

УДК 331.28

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МЕХАНИЗМА ДЕЙСТВИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНО- ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Гергиев И.Э., Позмогов А.И., Джабиева А.В.

*ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», Владикавказ,
e-mail: irasgergiev79@gmail.com*

Проведен анализ места заработной платы в системе категорий экономической системы. Теоретически обоснованы принципы и механизмы дифференциации заработной платы в условиях рыночно-трансформационной экономики. В рамках стратегии развития эффективного механизма дифференциации заработной платы выявлены две группы факторов: основных, относительно устойчивых и постоянных (качество труда), и второстепенных, касающихся только данного единичного случая (к ним относятся особенности деятельности отдельных работников и всякого рода случайные обстоятельства, сопутствующие их труду). Уточнены ряд характеристик сущности, принципов организации и содержания экономической категории «заработная плата». Раскрыта сущностная характеристика и выявлены тенденции дифференциации заработной платы (внутриотраслевая, межотраслевая, территориальная, бюджетная, внебюджетная и т.д.). Выявлены и классифицированы отрицательные и положительные факторы, оказывающие влияние на дифференциацию заработной платы в условиях трансформируемой российской экономики. Раскрыты содержание и признаки понятия дифференциации заработной платы, денежных доходов различных групп населения в условиях рыночно-трансформационной экономики и дана оценка источникам их формирования.

Ключевые слова: заработная плата, дифференциация, дифференциация заработной платы, рынок труда, рыночно-трансформационная экономика

INSTITUTIONAL FRAMEWORK THE MECHANISM OF ACTION OF WAGES DIFFERENTIATION UNDER MARKET-ECONOMY TRANSFORMATION

Gergiev I. E., Pozmogov A. I., Dzhabiyeva A.V.

Federal state educational budget institution «Finance University under the Government of the Russian Federation», Vladikavkaz, e-mail: irasgergiev79@gmail.com

An analysis of the place of wages in the system of categories of the economic system. Theoretically substantiated the principles and mechanisms of wage differentiation in a market-economy transformation. As part of the strategy of development of effective wage differentiation mechanism of two groups of factors identified: basic, relatively stable and permanent (quality of work), and minor, relating only to this single case (this includes especially the activities of individual workers and all kinds of casual circumstances surrounding their work). Clarified a number of characteristics of the spirit, principles of organization and content of the economic category of "wages". Disclosed essential characteristics and tendencies of wage differentiation (intra, inter-sectoral, territorial, budget, off-budget, etc.). Identified and classified positive and negative factors affecting the differentiation of wages in a transformed Russian economy. Disclosure of the contents and features of the concept of differentiation of wages, money incomes of different population groups in terms of market-transformational economy and assesses the sources of their formation.

Keywords: wage differentiation, differentiation of wages, labor market, market-transformational economy

В современных условиях высокой дифференциации заработной платы основная задача социальных реформ в России связана с эффективным механизмом формирования и перераспределения доходов. Одним из элементов указанного механизма является реструктуризация оплаты труда. Необходимость разностороннего знания характеристик роста заработной платы обеспечит выполнение решений, которые будут способствовать кардинальному улучшению его экономических и социальных функций.

Исходя из того, что в трансформационных экономических условиях проблемы формирования, распределения и устранения чрезмерной дифференциации заработной платы и определяющих его критериев приобретает высокое значение, трудно переоценить актуальность их научных исследова-

ний. Актуализируется также потребность обоснования роли дифференциации заработной платы в распределительных отношениях на макро- и микроуровнях функционирования трансформационной экономики, с одновременной разработкой механизма ее эффективного повышения. Становится все более очевидным, что должная структура и уровень заработной платы для всего многообразия категорий трудящихся является, вместе с обеспечением необходимого уровня занятости, жизненно важным фактором сохранения сбалансированности современной экономики.

Анализ исследований и публикаций свидетельствует, что вопросам изучения сущности категории «заработная плата» уделялось внимание зарубежными экономистами, такими как А. Маршалл [3], А. Смит

[4], А. Оукен [10], К. Маркс [11], а также отечественными учеными – Л. Абалкиным [1], В. Адамчуком [2]; Н. Волгиным [5], значительное количество работ посвящены методологическим и теоретическим основам изучения политики доходов и заработной платы, его роли в условиях рыночно-трансформационной экономики. Однако, при достаточно широком спектре исследований сущности формирования рыночных доходов, изучения вопросов распределения и дифференциации заработной платы, проблема нуждается в дополнительных разработках.

Цель статьи – проведение литературного обзора и формирование институциональных основ организационного механизма дифференциации заработной платы в условиях рыночно-трансформационной экономики России.

Основная часть

Рыночно – трансформационные отношения по умолчанию предполагают имущественное неравенство граждан. В условиях рыночно-трансформационной экономики, на наш взгляд, предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход» [2].

Рассмотрим основные факторы дифференциации заработной платы как основного источника доходов населения России в условиях рыночно – трансформационной экономики:

межотраслевые разрывы в заработной плате (самая низкая в сельском хозяйстве, в отраслях социальной сферы, а самая высокая в банковском и финансовом секторе экономики [12]);

дифференциацию доходов населения по региональному аспекту (различия, обусловленные природно-географическим положением регионов, их экономической и социально-демографической спецификой);

гендерное неравенство доходов (в России заработная плата женщин в среднем меньше заработной платы мужчин, в результате заработную плату ниже среднего уровня в России получает менее трети мужчин и более половины женщин) и т.д.

Мониторинг дифференциации среднемесячной начисленной заработной платы (табл. 1), свидетельствует о существовании высокой степени социально-экономического неравенства уровня благосостояния населения Российской Федерации и в том числе Северо-Кавказского федерального округа (СКФО). Увеличение диспропорций за период рыночных трансформаций говорит о низком уровне социальной ориентированности экономической системы в регионе, что, в свою очередь, создает угрозу ее экономической безопасности. В этой связи в СКФО крайне необходимо проведение эффективной социальной политики, стра-

Таблица 1

Среднемесячная начисленная заработная плата в РФ

	Годы								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (прогноз)	2017 (прогноз)	2018 (прогноз)
	в рублях								
РФ (тыс.рублях)	25791	27437	28882	29960	27749	33981	35680	37464	38963
Северо-Кавказский федеральный округ	16875	17914	18818	19520	20885	21765	22775	25251	26261
Республика Дагестан	14751	15962	16483	17135	23516	18946	19979	21599	22679
Республика Ингуш- тия	18571	19723	20718	21491	17378	21699	22042	24134	25220
Кабардино-Балкарская Республика	15704	16707	17586	18243	16640	20563	21480	24004	25204
Карачаево-Черкесская Республика	25988	27047	27899	29960	27750	33982	35594	40274	42086
Республика Северная Осетия-Алания	16840	17877	18818	19520	20885	21765	22779	25301	26440
Чеченская Республика	14891	15758	16535	17135	23516	18946	19948	21865	22958

Источник: Расчеты автора по данным Федеральной службы государственной статистики [12].

тегическим трендом которой будет являться направленность на снижение уровня дифференциации среднемесячной начисленной заработной платы.

В России не отработан институциональный механизм решения проблемы задержек и неплатежей заработной платы, нарушающих главное право работника на своевременную оплату своего труда. Причем этот беспрецедентный в мировой практике феномен часто инициирует государство, призванное охранять трудовые права своих граждан.

Таким образом, межрегиональная дифференциация заработной платы в России обусловлена как разным экономическим развитием территории, связанным с отраслевой специализацией, так и с природно-климатическими условиями регионов. В результате сопоставимые виды труда (ресурсы труда или рабочая сила) на разных рынках имеют разную цену, что не способствует заинтересованности работников в труде и не отвечает принципам социальной справедливости.

В условиях рыночно-трансформационной экономики, на предприятиях формируются новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако при формировании механизма оплаты труда в рыночных условиях необходимо знать характеристики факторов и условий, которые определяют уровень и динамику заработной платы. Многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо заработной платы, следует апеллировать к понятию «трудовой доход».

На наш взгляд, наиболее принципиальным является вопрос не о поиске заменителя заработной платы, а выявление ее сути и свойства, как экономической категории в изменившихся условиях хозяйствования.

В экономической литературе последних 10-15 лет встречаются разные определения заработной платы, которые можно свести к следующим четырем вариантам: заработная плата — это стоимость труда; заработная плата — это стоимость рабочей силы; заработная плата — это цена труда; заработная плата — это цена рабочей силы [6].

В рыночной экономике политика доходов и заработной платы осуществляется на макро- и микроуровнях. На макроуровнях она проводится государством, органами законодательной и исполнительной власти. Политика доходов и заработной платы представляет собой совокупность установленных государством норм и правил, воздействующих на уровень доходов, инфляции и цены. В этом контексте на формирование

заработной платы определяющее влияние оказывает действие экономического закона стоимости.

Важно отметить, что на микроуровне происходит купля-продажа рабочей силы и субъекты хозяйствования устанавливают системы оплаты труда, социальных выплат и социальных услуг, отчисляют средства на благотворительные цели, оплачивают обучение своих сотрудников, формируется предпринимательский доход, а также заключаются коллективные договоры между администрацией фирмы и профсоюзом.

Вне зависимости от формы собственности и системы управления, заработная плата должна быть направлена на обеспечение следующих основных функций: воспроизводственная; стимулирующая; измерительно-распределительная функция; ресурсно-разместительная функция; функция формирования платежеспособного спроса населения.

Для реализации вышеназванных функций, на наш взгляд, необходимо соблюдение следующих важнейших принципов:

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг.

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда и средней заработной платы (или темпов роста объемов выпуска продукции над темпами роста фонда потребления). Сущность этого принципа может быть, также сформулирована как максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Соблюдение его обуславливает непрерывность процесса накопления, расширенного производства и является не переменным условием развития предприятия. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности. Данный принцип реализуется в пределах закона стоимости и основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции.

При этом должны быть учтены различия в количестве материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, в условиях труда, географических и климатических условиях жизни.

Нами, под дифференциацией заработной платы, понимается различия в оплате труда (среднемесячная начисленная заработная плата) по квалификационным и профессиональным группам работников в соответствии со сложностью выполняемых трудовых функций, а также по видам производств и условиям труда (внутриотраслевая, межотраслевая, территориальная, бюджетная, внебюджетная и т.д.).

В настоящее время принцип, разумной дифференциации заработной платы в условиях рыночно-трансформационной экономики России, не соблюдается. Парадокс заключается в том, что уровню квалификации работников не соответствует размер получаемой ими заработной платы. Так, в отраслях, имеющих более квалифицированных работников, в том числе в образовании, культуре, искусстве, здравоохранении, среднемесячная начисленная номинальная заработная плата ниже среднероссийского уровня. Несоответствие зарплаты уровню квалификации ведет к оттоку кадров из отраслей, призванных содействовать научно – техническому и культурному прогрессу страны.

Как свидетельствуют данные официальной статистики, в настоящее время наблюдается резкая дифференциация средней заработной платы во всех отраслях российской экономики. Результаты выборочных обследований показывают, что соотношение размеров средней заработной платы 10 % наиболее и 10 % наименее оплачиваемых работников превысило 20 раз [12]. Самая значительная дифференциация заработков в банковской сфере, строительстве, сельском хозяйстве. При этом две трети занятых работников во всех без исключения отраслях получали заработную плату на уровне ниже среднеотраслевой. В 2016 г. по данным Госкомстата РФ около 18 % общей численности населения имели доход равный прожиточному минимуму или ниже его. В последние годы доля таких работников увеличилась в сельском хозяйстве, легкой промышленности, культуре и искусстве, образовании, здравоохранении, социальном обеспечении[12].

4. Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать, прежде всего, как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т. д., соблюдение принципа

справедливости в распределении внутри предприятия или фирмы, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

5. Государственное регулирование оплаты труда. Обеспечение данного принципа в настоящее время, включает: законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда; налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц; установление порядка индексации заработной платы при росте потребительских цен; регулирование оплаты труда в государственных и муниципальных организациях и т. д.

Государственное регулирование уровня и дифференциации заработной платы дополняется рыночной самонастройкой, которую неверно было бы рассматривать как рыночную стихию. Дело в том, что на рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы как в государственных, так и частных компаниях. В частнопредпринимательском секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, оплата за труд полностью определяется администрацией.

6. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда, что обеспечивает широкую информированность об их сущности. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы, т.е. уровень их материального состояния повысится.

Мы считаем, что рассмотренные функции и принципы заработной платы направлены на создание единой системы организации оплаты труда как цельной совокупности элементов, отражающих вклад работника в трудовой процесс, учитывающий его затраты, оценивающий результаты деятельности и обеспечивающий соразмерное возмещение вложенных затрат.

Главная цель реформирования оплаты труда – определение размера заработной платы на уровне цены рабочей силы, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности и создавать денежные накопления для наращивания инвестиционного потенциала. При повышении реального размера заработной платы целесообразно учитывать социальные расходы, включая жилищно-коммунальные, медицинские и другие услуги, которые в рыночных условиях из государственного бюджета и внебюджетных фондов перекладываются на личные доходы самих граждан. Рост зара-

ботной платы, повысит платежеспособный спрос населения и будет стимулировать увеличения производства товаров и услуг. Учитывая, что в производственных отраслях уровень заработной платы определяется финансово-экономическим состоянием предприятий, достичь указанной цели невозможно в отрыве от создания макроэкономических условий, стимулирующих рост производства и повышения его эффективности на основе сочетания государственного и рыночного регулирования.

Для нормализации ситуации с заработной платой необходимы либерализация рынка труда и отказ от сдерживания роста цены труда. В настоящее время потенциальные работники жестко связаны с локальными, в частности, региональными рынками, характеризующимися ограниченной емкостью. Прежде всего, это относится к рынку труда, сложившемуся в аграрном секторе, а также в северных сырьевых районах страны. Так, при резком спаде производства численность работников в сельском хозяйстве практически не изменилась, руководители многих сельскохозяйственных предприятий, не выплачивая людям заработную плату, охраняют кадры в надежде на подъем отрасли.

Приватизация и перераспределение доходов в постсоветской России, как известно, не только не сопровождались ростом результативности производства и появлением более эффективного, чем в плановой экономике, собственника, но и, наоборот, переместили собственность и деньги в руки тех, кто менее всего заинтересован в развитии и приумножении производства товаров и услуг [13].

В настоящее время налицо такая усиливающая тенденция, как непосредственная криминализация отношений в сфере оплаты труда, проявляющаяся в маскировке заработной платы под страховые платежи, в ее выдаче «черным налом», в начислении зарплаты одним людям другим (с последующей обратной передачей денег). Все эти явления стали повседневной практикой «теневые выплаты» зарплатоподобного характера достигает в настоящее время половине и более по отношению к честной оплате труда.

В условиях рыночной экономической самостоятельности предприятий возможности непосредственного государственного регулирования заработной платы ограничены. Основным механизмом ее регулирования в сегодняшних условиях является социальное партнерство. Также обстоит дело в странах с развитой рыночной экономикой. Вопросы повышения заработной платы, решаются на переговорах между профсою-

зами и работодателями. Результаты договоренности фиксируются в соглашениях или коллективных договорах и являются ориентиром для работодателей, а также правовой защитой.

Однако становление такой системы в нашей стране происходит медленнее (это тоже, одна из причин низкой заработной платы у нас в стране). Во многих отраслях и регионах объединения работодателей не имеют должных полномочий представлять предприятия при заключении отраслевых или региональных соглашений. Поэтому, целесообразнее, на наш взгляд, принять меры для формирования полномочных общесоюзных объединений работодателей по отраслевому признаку через создание различных союзов, добиваться обязательности принятых ими соглашений для применения на всех предприятиях данной отрасли или региона (территории). Но это мало, необходима консолидация как работодателей (предприятий), так и профсоюзных организаций в принятии и выполнении соглашений.

Выводы

Анализируя взгляды ученых на понятие заработной платы можно выделить следующие основные положения:

в истории экономической науки сложилось представление о заработной плате как о сумме средств, которую работодатель платит наемному работнику. Однако на вопрос о том, чем определяется уровень и динамика заработной платы, за что она выплачивается работнику, однозначного ответа наука и практика не дают;

отсутствие связи между заработной платой с непосредственным источником ее формирования (т.е. с общими результатами работы трудового коллектива);

заработная плата составляет большую часть доходов потребителей, поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен.

Таким образом, условиям рыночно-трансформационной экономики, на наш взгляд, в наибольшей степени отвечает представление о заработной плате как об объективно требуемом для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объеме жизненных средств. Эти средства работник должен получать в обмен на результаты своего труда в размере, соответствующем достигнутому уровню развития производительных сил общества и воплощающемся в исторически сложившемся наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику и

членам его семьи. При этом, заработную плату следует рассматривать не только как экономическую, но и как нравственную категорию. Следовательно, если исходит из того, что уровень оплаты труда должен отражать цену рабочей силы, то необходимо добиваться такого положения, чтобы заработная плата обеспечивала не только удовлетворение физиологических потребностей, но и потребностей работника и его семьи, вызванных социальными и культурными условиями формирования и развития работников.

С учетом выше изложенного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. Заработная плата – это денежный доход наемного работника, доля которого, зависит от конечных результатов работы коллектива и распределяющаяся между работниками в соответствии с квалификацией работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Список литературы

1. Абалкин Л.И., Нестеренко А.Н. Экономика и институциональная теория. - М.: Едиториал УРСС, 2002. - 416 с.
2. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Социология труд: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 407 с.
3. А. Маршал. Принципы экономической науки: Учебное пособие. – М.: ПРОГРЕСС, 1993. - 574 с.
4. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика – СПб.: Питер, 2016. – 448 с.
5. Волгин Н.А. Социальная политика: Учебное пособие. – М.: ЭКЗАМЕН, 2003. — 736 с.
6. Гергиев И.Э. Дифференциация заработной платы в условиях рыночно-трансформационной экономики: дис. ... канд. экон. наук / специальность 08.00.01. – Владикавказ, 2007.- 250 с.
7. Гергиев И.Э. Оценка влияние налоговой нагрузки на заработную плату // Молодежь и наука: актуальные проблемы социально-экономического развития регионов России: тезисы докл. IV Всерос. конф. (Владикавказ, 21-22 апреля 2016 г.). – Владикавказ, 2016. – С. 171-173.
8. Гергиев И.Э., Позмогов А.И. Прогнозный анализ темпов роста заработной платы, прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда // Экономика и предпринимательство. – 2016. - №10 – С. 835-839.
9. Гергиев И.Э., Позмогов А.И. Природно-ресурсный потенциал России // Экономика и предпринимательство. – 2016. - №10 – С. 812-815.
10. Калмычкова Е.Н., Чаплыгина И.Г. Экономическое мышление: философские предпосылки: Учебное пособие. – М.: ПОСПЕКТ, 2016. - 272 с.
11. Козлихин И.Ю., Тимошина Е.М. История политических и правовых учений. – М.: Проспект, 2015. – 410 с.
12. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 12.01.17).
13. Позмогов А.И. Инновационное развитие региона. Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: Материалы IX международной научно-практической конференции (09.10.2015 г.). – Отв. редактор Уварина Н.В. – Прага, Чешская Республика: Изд-во WORLD PRESS s r.o., 2015. С. 103-106.