

## ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТИТУТЫ, ПРОЦЕССЫ И ТЕХНОЛОГИИ

---

### НАЕМНЫЙ ТРУД: СТОИМОСТЬ, ЦЕНА, ПРИБАВОЧНАЯ СТОИМОСТЬ

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

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования  
Россия, 105064, 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

#### Цена рабочей силы

Цена рабочей силы, пожалуй, самый сложный вопрос в трудовых отношениях между наемными работниками и работодателями. Запутать вопрос практическим работникам успешно помогают научные исследователи и экономисты-трудовики. Цена рабочей силы, заработная плата, оплата труда, тарифная ставка, вознаграждение за труд легко подменяют и заменяют друг друга в экономической литературе и нормативных документах, между этими категориями не делается различия, часто они используются как синонимы.

**Сущность цены рабочей силы.** Начнем с Трудового кодекса. Центральный вопрос заключения трудовых соглашений в рыночных отношениях, когда осуществляется купля-продажа в аренду рабочей силы, Кодекс не рассматривает. С декабря 2001 г., когда он был утвержден, законодатели, внося неоднократно поправки в него, не нашли возможным как-то приблизиться к вопросу о цене рабочей силы. Согласно ст. 129 ТК не делается различие между заработной платой, оплатой труда и вознаграждением за труд.

Без цены на рабочую силу рассматриваются трудовые отношения во многих современных работах [1–3 и др.].

В. Пашуто [4, с. 274] и О. Комаров [5, с. 15] утверждают, что заработная плата – цена рабочей силы; Р. Мумладзе и Г. Гущина [6, с. 113]; коллектив авторов под редакцией М. Сорокиной в общей работе «Организация и регулирование оплаты труда» пришел к выводу, что ставки заработной платы – это рыночная цена ресурса труда [7, с. 7]. Ревуцкий Л. не согласен с приравниваем цены рабочей силы и стоимости труда, считая это принципиальной ошибкой. По его мнению, цена индивидуального человеческого труда – это фактическая общая сумма денежных средств, требуемая и действительно затрачиваемая работодателем на привлечение, эксплуатацию и удержание нанятого им работника. Стоимость труда в отличие от его цены является величиной расчетной. Отметим, что Л. Ревуцкий цену рабочей силы не отождествляет с ставкой оплаты труда, дополняет затратами на использование и обслуживание рабочей силы и стоимость труда отличает от его цены [8, с. 12].

У К. Маркса также нет цены рабочей силы. Будучи убежденным делением труда на необходимый и прибавочный, когда весь необходимый отходит наемному работнику в виде заработной платы и полностью направляется на приобретение жизненных средств существования его самого и семьи, места для цены рабочей силы не остается.

К. Маркс, исследуя производственные отношения на заре капиталистического способа производства, главным образом опирался на данные английской текстильной промышленности, по которой в то время имелась достаточно объемная статистика. С тех пор «много воды утекло» и эти отношения значительно ушли вперед в своем развитии. Никто не отрицает, что в условиях рыночной системы труд стал товаром. Поэтому рассмотрим вопросы оплаты труда с позиции товарно-денежных отношений и воспользуемся результатами исследований классиков политической экономии.

Прежде всего выясним равноценность категорий стоимости труда и цены рабочей силы. Ответ поищем в результатах исследования связи стоимости производства и цены произведенных товаров. К. Маркс отмечал, что еще Д. Рикардо чувствовал отличие стоимости производства от цены товаров. Сам К. Маркс считал, что стоимость производства – индивидуальная стоимость отдельных товаров. Она (стоимость товаров) превращается в рыночную стоимость посредством соотношения спроса и предложений. Рыночная стоимость должна рассматриваться как средняя стоимость товаров, произведенных при средних условиях данной сферы производства и составляющих значительную массу продуктов последней. Однако цена рабочей силы от стоимости способности к труду не отделялась [9, с. 195, 196, 213].

Рассматривая найм работника через призму рыночных отношений, надо признать, что способность человека выполнять работу (оказывать услуги) на рынке труда приобретает качество товара и тогда оплата за ее исполнение становится ценой. Сама цена наемного труда – это результат торга двух сторон трудовых отношений. Работник, приступая к заключению трудового соглашения о найме на работу, имеет собственное мнение о необходимой величине жизненных средств, которые в окончательном для него виде воплощаются в определенную их стоимость. Естественно, выходя на рынок труда с собственным представлением о стоимости своей трудовой способности, работник стремится договориться с работодателем об оплате в размере, равном или близком к собственному представлению. Однако так случается при монополии наемного работника на рынке труда (например, при оказании жилищно-коммунальных услуг в частном порядке, особенно в аварийных условиях), что бывает весьма редко. Обычно под давлением различных обстоятельств работник вынужден идти на компромисс с работодателем по стоимости своей способности к труду. Таким образом, оплата труда работника всегда, кроме случаев монополии наемного труда, меньше его собственного представления о стоимости своего труда. Переводя на язык рыночных отношений, оплата труда как результат купли-продажи в аренду рабочей силы является ценой – как итог согласования двух сторон трудовых отношений. Отсюда представление работника о величине необходимых ему средств в денежном выражении – это стоимость его способности к труду. Это привычная практика рынка по купле-продаже товара, когда продавец запрашивает за товар одну цену, а в результате торга с покупателем соглашается на другую, как правило, меньшую. В итоге рассмотрения вопроса остается: стоимость наемного труда – мнение работника о стоимости своей способности к труду, которая обеспечивает достойные, по его мнению, условия жизни и на которой он предлагает нанять себя на работу, а цена этой способности к труду – результат соглашения между наемным работником и работодателем о ее оплате.

Значит применительно к нашему вопросу это означает, что цена рабочей силы, как цена товара, и стоимости труда, как величины жизненных средств для обеспечения способности к труду, – разные категории. Если цена рабочей силы определяется исходя из соотношения спроса и предложений на рынке труда и конкретно закрепляется обеими сторонами ее найма в трудовом соглашении, то стоимость труда – также двумя сторонами, но раздельно: работником исходя из своих жизненных потребностей и работодателем исходя из будущих затрат по использованию арендованной способности к труду на конкретном производстве.

Как правило, цена рабочей силы выражается в денежной форме. Однако далеко не всегда. В рыночных условиях возросло экономическое значение социального пакета, который, по сути, стал вещественной частью оплаты труда и, следовательно, цены рабочей силы. Пакет социальных услуг для наемного работника, оговариваемый при приеме на работу, хотя и не оценивается в деньгах, тем не менее учитывается при аренде наемного труда. Его владельцу пакет гарантирует экономию его затрат на свое социальное обеспечение. Вспомним комплекс мер по привлечению и закреплению кадров на государственной службе посредством предоставления служебных жилой площади, дачи, автомашины и т.д. [9, с. 11].

Вернемся к вопросу, поднятому в начале раздела: о связи цены рабочей силы с составляющими, получаемыми наемным работником за труд. Итак, речь идет о цене рабочей силы, заработной плате, оплате труда, тарифной ставке, вознаграждении.

Таблица

**Связь цены рабочей силы с составляющими, получаемыми наемным работником за труд.**

Составляющие цены рабочей силы, зарплаты, оплаты, тариф. ставки, вознаграждения	Цена рабочей силы		Заработная плата	Оплата труда	Тарифная ставка	Вознаграждение
	по договору	по факту				
Оплата квалификации и опыта работы	+	+	+	+	+	
Оплата результатов труда	+	+	+	+	+	
Компенсирующие выплаты						
- районные коэффициенты	+	+	+	+		
- за работу на Севере и приравненных местностях	+	+	+			
- за тяжелые и вредные условия работы	+	+	+	+		
- за работу в сверхурочное время	+	+	+	+		
- за работу в выходные и праздничные дни	+	+	+	+		
- за работу в ночное время	+	+	+			
Стимулирующие выплаты						
- за выполнение работ различной квалификации	+	+	+	+		
- за совмещение профессий (должностей)	+	+	+	+		
- за временное совмещение	+	+	+	+		
- за допуск к государственной тайне	+	+	+			
- за выслугу лет	+	+	+			
- премии	+	+	+	+		
- вознаграждение по итогам года	+	+	+	+		
- вознаграждение за выслугу лет	+	+	+			
- поощрение за разовые результаты		+	+			+
Оплата отпусков		+	+			
Оплата простоев		+	+			
Оплата при невыполнении норм труда		+	+			
Оплата донорам выходных дней		+	+			
Оплата за служебную командировку		+	+			
Оплата за работу вахтовым методом		+	+			
Оплата за разъездной характер работы		+	+			
Компенсация за неиспользованный отпуск		+	+			
Выходное пособие в связи с увольнением		+	+			
Социальный пакет	+	+				

Таблица составлена на следующих принципах. *Первое.* При заключении трудового договора цена рабочей силы определяется с ориентацией на результаты и условия труда, носящие достаточно устойчивый характер при среднем уровне для данной местности и вида деятельности. Все другие выплаты заработной платы, которые могут иметь место в ходе работы (например, простои, служебные командировки и т.п.), регламентируемые российским законодательством, часто в договоре подтверждаются в общем виде, если отдельные особенности деятельности коммерческой структуры не надо уточнять.

При определении цены рабочей силы незримо присутствует еще один элемент формирования трудовых отношений. Даже Трудовой кодекс (ст. 57) не обязывает и не рекомендует предусматривать в договоре вопрос нормирования труда. Лишь в деле может раскрыться реальная способность к труду. Это риск для работодателя. Свой риск он компенсирует тем, что применяются нормы труда по его усмотрению. Между тем никто не мешает на стадии заключения трудового договора хотя бы ознакомить наемного работника с этими нормами.

*Второе.* По жизни имеется две цены рабочей силы. Одна - фиксируется в трудовом договоре (приказе о приеме на работу или назначении на должность) и не включает в свой состав многие выплаты, регламентируемые российским законодательством, поскольку подразумева-

ется безусловное исполнение законов по труду. Поэтому заработная плата по сравнению с ценой рабочей силы по своему составу гораздо уже. Другая – по факту включает все денежные выплаты наемному работнику, а также полагающиеся ему преимущества и льготы, которые в подавляющем большинстве случаев не оцениваются в денежном выражении, но компенсируют работнику затраты его бюджета.

*Третье.* В состав оплаты труда не включены выплаты, прямо не связанные с его результатами. Из стимулирующих выплат не учтены доплаты за допуск к государственной тайне и за выслугу лет, которые начисляются за отработанное время, независимо от результатов работы. Если из компенсирующих выплат часть за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни оплата предусмотрена в повышенном размере, то остальные начисляются отдельно за отработанное время и непосредственно с результатами труда не связаны.

*Четвертое.* Тарифная ставка (должностной оклад) ограничена тремя постоянными качествами рабочей силы, характеризующими трудовой потенциал: квалификацией, опытом работы и физическим состоянием, реальными до начала трудового процесса. Если работа оплачивается сдельно, то тарифная ставка трансформируется в расценку за единицу продукции (работы, услуги) и оплата зависит от результатов труда, при поврежденной – от величины отработанного времени. Тарифную ставку можно назвать основой цены рабочей силы. Ценность трудового потенциала реализуется в процессе труда.

*Пятое.* Вознаграждение рассматривается как самостоятельный вид поощрения главным образом единовременного характера. Такая роль принципиально отличается от трактовки ее в Трудовом кодексе и многими экономистами-трудоуками. Для них заработная плата, оплата труда и вознаграждение идентичные и взаимозаменяемые категории. Видимо, так легче, чем усложнять себе жизнь, проводя различие. Необходимость выделения вознаграждения в отдельный вид поощрения диктуется практикой, когда в отличие от премирования невозможно предварительно предусмотреть и тем более формализовать в конкретный порядок неожиданно возникшую потребность материального поощрения работников. Имеются ввиду случаи ликвидации ЧП, проявления трудового подвига при выполнении срочных поручений или достижении неординарно высоких результатов, самоотверженных поступков в непредвиденных обстоятельствах, когда нужно поощрить отличившихся, но ни какими положениями это заранее не предусмотрено.

Анализ позволяет прийти к следующим выводам:

- цена рабочей силы отличается от стоимости способности к труду тем, что если стоимость у наемного работника и работодателя у каждого своя, то цена рабочей силы – общая как результат соглашения двух сторон трудового договора;
- цена рабочей силы – оценка рынком труда специфического товара – потребительской стоимости способностей человека к наемному труду;
- как экономическая категория цена рабочей силы отличается от заработной платы, оплаты труда, тарифной ставки, оклада, вознаграждения своими функциями и является определяющим фактором для них.

**Состав цены рабочей силы.** Учитывая важность вопроса, сосредоточим внимание, по крайней мере, на трех его аспектах: содержании, видах и способах формирования цены.

В рыночных условиях в состав цены рабочей силы входят не только привычные для трудуиков оставляющие: тарифные ставки и должностные оклады, премии, надбавки и доплаты, коэффициенты, вознаграждения и другие поощрения. Дело в том, что государство постепенно и неуклонно отходит от выполнения разнообразных социальных обязательств, которые были его обязанностью при социалистическом строе (при социализме выплаты из общественных фондов составляли почти 30 % в денежных доходах населения). Это объективный процесс при господстве частной собственности, даже если государство, согласно Конституции РФ, квалифицируется как социальное. Надо полагать, в дальнейшем рыночных условиях социальные функции государства в предстоящий период сведутся к посильной помощи пенсионерам, инвалидам, детям, обездоленным, попавшим в безвыходные ситуации и другим категориям, у которых по объективным причинам нет возможности заработать себе на жизнь. В этих условиях коммерческие структуры вынуждены брать на себя часть социальных функций, которые ранее выполняло государство.

Таким образом, в рыночных условиях цена рабочей силы состоит из привычных денежных составляющих и социального пакета, что является отражением нынешней системы хозяйствования. За рамками трудового договора остаются еще вопросы, которые нематериально тоже учитываются в составе цены рабочей силы. Например, топ-менеджеров и высококвалифицированных специалистов интересуют перспективы служебного роста, наполнения содержанием выполняемых ими обязанностей, круг властных полномочий, их масштабность.

В рыночных условиях хозяйствования необходимость укрепления зависимости оплаты труда от результатов работы сокращает сферу повременной оплаты: ее доля последовательно уменьшается и она применяется в комплексе со стимулирующими надбавками. Среди систем оплаты труда, на наш взгляд, следует особое внимание в современных условиях обратить на аккордную.

Аккордная форма оплаты труда как нельзя лучше подходит при расширяющейся в настоящее время организации труда, использующей возможности Интернета - удаленной работы. Ее смысл: сотрудник может работать где хочет и когда хочет, лишь бы работа была сделана в срок. Эта форма цены выполнения работ имеет преимущество перед другими ценами в том, что при ней объем работ может быть продан на миниаукционе. Благодаря ему у работодателя появляется возможность выбрать лучшее для себя предложение и не обязательно из-за более низкой цены, но и по составу исполнителей, срокам завершения, применению передовых технологий и материалов.

В процессе формирования цены рабочей силы можно различить средние и конкретные цены. На основе данных о выплаченной или начисленной заработной платы всегда проглядывает уровень средней заработной платы. Средней – по району, городу, региону, профессии, специальности, отрасли. Они служат ориентиром для формирования конкретных цен. Правда, здесь не хватает небольшой части – социального пакета, который определяется индивидуальными возможностями конкретной коммерческой структуры.

Рыночная система открывает новую форму цены работы. При проведении конкурса за право выполнять заказ борьба ведется с помощью предложений о более низкой цене его выполнения. Заказчик определил объем работы, качество, технические условия выполнения, срок окончания работы и свою первоначальную стоимость, а подрядчики ищут исходя из своих ресурсов возможность предложить меньшую цену. За счет каких ресурсов это удается участникам тендера заказчика не интересует. Поэтому в дальнейшем у конкурента нет экономических оснований проверять сметные затраты, кроме контроля за обеспечением условий заказчика. Особо актуальна такая форма цены для различных видов строительства, когда после ввода объекта в действие начинаются разговоры о дороговизне строительства.

Привычный и распространенный взгляд на цену рабочей силы как на единую денежную величину стоимости аренды способности к труду. Результаты труда, характеризующие комплексом производственных, финансовых и экономических показателей, не может быть по определению постоянны во времени. Если результаты – переменны, то оплата труда не может быть неизменной. В зависимости амплитуды колебаний результатов от их нормативного, планового уровня и значения этих колебаний для коммерческой структуры определяется мера переменной части заработной платы. Работа в строго регламентируемых процессах труда переменная часть заработной платы может быть меньше, чем при мелкосерийном и индивидуальном производстве. По мере повышения этажности карьеры и вертикали власти усложняются требования к труду и не только руководящего звена, что отражается на росте переменной части оплаты труда. Таким образом, денежная величина цены рабочей силы состоит из двух составляющих: относительно постоянной, учитывающей квалификацию, опыт работы, значение поручаемой работы и другие постоянные факторы арендуемой способности к труду, и переменной, зависящей от достигнутых результатов работы и обстоятельств, в которой она выполнялась.

Цена рабочей силы может формироваться с учетом уплаты установленных налогов и без них. Без налогов цена применяется при выполнении работ, расчеты за которые производятся наличными. Правда, надо сказать, работник себя и для своей семьи часто считает сколько он принесет домой «чистыми», т.е. уже после уплаты налогов.

Трудоспособное население выходит на рынок труда с разными капитальными и текущими потребностями и надеждами на будущее, которые динамично меняются. Россиянин, как субъект рынка труда, имеет собственное представление о стоимости своей способности к труду, ориентируясь на затратный метод определения стоимости рабочей силы.

Очевидно, что от конкретного расклада мотивов в заключаемой сделке зависит то или иное решение о цене рабочей силы.

У работодателя другой подход. Всегда находясь в рамках ограниченности финансовых ресурсов, он заинтересован арендовать рабочую силу по возможно меньшей цене, ниже ее общественно необходимого уровня. Это также объективная данность, т.к. его, в конечном счете, интересует максимальная прибыль. Для этого им используются различные подходы. Прежде всего на основе анализа соотношения спроса и предложений на рабочую силу, наличия безработицы, предъявления требований к уровню заработной платы, а также учитывая остроту для коммерческой структуры отсутствия необходимых кадров рабочих и специалистов, выработанной стратегии поведения на рынке труда, руководитель определяет позиции по размеру заработной платы, условиям труда, его режиму и охране.

Работодатель занимается эффективностью проплачиваемой цены рабочей силы продолжаясь в процессе эксплуатации способности работника к труду. В зависимости от потребительской отдачи труда и общей обстановки вокруг коммерческой структуры работодатель вносит коррективы в оплату труда.

Аренда предпринимателем рабочей силы – во многом «это кот в мешке». Рыночные отношения отличаются высокой степенью виртуальности. Если по подавляющему большинству товаров покупатель знает их потребительские качества: мощность, скорость, грузоподъемность и другие параметры в период их эксплуатации, то, заключая с наемным работником трудовой договор, предприниматель опирается в основном на свой прошлый опыт, рекомендации с прежней работы, первые свои впечатления от личного знакомства. Хорошо, когда вопрос касается рабочих профессий для массовых операций, будущее исполнение ими обязанностей достаточно точно можно пронормировать. Сложнее с оценкой производственных возможностей специалистов и чем выше ранг – неопределенность возрастает. Кроме того, условия работы специалистов постоянно изменяются, обрастают новыми трудностями, требуют главного – творческой инициативы, предприимчивости и знания передовых технологий. В такой обстановке заранее предвидеть поведение специалиста – мудреное дело, не каждому предпринимателю под силу. Поэтому дополнительно к экономическим соображениям упорно торговаться о цене рабочей силы, у предпринимателя появляются причины индивидуального характера, когда за все его промахи придется платить из «своего кармана». Отсюда стремление работодателя меньше заплатить – это объективная реальность.

Объектом торга служит вся величина заработной платы. Она, как известно, состоит из двух частей: основной и дополнительной. Первая часть связана со специальностью работника, его квалификацией, опытом и стажем работы, физическим состоянием или возрастом – с достаточно определенными и постоянными параметрами способности к труду. Первая часть цены еще называется тарифом и она во многом стабильна при выплате. Однако работодателя интересует отдача, которую он получит от арендованной рабочей силы, а ее производительность – величина непостоянная. Задача работодателя заинтересовать нанятых работников в максимальной отдаче от использования их способности к труду. Для стимулирования и выплачиваются премии, поощрения, вознаграждения за достигнутые результаты. За условия работы, тяжесть, вредность и напряженность труда выплачиваются еще надбавки и доплаты. Это вторая часть цены рабочей силы.

В последнее время идет ожесточенная борьба между наемными работниками и профсоюзами, с одной стороны, и работодателями, с другой, о доле тарифа в заработной плате. Первые считают недостатком преобладающую в заработной плате переменную ее часть. Нередко стимулирующие выплаты достигают 70 % заработка. Казалось бы решить проблему легко – увеличив тариф. Найти на это деньги можно за счет уменьшения стимулирующих выплат. Но руководителям невыгодно иметь высокую долю стабильной заработной платы, поскольку ее надо платить даже при снижении результатов работы.

При этом обе стороны исходят из принципа, имевший место в советское время, что установленные тарифные ставки и должностные оклады снижать нельзя. Однако в рыночных условиях производство утратило стабильность, на его динамике четко отражается амплитуда спроса на продукцию и услуги. В отдельные периоды падение производства бывает значительным, гораздо ниже 70 %. Закономерен вопрос: откуда брать деньги на выплату 70 % заработной платы в виде стабильного тарифа? Коммерческой структуре никто не компенсирует убытки в связи с выплатой заработной платы. Кредиты на зарплату банки дают только работающим коммерческим структурам. Это одна причина высокой доли переменной части заработной платы. Другая связана с учетом конкретных условий труда. Теперь, когда у руководителей коммерческих структур и бюджетных учреждений есть право устанавливать оплату труда с учетом всех конкретных условий, им нужен гибкий механизм оплаты труда для отражения имеющихся нюансов работы. Их пренебрежение в советское время при централизованно устанавливаемых тарифных ставках и должностных окладах порождало уравнительность в оплате труда, что вызывало социальную напряженность и конфликты в трудовых коллективах. Стоит вспомнить советский опыт включения в тарифную ставку доплаты за работу в ночное время в текстильной промышленности. В этой отрасли был самый высокий коэффициент сменности – близкий к трем, т.е. почти все рабочие трудились в три смены. Однако не выделение отдельно платы «за ночь» сразу сказалось на увеличении числа уклоняющихся работать в неблагоприятных условиях под самыми благовидными предлогами. Пришлось через некоторое время восстановить прежний порядок.

Поэтому в настоящее время постепенно увеличивается удельный вес дополнительной части заработной платы за счет, естественно, уменьшения тарифной. Однако предмет спора

легко устраняется, если признать, что в случае невыполнения установленных норм и нормативов по труду тарифные ставки и оклады соответственно уменьшаются.

Препятствием такому решению является выпадение из процесса переговоров и затем заключения трудового договора вопроса о нормировании труда. В советское время с этим вопросом было все ясно – нормы и нормативы выработки, времени, обслуживания и т.п. устанавливались государством централизованно. Теперь же все в руках работодателя коммерческих структур и бюджетных учреждений. Какие нормы и нормативы наемный работник будет выполнять он узнает уже приступив к работе. Для специалистов вместо норм устанавливаются лишь обязанности без указания объема труда по их выполнению. Более того обязанности практически периодически дополняются разовыми поручениями также с заранее неопределенной сложностью и трудностью исполнения, никак необоснованными и часто поэтому нереальными сроками исполнения, а главное – без учета уже имеющихся поручений.

Выводы: 1) цена рабочей силы – не только тарифная ставка, должностной оклад; 2) переменная часть заработной платы – доля цены рабочей силы; 3) цена рабочей силы включает социальный пакет; 4) стоимость способности к труду, как правило, больше цены рабочей силы.

**Основа цены рабочей силы – сравнительная оценка.** Как раньше было выяснено, преобладает мнение, что под ценой рабочей силы подразумевается оплата труда и поэтому цена отдельно не используется. Дифференциация оплаты труда, как известно, зависит от сложности и условий труда, его хозяйственного значения и результативности. Все понятно. Однако жизнь преподносит сюрпризы.

Не секрет, заработная плата руководителей многих крупных коммерческих структур, даже у которых контрольным пакетом акций владеет государство, больше, чем у председателя Правительства страны. Закономерен вопрос: неужели у премьера РФ труд менее сложен и ответственен, чем у руководителей компаний, общественная значимость меньше? Разумеется нет. Тогда в чем же дело: на основании каких факторов определяется цена рабочей силы, в соответствии с которой и производится оплата труда?

Оказывается рынок труда диктует условия оплаты труда существенно отличающиеся от господствовавшей при социалистической системе хозяйствования. Для этого есть принципиальные основания. При социалистической системе оплата труда осуществлялась в соответствии с законом распределения по труду, а при рыночной системе – исходя из рыночной цены на основе соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. При этом рынок труда – неоднозначен. В зависимости от профессии, специальности, ранга менеджеров он может быть местным, региональным, федеральным и даже выходить за государственные границы. Достаточно вспомнить руководителей некоторых ведущих отечественных нефтегазовых и машиностроительных компаний, когда Президент РФ Путин В.В. признал справедливой их высокую оплату по сравнению со своей по тому, что в мировой практике руководители соответствующего ранга таких компаний получают столько же. Если меньше платить, то работников, достойных этих должностей, не найти.

На бюджетный сектор экономики ориентируется в вопросах оплаты труда и коммерческий сектор.

Определение уровня заработной платы только на основе сравнения с размерами заработной платы работников родственных профессий, специальностей или должностей имеет один крупный недостаток. Это односторонняя оценка – в ней нет второй составляющей: производительности труда, объема выполняемой работы (услуг, обязанностей) за эту заработную плату. Действительно – оплата труда означает процесс двух неразрывных слагаемых: сначала – труда и затем – оплаты его результатов.

Отделение составляющих единого процесса порождает потребительское отношение к этому процессу, когда внимание отдается только разнице в размерах заработной платы, без сопоставления результативности труда. Такой подход открывает простор для всевозможных спекуляций на тему соблюдения социальной справедливости. Если к спекуляциям подключаются профсоюзы, то это чревато серьезными конфликтами. Очевидна сложность сравнения производительной отдачи от труда наемных работников, но если принять во внимание, что сопоставление должно осуществляться одноименных или близких по кадровому характеру профессий, специальностей, должностей проблема по многом упрощается.

Определение цены рабочей силы на основе сравнительной оценки делит этот процесс на два этапа: 1) сначала выясняется исходный уровень цены рабочей силы примерно с одинаковой производительностью труда, опираясь на состояние местного, регионального или другого рынка труда; 2) затем расчет цены рабочей силы для конкретного работника с учетом качества его способности к труду. 3) Очень важна эта двухэтапность как для работодателя, так и наемного работника, если у них есть желание и воля достичь для себя оптимальной величины цены

рабочей силы. 4) Определение исходного уровня цены рабочей силы на основе сравнительной оценки предполагает иной подход к ее расчету: а) на первый план выходят показатели движения трудовых ресурсов на рынке труда как в отдельных коммерческих структурах, так и регионе в целом; б) не менее важно отслеживать наличие безработицы, ее качественное состояние. Она приобретает не только социальное значение, но производственное и экономическое; в) требует анализа наличие вакансий на свободные рабочие места в разрезе ключевых профессий, специальностей, должностей, т.е. потребность в привлечении дополнительных трудовых ресурсов; г) возрастает острота сведений о местном или региональном уровне оплаты труда наемных работников.

Повышение значимости показателей рынка труда не умаляет роль в цене рабочей силы таких качеств способности к труду как квалификация, опыт работы, физический возраст и т.п., которые не утрачивают своего значения при определении цены рабочей силы для конкретного работника.

Таким образом, а) цена рабочей силы определяется прежде всего на основе учета уровня оплаты труда и производительности работников родственных профессий, специальностей и должностей; б) в зависимости от них определяется масштабность избираемого для сравнения рынка труда; в) в качестве ориентира используется равновесная на рынке цена рабочей силы. г) квалификация, опыт работы, условия труда и другие личные качества учитываются дополнительно применительно к конкретному работнику.

**Особенности цены рабочей силы в бюджетной сфере.** Цена труда в бюджетной сфере должна отличаться от цены рабочей силы в коммерческих структурах. Если коммерческая структура арендует способность человека к труду на относительно короткое время, то государственная служба – на более длительный период, а лучше – до окончания трудоспособного состояния для соответствующего вида службы Отечеству, если в коммерческой структуре труд производственный в натуральной форме, то на государственной службе – производственный в виде результатов деятельности других, по охране от нарушений действующего законодательства, по стойкой защите государственных интересов. Но это не значит, что для государства безразличны творчество, предприимчивость и активность на службе в целях успешного обеспечения национальных потребностей.

По нашему мнению, система стимулирования труда на государственной службе должна строиться на следующих ключевых принципах: 1) строгая последовательность воздействия на заинтересованность работников беззаветно служить своему Отечеству, непоколебимо защищать национальные интересы; 2) на обеспечении государственных интересов нельзя зарабатывать. За службу государству целесообразно выплачивать жалование, достаточно стабильное по размеру; 3) если цена рабочей силы в коммерческой структуре должна обеспечивать полную оплату труда, то с помощью жалования оплачивается только часть служения; 4) жалование дополняются мерами морального поощрения и социальным пакетом, большим, чем в коммерческих структурах; 5) безупречное выполнение служебного долга должно поощряться логически понятной системой карьерного движения; 6) беззаветное служение государству должно работнику гарантировать безбедную старость; 7) льготы, социальный пакет и меры морального поощрения целесообразно юридически узаконить, чтобы они были заранее и широко общеизвестны и тем самым стимулировали бы государственных служащих достойно выполнять свой долг перед государством.

**Особенности цены трудовой способности руководителей юридических лиц.** Все основные принципы определения цены рабочей силы применимы и для наемных руководящих работников коммерческих структур и государственных органов. Однако их роль и значение в деятельности юридических лиц вносят особенности в принципы формирования цены их способности к труду. Эти особенности воплощаются, главным образом в следующем: 1) к труду руководителей юридических лиц предъявляется много разноплановых требований, существенно отличающихся от других работников. Эти особенности должны учитываться при оплате труда; 2) оценка результатов труда руководителей самостоятельных структур должна опираться на итоги деятельности возглавляемых ими трудовых коллективов; 3) действенным средством повышения социальной справедливости в оплате труда руководителей юридических лиц может послужить усиление ее прозрачности и более широкая гласность их поощрения.

*Продолжение следует...*

#### **Список литературы**

1. Мазманова Б. Оплата труда и трудовые отношения. М.: Дело и сервис. 2010. 436 с.
2. Лясников Н., Дудин М. и Лясникова Ю. Экономика и социология труда. М.: КНОРУС, 2012. 280 с.
3. Алиев И., Горелов Н. и Ильина Л. Экономика труда. М.: КНОРУС, 2012. 671 с.
4. Пашуто В. Организация нормирования и оплата труда на предприятиях. М.: КНОРУС, 2011. 320 с.



5. Комаров О. Теоретические и методологические основы формирования механизма мотивации стимулирования и оплаты труда в промышленности. М.: КНОРУС. 2005. 43 с.
6. Р. Мумладзе и Г. Гушина Экономика и социология труда М.: КНОРУС, 2011. 328 с.
7. Организация и регулирование оплаты труда. Коллектив авторов под редакцией М. Сорокиной. М.: Вузовский учебник, 2012. 301 с.
8. Ревущий Л. Цена и стоимость труда // Человек и труд. 2011. № 8. С. 12.
9. Маркс К. Капитал. М., Политиздат, 1970. Т. 3.

#### References

1. Maslanova B. Payment of labor and employment relations. M.: Business and service, 2010.
2. Lyasnikov N., Dudin M. and Y. Lesnikova Economics and sociology of work. M.: KNORUS, 2012.
3. Aliyev I., Gorelov N. L. Pyin and labor Economics. M.: KNORUS, 2012.
4. Pashuto V. Organization of standardization and labor payment at the enterprises. M.: KNORUS, 2011.
5. Komarov O. Theoretical and methodological bases of formation of the mechanism of motivation and stimulation of labour remuneration in the industry. M.: KNORUS. 2005.
6. Mumladze R. and G. Guschin Economics and sociology of work, Moscow: KNORUS, 2011.
7. Organization and regulation of wages. The team of authors under the editorship of M. Sorokina. M.: High school textbook, 2012.
8. L. Revutsky Price and labor cost // Man and labor. 2011. No. 8. P. 12.
9. Marx K. Capital. M., Politizdat, 1970. T. 3.

### **БРАЗИЛЬСКИЙ ПОЛИТИКО-АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕЖИМ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ<sup>1</sup>**

*Блинова Елена Александровна*, кандидат политических наук  
Санкт-Петербургский государственный университет  
Россия, 191160, Санкт-Петербург, ул. Смольного, 1/3  
E-mail: caudex@yandex.ru

Политико-административный режим в Бразилии обладает большим потенциалом для экономического роста и социального развития. Большая заслуга в этом принадлежит партии трудящихся, запустившей механизмы партисипаторного бюджетирования, электронного правительства и социальных программ. Исследование базируется на концепциях «публичного руководства» (governance) и «динамических способностей государства». Согласно концепции «публичного руководства» происходит переход к новой форме координации деятельности между государством и гражданским обществом. На смену иерархическому и рыночному механизмам координации приходит сетевое горизонтальное взаимодействие между организациями гражданского общества, причем государство выступает здесь не в качестве равноправного игрока, а в роли арбитра, следящего за соблюдением правил и создающего инфраструктуру. Согласно второй концепции «динамических способностей», государство в условиях постоянно меняющейся окружающей среды должно демонстрировать такие качества как динамичность, открытость, отзывчивость, способность к инновациям, то есть оно должно обеспечивать инклюзивность политических и экономических институтов, наращивать человеческий капитал, поддерживать широкое включение гражданского общества в процесс принятия политических решений на основе доверия и прозрачности. На данный момент наиболее действенным способом прямого включения населения в институты руководства, основанные на участии, в Бразилии являются не политические партии, и не представительные органы власти, а практика партисипаторного бюджетирования.

**Ключевые слова:** Бразилия, партисипаторное бюджетирование, политико-административный режим, динамические способности государства, публичное управление

### **BRAZILIAN POLITICAL AND ADMINISTRATIVE REGIME AND THE PROSPECTS FOR ECONOMIC GROWTH AND SOCIAL DEVELOPMENT**

*Blinova Elena A.*, Ph.D. (Politics)  
St. Petersburg State University  
1/3 Smolnogo Str., St. Petersburg, 191160, Russia  
E-mail: caudex@yandex.ru

Brazil political and administrative regime has great potential for economic growth and social development. Workers' Party played crucial role in this process due to it launched mechanisms of participatory budgeting, e-government and social programs. The study is based on the concepts of governance and dynamic state capacities.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФГФ в рамках проекта проведения научных исследований № 14-03-00816 «Управляемость и конкурентоспособность государства в условиях неопределенности: сравнительный анализ стран БРИКС». (The study was funded by RHF, the project research № 14-03-00816 "Manageability and the state's competitiveness in the face of uncertainty: a comparative analysis of the BRICS countries".)