

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПРИРОДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

© 2017 Шавишвили Давид Федорович

доктор экономических наук, главный научный сотрудник

© 2017 Шейнин Леонид Борисович

кандидат юридических наук

© 2017 Измайлова Нюрия Абдуловна

кандидат экономических наук

Институт экономики Российской академии наук

117218, Москва, Нахимовский пр-т, д. 32

E-mail: tzeldner@gmail.com

Хотя заработная плата является экономической категорией, на ее размеры существенное влияние оказывают социальные факторы. Об этом говорят также исторические примеры. Переложение на зарплату социальных задач, которые стоят перед обществом, представляется неизбежным, поскольку недостаточно развиты социальные институты. Поднимается вопрос, насколько повышение зарплаты в процветающих отраслях и на предприятиях может быть предметом публичного права.

Ключевые слова: инновации, производительность труда, чистый доход и его разделение, МРОТ, переловые и рядовые предприятия, инфляция, частное и публичное право.

Гибридная категория. В конце XIX в. в энциклике папы Льва XIII было выдвинуто требование, чтобы рабочий получал в виде заработной платы необходимый минимум средств для своего существования. Примерно в то же время католический экономист Фогельзанг высказался за построение зарплаты рабочего наподобие того, как построено вознаграждение домашней прислуги. Во-первых, она получает кров, стол и одежду, а во-вторых, «плату за труд»¹. В середине XIX в. в своем произведении «Изолированное государство» И.Г. фон Тюнен объединял на равных оба начала - социальное и экономическое. Он предложил формулу заработной платы, согласно которой зарплата исчисляется как корень квадратный из произведения двух показателей: производительности труда работника и стоимости минимума средств существования, необходимых для него и его семьи (Тюнен рассматривал сельское хозяйство).

В настоящем исследовании зарплата рассматривается главным образом как экономический феномен. Такой подход имеет историческое обоснование. В так называемых плакатных (нормативных) ценах на труд, которые действовали на горных заводах Урала и при строительстве Петербурга в первой половине XVIII в., оплата зимнего дня работника (с лошадей и без) неизменно устанавливалась *ниже*, чем летнего дня. Это противоречило социальному фактору, но отвечало производственному фактору: за летний день работник успевал сделать больше, чем

за зимний день. Такое же положение зафиксировано в ряде немецких, французских и английских исторических документов, регламентирующих заработную плату. «На времена года с более коротким днем приходилась меньшая заработная плата, чем на времена года с более продолжительным днем. А, как известно, средства к жизни бывают дороже как раз в месяцы с более коротким днем»².

Особую причину более высокой оплаты труда в летнее время по сравнению с зимним сезоном зафиксировал Е.М. Дементьев в своем исследовании «Фабрика...»³. По опыту ряда фабрик Московской губернии Дементьев установил, что часть рабочих продолжает быть связана с крестьянским хозяйством и летом стремится уйти на полевые работы, в частности на сенокос. Чтобы удержать у себя квалифицированную часть рабочих и не останавливать производство, фабриканты повышали летом оплату труда по сравнению с зимними месяцами. То обстоятельство, что зимой рабочему надо тратить на содержание себя и своей семьи больше средств, чем летом, во внимание не принималось.

Вместе с тем законодательство многих стран подходило и подходит к заработной плате с позиций, учитывающих социальный фактор. В 1563 г. в Англии был издан закон, который упоминал, что ранее установленные пределы плат оказались малы из-за повысившихся цен на все нужные людям припасы⁴. В 1798 г. съезд Беркширских судей потребовал от работодателей платить своим рабочим такую сум-

му, которая соответствовала бы “существующим ценам на предметы потребления”. Судьи вынесли решение о наложении на общины графства обязанности доплачивать их жителям - рабочим, получающим низкую заработную плату, до суммы, которая считалась “безусловно, необходимой для существования”⁵. В 1892 г. Совет г. Цюриха (Швейцария) устанавливал минимальные ставки оплаты труда для рабочих ряда профессий. В Цюрихе, как и в ряде других городов Западной Европы, при сдаче городских работ на подряд от подрядчиков требовали, чтобы они обеспечивали определенный минимум заработной платы для своих рабочих.

В Англии условия о выплате рабочим минимальной платы присутствовали в подрядных договорах, которые заключало с частным сектором Адмиралтейство и другие государственные ведомства. В 1894 г. в Австрии ряд категорий рабочих, занятых на государственных железных дорогах (около 6 тыс. чел.), стали получать тогдашний “социальный пакет” для государственных служащих, включавший надбавку на случай дороговизны ржи. Такой же пакет получили ряд работников Монетного двора, государственных соляных копий и соляных варниц⁶. В то же время внедрение минимальной оплаты труда в частном секторе в ряде случаев приводило к нежелательным последствиям.

Сторонник установления минимальной заработной платы О. фон Цвидинек-Зюденгорст приходил, однако, к такому выводу: “...политика заработной платы не должна быть политикой помощи бедным и безработным. Она должна руководствоваться идеями справедливости, но никогда не может руководиться чувством *сострадания*”⁷. Автор имел в виду, что старикам, инвалидам и тому подобным неполноценным работникам надо помогать вне поля заработной платы. В той же Англии известен период, когда законодатели определяли *максимальную* границу заработной платы и грозили наказанием тому, кто эту границу перейдет⁸.

МРОТ. Идея “достойной заработной платы” пробивала себе дорогу в конце XIX в. в Англии под названием *Living Wage*. Правила о минимальной оплате труда действовали на заводах Морского министерства, они распространялись на подрядчиков, выполнявших городские работы. Идею минимальной (справедливой) заработной платы поддерживали некоторые видные публицисты того времени, в частности известные историки профсоюзного движения Сидней и Беатриса Вебб. В 1896 г. закон о минимальной

зарплате в городах был внедрен в штат Виктория в Австралии в производстве мебели, одежды, при выпечке хлеба, на бойнях. Были образованы отраслевые Бюро заработной платы, куда выбиралось равное число представителей предпринимателей и рабочих. Главному фабричному инспектору было предоставлено право понижать установленный минимум для юных (не обученных), престарелых и слабосильных работников⁹.

Первый КЗоТ, принятый в РСФСР в конце 1918 г., содержал статью о минимальной зарплате, которая должна была отвечать минимальному жизненному уровню. В РФ за минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и за его повышение выступают профсоюзы. Примерно такую же позицию занимают правительственные круги. МРОТ они принимают по двум причинам. Во-первых, он способен помочь в борьбе с бедностью. Во-вторых, он облегчает борьбу с уклонением от налогов на зарплату. При повышении МРОТ зарплата ряда работников должна возрасти, и тогда она может быть охвачена подоходным налогом; при этом вырастут также взносы в Соцстрах. Вместе с тем правительственные круги более ответственно подходят к повышению МРОТ, ибо для некоторых отстающих отраслей (вроде сельского хозяйства) выплата достаточно высокой минимальной заработной платы может оказаться непосильной. Для других отраслей повышение МРОТ может привести к автоматическому повышению цен на их продукцию и услуги, т.е. к инфляции. Но такие последствия представляются неизбежными, поскольку на зарплату возлагают социальные задачи.

Имеется альтернатива “обычному” МРОТ в виде доплаты низкооплачиваемым категориям трудящихся *за счет государства*. Такие системы применяются в некоторых странах. Например, во Франции, если предприниматель нанимает инвалида и платит ему “по труду”, т.е. мало, то государство доплачивает - либо предпринимателю, либо непосредственно инвалиду.

Концепция воспроизводства рабочей силы. Эта идея выступает как чисто экономическая, однако в действительности она ближе к социальному подходу. Она исходит из того предположения, что зарплата должна обеспечивать работнику такой минимум средств существования, который способен поддержать его нормальную жизнедеятельность и обеспечить его биологическую (и профессиональную) репродукцию¹⁰.

Идея “воспроизводства рабочей силы” во многом сливается с идеей МРОТ. Но она относится к сравнительно немногим слоям трудящихся.

Раздел выгод от технического прогресса.

В таком ключе в современной отечественной экономической литературе вопрос ставится весьма редко¹¹, хотя его актуальность не вызывает сомнения¹². Отставание экономической мысли от действительности можно объяснить тем, что за десятилетия плановой экономики указанный раздел производился государством во многом волевым путем¹³. Вопрос о разделе поднимался некоторыми зарубежными экономистами. Одним из первых был американский автор Fr. Walker, который во второй половине XIX в. сформулировал идею *раздела выгод* от общественного производства. По его мысли, обычно такие выгоды выступают как процент на капитал, земельная рента и предпринимательская прибыль. При этом он считал, что “рабочий является последним [почему?] претендентом на долю в общественном продукте”¹⁴. Этот тезис оспаривался уже в то время. Так, в трактате английского автора Давидсона *The Bargain Theory of Wages* приводился довод о распределении долей общественного продукта на основе *угрозы*, которая может исходить от каждой из сторон (угроза понимается в виде разрыва сотрудничества труда и капитала)¹⁵.

Три основных разряда лиц, выгадывающих от технического прогресса¹⁶. Как показывает опыт, положительные результаты технического прогресса достаются трем разрядам населения. Во-первых, это покупатели товаров. Во-вторых, это собственники вложенного в производство капитала и управляющие им. В-третьих, это рабочие и служащие, занятые в производстве товаров и услуг¹⁷. Но кто из этих трех разрядов является приоритетным получателем выгод от технического прогресса, не ясно.

По-видимому, приоритетными являются покупатели. Дело в том, что (при отсутствии монополии) производство имеет свойство расти до своего экономического предела. Пределом будет выпуск максимального количества товара, который найдет сбыт по цене, приносящей хотя бы минимальную прибыль¹⁸. Этой ценой и воспользуются покупатели. На долю владельцев капиталов и на долю трудящихся выпадет то, что останется. Останется же повышенный размер чистого продукта, подлежащий разделу между ними¹⁹.

Если стоять на точке зрения Маркса, то никакого раздела в этом случае не будет. Рабочим (как и раньше) останется то, что необходимо для их выжи-

вания и репродукции, а все остальное попадет в руки владельцев капитала²⁰. Этой же точки зрения придерживался ряд видных экономистов - предшественников Маркса. Так, она присутствовала в трудах Джона Локка (конец XVII в.), у французских физиократов и у Адама Смита в XVIII в., а в XIX в. - у Давида Риккардо и др. Все эти экономисты исходили из низкого уровня жизни рабочих, который они наблюдали в действительности и который они возводили в экономический закон. В ряде случаев ученые ссылались на тот факт, что конкуренция рабочих за рабочие места низводит их заработную плату до самого низкого уровня. При этом они (молчаливо) учитывали, что в некоторых европейских странах союзы рабочих в течение ряда лет были запрещены (Франция, Англия). Экономисты опирались также на бесспорный факт, что рабочий не сможет работать, если он не сумеет удовлетворить за счет получаемой зарплаты своих элементарных потребностей.

Однако приведенные рассуждения не выходили за пределы видимой действительности. Так, в них не рассматривался вариант, когда рабочие смогут объединиться в профсоюзы. Тезис об определяющем значении “средств существования” (их минимуме) годился для решения вопроса о *минимальном* размере заработной платы. Но он не касался вопроса, где проходит и чем определяется верхняя его граница²¹.

Экономическая действительность опровергает вывод о так называемом экзистенц-минимуме (нем.), который (якобы) во всех случаях определяет размер заработной платы. Официальная статистика заработной платы в ряде стран Европы уже во второй половине XIX в. показывала, что заработная плата растет вместе с техническим прогрессом. С развитием профсоюзного движения рабочие начали требовать себе долю возросшей прибыли именно того предприятия, где они работали, и нередко добивались успеха²². Проблема же заключалась в том, что рост зарплаты отставал от роста прибыли на капитал и других доходов состоятельных классов²³.

Экономическая литература в СССР, равно как и публицистика, многократно провозглашала бесспорный тезис, что рост зарплаты не может и не должен обгонять производительность труда. При этом о Марксовом тезисе (“Рабочим нет дела до их производительности труда”) либо забывали, либо старались представить его не действующим в условиях плановой экономики. В 1920-х гг. некоторые пропагандисты Марксовой теории зарплаты признавали, что в реальности в СССР действо-

вал принцип “соответствия зарплаты продукту труда”²⁴.

Неравенство зарплат: социальная напряженность и ее профилактика. Опыт показывает, что работники передовых предприятий получают более высокую зарплату, чем их коллеги, занятые на рядовых производствах. Работники отставших предприятий требуют уравнивания своих заработков с заработками своих более удачливых коллег. Эти требования справедливы, они рано или поздно удовлетворяются²⁵. Но поскольку “средние”, а тем более отставшие фирмы и предприятия не имеют внутренних резервов для повышения зарплаты, они создают их за счет повышения цен на свою продукцию и услуги. Результатом выступает то явление, которое наблюдается как в России, так и за рубежом: более или менее общий рост цен на товары и услуги, т.е. инфляция.

В истории народного хозяйства имеется немало примеров, когда власти вмешивались в отношения работодателей с рабочими, чтобы избежать неравенства в зарплатах. В 1761 г. в Австрии было замечено, что состоятельные владельцы виноградников “не только платят за обработку виноградников больше, чем полагается по уставу, но дают еще рабочим обед, ужин и т.д.”. Менее состоятельные владельцы виноградников не могли пойти на такие дополнительные траты, и по их настоянию “повышение платы было запрещено”²⁶.

И.Х. Озеров в своем труде “Политика по рабочему вопросу в России в последние годы” отмечал, что губернаторы в некоторых промышленных губерниях запрещали передовым фабрикантам повышать зарплату своим рабочим²⁷. Основанием для запретов было то соображение, что для многих фабрикантов аналогичное повышение было невозможным. Власти опасались, что рост зарплаты, если бы он ограничился одним или несколькими предприятиями, вызовет беспорядки на всех остальных. В колхозные времена районные власти в СССР контролировали выдачи на трудодни в передовых колхозах, чтобы не допустить резкого разрыва в оплате труда в разных колхозах²⁸.

Идея планово-финансового “вторжения” в размер зарплаты. Такая идея широко внедрялась в СССР на заре индустриализации и в годы первых пятилеток, хотя на словах она не доводилась до логического конца. Так, она не утверждала прямо необходимость замораживания размера заработка рабочих и окладов служащих, но фактически была направлена именно на эту цель²⁹. При

определении зарплаты во все времена существования СССР проводилась политика жесткого протекционистского вмешательства в процесс воспроизводства человеческого капитала, в том числе в сфере оплаты труда. В течение ряда лет ведущим экономическим лозунгом было ускоренное промышленное развитие страны (реконструкция народного хозяйства, индустриализация, пятилетки). Этот лозунг требовал мобилизации всех ресурсов, не исключая средств жизненно важных для населения. В результате профсоюзы должны были заниматься не столько защитой интересов и прав рабочих и служащих, сколько помощью хозяйственникам в развитии производства (лозунг “Лицом к производству”). Из коллективных договоров были исключены пункты, предусматривавшие повышение заработной платы. Промышленность и другие отрасли материального и нематериального производства должны были обеспечивать государству получение средств на развитие производства. Тем самым закреплялась нехватка продуктов и промышленных товаров, в которых нуждалось население, поскольку почти все средства направлялись в так называемое Первое подразделение народного хозяйства. Нехватка продуктов питания и товаров повседневного спроса во многом обесценивала те прибавки к зарплате, которые производились в централизованном порядке. Сама идея пятилетки подразумевала не повышение, а понижение текущего жизненного уровня трудящихся ради создания общества социализма. С 1929 г. городское и поселковое население СССР жило по карточкам; карточная система действовала до 1935 г.

Рецидивы данной политики наблюдались и позже. Ю.А. Белик, бывший заместитель заведующего Экономическим отделом ЦК КПСС, пишет об этом так: “Во второй половине 70-х - начале 80-х годов развернулась беспрецедентная пропаганда милитаризма. Когда Брежнев стал во главе страны, он дал возможность взвалить на плечи советской экономики непосильные для страны расходы на развитие оборонных отраслей промышленности в ущерб гражданским, в ущерб провозглашенной партией главной цели социализма - заботы о человеке, о его благе. <...> Разумные экономические пропорции в использовании национального дохода были нарушены. Все вместе взятое отбросило нас в разряд бедных стран мира по удовлетворению насущных потребностей человека. <...> Истинное положение в экономике скрывалось от общества”³⁰.

Постиндустриальная проблема. Технический прогресс способствовал повышению жизненного уровня населения, но это повышение оказалось неравномерным. Больше других выиграла образованная молодежь, овладевшая новейшей информационной и иной техникой. Образовался разрыв между нею и теми ее сверстниками, которые не получили достаточной общей и профессиональной подготовки, чтобы сократить этот разрыв, в школы была внедрена компьютеризация классов. Но одной этой меры недостаточно, она должна быть поддержана более широкой программой по вовлечению молодежи в те области знания, которые необходимы для уверенного управления современным производством.

¹ Цвидинек-Зюденгорст О. фон. Теория и политика заработной платы. Москва, 1905. С. 157, 164.

² Там же. С. 35.

³ Дементьев Е.М. Фабрика... Москва, 1897.

⁴ Там же. С. 94.

⁵ Там же. С. 107, 108.

⁶ Там же. С. 368 и др.

⁷ Там же. С. 505, 510.

⁸ Ридли Д. Фримасоны. Москва, 2007. С. 14.

⁹ Железнов В. Главные направления в разработке теории заработной платы. Киев, 1904. С. 123-131.

¹⁰ Отечественные записки. 2007. № 4. С. 104-106.

¹¹ Шейнин Л.Б. Технический прогресс и разделение его выгод // Труд и социальные отношения. 1998. № 3. С. 28-33.

¹² Солнцев С.И. Заработная плата как проблема распределения. Москва ; Ленинград, 1925. 3-е изд. (1-е изд. 1911 г.)

¹³ Например, в плановой экономике СССР, который залечивал свои раны после войны 1941-1945 гг. применялся такой метод, как снижение розничных цен на товары массового потребления. Опыт показал, однако, что этот метод не должен быть универсальным.

¹⁴ Железнов В. Указ. соч. С. 257.

¹⁵ Там же. С. 268.

¹⁶ Другие слои населения получают свою выгоду с помощью налогового механизма, т.е. нерыночным путем. Например, к ним относятся государственные служащие, а также лица, зависящие от социальной помощи.

¹⁷ Многие авторы выделяют еще четвертый разряд - руководителей производства (менеджеров). Для целей настоящего исследования этот разряд выделять не обязательно, ибо в первом приближении он сливается с рабочими и служащими.

¹⁸ Понимается минимальная прибыль *сверх* принятого процента на капитал, задействованного в данном производстве.

¹⁹ Под чистым продуктом, как известно, понимается цена товара, очищенная от материальных затрат.

²⁰ Цитируя наблюдение Фосетта, что "рабочие тщательно следят за ценой сырого материала и ценой фабрикатов и в состоянии точно определить прибыли своих хозяев" (чтобы потребовать увеличения зарплаты), Маркс комментировал его так: "Такие притязания капитал с полным правом отвергает, как основанные на грубом непонимании природы наемного труда. Он возмущается претензиями рабочих облагать в свою пользу прогресс промышленности и категорически заявляет, что рабочим вообще нет никакого дела до производительности их собственного труда" (Капитал. Т. 1. Москва, 1969. С. 569).

²¹ Идея о "неурезанном ("полном") продукте труда", как о верхней границе зарплаты, была популярна в некоторых социалистических кругах в Германии во второй половине XIX в. Известна "Критика Готской программы" Маркса по этому поводу.

²² В 1865 г., т.е. незадолго до выхода (1867) своего "Капитала", Маркс признавал факт раздела чистого продукта предприятия между рабочими и хозяевами. В своей работе - лекции он принимал аналогию, по которой рабочие и хозяева черпают из одного и того же котла. При этом больше достается тому, у кого больше ложка. Маркс призывал профсоюзных лидеров, входивших в "Интернационал", изготавливать для рабочих ложки больших размеров.

²³ Солнцев С.И. Указ. соч. См. также: Железнов В. Указ. соч.

²⁴ Шатан Е.О. Теория заработной платы. Харьков, 1927. С. 202, 188.

²⁵ В современной Москве приезжие рабочие обычно получают меньше своих местных коллег. Но для приезжих рабочих иногда создается обстановка нелегальности их труда. Это накладывает узду на их коллективные действия.

²⁶ Цвидинек-Зюденгорст О. фон. Указ. соч. С. 82.

²⁷ Озеров И.Х. Политика по рабочему вопросу в России в последние годы. Москва, 1906.

²⁸ Некоторые передовые колхозы частично обходили этот контроль путем установления пониженных цен на продукты и услуги, которые они предоставляли своим колхозникам. Например, в 1970-х гг. таким методом в Ильинском районе Ивановской области пользовался колхоз в с. Нажирово, выращивавший цикорий для Ростовской цикорной фабрики (Материалы Ивановской экспедиции географического факультета МГУ).

²⁹ В 1929-1940 гг. и в первые послевоенные годы рост зарплаты отставал от роста производительности труда (Аганбегян А.Г., Майер В.Ф. Заработная плата в СССР. Москва, 1959. С. 25).

³⁰ 10 причин краха СССР // Экономическая и философская газета. 2008. № 2-3. С. 2.

Поступила в редакцию 02.05.2017 г.