

[Non-profit sector: economics, law, management]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2007, pp. 43–58.

7. *Rol institutov grazhdanskogo obshchestva v strategii innovatsionnogo razvitiya i povysheniya kachestva sotsialnoy sredy* [The role of civil society institutions in the development of innovative strategies and improve the quality of the social environment]. Moscow, The Institution of RAS the Institute Socio-Political Research Publ., 2010, p. 119.

8. Rouds R. Novyy metod upravleniya: upravlenie bez pravitelstva [New control method: governance without government]. *Danilova N. Yu., Gurova O. Yu., Zhidkova N. G. Publichnaya politika: ot teorii k praktike* [Public policy: from theory to practice]. St. Petersburg, Aletyya Publ., 2008, pp. 51–74.

9. Nikovskaya L. I., Yakimets V. N. Institutsonalnoe razvitie mezhsektornogo partnerstva v Rossii [Institutsonalnoe development of cross-sectoral partnerships in Russia]. *Politicheskie issledovaniya* [Political Researches], 2016, no. 5, pp. 37–48.

НАЕМНЫЙ ТРУД: СТОИМОСТЬ, ЦЕНА, ПРИБАВОЧНАЯ СТОИМОСТЬ (Продолжение, начало в № 3 2016 г.)

Ракоти Валентин Дмитриевич, доктор экономических наук, профессор,
главный научный сотрудник

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования
Российская Федерация, 105064, г. Москва, ул. Земляной вал, 34
E-mail: rakoti34@yandex.ru

Проблемы справедливого вознаграждения актуальны в любом обществе и при любом политическом строе. Наемный труд и политика его оценка всегда являются прерогативой государства. В нашем обществе в сознании рядовых граждан и многих политиков сформировалась устойчивая установка, что дефиниции «заработная плата», «оплата труда», «вознаграждение за труд», «доход» – это тождественные понятия. В связи с этим возникают многие коллизии, в том числе в правовой и политической законодательной инициативе. Разъяснению особенностей современного толкования с точки зрения научной обоснованности этих дефиниций посвящена данная статья.

Ключевые слова: наемный труд, стоимость труда, политика государства в области оплаты труда, цена труда, доход, прибавочная стоимость

HIRED LABOR: VALUE, PRICE, SURPLUS VALUE

Racoti Valentin D., D.Sc. (Economics), Professor, Chief Researcher
Research Institute of Labour and Social Insurance
34 Zemlyanoy val Str., Moscow, 105064, Russia
E-mail: rakoti34@yandex.ru

The problems of equitable remuneration are relevant to any society under any political system. Hired labor policy and its evaluation are always the prerogative of the state. In our society in the minds of ordinary citizens and many politicians formed a stable installation that the definition of “wages”, “compensation”, “remuneration”, “income” is synonymous. This raises many conflicts, including in the legal and political legislative initiative. To clarify the peculiarities of modern interpretation from the perspective of the scientific validity of these definitions the focus of this article.

Keywords: hired labor, labor cost, government policy in the field of payment for labour, price of labour, income, added value

Прибавочная стоимость наемного труда

Общеизвестно, что положение о прибавочной стоимости наряду с положениями о трудовой стоимости всех товаров и об эксплуатации рабочего класса составляют основы марксовской теории.

Определение прибавочной стоимости. Из классической политэкономии известно, что развитие производительных сил достигает такого уровня, когда работники производят столько продукции, которой хватает для обеспечения их жизни и еще остается для других целей. Еще П. Прудон указал: «Всякий труд должен ... оставлять не-

который излишек» [2, с. 523]. При капиталистической системе, превратившей аренду способности человека к труду в товар, трудящиеся производят продукцию, стоимость которой превышает все затраты на ее производство, включая стоимость рабочей силы. Поскольку наемные работники сдали свою способность к труду в аренду работодателю для использования при производстве товаров, они отделены от результатов своего труда, весь объем товаров и после реализации вся выручка принадлежит собственнику средств производства, в том числе созданная прибавочная стоимость.

Природа прибавочной стоимости в основном не изменилась со времен, когда ее сформулировал Ф. Энгельс. Опираясь на исследования К. Маркса, он в предисловии к третьему тому «Капитала» указал, что свойство создавать стоимость, а, следовательно, быть источником большей стоимости принадлежит только труду [1, с. 15]. Это определение не подвергалось сомнению и в дальнейшем. Например, Э. Брегель писал: «Как доказал К. Маркс, прибавочная стоимость создается в процессе потребления специфического товара – рабочей силы ... Излишек стоимости, создаваемой наемными рабочими сверх стоимости их рабочей силы, и является прибавочной стоимостью» [4, с. 74–75]. В Трудовом кодексе РФ глухо, косноязычно подтверждается вышесказанное: «Так, собственник-работодатель, получающий доходы от наемного труда на принадлежащих ему средствах производства, кровно заинтересован в высшей прибыли, эффективном использовании нанятых работников» [5, с. 52].

Попытаемся проанализировать положения классической теории с позиции наемного работника исходя из того, что труд – товар и не по проторенной дорожке – со стороны собственника средства производства – владельца рабочей силы. При их осмысливании возникает ряд вопросов: 1. Если прибавочная стоимость создается живым трудом, то этот труд только рабочих? 2. Вкладывает в прибавочную стоимость собственник средств производства свой труд? 3. Почему прибавочная стоимость создается за счет неоплаченного труда, когда его цена устанавливается по рыночному закону стоимости? 4. Если труд – товар, почему в цене рабочей силы нет прибавочной стоимости наемного труда? 5. Если способность к труду сдается в аренду, получает ли наемный работник за это ренту? 6. Если вся заработная плата наемного работника, как стоимость необходимого труда, тратится им на жизнь, то откуда тогда возьмется прибавочная стоимость наемного труда?

Начнем с ключевого вопроса формирования прибавочной стоимости.

Исходя из трудовой теории прибавочной стоимости часть труда, затраченного для производства товара, оказывается неоплаченной и за счет нее создается прибавочная стоимость. Это положение К. Маркса за полтора столетия так утвердилось, что стало аксиомой и повторяется из года в год. Сначала разберемся в том, чья часть труда при производстве товара остается неоплаченной.

Читая положения К. Маркса о живом труде, создается впечатление, что под ним он имел в виду труд только рабочих и рядовых специалистов, хотя труд принятого на работу управленческого персонала и руководства коммерческой структурой квалифицировал тоже наемным. Отсюда, следуя К. Марксу, что вся прибыль присваивается собственником средств производства, невольно приходишь к выводу: она не достается топ-менеджерам и руководству структурой. Однако практики не следуют такому выводу: эти люди получают наряду с солидными окладами крупные годовые бонусы, выплачиваемые из прибыли. Еще сам К. Маркс отмечал, что «... во всех работах, при выполнении которых кооперируются между собой многие индивидуумы, связь и единство процесса необходимо представлены одной управляющей волей и функциями, относящимися не к частичным работам, а ко всей деятельности мастерской, как это имеет место с дирижером оркестра. Это – производительный труд, выполнять который необходимо при всяком комбинированном способе производства» [1, с. 442]. Отсюда следует, что высокая производительность арендованной рабочей силы заслуга не только самого работника, но и управленческого персонала, организующего труд по совершенной схеме. Кроме управленческого труда нынешнее производство невозможно представить без вклада науки, опытно-конструкторских под-

разделений, а также без транспорта и торговли. Поэтому в конкретной цене товара затраты основного производства часто не составляют большую часть.

Для наглядности рассмотрим составляющие розничных цен на пшеничный хлеб из муки I и II сортов и водки крепостью 40 % [6, с. 95–96].

Таблица 2

Составляющие розничных цен

Составляющие розничной цены	В процентах	
	Хлеб	Водка
Розничная цена	100,0	100,0
В том числе:		
– сырье и основные материалы за вычетом возвратных отходов	23,3	10,7
– расходы на производство	32,1	10,4
из них:		
– расходы на подготовку и освоение производства	–	0,0
– заработная плата с отчислениями на социальные нужды	7,7	1,4
– общезаводские расходы	10,5	3,1
– цеховые расходы	3,5	1,5
– прочие производственные расходы	2,1	0,7
– коммерческие расходы	9,4	2,1
– полная себестоимость единицы продукции	64,8	23,2
– прибыль предприятия	6,6	3,5
– отпускная цена	71,4	26,7
– НДС	7,0	10,7
– акциз	–	39,5
– другие налоги	0,3	0,4
– продажная цена	78,7	71,3
– плата за доставку товара покупателям	1,1	–
– оборот сферы обращения	20,2	28,7
из них:		
– оборот посреднического звена	–	1,0
– надбавка розничной торговли	12,5	17,0
– расходы розничной торговли	8,3	11,1
– прибыль розничной торговли	4,2	5,9
– НДС в розничной торговле	7,7	10,7

Структура розничной цены наглядно раскрывает происхождение товара: он результат не только сферы производства, доля которых в цене соответственно 32,1 и 10,4 %. Помимо непосредственного изготовления продукции в производственный процесс входят подготовка и освоение производства, труд цехового и общезаводского персоналов, доставка до покупателя, торговля. Также использован прошлый труд в виде сырья и материалов, машин и оборудования. Важно обратить внимание на преобладающую долю прошлого труда. Его экономия дает больший эффект, чем рост производительности живого труда.

При отсутствии неоплаченного труда возникает сомнение в положении, что прибавочная стоимость создается только живым трудом. На наш взгляд, противоречия здесь нет, как ни странно он создателем прибавочной стоимости остается. Ответ находим у самого К. Маркса. В третьем томе «Капитала» указывается, что прибавочная стоимость возникает одновременно из всех частей вложенного капитала [1, с. 43].

В целом затраты на оплату труда для производства продукции (работ, услуг) в 2013 г. составляли всего 13,9 %. Поэтому прибавочная стоимость достигается за счет всех их составляющих: модернизации машин и оборудования, внедрения передовых технологий, более эффективного использования прогрессивных материалов, сокращения потребления тепла и энергии, т.е. за счет сокращения затрат овеществленного, прошлого, а не живого труда. Кроме того живой труд экономится в связи с

лучшей организацией производства и управления, более бережного отношения к расходам по транспортировке и продаже продукции. Таким образом, и сегодня актуален вывод К. Маркса, что «прибавочная стоимость возникает одновременно из всех частей вложенного капитала» [1, с. 43]. Под частями капитала К. Маркс имел в виду средства труда, производственные материалы и труд. Отсюда необходимо уточнение утверждения, что прибавочную стоимость создает только живой труд. Уточнение состоит в том: да – живой труд, но его затраты по экономии прошлого труда в виде сокращения расходов на средства труда, материалы, энергию и другие составляющие производства меньше получаемой экономии, что в итоге дает прибавочную стоимость ко всему затраченному капиталу.

И все-таки у некоторой части экономистов, особенно занятых в профсоюзном движении, мнение о формировании прибавочной стоимости за счет неоплаченного труда рабочего класса продолжает жить. Два обстоятельства подкрепляют это мнение: за счет недоплаты за живой труд и присвоение всей экономии прошлого труда.

Разберемся с каждым обстоятельством в отдельности.

Согласно теории К. Маркса труд в рыночной системе производства стал товаром. Если труд – товар, то он продается по рыночной цене рабочей силы. Она формируется по закону стоимости: на основе эквивалентного обмена товара на товар в зависимости от соотношения спроса и предложений на данном рынке и в данный момент. При этом цена рабочей силы – результат соглашения двух сторон трудового договора. В таком случае места для неоплаченного труда не остается. Если придерживаться прежней позиции, то тогда надо признать, что при всех сделках по продаже любых товаров также не оплачивается часть стоимости товаров – закон стоимости един. Но это нонсенс.

Что касается экономии прошлого труда, то она достигается за счет разных факторов. Участие в них рабочего класса и управленческого персонала вместе с собственником бизнеса разное. В экономии сырья, материалов, энергии вклад каждой категории работников определяется существом проведенных организационно-технических, экономических и финансовых мероприятий. Так, сокращение расхода сырья, материалов, энергии против установленных норм при производстве продукции (выполнении работ, услуг) следует полностью отдать рабочему классу. Это поощряется, как правило, дополнительной выплатой специальных премий в доле от стоимости полученной экономии. Но снижение их затрат за счет ужесточения норм расхода на основе организационно-технических мероприятий – заслуга управленческого персонала. Замена сырья и материалов на более дешевые в результате перехода на новые технологии – безусловный вклад управленческого персонала и частично собственника производства. В экономии прошлого труда за счет реконструкции производства и внедрения инноваций лепту в первую очередь вносит собственник производства, активно включая в этот процесс управленческий персонал. Следовательно, для речи о как-то неоплаченном труде экономических оснований нет.

Теперь рассмотрим вопрос о праве собственника средств производства на прибавочную стоимость.

В настоящее время в отличие от времен К. Маркса бесспорна решающая роль собственника средств производства в делах бизнеса. Прежде всего, капитал, вложенный в бизнес, – не дармовой ресурс. Его источником является прежний доход бизнесмена. Он является результатом его прошлого труда, который он «не проел», а сохранил и использовал на дело. Из всех инвестиций, вложенных в объекты предпринимательской и другой деятельности, на частные приходится более половины. Недостаток капитала в виде оборотных средств восполняется привлечением им кредитных и заемных ресурсов на возмездной основе. Возврат их гарантируется бизнесменом за счет собственного имущества, включая паи, акции, лицензии, кредиты. Другое имущество или имущественные права. Вкладывая свое имущество в бизнес, собственник рискует им, поскольку не всегда в результате получается положительный итог. Поэтому так же, как простые граждане получают проценты на депозиты в

коммерческих банках, собственник средств производства, включая собственника арендованной рабочей силы, имеют право на прибыль.

Очевидны огромные и часто незаменимые усилия собственников по достижению успехов бизнеса. Они в своем большинстве выполняют решающие функции. Еще Й. Шумпетер, крупный экономист на рубеже XIX и XX вв., назвал функции собственника средств производства предпринимательством. Под этим термином он объединил комплекс функций: организацию производства, внедрение нововведений, постоянное совершенствование техники и технологии производства и, конечно, постоянное вложение части присвоенной прибавочной стоимости в данное производство для его расширения. Следовательно, собственник – не посторонний человек, в большинстве случаев вносит личный вклад в бизнес. Раньше мы уже упоминали классическое определение К. Маркса роли предпринимателя в бизнесе, как дирижера в оркестре, который сам не играет ни на одном инструменте, но без его руководства музыкальное произведение не будет звучать.

Таким образом, прибавочная стоимость является результатом роста производительности живого труда рабочего класса, трудовых усилий управленческого персонала и собственника средств производства по эффективному его использованию и экономии затрат прошлого труда. Поэтому можно констатировать сохранение жизненности положения К. Маркса о роли живого труда в создании новой стоимости. Он действительно создает новую стоимость, включая ее прибавочную стоимость, но она – результат не только живого труда, непосредственно производящего прибавочную стоимость, но и затрат живого труда по уменьшению других составляющих новую стоимость, сокращающихся в значительно большей мере, чем увеличиваются дополнительные затраты живого труда.

Это означает, что в создании прибавочной стоимости, кроме экономии платы по покупке в аренду рабочей силы и оплаты использования наемного труда, участвуют экономленная стоимость производственных материалов и энергии, приобретенных и аренды помещений, машин и оборудования, а также снижения затрат по обслуживанию кредитов и уплате налогов. Поэтому под живым трудом подразумевать только занятых в производственной сфере – неверный подход. Поскольку прибавочная стоимость – это выручка от продажи товара за минусом всех издержек производства, то благодаря труду экономятся всевозможные затраты в натуральном виде и стоимостной форме за счет приобретения по более дешевым ценам материалов, энергии и других составляющих производственного процесса и привлечения финансовых ресурсов по более низким ставкам обслуживания. Это, в конечном счете, уменьшает вычитаемые издержки из суммы выручки и тем самым увеличивает прибавочную стоимость.

Рассмотрим следующий вопрос: если труд – товар и он продается по рыночной цене, то почему в этой цене нет прибавочной стоимости наемного труда?

Нет возражающих, что наемный работник – собственник своей способности к труду. Специфика этого собственника, как нам представляется, не раскрыта в предыдущих исследованиях. Ключ, по нашему мнению, можно найти у К. Маркса. В третьем томе «Капитала» можно прочесть, что всякая земельная рента есть прибавочная стоимость, продукт прибавочного труда [1, с. 690]. Следовательно, по аналогии с платой за аренду земли за передачу собственником своей способности к труду в аренду бизнесмену для ее использования в целях производства нового продукта он законно должен получать ренту. Далее. Если бизнесмен наймет землевладельца для обработки земли, то его труд будет оплачен отдельно. В результате собственник получает два дохода: за сдачу земли в аренду и за работу на этой земле.

Одно уточнение: земельная рента в большинстве случаев не в полной сумме может быть признана прибавочной стоимостью, так как ее собственнику приходится тратиться для сохранения плодородия земли (а также по уплате установленных налогов). Если в результате ее плодородие еще повысится, то землевладелец может претендовать на более высокую ренту.

Если вернуться к наемному работнику, то исследования определения права владения своей способностью к труду, дальше не идут. Однако продолжая изучение вопроса, приходишь к выводу, что наемный труд по сути похож на труд на земле. Но наемный работник за свой труд получает плату за результаты работы. С точки зрения собственника способности к труду заработная плата – это плата лишь за ее использование. Как мы раньше выяснили, наемный работник не продает свою способность к труду, а сдает ее в аренду. Значит, за сдачу в аренду он должен получать, как и землевладелец, специальную плату в виде ренты. Экономической основой ренты служат трудовой потенциал работника, факторы которого обеспечивают способность к труду: квалификация работника, его производственный опыт, физическое состояние и т.п. Если работник занимается повышением квалификации, освоением новых знаний, накоплением опыта работы, сохранением работоспособности, он может рассчитывать на рост размера ренты в виде тарифных ставок и должностных окладов. У сдачи в аренду способности к труду имеется существенное отличие от аренды земли и других средств производства, лизинга машин и оборудования. Если перечисленное можно передать в аренду без собственника-арендодателя и их эксплуатация осуществляется арендатором, то способность к труду – это неотъемлемое свойство наемного работника, и она сдается в аренду только вместе с ее собственником. Нераздельность аренды и использования способности к труду создает впечатление оплаты сразу за оба фактора. Это мнение оказалось настолько прочным, что существует уже полтора столетия. Но состав заработной платы наемного работника должна включать два элемента: ренту за сдачу работодателю способности к труду и оплату затраченного труда. Отголосок борьбы за два элемента может служить стремление рабочих и рядовых специалистов, поддерживаемое профсоюзами, увеличить доли тарифных ставок и должностных окладов в сумме оплаты труда, поскольку ставки и оклады устанавливаются за имеющийся у работника трудовой потенциал и при невыполнении планов, норм, заданий этот потенциал не уменьшаются. При этом очень важно подчеркнуть, что если это невыполнение стало следствием необеспечения работодателем фронта работ, необходимыми материалами, энергией и т.п., плата за аренду рабочей силы работодателем должна выплачиваться.

Закономерен вопрос: правильно ли уменьшение ставки и оклада при невыполнении норм труда? Если занять позицию, что тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются исходя из трудового потенциала работника, который, как правило, со временем только растет до определенного возраста человека, то оснований для их уменьшения нет, а за использование трудового потенциала отвечает работодатель.

Интересно, что еще в советское время за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (при продолжении выполнения основных обязанностей) работник никогда не получал дополнительно полную тарифную ставку или должностной оклад. Размер оплаты устанавливался до 30–50 % ставки, оклада. В настоящее время Трудовым кодексом РФ размер оплаты пределом не ограничивается, но на практике руководствуются прежним порядком. Спрашивается, почему работодатель устанавливает, а наемный работник соглашается на неполную оплату? Удовлетворительного экономического обоснования не давалось и не дается до сих пор. Подразумевается по умолчанию, что дополнительная работа не может выполняться в полном объеме и с соблюдением всех требований, а также работнику и этого хватает. Однако теперь, если взглянуть на вопрос через призму отдельной оплаты арендованной способности к труду, когда заработная плата состоит из двух частей: за аренду рабочей силы и ее использование, становится понятна оплата не в полном размере, так как за взятие в аренду уже заплачено при найме для выполнения основной работы.

Тарифные ставки и должностные оклады, по нашему мнению, представляют собой превращенную форму ренты за сдачу в аренду наемным работником своей способности к труду. Они устанавливаются до начала трудового процесса. Их размеры

определяются работодателем исходя из оценки величины трудового потенциала работника.

По аналогии с земельной рентой, можно ли считать прибавочной стоимостью наемного труда плату за сдачу в аренду способности к труду? Если работник часть своих доходов расходует на повышение собственного трудового потенциала, то только долю арендной платы можно считать прибавочной стоимостью. Но зато повышение трудовой способности может быть основанием для более высокой арендной оплаты.

У большинства наемных работников цена рабочей силы превышает стоимость обеспечения способности к труду. Это превышение достигается за счет более высокого уровня потребительских свойств способности к труду. Величина разницы может быть также увеличена за счет снижения затрат на удовлетворение жизненных потребностей. Это снижение может быть достигнуто прежде всего за счет экономии затрат на удовлетворение капитальных потребностей. Поэтому разница между ценой рабочей силы и стоимостью жизни на какой-то период возрастает, а после капитальных затрат — уменьшается. Указанную разницу, по аналогии с прибавочной стоимостью коммерческой структуры, можно назвать прибавочной стоимостью наемного труда.

Итак, если заработная плата наемного работника состоит из двух частей: платы за сдачу в аренду способности к труду и оплаты ее использования, то каждая из них содержит часть прибавочной стоимости наемного труда.

Прикладное значение вывода состоит в раскрытии природы установления заранее тарифных ставок и должностных окладов, применения повременной оплаты и гарантии определенной части дохода при сдельной системе. В приглашении на работу с гарантией определенной оплаты за отработанное время просматривается, прежде всего, плата за аренду рабочей силы. При сдельной оплате гарантия выплаты ее части (в случае, как правило, не выполнения обязанностей, поручений и заданий не по объективным причинам) можно считать превращенной формой арендной платы.

Как нам представляется, благодаря проведенному исследованию получены ответы на вопросы, поставленные в начале раздела: 1. Прибавочная стоимость создается не только трудом работников, занятых в непосредственном производстве, но и в других подразделениях коммерческих структур, а также обеспечивающих продвижение товара до конечного потребителя. 2. Собственнику средств производства принадлежит ведущая роль в создании прибавочной стоимости. 3. При оплате труда наемного работника по рыночной цене и согласованной между ним и работодателем неоплаченного труда не остается. 4. При сдаче способности к труду наемный работник получает ренту, но не отдельно. Она выплачивается в составе заработной платы в превращенной форме оплаты за достигнутые результаты. 5. Прибавочная стоимость наемного труда определяется разницей между заработной платой, полученной наемным работником после уплаты налогов, и затратами по удовлетворению жизненных потребностей.

Происхождение прибавочной стоимости наемного труда. К. Маркс утверждал, что прибавочная стоимость коммерческой структуры возникает одновременно на основе использования всех частей вложенного капитала. [1, с. 43]. Поэтому прибавочная стоимость коммерческой структуры образуется, прежде всего, в связи с созданием дополнительной стоимости. Она может быть результатом увеличения объема производства товаров, повышения их потребительских свойств или того и другого вместе.

Еще в домарксовы времена задавались вопросом: вся ли заработная плата наемного работника идет на покрытие жизненных затрат? У. Петти считал, что заработная плата должна обеспечивать наемному работнику только средства к жизни [7, с. 70]. А. Смит сделал небольшой шаг вперед: заработная плата сводится к минимуму средств существования работника и его семьи, которые дифференцируются в зависимости от усердия работника [8, с. 148]. Если продолжить мысль А. Смита о дифференциации заработной платы в зависимости от трудовой отдачи работника, то неизбежно прихо-

дишь к выводу о возможности превышения размера заработной платы, необходимого для приобретения объема жизненных средств для работника и его семьи.

Однако не все согласны с наличием в заработной плате излишка средств сверх необходимого их объема для жизни. Например, Ю. Остапенко считает, что цена рабочей силы должна быть эквивалентна стоимости жизненных средств, необходимых для воспроизводства себя и членов семьи [9, с. 115]. Имеющаяся статистика не подтверждает, что вся заработная плата уходит на приобретение работником средств существования. Каждый год наемные работники часть заработанного откладывают на будущее, которая вовсе не обязательно в дальнейшем будет «проедена».

Актуален вопрос: если работодатель согласился на цену рабочей силы в соответствии с рыночным ее уровнем исходя из сложившегося на рынке труда соотношения спроса и предложения на трудовые ресурсы, торгуясь при этом с целью ее минимизации, а наемный работник, приступая к заключению трудового договора, руководствуется собственным представлением о стоимости своей способности к труду, которая должна покрывать все его текущие и долговременные потребности, и при этом часто под давлением работодателя вынужден соглашаться на меньшую цену рабочей силы, откуда берется «излишек» заработной платы?

Прибавочная стоимость наемного труда также результат интенсивных и экстенсивных факторов использования трудового потенциала человека. К интенсивным факторам следует отнести все методы повышения потребительских качеств способности к труду. Углубление профессиональных знаний и навыков, накопление практического опыта их применения, осмысление (анализ и выводы) допущенных ошибок и достигнутых успехов, а также повышение общей культуры и нравственного уровня наращивает трудовой потенциал работника. К экстенсивным факторам можно отнести увеличение работоспособности и интенсивности трудится, продолжительности рабочего времени.

Еще с советских времен закрепился постулат: оплата труда осуществляется в соответствии с результатами работы (при сдельной оплате) или отработанным временем (при повременной оплате). При оплате учитываются квалификация работника, количество труда, качество и условия выполнения работы. Дополнительно выплачиваются компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки. При прямом нормировании затрат труда при сдельной оплате и косвенном – на основе нормативов численности, обслуживания, казалось бы, нет места «для приварка» в заработной плате. Только уникальная профессия, творческая предприимчивость, своевременная находчивость, то, в чем находят воплощение высокая квалификация, богатый опыт работы, активная творческая позиция, предоставляет прекрасную возможность их носителям прилично зарабатывать, сверх сложившегося на рынке труда среднего уровня оплаты наемного труда рабочих и рядовых специалистов.

При прямом и косвенном нормировании труда заработать сверх необходимого объема потребных для жизни средств крайне сложно: нормы и нормативы труда, устанавливаемые работодателями, достаточно жестки и их трудно значительно перевыполнять. Для их превышения работник должен отличаться повышенной квалификацией, творческой сноровкой, прилагать дополнительные физические усилия. Однако это превышение имеет жесткие естественные пределы. В случае значительного среднего перевыполнения нормы пересматриваются, но чаще они ужесточаются в связи с совершенствованием организации труда и производства, внедрением технологических новинок, внедрением новой техники. Это касается не только рабочих и рядовых специалистов, но и высококвалифицированных менеджеров и руководителей подразделений в виде повышенных планов и заданий.

Главным фактором достижения прибавочной стоимости наемного труда являются качества способности к труду, не поддающиеся нормированию. Это, прежде всего, уникальная профессия, редкая специальность, творческая предприимчивость, своевременная находчивость, в чем находят воплощение отточенная квалификация, богатый опыт работы, активная творческая позиция. Их носителям предоставляется

прекрасная возможность прилично зарабатывать, сверх сложившегося на рынке труда среднего уровня оплаты наемного труда рабочих и рядовых специалистов.

Однако в основном и прилично зарабатывают прибавочную стоимость наемные работники с творческой предприимчивостью, способные на неординарные действия, готовые пойти на оправданный риск и не бояться ответственности за неудачу. Благодаря таким работникам коммерческие структуры выходят на высокий уровень прибыльности. Понятно, что проявить перечисленные качества больше шансов у управленческого персонала. Чем ниже ранг наемного работника, тем больше его труд регламентирован и, соответственно, в меньшей степени связан с риском, меньше шансов выйти на большой заработок. Но у людей нижних ступеней управленческой лестницы есть другая возможность хорошо заработать. Уникальные способности совершать что-то неординарное и еще лучше с элементами творчества, выполнять свою работу в экспериментальной обстановке, добровольно браться за задачу, от выполнения которой другие отказываются.

Особенности качества труда, ведущих к высоким заработкам, заключается в невозможности их измерения и выразить в каких-либо количественных единицах, когда практическая реализация качественных сторон труда оценивается на основе их сравнения с обычным уровнем результатов работы. Другими словами, за высокими доходами всегда стоят высокие результаты (криминал за рамками нашего исследования).

Вывод: прибавочная стоимость наемного труда – результат, с одной стороны, реализации увеличенных потребительских качеств способности к труду и, с другой, экономии затрат для простого и расширенного воспроизводства рабочей силы.

Прибавочная стоимость создается за счет всех составляющих трудового потенциала. Но они останутся только потенциальными, если не будут приведены в действие. Реализация интенсивных факторов повышения способности к труду должна воплотиться в выполнении более сложной работы, большего числа и объема обязанностей, переходом на более высокой масштаб деятельности. Использование интенсивных факторов дает наемному работнику возможность работать с большей продолжительностью рабочего дня, трудиться с меньшим количеством выходных дней, более коротким очередным отпуском, не болеть, тем самым не создавать перебои в производстве.

Физические кондиции имеют определенный предел и их можно наращивать до определенного возраста, после которого рост останавливается и дальше их уровень снижается. В отличие от них интенсификация трудового потенциала по сути дела безгранична. Втягивание в пятый и потом в шестой технологические уклады еще более потребует повышение интенсификации потенциала труда.

До сих пор происхождение прибавочной стоимости наемного труда рассматривалось как рост количественной и качественной производительности труда. Как известно, прибавочная стоимость – разница между выручкой от продажи товара и издержками на его производство. Поэтому прибавочная стоимость наемного труда зависит также от рационального и бережного расходования доходов для обеспечения жизни.

Теория прибавочной стоимости предполагает два обязательных условия. Одно из них – стоимость рабочей силы складывается из суммы жизненно необходимых средств существования и воспроизводства рабочей силы [10, с. 56].

Человек, выходя на рынок труда, первоначально должен взвешенно оценить стоимость своей способности к труду, сравнив с его рыночной величиной. Если стоимость его способности к труду значительно превышает рыночный уровень, то ему надо принять ответственное решение «затянуть пояс», т.е. временно согласиться на меньшую цену рабочей силы, либо повышать количественно и качественно способность к труду, чтобы поднять планку эквивалентности обмена на результаты другого труда, либо заняться поисками на рынке труда более приемлемых предложений, поскольку рыночная цена имеет разброс по своей величине в определенном диапазоне.

Но какой из вышеуказанных способов увязки стоимости своей способности к труду ни выбрал человек, перед ним всегда будет стоять задача по расширенному воспроизводству рабочей силы в условиях неудержимого научно-технического и

социального прогресса, чтобы его способность к труду отвечала новым повышенным требованиям прогресса. Она многообразна и касается не только его способности к труду. Развитие производства предъявляет к работникам требование повышать отдачу от своего труда. Можно увеличить объем физических усилий, но этот путь тупиковый. Перспективней повышать качество рабочей силы за счет обогащения новыми знаниями, творческого накопления производственного опыта, прогресса личных качеств. Кроме того, жизненным потребностям присуще стремление к качественному улучшению. Одновременно постоянно идет рост стоимости жизненных средств. Значит, наемному работнику все время приходится думать о повышении цены рабочей силы в связи с ростом стоимости жизни. Однако принципиально стоимость жизни в представлении человека растет быстрее, чем доходы от предоставляемой в аренду работодателю его способности к труду, которая оплачивается полностью по рыночной цене рабочей силы в соответствии с законом стоимости.

Представим процесс происхождения прибавочной стоимости наемного труда. Для этого начнем от «печки». Во втором томе «Капитала» К. Маркс представил формулу кругооборота денежного капитала [11, с. 49]:

$$Д - Т \dots П \dots (Т + т) - (Д + д) \quad (1)$$

Ориентируясь на эту формулу, попытаемся построить подобную применительно сначала к стоимости наемного труда. Процесс кругооборота капитала наемного работника – его способности к труду, также как и денежного капитала, имеет три стадии. Первая, когда человек, оценив затраты на удовлетворение жизненных потребностей, определяет стоимость своей способности к труду и с ней выходит на рынок труда. На нем способность к труду превращается в товар. Как правило, под прессом обстоятельств и возрастающих потребностей жизни с некоторым запасом размера стоимости этой способности человек идет на рынок. На второй стадии он нанимается на работу с одновременной сдачей своей трудовой способности в аренду, которую по указанию работодателя использует для производства продукта. Поскольку эти два процесса осуществляются одновременно, с работодателем заключается трудовое соглашение с общей ценой рабочей силы. Цена в большинстве случаев меньше, чем человек рассчитывал, выходя на рынок. На третьей стадии наемный работник получает оплату труда, значительная часть которой за использование способности к труду и меньшая – рента, превращенная в форму оплаты труда. После вычета из начисленной заработной платы установленных налогов и платежей ее «очищенная» величина поступает в распоряжение наемного работника. Она служит источником приобретения средств жизни, а остаток идет на накопление.

Теперь сконструируем формулу:

$$\text{Ст.сп.т.} - \text{Ст.сп.т.} * (\text{Ст.сп.т.} + d) = Т - \text{Ц.р.с.} (\text{Ст.сп.т.} * + d) - \text{Ц.р.с.} * (P + \text{О.т.}) - \\ - \text{З.п.} (P + \text{О.т.}) - \text{З.п.} * (\text{З.п.} - \text{Н.П.}) - \text{Ст.сп.т.} * (\text{З.п.} * - \text{ПС.н.т.}), \quad (2)$$

где Ст.сп.т. – стоимость способности к труду; Ст.сп.т.* – повышенная стоимость способности к труду; d – прирост показателя; Т – товарная форма способности к труду при выходе на рынок; Ц.р.с. – цена способности к труду в представлении работника; Ц.р.с.* – цена, к которой пришли к соглашению работник и работодатель; Р – рента за сдачу способности к труду в аренду работодателю; О.т. – оплата труда наемного работника; З.п. – заработная плата, начисленная наемному работнику работодателем; З.п.* – заработная плата, полученная работником «на руки»; Н.П. – налоги и платежи, удерживаемые перед выдачей работнику заработной платы; Ст.сп.т.* – стоимость повышенной способности к труду; ПС.н.т. – прибавочная стоимость наемного труда.

Тема данной статьи – прибавочная стоимость наемного труда. На основе формулы о кругообороте капитала наемного работника попытаемся представить происхождение прибавочной стоимости в одном цикле трудового процесса.

Человек, располагая определенной способностью к труду, под давлением растущих жизненных потребностей и используя возможности к расширенному ее воспроизводству, расходуя на это имеющиеся накопления, наращивает потребительские свойства своей трудовой способности. Новые качества трудового потенциала дают право повысить его стоимость с надеждой полнее удовлетворять растущие потребности. Со стоимостью трудового потенциала, как ценой товара, человек выходит на рынок труда. В ходе переговоров будущий работодатель, который оценив потенциал рабочей силы исходя из своих интересов, предлагает свою цену. В ходе торга стороны согласовывают окончательную цену. Она, по существу, включает оплату двух факторов: ренты за аренду рабочей силы и оплату ее использование. Эта цена отличается от той, с которой на рынок труда выходил человек, в большинстве случаев в меньшую сторону. После окончания работы или очередного платежного периода наемному работнику начисляется заработная плата. Из нее удерживаются установленные налоги и платежи. «Очищенная» заработная плата поступает в распоряжение наемного работника, в основном расходуемая на простое и расширенное воспроизводство способности к труду. Ее остаток, по аналогии с прибавочной стоимостью коммерческой структуры, в качестве прибавочной стоимости наемного труда идет на накопление для последующего удовлетворения капитальных потребностей человека и на следующем цикле движения труда служит целям дальнейшего воспроизводства способности к труду с более высокими потребительскими свойствами.

Изложенное представим в виде формулы, используя предыдущие символы:

$$\text{ПС.н.т.} - \text{Ст.сп.т.} * (\text{Ст.сп.т.} + \text{ПС.н.т.}) = \text{Т} - \text{Ц.р.с.}(\text{Ст.сп.т.} * d) - \text{Ц.р.с.} * (\text{Р} + \text{О.т.}) - 3\text{п} * (\text{Р} + \text{О.т.}) - \text{ПС.н.т.} * (3\text{п} - \text{Ст.сп.т.} *) \quad (3)$$

Выводы:

- прибавочная стоимость наемного труда – продукт прироста потребительских качеств способности к труду над средним их уровнем и экономии затрат на удовлетворение жизненных потребностей;
- прирост способности к труду обеспечивается за счет использования интенсивных и экстенсивных факторов;
 - если экстенсивные факторы имеют естественные пределы, то интенсивные – нет;
 - без реализации трудового потенциала любые его качества остаются только потенциальными, нужно заниматься делом, а не наблюдать за ним со стороны;
- прибавочная стоимость наемного труда нужна человеку для удовлетворения растущих жизненных потребностей, особенно требующих капитальных затрат и дальнейшего повышения способности к труду.

Источник прибавочной стоимости наемного труда. Источники финансирования любых мероприятий имеют ключевое значение. Их нет и самые перспективные идеи, проекты и даже принятые решения остаются благим намерениями. Поэтому так важна надежность источников финансирования.

По нашему мнению, К. Маркс не определил наличие части доходов наемного работника сверх уровня, необходимого для его жизни, поскольку, надо полагать, не нашел источника средств для решения этого вопроса. Он считал, что вся прибавочная стоимость достается собственнику средств производства, включая и полученную за счет арендованной рабочей силы. Именно арендованную, поскольку ее собственником остается человек, и он получает свою долю прибавочной стоимости как часть цены рабочей силы.

Расходы по оплате труда относятся на издержки производства. Этот же источник используется для выплаты прибавочной стоимости наемного труда, не выделяемой отдельно из состава заработной платы. В связи с тем, что прибыль коммерческой структуры – это превращенная форма прибавочной стоимости [9, с. 55], прибыль – источник всей прибавочной стоимости. Возникает естественный вопрос:

насколько экономически оправдано прибавочную стоимость наемного труда относить на издержки производства?

Анализ вопроса позволяет выявить несколько причин для этого. Прежде всего следует отметить, что наемный труд работодатель оплачивает за счет авансируемого капитала, впрочем, как и другие средства производства. Окончание производства продукции расходуется во времени с поступлением выручки за ее реализацию. В зависимости от сложности производства продукции этот лаг времени может быть очень большим. Например, выполнение работ на строящемся объекте от его сдачи в эксплуатацию отделяет год и более.

Другая причина в отчуждении наемного работника от владения результатом своего труда. Кстати, по этой же причине у трудящихся нет права на прибыль коммерческой структуры. Труд наемного работника – это использование им сданной в аренду работодателю своей способности к труду. Наемный работник закончил порученную ему работу и она, хотя является составной частью товарной продукции, никак не связана с ее созданием в целом, продажей и получением выручки.

В-третьих, трудовой договор заключается между двумя сторонами. Если все обязательства наемным работником по договору выполнены, рыночные отношения требуют от покупателя расчета сразу или в другой срок, который заранее оговорен. Здесь не имеет значения, есть ли у работодателя деньги на счету. На практике при их отсутствии оплата труда начисляется в составе произведенных общих затрат, а выплачивается, когда деньги на счете появятся и хорошо бы с уплатой неустойки.

Перечисленные причины аргументировано обосновывают отнесение расходов по выплате прибавочной стоимости наемного труда, на издержки производства.

Тем не менее, остается вопрос: не делится ли работодатель своей прибавочной стоимостью с наемными работниками? На такую мысль наталкивает утверждение К. Маркса о том, что торговый капитал присваивает себе часть прибавочной стоимости, заставляя промышленный капитал уступить ему эту часть [9, с. 322]. В рассматриваемом случае расчеты по оплате труда осуществляются до продажи товара и фиксации прибавочной стоимости, тогда как расчеты с торговлей – после продажи и получения прибавочной стоимости. Поэтому с торговлей есть чем делиться, а при расчете с наемными работниками – нет, так как у коммерческой структуры еще нет прибавочной стоимости. Однако экономически собственник прибавочной стоимостью все-таки делится. Увеличение издержек производства за счет отнесения на них части расходов по оплате труда, квалифицируемых как прибавочная стоимость наемного труда, уменьшает величину прибавочной стоимости коммерческой структуры. Такой порядок усиливает экономическую ответственность работодателя за использование арендованной рабочей силы и ее оплату. Кроме того, имеется побочное последствие. На наш взгляд, в экономической ответственности заключается первопричина сокращения издержек производства за счет уменьшения работодателем расходов по оплате труда и налога на них за счет выплаты заработной платы «в конвертах».

Каждый работник получает прибавочную стоимость наемного труда в составе цены своей рабочей силы. Только за счет прибавочной стоимости наемного труда можно профинансировать приобретение предметов длительного пользования, а также проведения комфортабельного отпуска, морского путешествия и т.п. (причем не только самому, но и совместно со всеми членами семьи). Повышая потребительские качества своего трудового потенциала, каждый трудящийся создает основу для роста эффективности труда и увеличения возможности заработать прибавочную стоимость наемного труда.

Послесловие. Мы понимаем, что настоящее исследование оставило без ответа еще некоторые вопросы, и надеемся, что они заинтересуют политиков, экономистов, общественных деятелей, представителей профсоюзных организаций и исследование будет продолжено...

Список литературы

1. Маркс К. Капитал / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1970. – Т. 3.
2. Симоненко В. Механизм отношений по оплате труда работников и его информационное обеспечение на уровне предприятия / В. Симоненко. – М., 2011. – 36 с.

3. Прудон П. Ж. Система экономических противоречий, или Философия нищеты / П. Ж. Прудон. – Париж, 1846. – Т. 1.
4. Брегель Э. Л. Политическая экономия капитализма / Э. Л. Брегель. – М. : Международные отношения, 1968.
5. Трудовой кодекс РФ. – М. : Российская газета, 2008.
6. Цены в России : стат. сб. / Росстат. – М., 2010.
7. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти. – М. : Соцэкгиз, 1940.
8. Смит А. Антология экономической классики / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1953. – Т. 1.
9. Остапенко Ю. Экономика труда / Ю. Остапенко. – М. : ИНФРА-М, 2014.
10. Осадчая И. Стоит ли перечитывать Маркса? / И. Осадчая // Наука и жизнь. – 2002. – № 4. – С. 56.
11. Маркс К. Капитал / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1970. – Т. 2.

References

1. Marx K. *Kapital* [Capital]. Moscow, Politizdat publ., 1970, vol. 3.
2. Symonenko V. *Mekhanizm otnosheniy po oplate truda rabotnikov i ego informatsionnoe obespechenie na urovne predpriyatiya* [The mechanism for the remuneration of employees and its information support at the enterprise level]. – М., 2011.
3. Proudhon P. J. *Sistema ekonomicheskikh protivorechiy, ili Filosofiya nishchety* [System of economical contradictions or Philosophy of poverty]. Paris, 1846, vol. 1.
4. Bregel E. L. *Politicheskaya ekonomiya kapitalizma* [The political economy of capitalism]. Moscow, Mezhdunarodnye otnosheniya Publ., 1968.
5. *Trudovoy kodeks RF* [The labour code of the Russian Federation]. Moscow, Rossiyskaya gazeta Publ., 2008.
6. *Tseny v Rossii* [The prices in Russia]. Moscow, 2010.
7. Petty W. *Ekonomicheskie i statisticheskie raboty* [Economic and statistical work]. Moscow, Sotsekgiz Publ., 1940.
8. Smith A. *Antologiya ekonomicheskoy klassiki* [The anthology of economic classics]. Moscow, Sotsekgiz Publ., 1953. Vol. 1.
9. Ostapenko J. *Ekonomika truda* [Labor economics]. Moscow, INFRA-M Publ., 2014.
10. Osadchaya I. *Stoit li perechityvat Marksa?* [Whether to re-read Marx?]. *Nauka i zhizn* [Science and life], 2002, no. 4, p. 56.
11. Marx K. *Kapital* [Capital]. Moscow, Politizdat publ., 1970, vol. 2.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ И КРИЗИС НАЦИОНАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВ (НА МАТЕРИАЛАХ ЮГОСЛАВИИ И УКРАИНЫ)

Баранов Андрей Владимирович, доктор политических наук, доктор исторических наук, профессор
Кубанский государственный университет
Российская Федерация, 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149
E-mail: baranovandrew@mail.ru

Выявлены особенности кризиса национального государства на материалах Югославии и Украины 1980–2010-х гг. Югославия испытала распад в итоге выбора децентрализованной федеративной системы, этнического строения системы власти, противоречий между экономическими интересами регионов. Запад дестабилизировал Югославию, поощрял этнорелигиозный конфликт, выбрал стратегию дробления страны на слабые и враждующие сегменты, ослабления её православного ядра – Сербии. Украина – пример глубоко расколотого многонационального государства. Отсутствует стабильная национальная идентичность большинства граждан. Устойчиво проявляются долгосрочные размежевания. Причиной кризиса украинского государства стал отказ элит от славянского единства, курс принудительной вестернизации. Эти государства испытывают территориальные процессы фрагментации. Их цели одинаковы: подчинение стран воле Запада, поощрение длительных конфликтов, разрушение национальных государств.

Ключевые слова: национальные государства, кризис, геополитические трансформации, Сербия, Украина