

УДК 316.477

**А.К. Мамиконян, О.К. Минева**

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**A.K. Mamikonyan, O.K. Mineva**

## **IMPLEMENTATION OF REPRODUCTIVE FUNCTION OF WAGES IN MODERN CONDITIONS**

---

Раскрывается экономическая сущность воспроизводственной функции заработной платы, представлены основные факторы, влияющие на ее реализацию.

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ВОСПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ФУНКЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ. УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ РАБОТНИКОВ. ГЕНДЕРНЫЙ ФАКТОР. ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ГЕНДЕРНОМУ ФАКТОРУ.**

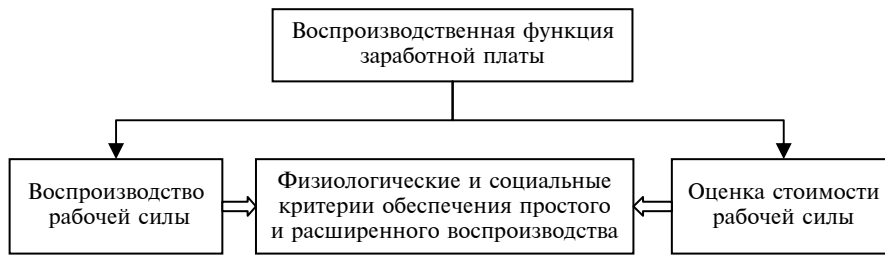
The article describes the economic substance of the reproductive function of wages, presents the main factors affecting its implementation.

**WAGES. REPRODUCTIVE FUNCTION OF WAGES. COST OF LIVING. EDUCATION. PROFESSIONAL GROUP OF WORKERS. GENDER. DISCRIMINATION BY GENDER.**

---

Модернизация российской экономики затрагивает все сферы жизнедеятельности государства, при этом в социальной сфере основной упор делается на рост населения среднего класса, который сегодня составляет около 15 % [1, с. 18]. Во всех странах мира для поддержания платежеспособности населения, развития внутреннего рынка и повышения уровня жизни граждан государство стремится регулировать минимальный уровень заработной платы. Заработная плата в рыночных отношениях есть «величина денежного вознаграждения, выплачиваемая работнику за его трудовой вклад, которая призвана одновременно отражать стоимость его рабочей силы и результаты его труда» [2, с. 212]. Принципиальным в данном определении является именно отражение стоимости рабочей силы. По своей экономической сущности заработная плата выполняет несколько функций, которые отражают особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе. Разные ученые (Ю.П. Кокин, Б.Е. Мазманова, А.И. Рофе, Р.А. Яковлев и др.) выделяют от пяти до десяти функций заработной платы, в большинстве своем воспроизводственную, мотивационную (стимулирующую), регулиру-

ющую и статусную. Здесь основной акцент мы сделаем на реализации в нашей стране воспроизводственной функции заработной платы, т. е. восполнение жизненных средств работников и одновременно формировании потребительского поведения и культуры населения. Значимость воспроизводственной функции заработной платы отмечали и известные отечественные ученые-теоретики в области экономики труда, в частности А.В. Сидорович дал ей такое определение: «воспроизводственная функция предполагает, что зарплата должна быть достаточной для того, чтобы удовлетворять потребности и воспроизводить работников и членов их семей» [4, с. 562]. Р.А. Яковлев пишет: «воспроизводственная функция заработной платы призвана обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т. е. способности к физическому и интеллектуальному труду» [11, с. 312], А.И. Рофе указывает на главенство данной функции: «воспроизводственная функция – важнейшая функция заработной платы, определяющая ее размеры на рынке труда» [4, с. 313]. Е.Г. Жулина созвучна с предыдущими учеными и в определении уже представляет механизм



Составляющие воспроизводственной функции заработной платы

ее реализации: «воспроизводственная функция заключается в обеспечении работников и их семей необходимыми благами для воспроизводства рабочей силы и будущих поколений. В связи с этим особое значение отводится государственному регулированию заработной платы, в частности установлению и постоянной индексации минимального размера оплаты труда» [3, с. 96].

Наиболее широкое определение дали Ю.П. Кокин и П.Э. Шлендер, согласно которому «воспроизводственная функция обеспечивает формирование личных доходов для удовлетворения потребностей работников и их семей. Величина заработной платы должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня. Расходы на воспроизводство рабочей силы зависят от социально-экономических, природно-климатических, культурных и других особенностей. Они состоят из затрат на питание, одежду, жилье, культурно-бытовое и медицинское обслуживание, образование и профессиональную подготовку, трудоустройство, миграцию работников, удовлетворение их социальных потребностей и т. п.» [6, с. 408] (см. рисунок).

Мы согласны с утверждением о том, что воспроизводственная функция заработной платы состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления и развития.

В соответствии с рекомендацией № 135 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» при определении уровня МРОТ применяются следующие критерии: потребности трудящихся и их семей; общий уровень заработной платы в стране; стоимость жизни и изменения

в ней; группа пособий по социальному обеспечению; сравнительный уровень жизни других социальных групп; экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Необеспечение воспроизводственной функции заработной платы на основном месте работы приводит к вторичной занятости, которая чревата истощением трудового потенциала работника, снижением профессионализма, отсутствием желания к самосовершенствованию, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т. д.

Основным государственным гарантом, отражающим воспроизводственную функцию, выступает минимальная заработная плата, которая не может быть ниже минимального прожиточного уровня. Прожиточный минимум представляет собой стоимостную оценку минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы. В России практикуется установление минимального уровня оплаты труда, исходя из физиологического минимума, что отражает кризисное состояние экономики. Минимальная заработная плата гарантируется государством и представляет собой размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда [2, с. 96].

Рассмотрим соотношение среднемесячной номинальной заработной платы и прожиточного минимума за 2006–2011 гг. [10].

Таблица 1

**Соотношение среднемесячной номинальной заработной платы и прожиточного минимума за 2006–2011 гг.**

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Среднемесячная номинальная заработная плата работников организаций, руб.	8158	9867	12 340	14 096	16 582	17 023
<i>Прожиточный минимум, руб.</i>	<i>3422</i>	<i>3847</i>	<i>4593</i>	<i>5153</i>	<i>5688</i>	<i>6369</i>
Соотношение среднемесячной номинальной заработной платы населения и величины прожиточного минимума, %	238	256	269	274	292	268

Из данных, приведенных в табл. 1, можно сделать вывод о том, что среднемесячная номинальная заработная плата за 2006–2011 гг. превышала прожиточный минимум в 2,5 раза.

Следует отметить, что за последние 10 лет число россиян, живущих за чертой прожиточного минимума, сократилось с 27 до 11 % от всего населения страны [1].

Согласно теории человеческого капитала более образованные сотрудники должны получать больше, так как для их воспроизвод-

ства требуется больше средств. Приведем оценку уровня дифференциации между профессиональными группами (предположение, что более образованные работники занимают более высокие статусные позиции) и прожиточным минимумом (табл. 2) [10].

Из табл. 2 видно, что наибольший положительный прирост в соотношении размеров заработной платы и прожиточного минимума прослеживается у группы руководителей организаций и их структурных подразделений.

Таблица 2

**Соотношение средней начисленной заработной платы работников по профессиональным группам и прожиточного минимума за 2005–2011 гг.**

Показатель	2005	2007	2009	2011
Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам, руб.	8694	13 750	18 084	22 717
В том числе:				
руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	15 164	23 934	33 506	41 581
специалисты высшего уровня квалификации	9414	14 854	20 119	24 989
специалисты среднего уровня квалификации	7201	11 395	15 158	18 960
неквалифицированные рабочие	3914	6199	8358	10 533
<i>Прожиточный минимум, руб.</i>	<i>3018</i>	<i>3847</i>	<i>5153</i>	<i>6369</i>
Соотношение средней начисленной заработной платы работников по профессиональным группам к величине прожиточного минимума, %	288	357	351	357
В том числе:				
руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	502	622	650	652
специалисты высшего уровня квалификации	311	386	390	392
специалисты среднего уровня квалификации	238	296	294	298
Неквалифицированные рабочие	130	161	162	165

Таблица 3

## Соотношение средней начисленной заработной платы мужчин и женщин за 2005–2011 гг.

Показатель	2005	2007	2009	2011
Средняя начисленная заработная плата мужчины, руб.	11 778	17 949	23 945	30 005
Средняя начисленная заработная плата женщины, руб.	7153	11 326	15 639	19 219
Отношение средней начисленной заработной платы женщины к средней начисленной заработной плате мужчины, %	60,7	63,1	65,3	64,1

К 2011 г. положительная разница составляет 652 %, что превышает соответствующий прирост для специалистов высшего уровня квалификации на 260 %, для специалистов среднего уровня квалификации – на 354 % и для неквалифицированных рабочих – на 487 %. Минимальное отклонение от уровня прожиточного минимума прослеживается у неквалифицированных рабочих. В динамике с 2005 по 2011 гг. разница в среднем составляет 155 %, а к 2011 г. – 165 %, что в 4 раза меньше соответствующего показателя для руководителей организаций и их структурных подразделений. Соотношение между прожиточным минимумом и группой «руководители организаций и их структурных подразделений» выше соотношения между среднемесячной начисленной заработной платой и прожиточным минимумом на 384 %, в то время как у неквалифицированных работников соответствующий показатель меньше на 103 %. Соответственно для группы «специалисты высшего уровня квалификации» положительная разница – 124 % и для группы «специалисты среднего уровня квалификации» – 30 %. Теория человеческого капитала нашла свое подтверждение статистическими данными, приведенными в табл. 2.

Еще одним важнейшим фактором, влияющим на размер средней заработной платы, выступает гендерный фактор.

Согласно ст. 132 гл. 20 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда [9]. Рассмотрим

влияние гендера в динамике с 2005–2011 гг. (табл. 3) [10].

По данным табл. 3 можно сделать вывод о том, что заработная плата мужчины по отношению к заработной плате женщины в среднем за 2005–2011 гг. больше на 63,3 %. В России показатель дискриминации по размеру заработной платы очень высок. В Евросоюзе женщины зарабатывают на 16 % меньше, чем мужчины, в Англии – на 21 %, на Украине – на 8 %. У руководителей учреждений, организаций и их структурных подразделений средняя зарплата среди мужчин больше средней заработной платы женщин на 44 %. В среде специалистов среднего уровня квалификации разница 75 %. В образовании и здравоохранении различия в оплате мужчин и женщин не столь большие – всего 7 %. Эксперты Госкомстата России полагают, что дискриминация имеет место, так как мужчины быстрее продвигаются по карьерной лестнице и соответственно им начисляются более высокие премии. К женщинам традиционно относятся настороженно, так как они в большей степени ответственны за свои семьи и ставят их на первое место [7, 9].

Для поддержания временно нетрудоспособных граждан государственными социальными гарантиями воспроизводственной функции заработной платы выступают социальные выплаты: пособия по безработице, временной нетрудоспособности, потере кормильца, инвалидности, пенсии, стипендии и т. п.

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что воспроизводственная функция заработной платы в Российской Федерации в настоящее время исполняется, однако следует учесть, что ее расчет в нашей стране производится от минимального прожиточного уровня.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Гудкова, В.** Имитация действий [Текст] / В. Гудкова // Аргументы и факты. 2012. – № 46 (1671). – С. 18.
2. **Бовыкин, В.Н.** Новый менеджмент. Управление предприятием на уровне мировых стандартов [Текст] / В.Н. Бовыкин. – М.: Экономика, 1997. – 487 с.
3. **Жулина, Е.Г.** Экономика труда [Текст] / Е.Г. Жулина. – М.: ЭКСМО, 2010. – 208 с.
4. **Кибанов, А.Я.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] / А.Я. Кибанов и др. – М.: Инфра-М, 2010. – 524 с.
5. **Рофе, А.И.** Экономика труда [Текст] / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.
6. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2008. – 686 с.
7. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://astrastat.gks.ru>
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru>
9. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
10. **Минева, О.К.** Женщина в российской высшей школе: гендерная асимметрия сохраняется [Текст] / О.К. Минева // Человек и труд. – 2006. – № 2. – С. 87–88.
11. **Яковлев, Р.А.** Концепция реформирования заработной платы [Текст] / Р.А. Яковлев. – М.: Ин-т труда Минтруда РФ, 1998. – 521 с.