

УДК 339.9:338.1+620.9 (100)

О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ И ЦЕНЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА В СТРАНАХ

Босчаева Зоя Николаевна, доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова»

Баршева Джиргала Баатровна, аспирант кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова»

Аннотация

В статье рассматривается содержание понятия «зарплата» в условиях действительного развития производства в странах. Зарплата есть часть вновь созданной предприятиями и организациями стоимости, назначение которой – расширенное воспроизводство рабочей силы работников. Рост потребностей работников есть естественный закон, противостоять которому бессмысленно. Значит, не менее естественен и закон необходимого роста минимальной заработной платы. Этот закон предприятия и организации должны неукоснительно соблюдать.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: заработная плата, рабочая сила, доход, новая стоимость, развитие стран.

ABOUT WAGE AND PRICE OF LABOR IN CONDITIONS OF THE REAL DEVELOPMENT OF PRODUCTION IN THE COUNTRIES

Boschaeva Zoya Nikolaevna, Doctor of Economics, Professor of the Department of Management, Kalmyk state university n.a. B.B. Gorodovikov

Barsheva Dzhirgala Baatrovna, post-graduate student of the Department of Management, Kalmyk state university n.a. B.B. Gorodovikov

Abstract

The article deals with the content of the concept of wages in terms of the actual development of production in countries. Wages are part of the newly created by enterprises and organizations of value, the purpose of which is an expanded reproduction of the workforce of workers. The growth of the needs of workers is a natural law, which it is senseless to oppose. Hence, the law of the necessary growth of the minimum wage is no less natural. This law enterprises and organizations must strictly observe.

KEYWORDS: wages, labor force, income, new value, developing countries.

В новых условиях выручка от реализации товаров состоит из двух частей: производственных издержек и дохода.

Производственные издержки или издержки производства представляют собой сумму цен потреблённых при производстве товаров продуктов и услуг.

Производственные издержки можно обозначить себестоимостью, то есть величиной, которая сама по себе уже является стоимостью. Ибо эта часть цены товаров независимо от факта их продажи всегда выражает стоимость именно в силу того, что стоимость выражают лишь признанные рынком цены.

Себестоимость есть перенесённая на цену товаров стоимость купленных на рынке и потреблённых в производстве продуктов и услуг.

Доход в отличие от перенесённой на цену товара стоимости есть новая или вновь созданная товаропроизводителями стоимость. И доход для любого предприятия, организации есть разница между выручкой от реализации товаров и их производственными издержками, то есть перенесённой стоимостью, или себестоимостью (исключая косвенные налоги).

Доход, другими словами, есть оплаченная потребителями цена труда или цена качества целенаправленного производительного применения рабочей силы производившего товар коллектива.

Признано рынком качество труда коллектива – есть доход, не признано – нет дохода. Назначение дохода – приращение и обновление производства, или расширение и обновление форм использования производственных средств.

И нет сомнения в том, что если получаемый производителями доход, или новая стоимость есть цена результата целенаправленного производительного применения их рабочей силы, то получаемая производителями часть дохода в виде оплаты труда есть цена условий поддержания, восстановления и развития рабочей силы (рис. 1) [2, с. 304].

И тогда сама рабочая сила как совокупность профессиональных знаний и производственных навыков работников предприятий и организаций, включая и изначально данное природой проявление их физических возможностей в виде способности к целенаправленной производительной деятельности, цены не имеет. Но, тем не менее, на поверхности заработная плата выступает как цена так называемого «товара» рабочая сила.

Но, как бы то ни было, в любом случае, если рабочая сила или условия её воспроизводства принимают форму «товара» и имеют цену, то нельзя отрицать того, что принцип эквивалентности должен учитываться и при формировании или определении оплаты труда отдельного работника.

В рыночных условиях, как отмечалось выше, стоимость того или иного товара может определяться по свободно сложившемуся на товары данного вида среднему уровню цены.

Точно таким же образом и стоимость «товара» рабочая сила сегодня в странах может равняться некоторому усреднённому уровню удовлетворения потребностей работающего населения¹.

¹ Ибо здесь нельзя не согласиться со словами К. Маркса о том, что «стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных средств» [1, с. 183].

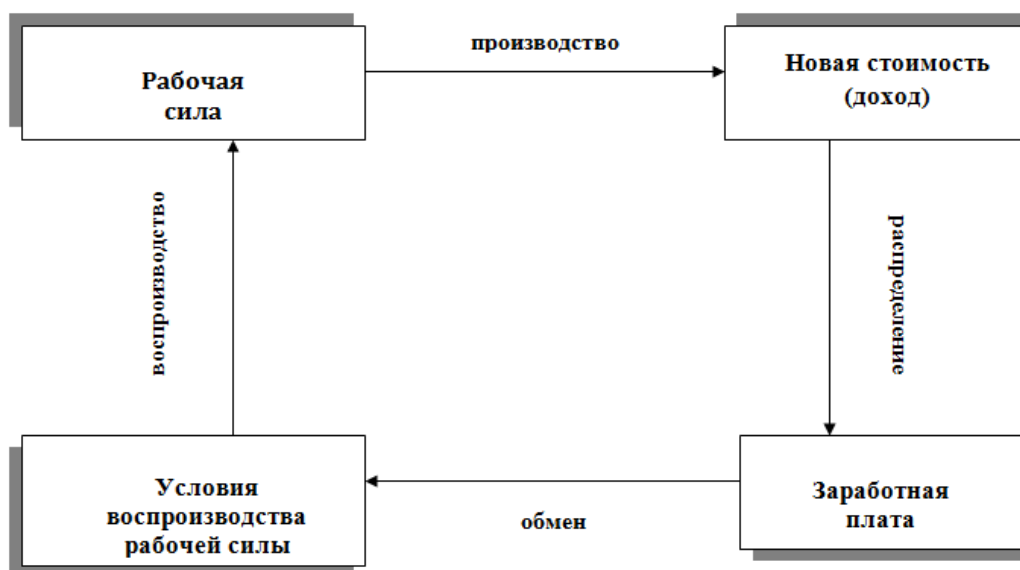


Рис. 1. Иллюстрация соотношения понятий заработной платы и рабочей силы

Но только средний уровень здесь – это взвешенная средняя, то есть такой «средний» уровень, который, прежде всего, отвечает интересам большинства работоспособного населения в странах.

И это значит, что в заработной плате граждан только тогда будет учтена действительная цена или стоимость условий воспроизводства их рабочей силы, когда их заработная плата будет оплачивать такую «потребительскую корзину» продуктов и услуг, которая преобладающим большинством работоспособного населения будет признана отвечающей требованиям социально-экономического развития стран.

В основу определения такого уровня заработной платы в странах может и должна быть положена сумма цен такого «минимально» допустимого набора предметов, или же продуктов и услуг «потребительской корзины», который не противоречит сегодняшним требованиям социально-экономического развития мирового сообщества стран.²

Этому требованию может отвечать следующий состав продуктов и услуг «потребительской корзины»:

- продукты питания,
- предметы одежды (или гардероба),
- предметы быта и досуга,
- услуги жилищно-коммунальных хозяйств,
- услуги внутригородского и междугороднего транспорта,
- медицинские услуги,

² По мнению К. Маркса: «... в противоположность другим товарам определение стоимости рабочей силы включает в себя исторический и моральный элемент» [1, с. 182].

- социально-культурные услуги, обеспечивающие развитие личности каждого гражданина, включая услуги социального, образовательного, информационного и прочего обеспечения (рис. 2) [2, с. 306-307].

В зависимости от движения цен на предметы «потребительской корзины» может и должен меняться в будущем уровень «средней», то есть минимальной заработной платы работающего населения независимо от форм собственности предприятий и организаций в странах как их работодателей.

И вместе с тем следует заметить, что практика пересмотра минимальной заработной платы в сторону её повышения существует сегодня и в России, и в иных странах. Но эта практика сопровождается сегодня последующим ростом цен на рынке на потребительские товары.

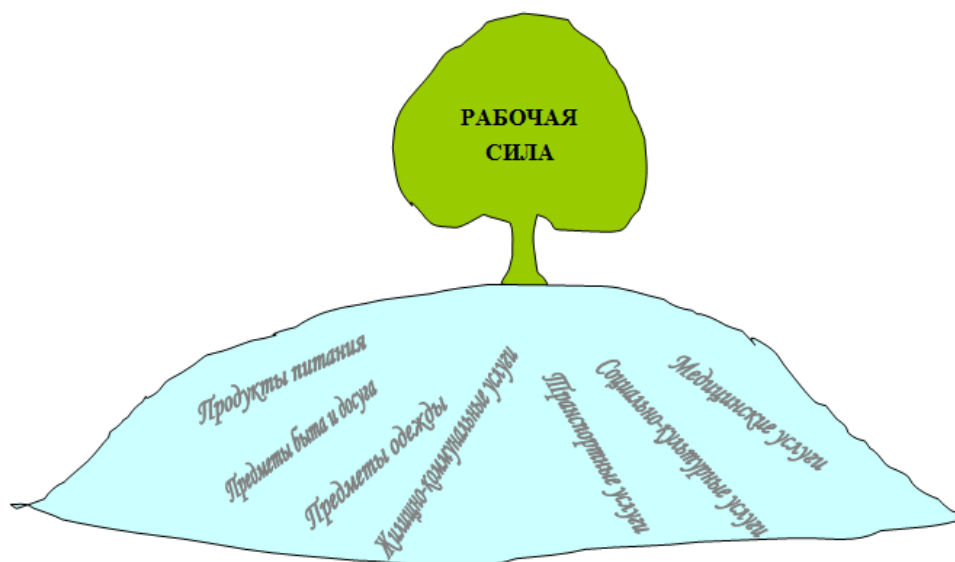


Рис. 2. Условия воспроизводства рабочей силы

И так будет всегда, пока заработная плата будет входить в число затрат или издержек производства.

Но здесь ещё раз можно подчеркнуть, что заработная плата не есть издержки. Заработная плата есть часть вновь созданной предприятиями и организациями стоимости, назначение которой – расширенное воспроизводство рабочей силы работников. Тогда в новых условиях деятельности производителей пересмотр минимальной заработной платы работников в сторону её повышения может быть только акцией пересмотра цены условий воспроизводства рабочей силы работников в связи с ростом их потребностей, обусловленных приростом затрат их рабочей силы. И ничем более.

Рост потребностей работников есть естественный закон, противостоять которому бессмысленно. Значит, не менее естественен и закон необходимого роста минимальной

заработной платы. Этот закон предприятия и организации должны неукоснительно соблюдать.

И всё же сегодня заработная плата есть издержки. Но обязательно ли, даже при том условии, что заработная плата входит в сумму производственных издержек, соблюдение закона роста минимальной заработной платы в странах должно сопровождаться последующим повышением цен?

Возможны всего два варианта реагирования предприятий и организаций на необходимость соблюдения данного закона.

Первый вариант – если предприятия и организации имеют возможность повысить цену своей продукции с целью компенсации «расходов», связанных с повышением минимальной заработной платы работников без ощутимых для себя последствий, то они это легко сделают. И тем легче они это сделают, если рядом нет конкурентов. В то же время у любого предприятия или организации в запасе всегда есть ещё один, второй вариант возможного реагирования на необходимость повышения минимальной заработной платы – это повышение производительности и качества труда работников. И этот вариант действия беспроеигрышен даже тогда, когда рядом большое число конкурентов.

Но в то же время очень малое число предприятий и организаций сегодня используют последний вариант реагирования на необходимость повышения минимальной заработной платы. Преобладающее большинство предприятий и организаций в странах выбирают первый более легкий вариант разрешения проблемы.

Что может отвести предприятия и организации от не созидательного и, в конечном счёте, губительного для них варианта действий?

Прежде всего, введение в производственную практику налога на новую стоимость, поскольку этот налог будет сдерживать предприятия и организации сегодня в странах от необоснованного увеличения цен, и налог этот будет лишь стимулировать, а не навязывать предприятиям и организациям выбор движения по пути повышения качества труда работников [2, с. 81-104].

Или иначе необходимость повышения минимального уровня заработной платы будет служить лишь стимулом для обращения предприятий, организаций к поиску способов производства, адекватных действительному приумножению доходов.

Литература

1. Маркс К. Капитал / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 1. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1955.
2. Босчаева З.Н. Формула экономического роста. — М.: Экономика. 2007. — 366 с.