

СТОИМОСТЬ (ЦЕНА) РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК КОНСТИТУИРУЮЩИЙ ФАКТОР РЫНОЧНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА*

В.В. ВАРЗИН, Ю.С. АРТАМОНОВА, кандидаты экон. наук, А.В. ВАРЗИН, канд. филол. наук

Рассматриваются теоретические подходы к определению минимальной границы заработной платы в условиях рыночной экономики. Раскрывается современная трактовка категории стоимости рабочей силы, а также проблемная соотнесенность данной категории с другими смежными экономическими понятиями. Обосновывается ряд мер, которые позволят повысить эффективность использования трудовых ресурсов и оздоровить социально-трудовые отношения.

Ключевые слова: труд, рабочая сила, стоимость, заработная плата.

LABOR PRICE AS CONSTITUTING FACTOR OF MARKET SALARY

V.V. VARZIN, Candidate of Economics, Yu.S. ARTAMONOVA, Candidate of Economics, A.V. VARZIN, Candidate of Philosophy

The article is devoted to theoretical approaches of defining a minimum margin of a salary in the market economy conditions. The authors consider the modern treatment of labor price category as well as the problem correlation of the given category to other adjacent economic concepts. They propose a number of measures to raise efficiency of using labor resources and to improve socio-labor relations is proved.

Keywords: work, labor, price, salary.

В силу того обстоятельства, что в условиях рыночной экономики рабочая сила является предметом купли-продажи на рынке труда, ее цена, подобно другим экономическим благам, подвержена влиянию основных экономических законов, и в первую очередь закона стоимости. Суть данного закона состоит в том, что производство и обмен массово воспроизводимых товаров должны совершаться в соответствии с общественно необходимыми затратами труда, то есть по стоимости. Общественно необходимый уровень затрат труда определяется средними условиями производства.

Стоимость рабочей силы (стоимость труда у представителей классической политической экономии) определяется общественно необходимыми затратами на ее создание, то есть сводится к стоимости рабочего времени, требующегося для производства обеспечивающих работника и его семью жизненных средств.

Первоначально стоимость рабочей силы сводилась учеными к физическому (физиологическому) минимуму, позволяющему работнику осуществлять трудовой процесс. В дальнейшем исследователи шли по пути расширения необходимого набора жизненных средств и включали в этот набор не только физические составляющие, но и определенный уровень социальных составляющих.

Основатель английской классической политической экономии У. Петти считал, что заработная плата наемного работника должна определяться минимальным набором средств, обеспечивающим «существование рабочего (но не больше)», чтобы он мог «жить, работать и размножаться» [16].

Позиция А. Смита несколько отличалась от его предшественников и современников. Он рассматривал некоторую минимальную величину заработной платы работника, которая «должна по меньшей мере быть достаточной для его существования. Она даже в большинстве случаев должна быть несколько выше; в противном случае ему было бы невозможно содержать семью и племя рабочих исчезло бы после первого поколения» [19].

Выделяя минимальный уровень заработной платы, А. Смит определял ее как границу нищеты. Он отмечал, что наемные работники составляют преобладающую часть всякого крупного общества, и потому то, «что улучшает условия существования большинства, никоим образом не может быть признано вредным для целого. Ни одно общество, без сомнения, не может процветать и быть счастливым, если значительнейшая часть его членов бедна и несчастна» [19].

Д. Рикардо, определяя естественную цену труда (которая является, на наш взгляд, внешним аналогом стоимости рабочей силы), пишет: «...естественная цена труда зависит от цены пищи, предметов насущной необходимости и удобств, требующихся для содержания рабочего и его семьи...» [17].

Развивая идеи Д. Рикардо, Дж. Ст. Милль полагал, что уровень естественной цены труда в течение времени подвержен изменениям, в том числе и в сторону его повышения. К факторам, повышающим естественную цену труда, Дж. Ст. Милль относил «привычный для работников высокий уровень комфорта», «благодаримие» населения в отношении рождаемости:

* Научно-исследовательская работа проведена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы

«...в тех случаях, когда ... вырастает поколение, навсегда привыкшее к повывисившемуся жизненному уровню, привычки этого нового поколения в вопросах рождаемости и численности населения складываются на основе более высокого минимума, и улучшение положения трудящихся становится постоянным» [15]. Таким образом, мыслитель акцентировал внимание на динамичности общественно необходимого набора средств существования работника и его семьи.

Развитием концепции объективной основы заработной платы является разработанная К. Марксом теория стоимости рабочей силы. В отличие от своих предшественников, К. Маркс считал, что предметом торга между работником и работодателем выступает не труд, являющийся процессом, а рабочая сила как совокупность физических и интеллектуальных способностей работника, позволяющих ему осуществлять трудовой процесс. Ученый полагал, что стоимость рабочей силы определяется путем оценки общественно необходимых затрат на осуществление воспроизводства рабочей силы, с учетом «физического, исторического и социального элементов» [12, 13, 14].

Таким образом, учеными отмечается первостепенная значимость воспроизводственной функции заработной платы, то есть необходимость полноценного воспроизводства рабочей силы. М.И. Туган-Барановский пишет: «Содержание рабочих, получение ими достаточного количества предметов потребления, есть необходимое условие самого хозяйственного процесса. Общественный процесс производства, чтобы не приостанавливаться, требует лишь одного, – чтобы все необходимые для него затраты своевременно восстанавливались. Содержание рабочих есть одна из таких необходимых затрат... Поэтому по отношению к заработной плате не может быть поставлено вопроса, почему, вообще, рабочие получают содержание» [22].

Дальнейшее развитие теории стоимости рабочей силы связано с расширением набора составляющих, входящих в ее структуру. На наш взгляд, наиболее важным дополнением теории стоимости рабочей силы является включение в ее структуру общественно необходимых затрат на поддержание (развитие) квалификации и социальное страхование. Так, известный советский экономист С.Г. Струмилини писал, что в сумму жизненных средств, получаемых работником, должны входить, помимо затрат, позволяющих существовать работнику и его семье, определенный уровень расходов, обеспечивающих «школьное и профессиональное обучение рабочего», а также «страхование от преждевременного износа», выражаемое в виде сбережений «на черный день» [20].

Таким образом, можно выделить следующую структуру общественно необходимых затрат, формирующих стоимость рабочей силы:

1. *Затраты, обеспечивающие существование работника как владельца рабочей силы.*

2. *Затраты на существование семьи работника.* Включение данной группы расходов в структуру стоимости рабочей силы обусловлено необходимостью осуществления воспроизводства рабочей силы во временном аспекте, то есть необходимостью воспитания и обучения детей как естественной трудовой смены. По аналогии с материальными производственными ресурсами, в отношении рабочей силы с определенной степенью условности можно применить термин «амортизация рабочей силы». То есть, как и в случае, например, с производственным оборудованием, амортизационные отчисления от которого образуют основу для приобретения нового оборудования, определенная доля заработной платы наемного работника должна выступать в роли амортизационных отчислений от применения рабочей силы и обеспечивать подготовку естественной смены работника на рынке труда.

3. *Затраты на поддержку и повышение квалификации владельца рабочей силы.* Непрерывно ускоряющийся процесс научно-технического развития, приводящий к необходимости постоянного обновления производственных фондов, обуславливает необходимость возрастания требований к квалификационному уровню рабочей силы. В подобных условиях наемный работник вынужден постоянно заботиться о повышении своей квалификации. Важно отметить, что, как правило, часть подобных расходов берет на себя работодатель и государство. Однако в условиях рыночной экономики основная забота о поддержке конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда лежит на плечах самого работника. Поэтому мы считаем необходимым включение общественно нормального уровня затрат на повышение квалификации рабочей силы в состав стоимости рабочей силы.

4. *Затраты на социальное страхование.* Данная группа затрат определяет исторически и социально обусловленную необходимость учета в составе заработной платы определенного уровня сбережений и отчислений, позволяющих обеспечить существование работника в период его нетрудоспособности (в пенсионный период, во время болезни, в ситуации потери работы). Как и в случае с «квалификационными» расходами, определенную долю затрат на социальное страхование работников берет на себя работодатель и государство. Поэтому в стоимость рабочей силы целесообразно включать только ту часть затрат на социальное страхование, которую несет непосредственно работник.

В дополнение к сказанному необходимо отметить, что в настоящее время процесс воспроизводства рабочей силы наемных работников обеспечивается благодаря материально-денежным поступлениям из нескольких источ-

ников. Основными из них являются государственные общественные фонды потребления, коллективные фонды потребления предприятий и трудовые доходы населения. Поэтому, говоря о стоимости (цене) рабочей силы как объективной основе заработной платы работника, мы имеем в виду некоторую усеченную величину этой стоимости, то есть ту ее часть, которая обеспечивается благодаря трудовым доходам владельца рабочей силы.

В рамках нашего концептуального подхода стоимость (цена) рабочей силы представляется как фактор, воздействующий на заработную плату и выражающий ее некую объективную нижнюю границу [6, 7, 8]. Важно отметить, что по причине специфики рабочей силы как фактора производства и подчиненного, со стороны работника, характера социально-трудовых отношений данная граница величины заработной платы не является строгой, и в краткосрочном периоде возможно определенное уменьшение заработной платы ниже данной границы. Однако в среднесрочном (а тем более в долгосрочном) периоде подобное понижение приводит к деградации трудового потенциала, массовому оттоку рабочих кадров и в конечном итоге – к разрушению социально-производственной системы.

Парадокс современной российской действительности, особенно ярко проявляющийся в депрессивных регионах, заключается в том, что заработная плата значительной части наемных работников длительное время находится ниже величины, определяемой стоимостью рабочей силы. Путем введения в научный оборот понятия компенсаторов низкой заработной платы (доходы от личного подсобного и домашнего хозяйства, вторичная занятость, социальные трансферты и т.п.) можно объяснить длительное существование подобного феномена. Данные компенсаторы, на наш взгляд, являются определенными механизмами адаптации владельца рабочей силы и позволяют обеспечивать воспроизводство рабочей силы даже в условиях длительного несоответствия величины заработной платы минимальной границе стоимости рабочей силы.

Однако сложившийся в настоящее время низкий уровень оплаты труда в депрессивных регионах не позволяет осуществлять полноценное воспроизводство рабочей силы. В подобных условиях работник вынужден увеличивать свою трудовую активность и расширять границы трудового дня. Длительная интенсивная трудовая деятельность является причиной увеличения заболеваемости, смертности, ухудшения качества рабочей силы. Поэтому в этом случае можно говорить о процессе суженного воспроизводства рабочей силы.

Ряд ученых, не признающих трудовую теорию стоимости, рассматривая сферу формирования заработной платы, избегают употребления категории стоимости рабочей силы.

Однако по причине того, что обойти стороной воспроизводственный аспект заработной платы достаточно сложно (так как иначе мы не сможем получить полноценную теорию), очень часто категория стоимости рабочей силы заменяется понятием «прожиточный минимум». Мы считаем, что подобная замена не является равнозначной. Во-первых, стоимость рабочей силы – фундаментальная эндотерическая категория, являющаяся, в свою очередь, объективной основой заработной платы. Прожиточный минимум – понятие поверхностного, явленческого уровня. Во-вторых, прожиточный минимум можно представить в качестве внешнего проявления нижней границы первой из рассмотренных нами выше составляющих стоимости неквалифицированной рабочей силы (общественно необходимых расходов, обеспечивающих существование работника), в то время как стоимость рабочей силы – понятие более широкого плана. Оперировав категорией стоимости рабочей силы, можно выделить нижнюю границу заработной платы работников различной квалификации.

Обращаясь к проблеме прожиточного минимума, необходимо отметить, что данный вопрос для отечественной науки отнюдь не нов. Русские статистики уделяли внимание этой проблеме еще в XIX в. [2, 3]. Советский период связан с именами С.Г. Струмилина, Е.И. Капустина, Т.С. Саркисяна, Н.П. Кузнецовой [21, 10, 18]. Выдающийся советский экономист С.Г. Струмилин для обоснования величины прожиточного минимума сравнивает рабочий с механическим мотором и вводит понятие коэффициента использования рабочей силы. Данный коэффициент, по мнению ученого, зависит «...не только от продолжительности работы, но и от условий питания рабочего. Дело в том, что человеческий организм очень мало отличается от всякого другого мотора. А это значит, что полный полезный эффект этот мотор может дать лишь при условии полной его загрузки работой и при соответствующих нормах питания ... В интересах расширенного производства наличных ресурсов уровень заработка должен обеспечить не прожиточный минимум, а производственный максимум нагрузки рабочего» [21]. Таким образом, С.Г. Струмилин определяет физиологический прожиточный минимум.

Т.С. Саркисян, Н.П. Кузнецова, в отличие от С.Г. Струмилина, предлагают применять в качестве основы, обеспечивающей полноценное воспроизводство рабочей силы, не физиологический минимум, а «минимум материальной обеспеченности», включающий не только физиологические потребности, но и минимальный набор «разумных» социальных потребностей [18]. При этом особенно подчеркивается необходимость учета достигнутого уровня развития производительных сил общества.

В настоящее время в нашей стране прожиточный минимум является одним из важнейших минимальных государственных социаль-

ных стандартов. Прожиточный минимум так же, как и в развитых странах, выступает в роли критериального показателя черты бедности и законодательно регулируется на федеральном и региональном уровнях.

Применяемый в настоящее время в России бюджет прожиточного минимума позволяет обеспечивать лишь биологическое выживание человека. В подобных условиях можно говорить лишь о физиологическом прожиточном минимуме. Для того чтобы рассматриваемый нами минимальный социальный стандарт соответствовал понятию «прожиточный минимум», необходимо, чтобы в бюджете прожиточного минимума были учтены не только физиологические, но и определенный уровень социальных и духовных потребностей человека, являющегося представителем человеческого сообщества.

В настоящее время ряд ученых в связи с происходящими социально-экономическими изменениями в стране высказывает мысль о необходимости пересмотра показателя минимума материальной обеспеченности и перехода от бюджета прожиточного минимума (носящего временный характер) к минимальному потребителскому бюджету, являющемуся более высоким стандартом прожиточного уровня. Примерное соотношение бюджета прожиточного минимума и минимального потребителского бюджета составляет 1:2(2,5) [9, 1, 23]. Как известно, до реформ начала 90-х годов XX века в качестве минимума материальной обеспеченности в нашей стране применялся именно минимальный потребителский бюджет, и лишь с 1992 г. в соответствии с Указом Президента РФ № 210 от 2 марта 1992 года, основным минимальным социальным стандартом стал бюджет прожиточного минимума [4].

В развитых странах Запада применяются различные методики расчета прожиточного минимума. Причем, помимо индивидуального прожиточного минимума, как правило, вычисляется прожиточный минимум семьи в целом. Так, в США основным инструментом определения денежного дохода, необходимого для адекватного уровня жизни, служит потребителский бюджет минимального стандарта жизни, содержащий количественные наборы товаров и услуг и оцененный в розничных ценах. Такой бюджет был впервые разработан в 1907 г. при подготовке законодательства о минимальной заработной плате. Он учитывал продукты питания, исходя из их калорийности, а также потребности в одежде, обуви, жилище общедоступного типа, некоторые медицинские и другие потребности. В 1917 г. был разработан бюджет «минимального комфорта» для семей железнодорожников, в 1945 г. федеральное Бюро статистики разработало бюджет семьи с учетом не только физиологических, но и общепринятых социальных потребностей. В настоящее время в США разрабатываются бюджеты домохозяйств с различной степенью экономического

благополучия: относительно высокой, умеренной, минимально приемлемой и низкой. Умеренный средний бюджет обеспечивает средства для поддержания здоровья и социального благополучия, содержания и воспитания детей, участия в общественной жизни, то есть для удовлетворения общепризнанных социальных и физиологических потребностей. Относительно высокий и минимально приемлемый бюджет определяются, соответственно, расширением или, наоборот, минимизацией умеренного бюджета. Бюджет бедной семьи определяется по официально принятой черте бедности. Согласно этому составу бюджетов, в 1997 г. черта бедности для семьи из четырех человек составляла 16400 долларов в год; стоимость минимально приемлемого стандарта – 32800 долларов в год; умеренного – 49200 долларов; относительно высокого – 65600 долларов в год. Таким образом, в США для удовлетворения общепризнанных физиологических и социальных потребностей необходим бюджет, равный примерно 3-й черте бедности [5, 11]. Также хорошо известен бюджет Геллера, основанный на минимальных физиологических и социальных потребностях стандартной американской семьи, состоящей из родителей, тринадцатилетнего сына и восьмилетней дочери. Он представляет собой минимальную потребителскую корзину из более чем трехсот наименований товаров, услуг и обязательных платежей [3, 4].

Поэтому при разработке потребителских бюджетов в нашей стране необходимо активнее привлекать богатый опыт других стран, не забывая, естественно, про специфические национальные особенности.

Кроме того, мы считаем целесообразным, помимо учета социальной составляющей и увеличения в целом количества товаров, услуг и платежей, входящих в минимальный потребителский бюджет, принимать во внимание климатические и этнокультурные особенности различных регионов страны. Так, в частности, прожиточный минимум работника из северных регионов страны должен рассчитываться на основе минимального потребителского бюджета, существенно отличного от «потребителской корзины» работника из южных регионов, так как суровые климатические условия вынуждают человека значительно увеличивать затраты на высококалорийные продукты питания, дорогостоящую теплосберегающую одежду и обувь. Кроме того, в структуре затрат семьи северянина высока доля платежей за энергоносители.

При расчете прожиточного минимума необходимо учитывать и специфику национальной кухни, оказывающую существенное воздействие на структуру потребления продовольственных товаров.

Как известно, прожиточный минимум теоретически является основой минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда (МРОТ)). Тем не менее, как уже отме-

чалось, стоимость рабочей силы работников различной квалификации существенно различается. Поэтому, на наш взгляд, более целесообразно было бы брать в качестве основы минимального уровня заработной платы работников различной квалификации не прожиточный минимум владельца неквалифицированной рабочей силы, а иные внешние эквиваленты стоимости рабочей силы, способные обеспечить простое воспроизводство рабочей силы работников различной квалификации. То есть мы предлагаем ввести квалификационное ранжирование МРОТ.

Но это только в теории. В реальной же экономике России минимальный размер оплаты труда на протяжении многих лет существенно отстает даже от физиологического прожиточного минимума. Поэтому, в целях улучшения положения в социально-трудовой сфере и уменьшения имеющегося разрыва между выводами экономической науки и реальной хозяйственной практикой, в настоящее время необходимо довести МРОТ до уровня прожиточного минимума. При этом в перспективе целесообразно в качестве базы расчета величины прожиточного минимума переходить от потребительских бюджетов физиологического минимума к потребительским бюджетам более высокого порядка, позволяющим обеспечивать простое (а в последующем и расширенное) воспроизводство рабочей силы. Важно отметить, что постепенное увеличение минимального размера оплаты труда способно в определенной степени повысить общий уровень эффективности использования рабочей силы в экономике. Работодатель в случае принятия упомянутых мер будет вынужден, помимо модернизации оборудования, вкладывать средства в эффективный подбор и развитие персонала. Кроме того, в перспективе целесообразно параллельно с общим повышением МРОТ переходить на квалификационно ранжированный минимальный размер оплаты труда, позволяющий обеспечивать на минимальном уровне простое воспроизводство рабочей силы различной квалификации. Эта мера, на наш взгляд, способна остановить процесс деградации квалифицированной рабочей силы, а также повысить общую привлекательность высококвалифицированного труда.

Итак, стоимость (цена) рабочей силы представляется нами как фактор, воздействующий на заработную плату и теоретически выражающий ее некую объективную нижнюю границу. Необходимо отметить, что процесс воспроизводства рабочей силы осуществляется в рамках семьи (домохозяйства), для которой характерно многообразие видов поступающих доходов. Можно выделить трудовые доходы трудоспособных членов семьи, пенсии, получаемые старшим поколением, стипендии, выплачиваемые студентам и аспирантам, материально-денежные и натуральные доходы от ве-

дения личного подсобного и домашнего хозяйства и т.д. Причем важно отметить, что в условиях несоответствия материально-денежных поступлений домохозяйства необходимому уровню потребностей семьи происходит задействие определенных механизмов адаптации, позволяющих существовать домохозяйству в условиях стихийного характера рыночной экономики. Так, весьма распространенным явлением современной российской действительности (столь характерным для малых городов депрессивного типа) является занятость наемным трудом пенсионеров и студентов. Кроме того, в трудовую деятельность активно вовлекаются дети. Однако, на наш взгляд, длительное существование подобной практики, безусловно носящей вынужденный характер, не только не позволяет обеспечить полноценное воспроизводство доброкачественной рабочей силы, но и угрожает серьезной деградацией трудовых ресурсов и значительными негативными социальными последствиями. Поэтому мы считаем, что единственным выходом из создавшегося положения может быть только существенное повышение общего уровня заработной платы наемных работников, так как именно данный вид материально-денежных поступлений домохозяйства играет ведущую роль в процессе воспроизводства рабочей силы в условиях недеформированной рыночной экономики.

Список литературы

1. **Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я.** Политика доходов и заработной платы. – М., 1999.
2. **Антология** социально-экономической мысли в России (дореволюционный период) / Под ред. А. Кравченко. – СПб., 2000.
3. **Бабаев Б.Д., Карякин А.М., Терехова Н.Р.** Оплата труда на предприятии. – Иваново, 2002.
4. **Берендеева А.Б.** Социальная политика. – Иваново, 2002.
5. **Богомолова Т.Ю., Тапилина В.С.** Экономическое неравенство населения России в 90-е годы: бедных становится все больше, а богатых все меньше // ЭКО. – 2001. – № 2.
6. **Варзин В.В.** Особенности формирования заработной платы в промышленной сфере малого города // Экономика образования. – 2010. – № 2 (2). – С. 75–87.
7. **Варзин В.В.** Критериальный подход к анализу рыночности оплаты труда // Вестник ИГЭУ. – 2010. – Вып. 3. – С. 37–42.
8. **Варзин В.В.** Трансформации в сфере оплаты труда: макроэкономический аспект // Экономика образования. – 2010. – № 3 (2). – С. 57–68.
9. **Винокуров М.А., Фёдорова Н.И.** Проблемы формирования минимального уровня оплаты труда в условиях развития рыночных отношений. – Иркутск, 1994.
10. **Капустин Е.И.** Качество труда и заработная плата. – М., 1964.
11. **Лебедева Л.** Бедность по-американски (методика измерения) // Человек и труд. – 1999. – № 12.
12. **Маркс К.** Капитал. Т.1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – М., 1960.
13. **Маркс К.** Капитал. Т.3 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – М., 1960.
14. **Маркс К.** Заработная плата, цена и прибыль // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – М., 1960.

15. **Милль Дж. Ст.** Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии. Т.2. – М., 1980.
16. **Петти У.** Трактат о налогах и сборах // Экономические и статистические работы. – 1940.
17. **Рикардо Д.** Начала политической экономии и налогового обложения // Антология экономической классики: В 2-х т. – М., 1992. – Т.1.
18. **Саркисян Т.С., Кузнецова Н.П.** Потребности и доход семьи. – М., 1964.
19. **Смит А.** Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1992.
20. **Струмилин С.Г.** Проблемы экономики труда. – М., 1957.
21. **Струмилин С.Г.** Заработная плата и производительность труда русской промышленности за 1913–1922 гг. // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 1991. – № 2.
22. **Туган-Барановский М.И.** Основы политической экономии. 4-е изд. – Пг., 1917.
23. **Экономика** труда / под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. – М., 2003.

Варзин Василий Владимирович,
Государственное образовательное учреждение «Шуйский государственный педагогический университет»,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента,
e-mail: vvvvv2004.mail.ru

Варзин Алексей Владимирович,
Государственное образовательное учреждение «Шуйский государственный педагогический университет»,
кандидат филологических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента,
e-mail: alex.varzin@yandex.ru

Артамонова Юлия Сергеевна,
Государственное образовательное учреждение «Шуйский государственный педагогический университет»,
кандидат экономических наук, преподаватель кафедры экономики и менеджмента,
e-mail: artamon3@yandex.ru