

О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВАХ СУЩНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В данной статье рассматриваются различные теоретические подходы к определению сущности заработной платы. Рыночные условия хозяйствования изменили содержание заработной платы, которое необходимо учитывать для целей ее регулирования. В этой связи авторами выделяются наиболее существенные позиции экономических школ и предложены рыночные принципы организации оплаты труда.

В разные эпохи человечество искало возможные источники к существованию. При переходе от одной экономической системы к другой источники доходов принимали разные экономические формы. Очень часто они являлись предметом дискуссий, споров, а в последнее время в условиях ограниченности финансовых средств они стали поводом для активных выступлений населения.

Заработная плата представляет собой весьма сложное экономическое содержание, отражающее взаимодействие многих экономических процессов. С одной стороны, заработная плата является составляющей издержек производства для работодателя, стремящегося их минимизировать на единицу продукции, с другой стороны – доходом для работника, который стремится ее максимизировать. Эти две особенности заработной платы, сила которых определяется целым рядом экономических и социально-политических факторов, влияют на ее уровень и динамику.

На определенных этапах развития человеческого общества: первобытнообщинном, рабовладельческом, феодальном, капиталистическом – вознаграждение за труд проявлялось в разных экономических формах. Так, к примеру, при первобытнообщинном и натуральном крестьянском хозяйстве вознаграждение за труд осуществлялось в натуральной форме и непосредственно определялось количеством и ассортиментом произведенной продукции. Еще во времена Средневековья идеолог Ибн-Хальдун отмечал, что размер «стоимости труда» зависит от следующих факторов:

«количества человек»;

«места данного вида труда среди других форм»;

«потребности людей в труде», т.е. его ценности [6, с. 56].

С возникновением товарного производства у работника появилась возможность удовлетворять свои потребности из выручки от продажи произведенной продукции, где вознаграждение за труд стало разделяться на две части: одна – для удовлетворения личных потребностей работника и членов его семьи, другая – для удовлетворения потребностей в совершенствовании орудий труда.

Одновременно с развитием товарного производства развиваются и феодальные отношения. Крепостной крестьянин создавал продукт, не только нужный для своего собственного существования и содержания семьи, но и прибавочный продукт, который присваивался феодалом в форме земельной ренты. Таким образом, прибавочный продукт выступал неоплаченной формой товарного производства. В этот период существовали три возможные формы феодальной земельной ренты: отработочная, продуктовая и денежная.

Отработочная рента преобладала на ранних ступенях развития феодализма. Она выступала в виде барщины, при которой определенную часть времени (неделю, день или три дня) крестьянин трудился в имении феодала, а остальное время работал в своем хозяйстве.

В ходе дальнейшего развития феодального строя отработочная рента сменяется рентой продуктами, или натуральным оброком. Крестьянин, пользуясь землей, обязан был регулярно доставлять феодалу определенное количество сельскохозяйственных продуктов и изделий домашнего промысла. При этом весь свой труд крестьянин использовал по собственному усмотрению, а это способствовало повышению производительности труда.

На более поздней стадии развития феодализма, когда широкое развитие получили товарно-денежные отношения, возникла денежная рента, при которой крестьянин отда-

вал помещику не сам продукт, а определенную сумму денег – стоимость продукта, реализованного на рынке [4, с. 32].

С развитием товарно-денежных отношений особое место стало занимать ремесленное производство, которое все больше и больше отделялось от сельскохозяйственного и сосредоточивалось в городах. Для того чтобы оградить себя от эксплуатации и притеснений со стороны феодалов, а также от конкуренции со стороны сельских ремесленников, переместившихся в города, они объединялись в цехи, которые представляли собой начальную форму организации (предприятия).

Цехи строго регламентировали все условия производства и сбыта товаров: устанавливали продолжительность рабочего дня, определяли количество учеников и подмастеров, объем и качество выпускаемой продукции, рыночные цены и т.д. Именно в данной общественно-экономической формации начинается развитие теории заработной платы.

Многие экономисты по поводу доходов высказывали разные точки зрения. Определенный вклад внесли такие экономисты, как: У. Петти, Д. Рикардо, Т. Мальтус и др. Заработная плата ими характеризовалась как цена труда рабочего, представляющая минимум средств к существованию его и его семьи. У. Петти утверждал: «Закон должен обеспечить рабочему гарантированные средства к жизни потому, что если ему позволить получать вдвое меньше, чем он мог бы заработать, то он стал бы работать меньше, а это означает для общества потерю такого же количества труда» [6, с. 88]. Поэтому заработную плату классики считали результатом продажи труда другим, которая ограничена необходимым минимумом средств к существованию. Однако в отличие от своих предшественников А. Тюрго относил заработную плату к числу элементов, лежащих в основе между ценностью земли, потреблением различного рода товаров (т.е. их полезностью), числом занятых в производстве людей и ценой труда (сложностью, его характером) [6, с. 102].

Доход рабочих в смитовском рассмотрении находится в прямой зависимости от уровня национального богатства страны. Положи-

тельной стороной его теории является прежде всего то, что он отрицал так называемую закономерность снижения величины оплаты труда до уровня прожиточного минимума [2, с. 114]. Более того, по его убеждению «при наличии высокой заработной платы можно всегда найти рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате» [2, с. 114].

Взгляды Д. Рикардо на заработную плату или, как он писал, «естественную» и «рыночную цену труда», вероятнее всего, сложились под влиянием теоретических воззрений Т. Мальтуса, «предупреждавшего» человечество о катастрофических последствиях, если темпы роста населения будут опережать прирост необходимых средств для существования людей [6, с. 138]. Характеризуя «естественную цену труда» как возможность рабочего содержать за свой труд себя и семью, а «рыночную цену труда» как плату, складывающуюся с учетом реального соотношения спроса и предложения на труд, Д. Рикардо делает весьма сомнительный, почти мальтусовский прогноз величины заработной платы в обществе в сравнении с темпами роста народонаселения. Он писал: «При естественном движении общества заработная плата имеет тенденцию к падению, поскольку приток рабочих будет постоянно возрастать в одной и той же степени, тогда как спрос на них будет увеличиваться медленнее». В подтверждение своего прогноза Д. Рикардо добавлял также, что повышение заработной платы будет не в той мере, чтобы рабочий имел возможность покупать столь же много предметов комфорта и необходимости, сколько он покупал до повышения цены этих товаров, т.е. рост заработной платы – это не есть результат пропорциональной зависимости роста объема продаж товара. Исследуя законы, которые регулируют заработную плату, Д. Рикардо делал принципиальную оговорку, что доказываемая им тенденция заработной платы к падению может иметь место в условиях «частной и свободной рыночной конкуренции» и когда заработная плата не будет «контролироваться вмешательством законодательства» [6, с. 139].

Классик Дж.С. Милль в вопросах сущности заработной платы придерживался в

основном взглядов Д. Рикардо и Т. Мальтуса. Характеризуя ее как плату за труд и полагая, что она зависит от спроса и предложения на рабочую силу, Дж.С. Милль повторил их вывод о неизбежном минимальном размере оплаты труда рабочих, что стало основой его доктрины «рабочего фонда». В соответствии с последней ни классовая борьба, ни профсоюзы не могут предотвратить формирование заработной платы на уровне прожиточного минимума, однако в 1869 году в одной из своих статей Дж.С. Милль официально отказался от положений доктрины «рабочего фонда», признав, что профсоюзы действительно влияют на действия по ограничению заработной платы, которая определяется конкуренцией на рынке труда. Он сравнивает понятие минимума заработной платы с понятием физиологического минимума, разъясняя, что первое превышает второе. При этом источником для выплаты заработной платы является некий «капитальный запас» [6, с. 169].

К. Маркс впервые дал более всестороннее научное определение заработной платы. Он называет заработную плату превращенной формой стоимости и цены рабочей силы, так как на поверхности буржуазного общества она выступает как плата за весь труд, а фактически нет. Это завуалировано следующими моментами:

во-первых, сама природа производственных отношений капитализма предусматривает деление рабочего дня на необходимое и прибавочное время, а это значит, что появляются дополнительные факторы, которые необходимо учитывать при оплате труда, что практически не выполняется;

во-вторых, рабочий получает свою заработную плату лишь после окончания работы и для него заработная плата выступает как плата за весь рабочий день, на самом же деле рабочий авансирует капиталиста своим трудом и отдает свой труд раньше, чем получает заработную плату;

в-третьих, с изменением форм и сроков оплаты труда появляется возможность изменять ее условия независимо от фактически отработанного времени;

в-четвертых, в процессе производства рабочий создает большую стоимость, чем стоит рабочая сила.

Подчеркивая разницу между превращенной формой стоимости заработной платы и фактической, К. Маркс отмечает, что «заработная плата является не тем, чем она кажется, не стоимостью или ценой труда, а лишь замаскированной формой стоимости или цены рабочей силы» [4, с. 104].

Сущность заработной платы при капитализме непосредственно проявляется в двух основных ее формах: повременной, сдельной (поштучной).

Повременная заработная плата есть такая форма, при которой величина оплаты труда рабочего зависит от фактически проработанного им времени (час, день, неделя, месяц). Поэтому повременная плата выступает непосредственно в виде почасовой, дневной, недельной и месячной оплаты. Единицей измерения оплаты рабочего при повременной заработной плате является цена рабочего часа, или цена труда.

Сдельная заработная плата, как указывает К. Маркс, представляет собой видоизмененную повременную оплату. При установлении расценок капиталисты исходят из среднего размера дневной заработной платы и среднего количества изделий, которое изготавливается в течение рабочего дня. Норма устанавливается, как правило, на основе выработки наиболее искусных и сильных работников за рабочий день при повременной оплате.

К. Маркс отмечает, что поштучная оплата имеет «тенденцию к повышению индивидуальной заработной платы выше среднего уровня, в то же время понижает самый этот уровень», за счет устранения необходимости содержать штат надсмотрщиков [3, с. 566]. Сама форма зарплаты стимулирует рабочих производить как можно больше и работать с наибольшей интенсивностью.

В начале XX в. русский буржуазный экономист М.И. Туган-Барановский выступил с так называемой социальной теорией заработной платы. Он утверждал, что рабочая сила не товар, поэтому она не имеет ни стоимости, ни цены, а зарплата представляет собой часть совокупного общественного продукта. Уровень

заработной платы, по утверждению Туган-Барановского, определяется двумя факторами: производительностью общественного труда, создающего совокупный продукт, и социальной силой рабочего класса, от которой зависит доля общественного продукта, поступающая в распоряжение рабочих [4, с. 110].

К. Менгер считает ошибочным ставить в вину «социальному строю» возникающую якобы «возможность... отнимать у рабочих часть продукта труда». Он пишет, что труд представляет собой только один элемент производственного процесса, который «является не в большей степени экономическим благом, чем элементы производства». Поэтому, по его мнению, владельцы капитала и земли живут не за счет рабочих, а «за счет пользования землей и капиталом, которые для индивида и общества имеют ценность точно так же, как и труд» [6, с. 289].

Менгер подвергает серьезной критике и теорию заработной платы классиков, по которой цена простого труда тяготеет к минимуму, но она при этом должна «прокормить» рабочего и его семью, «иначе, – отмечает К. Менгер, – представление рабочего в распоряжение общества не будет продолжительным...» [6, с. 290]. По его мнению, такой подход неправомерен, поскольку идея о заработной плате как источнике «для поддержания жизни» будет всегда приводить к увеличению числа работников и снижению цены труда до прежнего (минимального) уровня. Поэтому во избежание регулирования цены простого труда по принципу минимума средств существования им рекомендуется учитывать соотношение более высокой цены остальных видов труда к затрате капитала, к ренте с таланта и т.д.

Теоретические основы сущности заработной платы с позиции теории цены рассматриваются А. Маршаллом. «Заработная плата регулируется не ценой спроса, не ценой предложения, а соотношением спроса и предложения». По Маршаллу, найм рабочей силы будет осуществляться до тех пор, пока предельная (чистая) стоимость продукта труда будет превышать цену самого труда. Это означает, что предельная производительность труда регулирует цену спроса на труд [1, с. 19].

Другой распространенной разновидностью теории заработной платы является теория «регулируемой» заработной платы. Представителем теории «регулируемой» зарплаты является английский экономист Дж.М. Кейнс. Согласно его теории решающую роль в регулировании заработной платы играют государство и профсоюзы. Государство своим трудовым законодательством и профсоюзы заключением трудовых договоров с предпринимателями могут определять и устанавливать уровень заработной платы [4, с. 110].

Кейнс считал необходимым проводить политику понижения реальной заработной платы якобы для борьбы с безработицей. Он открыто утверждал, что увеличение занятости рабочего населения может наступить только с уменьшением ставок реальной заработной платы. Свои предложения Кейнс пытался обосновать с помощью теории «предельной производительности», согласно которой заработная плата определяется предельной, т.е. наиболее низкой, производительностью труда. Осуществлять прямое снижение номинальной заработной платы, по мнению Кейнса, рискованно, так как оно может вызвать сопротивление со стороны рабочего класса. Поэтому Кейнс рекомендовал государству проводить политику «замораживания» номинальной заработной платы и снижения реальной заработной платы посредством инфляции.

Несколько отличной точки зрения придерживались представители посткейнсианства. К их числу относится Дж. Робинсон. По мнению Д. Робинсон, повышение заработной платы в меру роста производительности труда является важнейшим стимулом технического прогресса и дальнейшего экономического роста. С одной стороны, возможна более высокая заработная плата без увеличения производительности при условии наличия конкуренции и замедления темпов накопления, с другой – невозможно иметь более высокую производительность без увеличения заработной платы [1, с. 27].

К представителю неолиберального течения можно отнести М. Фридмена, который выявил, что предложение рабочей силы зависит от уровня реальной заработной платы и ожидаемого уровня цен [1, с. 28]. Использован-

ный им принцип ожиданий стал объектом критики со стороны другого течения неоконсерватизма. Так, к примеру, Р. Лукас указывал на слишком упрощенную картину формирования человеческих ожиданий. Поскольку ожидания рациональны, рабочие понимают, что увеличение ставок номинальной заработной платы и прирост денежной массы вызовут инфляцию. При этом стимулирование государством совокупного спроса приведет к стабилизации производства и занятости на первоначальном

уровне при возросших ценах и денежной зарплате. Все эти изменения произойдут в краткосрочном периоде. Таким образом, усилия правительства по воздействию на объем производства и уровень занятости ведут только к нарастанию номинальной заработной платы и цен [1, с. 31].

Вышеизложенные положения теории заработной платы трех основных школ (становление экономической мысли, классическая и неоклассическая) схематично представлены в таблице 1.

Таблица 1. Теории заработной платы

Основные положения	Автор
А Становление экономической мысли	
«Стоимость труда» зависит от факторов: – количества человек; – места данного вида труда среди других форм; – потребности в труде.	Ибн-Хальдун
Б Классическая политическая экономия	
Закон должен обеспечить рабочему гарантированные средства к существованию.	У. Петти
Заработная плата зависит от стоимости средств к существованию.	Ф. Кенэ
Заработная плата ограничена необходимым минимумом средств к существованию. Заработная плата лежит в основе между ценностью земли, потреблением различного рода товаров (т.е. их полезностью), числом занятых в производстве людей и ценой труда (сложностью, его характером).	А.Тюрго
Доход рабочих находится в прямой зависимости от уровня национального богатства. Он отрицал закономерность снижения величины оплаты труда до уровня прожиточного минимума.	А.Смит
«Естественная цена труда» – возможность рабочего содержать за свой труд себя и семью, оплачивая расходы на пищу, предметы насущной необходимости и удобства.	Д. Рикардо
Постоянство издержек воспроизводства населения.	Т.Мальтус
Профсоюзы влияют на действия по ограничению заработной платы, которая определяется конкуренцией на рынке. Минимум заработной платы превышает физиологический минимум. Источником для выплаты заработной платы называет некий капитальный запас.	Дж.С.Милль
Заработная плата – замаскированная форма стоимости или цены рабочей силы. Повременная заработная плата зависит от проработанного времени рабочим. Сдельная заработная плата – видоизмененная повременная оплата. Величина сдельной оплаты зависит от нормы выработки и объема выполненной работы.	К.Маркс
В Неоклассическое направление	
Рекомендует учитывать соотношение более высокой цены остальных видов труда к затрате капитала, к ренте с таланта и т.д.	К. Менгер
Предельная производительность труда регулирует цену спроса на труд. Заработная плата определяется соотношением спроса и предложения труда.	А.Маршалл
Уровень заработной платы определяют и устанавливают государство и профсоюзы. Политика «замораживания» номинальной заработной платы и снижение реальной заработной платы посредством инфляции.	Дж.М. Кейнс
Повышение заработной платы в меру роста производительности труда – стимул технического прогресса и дальнейшего экономического роста.	Дж.Робинсон
Предложение рабочей силы зависит от уровня реальной заработной платы и ожидаемого уровня цен.	М. Фридмен
Усилия правительства по воздействию на объем производства и уровень занятости ведут только к нарастанию номинальной заработной платы и цен.	Р. Лукас

Из проведенного анализа следует, что в современных условиях заработная плата является сложной экономической категорией, представляющей в основном как вознаграждение за труд. Она сильно зависит от влияния внешних и внутренних факторов. Внешние факторы проявляются установлением государством минимального размера оплаты труда, уровнем национального богатства, соотношением спроса и предложения на рынке труда. Внутренние факторы напрямую связаны с процессом труда: производительность труда, сложность, характер труда и т.д. В настоящее время уровень заработной платы не достигает величины стоимости рабочей силы. Для определения величины заработной платы применяются различные системы и формы.

В зависимости от конкретных исторических условий также применялись различные системы и формы заработной платы. При этом преследовалась главная цель: как можно больше повысить интенсивность труда и степень эксплуатации рабочих. Поэтому эти системы назывались потогонными, и одной из них была система Тэйлора [4, с. 107].

В начале XX в. американский инженер Ф. Тэйлор разработал и применил на американских предприятиях новую систему организации труда и заработной платы. При введении этой системы подбирались специальная группа рабочих. С помощью хронометража устанавливалось в минутах, секундах и долях секунды рабочее время, затрачиваемое ими на каждую трудовую операцию. Полученные данные таким образом подвергались тщательному анализу с целью устранения всех лишних движений рабочего. На основе этого устанавливалась очень высокая норма выработки, или так называемый «урок». За выполнение и перевыполнение «урока» определялись более высокие расценки, а для тех, кто их не выполнял, – крайне низкие, «штрафные» расценки. Выполнять «урок» могли только немногие, наиболее сильные и искусные рабочие. В ленинский период систему Тэйлора называли научной системой выжимания пота из рабочих. Вместе с тем отмечалось, что сама по себе научная организация труда имеет прогрессивное значение.

С ростом механизации процессов труда получила распространение система органи-

зации труда и заработной платы, называемая фордизмом. Впервые она была применена и разрекламирована в 1914 г. как «система высокой заработной платы». Американский миллионер Генри Форд применил на своих автомобильных заводах организацию производства, основанную на конвейере. Посредством увеличения скорости движения конвейера достигается огромное повышение интенсивности труда. Далеко не всякий рабочий может выдержать сверхвысокое напряжение, создаваемое ускоренным движением конвейера. Труд рабочего, занятого выполнением однообразных частичных операций, превращается в крайне изнурительный процесс, не требующий высокой квалификации. Однако широкое распространение конвейерной системы в капиталистических странах сопровождается резким увеличением числа несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. Рабочий к 40-50 годам теряет свою трудоспособность и выбрасывается на улицу [4, с. 107].

В ряде капиталистических стран широкое распространение получила также и так называемая система «участия в прибылях». Заработная плата при этой системе состоит из двух частей: основной (повременной или сдельной) и дополнительной, которую капиталист выплачивает рабочим в конце года как «долю прибыли» предприятия. В действительности же под видом «участия в прибылях» рабочий получает часть собственной заработной платы, так как основная заработная плата устанавливается на пониженном уровне, а создается видимость, будто рабочие вместе с капиталистами участвуют в распределении прибыли и одинаково заинтересованы в повышении рентабельности предприятия. Такая система имеет своей целью обеспечить максимум прибыли капиталистами и отвлечь рабочих от участия в митингах и забастовках.

Различные «премиальные» формы заработной платы получили свое развитие в системе Хэлси, Гангта, Роузена и др. [4, с. 108]. Все они предусматривают резкое повышение интенсивности труда и фактическое понижение оплаты за выработку, достигнутую сверх установленной нормы. А за перевыполнение

норм выработки выдается «премия». Заработная плата при этом растет в значительно меньшей степени, чем перевыполнение рабочими установленной нормы выработки. Например, в основу системы Хэлси положен принцип премиальной оплаты за «сбереженное» время в дополнение к средней оплате за час труда. Однако премия выплачивается в размере не полной почасовой ставки заработной платы (1/3 или 1/2 почасовой оплаты). В результате применения данной системы, чем больше повышается интенсивность труда, тем меньше почасовая оплата [4, с. 108].

В связи с техническими сдвигами в экономике промышленно развитых капиталистических стран претерпели изменения и формы оплаты рабочей силы, к примеру, в результате широкого распространения механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения конвейерной системы значительно повысился удельный вес повременной заработной платы.

В условиях рыночной экономики заработная плата связана с различиями в сложности выполняемой работы. Чем сложнее выполняемая работа, тем выше она требует знаний, опыта, умственных и физических усилий, тем с большим правом при прочих равных условиях работник может претендовать на повышенную оплату своего труда. Таким образом, заработная плата требует соизмерения различных видов работ с точки зрения их сложности и уровня квалификации работника, в чем заключается объективная основа ее дифференциации.

Основываясь на неоклассической теории, предприниматели практически единодушно утверждают, что всякое повышение заработной платы ведет к удорожанию продукции, которое неминуемо толкает их к сокращению производства, чтобы как минимум сохранить прежнюю норму прибыли. Таким образом, повышение заработной платы трактуется как главный ограничитель роста прибыли.

Существует и более современная точка зрения, выраженная известным американским ученым М. Портером по поводу неэффективности и порочности ограничительной политики в отношении заработной платы:

«Политические решения, направленные на замедление роста заработной платы, часто оказываются ошибочными. Следует допустить рост зарплаты, идущий в ногу с ростом производительности труда или слегка опережающий его. Это создает благотворные стимулы к поиску более передовых источников конкурентного преимущества и ведению конкуренции в отраслях и сегментах с производством более сложного характера. Рост зарплаты ведет также к повышению покупательной способности, направленной на приобретение товаров большего количества и более высокого качества» [5, с. 50].

Действительно, в развитой рыночной экономике не только сформировались условия, способствующие росту заработной платы, но и появилась тенденция повышения реальной и номинальной заработной платы, сочетающаяся с возможностью максимизации прибыли. Об этом свидетельствуют экономические показатели США XX в., где рост номинальной заработной платы устойчиво опережал рост и оптовых, и потребительских цен. И хотя опережающий рост заработной платы создавал давление на цены в сторону их роста, оно не сказывалось отрицательно на максимизации прибыли. Важным фактором максимизации при росте заработной платы является расширение платежеспособного спроса на макроуровне, так как заработная плата аккумулирует подавляющую долю доходов. Помимо расширения платежеспособного спроса повышение обеспечивает прорыв в высокотехнологических отраслях, в которых требуются работники с высокой квалификацией, высоким уровнем образования и производственным опытом. Другим таким фактором является параллельный рост прибыли – источника накопления. Оба эти процесса неразрывно связаны.

В отличие от развитых стран Запада у нас – и в советский период, и сейчас применяется вынужденная политика заработной платы. В ходе экономических преобразований социалистическая нерыночная модель экономики, в которой заработная плата непосредственно выступала частью национального дохода и росла, хотя и медленно, была поэтапно трансформирована в несоциалистическую, но по

сути отличающуюся от рыночной модели. Теперь заработная плата определяется не рынком и общепринятыми мерами государственного регулирования, а новыми собственниками, причем произвольно, и является по существу долей работника на предприятии, не связанной с ценой труда [5, с. 51]

Таким образом, в условиях рыночной экономики организация оплаты труда на предприятиях должна строиться, с нашей точки зрения, на следующих принципах: учет и контроль минимального размера оплаты труда, соответствующего прожиточному минимуму; строгая ответственность предприятий за организацию оплаты труда; обеспечение социальной защищенности работни-

ков независимо от формы собственности; соответствие оплаты труда получаемому доходу предприятия; обеспечение плановой индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции; денежное поощрение высокого качества труда, продукции и услуг; обеспечение оптимальных соотношений в оплате труда отдельных категорий и групп работников; установление фиксированной доли заработной платы в себестоимости продукции, работ или услуг; приоритетность выплаты заработной платы «снизу – доверху»; контрактное закрепление приоритетности и соотношений между категориями рабочих; выравнивание уровней российской и европейской оплаты труда.

Список использованной литературы:

1. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. – М.: «Альфа-Пресс», 2006. – 200 с.
2. История экономических учений. Часть I: Учебник / Под ред. А.Г. Худокормова. М.: Изд-во МГУ, 1994. – 416 с.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. I. Кн. I. Процесс производства капитала. – М.: Политиздат, 1988. – XVIII, 891 с.
4. Политическая экономия. Капиталистический способ производства. 4-е, перераб. и доп. изд. Учеб. пособие. Под общ. ред. Г.А. Козлова. – М.: «Мысль», 1978.
5. Собалевская А. Роль заработной платы в рыночной экономике // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – №12. – С. 49-57.
6. Ядгаров Я. С. История экономических учений: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2003. – 480 с.

Статья рекомендована к публикации 30.03.08