

ПОДХОДЫ В ОПРЕДЕЛЕНИИ СУЩНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*Н.В.Урмаева, студентка 3 курса ССО
экономического факультета УГСХА
Научный руководитель – к.э.н., доцент И.В.Свешникова*

Теоретической и методологической базой для исследования в данной работе послужили труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов: Волгина Н.А., Денисова Б., Жукова А.Л., Яковлева Р.А., Барра Р., и др. Ученые освещают разные аспекты проблемы регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики: макроэкономические проблемы связи уровня заработной платы, инфляции, занятости; проблемы взаимосвязи заработной платы и качества трудовой жизни, а также уровня жизни населения; методы организации заработной платы на различных уровнях управления и повышения ее стимулирующего характера; вопросы формирования рационального расходования средств на оплату труда как элемента общих издержек производства; ряд других. Однако в работах отечественных и зарубежных авторов отсутствует комплексная проработка проблем формирования политики заработной платы, не определены роль и задачи регионов. В связи с этим возникает необходимость исследования путей совершенствования действующего в Российской Федерации механизма организации и регулирования заработной платы на основе сочетания действия рыночных и государственных рычагов, в том числе и в рамках региональной экономической политики.

В настоящее время в России решение большей части социально-экономических проблем передается в регионы. В связи с этим возникает необходимость формирования механизма взаимоотношений между регионами и центральными органами при решении ряда экономических вопросов, в том числе, в области организации и внутрирегионального регулирования заработной платы.

В условиях рыночных отношений, можно четко выделить следующие группы распределения:

1. Собственники средств производства (работодатели), в лице которых выступают частные предприниматели, акционерные общества, государство и др.
2. Индивидуальные частные предприниматели, не использующие наемный труд.
3. Наемные работники, т.е. «собственники ресурса труда», получающие основной экономический доход от реализации на рынке труда права его использования. В их числе можно выделить работников на государственной службе, в армии, в бюджетной сфере и в частном секторе.
4. Работники коллективных предприятий.
5. Непроизводительное население - учащиеся, инвалиды, пенсионеры и другие.

На макроуровне регулирование распределения вновь созданного продукта на цели личного потребления населения является составной частью

политики доходов, основными субъектами которой выступают государство и человек, ассоциированный в разные социальные группы (наемные работники, собственники, налогоплательщики, потребители, социальные иждивенцы и т.п.)

Главные задачи политики доходов состоят в поддержании экономики в функционирующем состоянии на базе экономической заинтересованности и активности личности, в сохранении и воспроизводстве населения как самоценности любого общества путем обеспечения необходимых стандартов потребления с ориентацией на рост его благосостояния.

Доход – это общая сумма средств, в денежном выражении, зарабатываемых или получаемых в течение какого-либо периода времени. В процессе производства соединяются четыре фактора – труд, земля, капитал и предпринимательские способности, в зависимости от которых выделяют четыре формы дохода:

- рента – доход от природных ресурсов и земли;
- заработная плата – доход от трудовых ресурсов;
- процент – доход от капитала;
- предпринимательский доход – от вложения способностей экономического субъекта по соединению факторов производства.

Таким образом, заработная плата предстает на макроуровне как элемент функционального распределения национального дохода. В условиях совершенной конкуренции функциональное распределение обуславливается эластичностью замещения факторов производства, определяемой технологией. На рынках с несовершенной конкуренцией дополнительным фактором функционального распределения является рыночная власть. Так, в соответствии с моделью М. Калецкого, доля производственных рабочих в конечном продукте тем меньше, чем больше рыночная власть капитала и материалоемкость труда (соотношение переменных затрат на материалы, энергию, и на оплату труда производственных рабочих).

Включенные в рамки функционального анализа, эти феномены помогают понять, в какой мере указанные уровни совместимы с требованиями экономического равновесия и с условиями роста. Именно в рамках подобного анализа может быть оценена также политика перераспределения доходов в ее соотношении с производительностью экономики в долгосрочном плане и с экономическим равновесием в краткосрочном плане». Относительно работающих по найму и получающих за свой труд вознаграждение в заранее согласованном размере, используется понятие «заработная плата». Некоторые исследователи считают заработную плату вознаграждением работников (предприятий, учреждений, организаций), действующих на рынке, входящим в состав производственных издержек, а также оклады людей в учреждениях, не работающих на рынок (оклады госслужащих). И в том, и в другом случае заработная плата предстает как элемент индивидуального (персонального) распределения дохода.

Концепция сущности заработной платы исторически исходит из теории распределения А. Смита, где она выступает, прежде всего, как вознаграждение фактора труда. «Заработная плата, прибыль и рента являются первоначальными источниками всякого дохода, равно как и всякой меновой стоимости».[4]

В соответствии с концепцией распределения Д. Рикардо заработная плата, в основе которой лежит стоимость необходимых рабочему средств существования, включая и те, что стали ему необходимы «в силу привычки», зависит от отношения между численностью занятых и наличным оборотным капиталом для оплаты труда. [4]

По Марксу, заработная плата имеет тенденцию устанавливаться на уровне «стоимости жизненных средств, физически необходимых для существования рабочего», стоимости потребленной рабочей силы [1]. Маржиналистская теория определяет принцип функциональной зависимости между уровнем вознаграждения фактора производства (уровнем заработной платы) и уровнем использования этого фактора (количество занятых). Предприниматели будут привлекать работников в той мере, в какой величина их оплаты будет равна предельному продукту. Реальная заработная плата стремится к уровню предельного продукта труда.

Современные экономические школы, в частности, французские (Ж. Маршал и другие) вводят в теорию распределения фактор борьбы социальных групп, институциональную деятельность государства, подчеркивая, что эти факторы в современном мире существенно влияют на уровень заработка. Современные определения сущности заработной платы многообразны. [1]

Так, Р. Барр считает, что она выступает как «вознаграждение зависимо-го труда, предоставляемого экономическим агентом (с исполнительной или руководящей функцией), который связан контрактом с каким-либо предприятием и не имеет никакого риска, вытекающего из деятельности данного предприятия. Указанное вознаграждение заранее обусловлено в том смысле, что не зависит от результатов экономической активности предприятия и предусмотрено контрактом; оно является опережающим; заработная плата чаще всего выплачивается задолго до того, как продукция будет реализована на рынке».

Данное определение страдает некоторой узостью, так как подчеркивает, прежде всего, гарантированность заработной платы, обусловленную институциональным фактором (контрактом).

В экономической энциклопедии ИЭ РАН заработная плата определяется как доход, получаемый работником от работодателя за труд, цена труда в отношениях купли-продажи рабочей силы.

Можно сделать вывод, что в современной экономической науке под заработной платой понимается цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника, доход, как экономическая реализация.

В целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

При общем высоком уровне заработной платы и тенденции к ее повышению растет спрос на большую часть товаров и услуг. Принято считать, что это явление ведет к созданию новых и развитию уже существующих предприятий, способствует достижению полной занятости. Сторонники экономики с

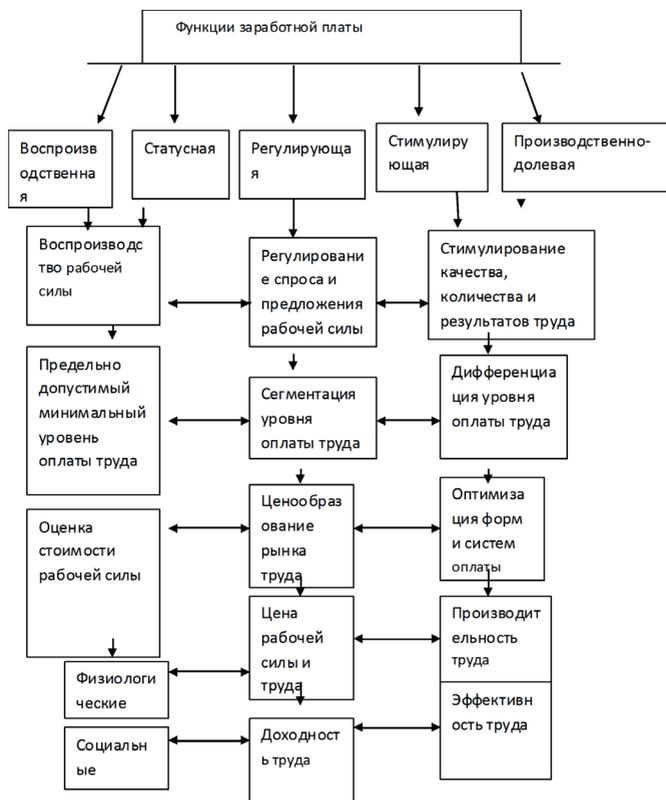


Рис.1 Функции заработной платы

высокими зарплатами добавляют, что в развитых промышленных странах заработная плата является и основным источником дохода и основным источником существования основной массы населения. Стимулирующее воздействие, которое она оказывает, не только более значительно, чем могут оказывать другие доходы, но и затрагивает всю страну и экономику в целом. Это здоровое воздействие, стимулирующее производство основных товаров потребления, а не дорогостоящих изделий для элиты. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятия рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство. Очевидно, что существует определенный предельный уровень, который нельзя превышать при установлении заработной платы. Зарплата должна быть достаточно высока, чтобы стимулировать спрос, но при ее чрезмерном повышении есть опасность, что спрос превысит предложение, а это приведет к росту цен и запустит инфляционные процессы. Кроме того, вызовет резкое сокращение занятости в обществе и рост безработицы. В современных условиях предприятия

самостоятельны в выборе формы и системы оплаты труда. Работодатель сам заботится о связи заработной платы с конечными результатами труда, устанавливая системы оплаты так, чтобы они позволяли каждому работнику хорошо зарабатывать, а работодателю приносили желаемый результат. Государство не вмешивается непосредственно в организацию заработной платы, но в то же время принимает в ней активное участие. Оно поддерживает покупательную способность заработной платы и других денежных доходов населения посредством защиты от инфляции. Оно реализует права работников на оплату труда со стороны неплатёжеспособного работодателя. Эти вопросы решаются на законодательном уровне.

Итак, исходя из всего вышесказанного, можно установить три направления усиления государственного воздействия на организацию оплаты труда в современных российских условиях. Первое – это активное блокирующее вмешательство государства в процесс снижения покупательной способности заработной платы. Второе – это содействие государства выполнению заработной платой стимулирующей функции. Третье направление состоит в усилении государственного регулирования макроэкономических процессов, прежде всего динамики соотношения денежной заработной платы и цен.

Наиболее эффективным средством государственного регулирования заработной платы является определение гарантированного минимума оплаты труда.

Минимальная заработная плата – это социальная норма, она представляет собой низшую границу стоимости рабочей силы самого простого труда в нормальных условиях производства. Она устанавливается государственными законами. Основными критериями минимума заработной платы являются:

- потребности работника и его семьи с учётом общего уровня заработной платы в стране, социальных выплат;
- факторы экономического характера (уровень и темпы роста национального дохода, уровень занятости, платёжеспособный баланс страны).

Введение минимума заработной платы преследовало несколько целей. Первая – это устранение чрезмерной эксплуатации низкоквалифицированных работников. Вторая – повышение самых низких уровней заработной платы с целью повышения общего уровня оплаты труда. И третья – поддержка социальной политики в области перераспределения национального дохода.

Системы минимальной заработной платы разнообразны, наиболее распространённые из них следующие:

- защита социально уязвимых групп населения, которые имеют низкие заработки и неконкурентоспособны на рынке труда;
- установление справедливого уровня заработной платы (такие системы характерны для определённых отраслей и профессий);
- установление базы структуры заработной платы;
- установление минимума заработной платы в качестве инструмента макроэкономической политики для достижения крупных национальных целей: регулирования экономического роста, улучшение распределения доходов.

По заключению международной комиссии, созданной по инициативе ЕС в 1989г, справедливой считается минимальная заработная плата, которая достигает 68% от средней заработной платы. В разных странах этот принцип

соблюдается, а в некоторых даже превышает рекомендуемый норматив. В России минимальный размер оплаты труда периодически пересматривается, но отставание минимальной заработной платы от прожиточного минимума постепенно возрастает.

Библиографический список:

1. Автономова В.А. Учебное пособие Москва ИНФРА-М 2007
2. Андрухина Н.Н. Вестник УГСХА: Научно-практический журнал. -Ульяновск УГСХА, 2004, №14 Экономика и управление АПК.
- 3.Беляев А.Н. Современные формы и системы оплаты труда. Дело и сервис (ДИС) 2008г.
- 4.Шмарловская Г.А. История экономических учений Минск ООО «Новое издание» 2000

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА

*Р.Ф. Фасахутдинова, студентка 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – к.э.н., доцент М.В. Постнова
Ульяновская ГСХА*

Оборотные средства – это средства используемые предприятием для осуществления своей постоянной деятельности. Рациональное и эффективное использование оборотных средств способствует повышению финансовой устойчивости предприятия и его платежеспособности. В этих условиях предприятие своевременно и полностью выполняет свои расчетно-платежные обязательства, что позволяет успешно осуществлять коммерческую деятельность.

В хозяйственной практике при анализе состояния предприятия наибольшее внимание уделяют анализу эффективности использования оборотных средств (текущих активов). Ведь именно они обеспечивают непрерывность процесса производства и этим отличаются от основных средств.оборотный капитал, являясь частью непрерывного потока хозяйственных операций, непосредственно генерирует прибыль коммерческой организации, тогда как основной капитал создает условия для формирования этой прибыли. От скорости превращения оборотных средств в денежную наличность зависят прибыльность и ликвидность предприятия, его шансы на успех.

Эффективность использования оборотного капитала проанализирована на примере СПК «Чертаноский» Кузоватовского района Ульяновской области.

В период с 2007 г. по 2009 г. происходит сужение производства (сокращение сельскохозяйственных угодий, площади пашни, численности работ-