высокого экономического роста, производительности и эффективности производства. В середине 70-х г. произошло резкое ухудшение ситуации. Снизились темпы роста производства промышленных предприятий, образовался эффект стагфляции.

В результате ухудшения ситуации появилась модель, направленная на регулирование экономики. В ее основе заложена концепция неоклассического направления экономической теории.

Основоположником данной модели (модели монетаризма) является профессор Чикагского университета Милтон Фридмен. Согласно его теории, главенствующую роль в изменениях реального дохода, общего уровня цен и занятости играют деньги.

Милтон Фридмен считал, что с помощью соотношения спроса и предложения определяется заработная плата работников. Экономические агенты приспособливают свой спрос на деньги к их предложению. Занятость определяется уровнем реальной заработной платы.

В следующие периоды произошла переоценка трудовых и социальных отношений. Появилась теория человеческого капитала, которую разработал американский экономист Гэри Беккер.

Человеческий капитал – это знания, умения и навыки, которые используются для удовлетворения различных потребностей людей.

Теория человеческого капитала заключается в том, что уровень заработной платы определяется размером инвестиций в человеческий капитал.

Человеческий капитал определяется путем рационального взвешивания выгод и издержек. Чем больше будут расти инвестиции в человека, тем сильнее увеличивается производительность.

Теория человеческого капитала предполагает выгодное сотрудничество работодателя и работника [8].

Во время административно-командной экономики созданием национального богатства занимались предприятия, а распределением богатства – государство.

При переходе к рыночной экономике распределением национального богатства занимался производитель (частный владелец), он полностью распоряжался средствами производства и результатами труда сам. В итоге поменялось и отношение к оплате труда.

В настоящее время все вопросы, которые касаются оплаты труда, решаются в рамках каждого отдельно взятого предприятия. Уровень заработной платы складывается из затрат на стоимость рабочего персонала, воспроизводства и цен на рынке труда. Государством предусмотрен минимальный размер оплаты труда, ниже которого работникам запрещается выплачивать заработную плату [9].

Важным элементом воспроизводства рабочего персонала не только для самих работников, но и для работодателя выступает заработная плата, которая носит социальный и стимулирующий характер.

Качество жизни людей зависит от размера заработной платы, который должен покрывать различные расходы. Выделяют два уровня обеспечения социальной ориентации оплаты труда:

- первый уровень контролируется и регулируется государством, он предполагает определение минимального размера оплаты труда;
- второй уровень социальной ориентации осуществляется на конкретном предприятии.

На общий размер доходов работников в условиях рыночной экономики влияют многочисленные выплаты на социальные цели. Немаловажное значение имеет и мотивация персонала, которая влияет на реализацию стратегии и выполнение миссии предприятий в долгосрочной перспективе.

В создании человека заработная плата ассоциируется с признанием его авторитета, значимости на предприятии. Она определяет его социальный статус, успешность работы.

В условиях рыночной экономики существуют проблемы в области оплаты труда по отраслям и даже по профессионально квалифицированным группам сотрудников внутри предприятия. Эти проблемы оказывают негативное влияние на всю систему оплаты труда, порождая конфликты,

противоречия, социальную напряженность внутри коллективов работников. Это происходит за счет неравенства в доходах работников [9].

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что все рассмотренные теории различных ученых, философов, экономистов отражают общую картину развития экономической мысли в области оплаты труда. Основными причинами дискуссий выступают многосложность выводов, субъективная оценка развития социально-трудовых отношений. Характер социально-трудовых отношений во многом определяется состоянием рынка труда на данном уровне развития общества. Равно как и рынок труда в значительной мере определяется сущностью и состоянием социально-трудовых отношений в данном обществе.

Библиографический список

1. Арская Е.В., Усатова Л.В., Клюева Ю.С. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда // Белгородский экономический вестник. 2020. № 4 (100). С. 28–35.

2. Васильева Н.К., Купреева А.С. Исторический взгляд на развитие трудовых отношений // Вестник Академии знаний. 2017. С. 1–8.

3. Гершанок А.А. Основы организации труда: учеб. пособие / А.А. Гершанок. Пермь, 2019. 227 с.

4. Дубовик А.К. Рынок труда: учебно-методическое / А. К. Дубовик. – Минск: БНТУ, 2017. 109 с.

5. Корнейчук Б.В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б.В. Корнейчук. М.: Издательство Юрайт, 2018. 263 с.

6. Монгуш О.Н., Будегечи А.Ш. Формирование доходов работников организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. С. 1–3.

7. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. Москва: КНОРУС, 2017. 374 с.

8. Слабинская И.А., Кравченко Л.Н., Брянцева Т.А., Шевченко М.В. Развитие учета и анализа интеллектуального капитала в современной экономике: монография. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. 124 с.

9. Слабинская И.А., Лысакова С.Ю. Социально-экономическая сущность оплаты труда и организация ее учета // Белгородский экономический вестник. 2018. №4 (92). С. 102–108.

Рекомендовано кафедрой
бухгалтерского учета
и аудита БГТУ