

**НАЕМНЫЙ ТРУД:
СТОИМОСТЬ, ЦЕНА, ПРИБАВОЧНАЯ СТОИМОСТЬ**

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

HIREN LABOR: VALUE, PRICE, SURPLUS VALUE

Racoti Valentin D., D.Sc. (Economics), Professor, Chief Researcher
34 Zemlyanoy val Str., Moscow, 105064, Russian Federation
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

Одним из сильнейших стимулов работников, особенно в рыночных условиях, использовать свою способность к труду является его оплата. Чем эффективнее ее организация, тем выше производительность и качество труда, творческая предприимчивость. Совершенство оплаты наемного труда во многом зависит от меры освоения работодателями сущностью составляющих оплаты труда, оптимального их применения.

Те, кто практически занят вопросами заработной платы, нередко решают их слепую. Они не представляют себе, что продается на рынке: труд, способность к нему или рабочая сила, да и продается ли; стоимость труда то же что и его цена; тождественны ли понятия «заработная плата», «оплата труда» и «вознаграждение за труд»; если заработная плата – цена труда, то что такое доход; какова должна быть доля тарифа в зарплате работника; можно ли зарабатывать на интересах государства или за государственную службу должно выплачиваться жалование; вправе руководство предприятия, учреждения определять себе размеры заработной платы?

Попытаемся приблизиться к истине, хотя бы по некоторым вопросам.

Стоимость наемного труда

Перед многими трудящимися часто возникают практические вопросы: всю ли жизнь им работать на других, продают ли они свою способность к труду работодателю, от чего зависит ее стоимость, почему на нее работодатель по-другому смотрит, чем наемные работники?

Характер наемного труда. Прежде всего определимся с содержанием наемного труда. С позиции политэкономии вроде понятно: все определяется отношением человека к средствам производства. Но для экономики труда такого определения недостаточно, поскольку от его развернутости зависит глубина овладения сутью такого злободневного вопроса как оплата труда.

Из общей численности населения России около половины занято работой по найму. Однако предлагаемое статистикой распределение населения по их отношению к труду не дает удовлетворительного ответа на вопросы, которые ставит жизнь. Например, один цирюльник, оказывающий парикмахерские услуги, самостоятельно работает, а другой – по найму в парикмахерской. В последнее время в крупных компаниях наблюдается практика введения парикмахера в штат на условиях обычных работников для обслуживания в первую очередь VIP-персон. Во всех трех примерах парикмахер трудится сам и с клиентами отношения ведет непосредственно, средства производства в виде необходимых инструментов собственные, однако трудовые отношения и форма оплаты разные. В первом примере – индивидуальный предприниматель: сколько заработал – все его; во втором – работа по найму со сдельной оплатой по договору; в третьем – тоже работа по найму, скорее с повременной оплатой, согласно штатному расписанию и премированием.

Теперь рассмотрим парикмахерские услуги с другой стороны – от клиента, т.е. от нас, многих, когда надо, допустим, подстричься. Получается, что мы нанимаем парикмахера для выполнения нашего заказа с оплатой из своих доходов (кроме третьего примера, когда оплата производится за счет средств компании). Причем, интересно: никаких средств производства у нас нет, кроме денег. В результате сначала зарабатываем свой доход, когда мы были наемными работниками, а потом, когда заказываем услугу, мы стали нанимателями чужого труда, скорее бизнесменами. Аналогичное положение с оказанием других видов услуг. В России объем услуг составляет более половины ВВП страны [1, с. 14, 37]. Аналогичное положение со многими профессиями, например, водителями, работниками торговли, строительства, сферы услуг.

Заказчиком услуг выступает население. Среди них большинство наемные работники. Однако трудом по найму эти россияне заняты на основном месте работы. Придя домой или в выходные дни, они для удовлетворения своих жизненных потребностей обращаются к сфере услуг. Правда, этот найм отличаются от основного тем, что работодатель сам часто идет к нанимаемому работнику и при заключении сделки (письменно или устно) ее условия нередко диктует наемный работник, а за работодателем остается право выбора: соглашаться или отказаться. Ведущую роль наемного работника сферы услуг во многом определяют рыночные отношения, когда спрос – нужнее, чем оказание услуги.

Жизнь подбрасывает еще интересный пример. Из творческой сферы. Кинорежиссер. Он, если в статусе «свободного художника», сам себе ищет дело, но, найдя его, практически нанимается к продюсеру (у которого есть деньги). Когда запускается процесс производства фильма, кинорежиссер нанимает артистов и набирает съемочную команду. Другими словами, в кинорежиссуре одновременно уживаются наемный работник и бизнесмен.

Рассмотренные примеры – как бы классические, с давними традициями. В последние десятилетия с развитием производственных отношений расширяется линейка форм привлечения к труду экономически активного населения, но не изменяя наемность труда. Речь, идет прежде, всего о заемном труде. Это отвечает интересам работников: увеличивает их занятость, так и бизнесменов – удовлетворяет их потребность во временных работниках, сокращая затраты на содержание постоянных кадров при временном спаде производства. Естественно, наблюдается и обратная ситуация. Предприятие часть излишнего персонала временно выводит за штат и передает в наем другим организациям. Такая форма называется аутстаффингом (дословно – вне штата).

В спорте первые по размерам доходов теннисисты, футболисты, хоккеисты, баскетболисты. Все они – профессиональные игроки, но статус неодинаковый, в зависимости от того, индивидуальный или коллективный вид спорта. Играть им помогают разные специалисты, живут они в гостиницах, пользуются спортплощадками и инвентарем, переезжают с одного соревнования на другое. Но теннисистам все достается за их доходы, включая наем тренеров, обслуживающего персонала, гостиниц, площадок для тренировки, транспортных переездов, у остальных из названных таких забот нет: ими занимаются собственники команд или по их поручению руководители команд. Отсюда труд теннисистов, а также боксеров, шахматистов и некоторых других представителей индивидуальных видов спорта имеют признаки бизнеса, а игроки профессиональных команд – наемного. Поэтому, кстати, неверно сопоставлять доходы бизнесменов с заработной платой наемных работников.

Рассматривая характер категории наемного труда, исследователи очень часто проходят мимо такой многочисленной группы работников как чиновники органов власти и управления всех уровней. Вроде статус их очевиден – они наняты на службу. Форма найма большинства работников аналогична той, что имеет место в материальном производстве. Однако их часть работает в представительных органах. Среди них велика доля депутатов, избранных гражданами страны. Депутаты всех уровней представительных органов тоже «наняты» своими избирателями защищать их интересы. Таким образом, среди служащих государственных органов управления используется две формы найма: единоличная – руководителем организации или вышестоящего органа и коллективная – избранием населением или членами соответствующих представительных органов).

До сих пор вопрос о наемном труде рассматривался как форма найма на добровольных началах. Однако в жизни, к сожалению, встречается принудительный наемный труд. Он достаточно широко применяется в мире. По оценке МОТ, наибольшее распространение он получил в Азии – 11,7 млн чел., или 56 % от общего числа. Из 21 млн чел. 14 млн заняты в строительстве, домашнем и сельском хозяйстве, горной промышленности, 55 % от общего числа принудительно работающих – женщины и девочки. На детей приходится 26 % от всей численности. Из 150 млрд руб. в 2012 г. 99 млрд доходы от сексуальной эксплуатации [2, с. 5].

Надо отметить, «сей чаша» (работа по найму) не миновала бизнесменов. Более того за нее между ними идет ожесточенная борьба. Государственный заказ бизнесмены добровольно соглашаются выполнять на жестких условиях и быть под постоянным контролем проверяющих органов государства. Но исключается такая сложная проблема рынка как сбыт готовой продукции. Да, эта своеобразная форма найма и поэтому она остается за рамками нашего исследования.

У человека есть альтернатива наемному труду. Например, крестьянин может заняться сельскохозяйственным трудом самостоятельно, став фермером, т.е. стать предпринимателем в других сферах деятельности.

Исторический опыт указывают на другую форму труда, чем работа по найму – кооперация. Первое общество, основанное на совместном труде, близком к современным кооперативам, возникло в Англии еще в 1769 г. Кооперативы формировались на добровольных началах, с демократическим самоуправлением, паевыми взносами и ограниченной величиной процентов на них, один член – один голос, распределение прибыли пропорционально участию. Внутри кооператива труд каждого его члена, по примеру наемного, подчиняется внутреннему распорядку и поручениям руководства кооператива. В нем труд на общий результат сочетался с правом собственности на произведенный продукт.

В настоящих рыночных отношениях коллективистские начала между людьми под воздействием частной собственности уступают место индивидуализму.

Однако требованиями производства часто диктуется использование коллективной рабочей силы, когда продукт труда может быть только результатом совместных усилий работников разных профессий, специальностей и должностного положения.

Например, возведение объектов строительства, сооружения дорожной инфраструктуры, судостроение, самолетостроение, изготовление крупных промышленных изделий. Преимущества коллективного труда очевидны. Упрощается организация труда и производства, когда внутри коллектива (особенно бригад и звеньев) его члены сами занимаются организацией работы, тщательно контролируют качество исполнения каждым, теснее увязывают заработную плату с индивидуальным вкладом в общий результат, оплата труда отдельного работника осуществляется в пределах суммы, начисленной всему коллективу. При коллективном труде возрастает степень конечности продукта. Менее сложно нормировать труд, определять расценки и принимать выполненную работу. Для формы наемности труда это оборачивается тем, что работники, нанятые работодателем каждый в отдельности, им же объединяются в рабочие коллективы, в которых отношения между работниками становятся более товарищескими.

После 1991 г. страну захлестнула коммерциализация экономики в связи с расширением сферы частной собственности на средства производства. Это следствие перехода экономики на рыночные принципы работы. Для трудовых отношений стала характерна их коммерциализация. Справедливость, товарищество, взаимопомощь, взаимовыручку постепенно вытесняются повышением роли рубля (доллара или евро) в содержании трудовых отношений. Коммерциализация принципов и нравственных норм реализации человеком своей способности к труду нацеливает его на зарабатывание любыми путями возможно больше и даже чрезмерных денежных доходов. Через величину заработка все в большей мере оценивается в общественном сознании значимость труда, преданности делу, долга перед обществом, коллективизма, гуманизма, интернационализма.

Как известно, на рынке труда предметом купли-продажи является специфический товар – рабочая сила, способность человека выполнять порученную работу. Такую форму соединения рабочей силы с предметами труда определил еще К. Маркс [3, с. 188, 196, 197]. Главное, рабочая сила не продается: при купле-продаже меняется собственник товара, а в данном случае человек остается собственником своей способности к труду. Он отдает ее в распоряжение работодателя на время на заранее оговоренных условиях. Это очень принципиально, поскольку ломается устоявшееся мнение. Работодатель, арендуя способность человека к труду, обязан создать благоприятные условия труда, чтобы сохранялось здоровье лишь в этот временный период ради сбережения его работоспособности. Но человеку нужно продолжать работать потом, после окончания текущего трудового договора о найме. Заботиться о здоровье вне места работы – обязанность только собственника способности к труду, его личное дело, а также государственной власти – заботиться о здоровье и сохранении нации в целом. Это кардинальное отличие. Работодатель очень бережно относится к сохранению своих зданий и сооружений, машин, оборудования, вовремя проводит их профилактику и ремонт. Делает это потому, что он их собственник и утрата имущества уменьшает личный капитал.

Исследование сущности наемности труда позволяет прийти к выводу, что каждый человек в зависимости от обстоятельств может работать по найму или быть работодателем. Больше: человек может одновременно быть наемным работником и нанимателем, чаще оказания услуг. Характер наемного труда – добровольно-принудительный, способность к труду человек не продает, а сдает работодателю в аренду, в ходе коммерциализации трудовых отношений теряют прежнее значение такие нравственные принципы как справедливость, товарищество, взаимопомощь, взаимовыручка.

Стоимость способности к труду для наемного работника. В определении сущности и содержания этой экономической категории до сих пор нет единства и нередко современные исследователи уходят от рассмотрения ее содержания. Так, в капитальном труде Р. Эренберга и Р. Смита «Современная экономика труда. Теория и государственная политика» [4] нет специального изучения стоимости рабочей си-

лы. Если же где рассматривают, то, как правильно отмечал Л. Ревуцкий, не видят различие между ценой и стоимостью [5, с. 49].

Категория стоимости рабочей силы занимала политэкономов с давних времен. Ее определение за это время претерпело значительный путь развития. Этот путь подробно исследовал А.В. Аникин в работе «Юность науки. Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса» [6]. Великий грек Аристотель (IV в. до н.э.) интуитивно выходил на эту проблему, когда пытался решить вопрос: чем определяется соотношение обмена одного товара на другой. Его идея уравнения разных благ и разных видов труда при их обмене была порождена прежде всего неравным внешнеторговым обменом, который нередко был заведомо неэквивалентным в торговле с отсталыми и «дикими» народами. В XVII в. У. Петти в своем «Трактате» «по сути дела определяет стоимость товаров сравнительным количеством содержащегося в них труда» [7, с. 358], близко подойдя к пониманию категории абстрактного труда. По мнению У. Петти, заработная плата работника должна формироваться только необходимым минимумом средств существования. А. Смит в XIX столетии пришел к выводу, что в основе меновой стоимости находится субстанция стоимости, обуславливающая труд как производственная деятельность человека. Он понял, что с ростом квалификации и сложности труда увеличивается создание стоимости в единицу времени, любой труд может быть сведен к простому. Ему принадлежит важный вклад в разработку теории стоимости, когда он понял, что величина стоимости товара определяется не фактическими затратами труда отдельного работника, а затратами, которые в среднем необходимы при данном состоянии общества. А. Смит понимал, что стоимость рабочей силы определяется не только физическим минимумом средств существования, но и зависит от условий места и времени; учета исторического и культурного элементов; чтобы вырастить рабочему хотя бы двоих детей его доход по меньшей мере должен быть вдвое больше, чем ему необходимо для личного содержания; ему стало ясно, что одной из главных причин низкого уровня заработной платы наемных работников, ее близости к физическому минимуму является слабость позиций рабочих при установлении и реализации трудовых договоров с капиталом; заработная плата должна повышаться в связи с увеличением спроса на труд в растущей экономике. Ему принадлежит утверждение, что общество не может «процветать и быть счастливым, если значительная его часть бедна и несчастна.» С именем Д. Рикардо связан вклад в трудовую теорию стоимости, которая основана на принципе сравнительных затрат, труд в своей абстрактной форме не увязан с капиталистическим производством и применим в своей сущности к международному разделению труда; в условиях конкуренции капиталисты не могут компенсировать рост заработной платы повышением цен на свои товары. Опираясь на теорию народонаселения Т. Мальтуса, Д. Рикардо считал, что заработная плата удерживается в жестких пределах физического минимума в соответствии с естественным всеобщим законом: при превышении средней заработной платы и минимума средств физического существования рабочие начинают воспроизводить больше детей, конкуренция на рынке труда усиливается и заработная плата снижается. Взгляд Т. Мальтуса и Д. Рикардо (в начале XIX в.) породили так называемый «железный закон заработной платы», который позже поддержал Ф. Лассаль. Р. Оуэн в XIX в. доказал на практике неэффективность наемного почти рабского труда. Он добился разительной производительности труда и социального оздоровления людей, создав для рабочих элементарные человеческие условия труда и жизни.

Опираясь на результаты исследований ученых предыдущих поколений, К. Маркс показал, что рабочий продает капиталисту не труд, а свою способность к нему, т.е. рабочую силу. Еще, что труд – это процесс потребления рабочей силы. Отсюда предметом купли-продажи служит способность человека к труду или его рабочая сила. Под рабочей силой понимается совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые им пускаются в действие каждый раз, когда он производит какую-либо потребительскую стоимость. Как каждый товар рабочая сила имеет стоимость, определяемую не тем, что создается в процессе труда,

а тем, что необходимо рабочему для своей жизни и воспроизводства последующих поколений носителей способности к труду. Сумма жизненных средств должна быть достаточной, чтобы обеспечить естественные потребности человека: в пище, одежде, топливе, жилище и т.д. Стоимость рабочей силы включает исторические и моральные элементы [3, с. 178–188]. В дальнейшем в советское время основа определения К. Маркса сохранилась с небольшим дополнением.

Как известно, при социализме труд носил общественный характер. В этой связи согласно закону распределения по труду каждый работник получал вознаграждение, соответствующее его доле в общественном продукте. Одновременно вознаграждение представляло собой основную форму необходимого для жизни человека продукта. Индивидуальная граница необходимого продукта в той мере, в какой материальные блага распределялись не по средней норме, а также по затраченному каждым работником труду с учетом его количества и качества. Естественно, что в связи с индивидуальными различиями вкусов и желаний людей, условий их жизни имеют место различия не только в степени удовлетворения потребностей, но и в характере самих потребностей, способах обеспечения [8, с. 50]. С переходом страны на рыночные отношения и началом практического использования труда как товара определение стоимости рабочей силы или, другими словами, величины средств, необходимых для удовлетворения жизненных потребностей, коренным образом изменилось. Эта экономическая категория стала преимущественно рассматриваться как издержки производства и статья бюджетных расходов, а не первоначально как затраты на поддержание и развитие способности человека к труду и содержание членов его семьи [8, с. 50]. Даже когда выделяется воспроизводительная функция заработной платы, она обуславливается необходимостью компенсации затрат энергии и времени работника, связанных с его деятельностью на предприятии [8, с. 50]. Специально стоимость рабочей силы или, по определению Б. Генкина, трудового потенциала автором не рассматривалась.

В Трудовом кодексе РФ насчитывается 424 статьи, но вопросу определения стоимости труда или рабочей силы статьи не нашлось.

Нам представляется, уход от данной проблемы связан с трудностью исчисления денежной величины жизненных средств, необходимостью учета многих факторов поддержания и развития способности к труду самого человека и обеспечения жизни членов его семьи, воздействие внешней обстановки на семейные расходы, которые из-за своей социальности трудно поддаются количественному исчислению.

В общем виде стоимость наемного труда определяется расходами по приобретению средств, чтобы обеспечить различные жизненные потребности наемного работника и членов его семьи. Эти потребности предусматривают не только простое воспроизводство способности к труду, но и его расширение как в объеме, так и качестве.

Состав семьи прямо влияет на степень удовлетворения жизненных потребностей. С увеличением количества «ртов» в семье, особенно детей, растет ее малоимущность. Содержание детей тяжким бременем ложится на семейный бюджет. Многие молодые семьи после рождения ребенка, когда матерям приходится оставить работу в связи с уходом за ним, сразу беднеют, так как приходится втроем жить на одну зарплату. Это как-то не согласуется с государственной политикой по увеличению рождаемости.

В этой же связи работникам приходится усиленно заботиться о денежном покрытии самых насущных жизненных потребностей, изыскивать срочно средства для непредвиденных расходов, что требует от человека иметь соответствующий резерв.

В связи с неоправданно большим социальным расслоением населения величина денежных доходов является важным фактором уровня конечного потребления. Российская Федерация – многонациональная страна с 85 субъектами (начиная с 2014 г.) с различными природно-климатическими условиями проживания, значительной дифференциацией социального уровня жизни. Это не может не отражаться на стоимости жизни и соответственно стоимости наемного труда.

Трудность определения стоимости жизненных средств усиливается еще одним обстоятельством. Дело в том, что, по нашему мнению, семейные затраты делятся на две части, по аналогии с капиталом. Одни – повседневные, необходимые для покупки продуктов, большей части обуви, одежды, лекарств, уплаты налогов и обязательных платежей. Эти затраты можно назвать текущими. Другие затраты связаны с приобретением жилой площади, земельного участка, автомашины, строительством дачи, получением высшего образования, оперативным лечением, отпуском и туристической поездкой, а также с обеспечением достойной старости. Они, как правило, одновременные и их можно было бы квалифицировать как капитальные по обеспечению способности к труду.

Таким образом, исследование вопроса стоимости способности к труду позволяет выйти на два вывода. Первый. Стоимость своей способности к труду каждый работник определяет сам исходя из потребностей в жизненных средствах для себя и собственной семьи на основе индивидуальной совокупности условий существования и развития. Поэтому стоимость наемного труда по сути дела – субъективная категория.

Второй вывод: стоимость рабочей силы, с которой наемный работник выходит на рынок труда, состоит из двух частей: текущих и капитальных затрат. Исходя из указанного деления затраты по обеспечению способности человека к труду оптимальный прожиточный уровень должен определяться в первую очередь на основе текущих затрат. Поэтому, если текущие затраты при определении стоимости рабочей силы следует учитывать в полной сумме (тем более в расчете на год), то капитальные – в меру амортизации. Но это в идеале. В рыночных условиях в зависимости от конкретных обстоятельств стоимость способности к труду отдельного работника может значительно отклоняться от рыночной в обе стороны

Исследование содержания стоимости наемного труда приводит к выводам:

а. Стоимость способности к труду для наемного работника:

- обуславливается не тем, что создается в процессе труда, а тем, что необходимо работнику для простого и расширенного воспроизводства своей способности к труду;
- зависит, как правило, от величины конечного потребления домашнего хозяйства;
- во многом определяется составом семьи. Многие молодые семьи сразу после рождения ребенка существенно беднеют;
- при равных профессиональных качествах на селе дешевле, чем в городе;
- дифференцируется по субъектам РФ;
- состоит из текущих и капитальных затрат.

б. Стоимость наемного труда для государства:

- база для исчисления бюджетных доходов на социальные нужды;
- основа определения расходов для социальных выплат.

Ценовой фактор стоимости наемного труда. Человеку для обеспечения способности к труду необходим определенный объем потребительских ресурсов. Этот объем зависит не только от физических потребностей и величины заработанных доходов, но и уровня цен на товары и услуги. В свою очередь на региональный уровень потребительских цен значительное влияние оказывает масса денежных доходов местного населения.

При сопоставлении данных о потреблении продуктов с размерами доходов и размерами заработной платы сразу «бросается в глаза» меньший разброс в мере потребления, чем в величине денежных доходов. Вопрос: как же люди ухитряются сглаживать значительное расслоение россиян по доходам и заработной плате при удовлетворении своей потребности в натуральных продуктах? Очевидно, на первый план выходят цены на товары и тарифы на услуги. Их конкретная роль недооценивается, поскольку проблема закрывается общими средними цифрами. В настоящее время люди решают свои жизненные трудности за счет изменения продуктовой структуры потребления, ужесточения режима экономии, отказа от удовлетворения нужд не первой необходимости, использования огородов и приусадебных участков.

У влияния ценового фактора есть особенность. Степень влияния – очень субъективна, она определяется человеком, очень несовершенным измерителем. Субъекти-

визм определения темпа роста потребительских цен и тарифов – объективная данность. Набор и объем потребления средств к жизни складывается в каждой семье под воздействием царящего в ней уклада. Стоимость этих средств во многом зависит от выбора семьей продавцов, цен и тарифов, которые из-за конкуренции имеют значительный разброс по размерам. Кроме того, рост потребительских цен и тарифов по группам товаров и услуг неодинаков, причем этот рост бóльший по товарам и услугам массового спроса, т.е. населения с низкими и средними доходами. Отсюда понятно несогласие многих людей с официальными данными Росстата о росте цен.

Данные об объеме продуктов, которые возможно приобрести на полученную заработную плату, свидетельствуют, что при обеспечении человеком своей потребности к жизни существует прямая зависимость стоимости товаров от величины оставшейся суммы зарплаты после уплаты из нее установленных налогов и обязательных платежей и уровня потребительских цен.

Прожиточный минимум. Значительная роль человеческого фактора, трудно выделяемого из общей совокупности слагаемых прожиточного минимума (ПМ) и еще более сложно количественно определяемого, а также недостаток политической воли у власти заняться оптимизацией прожиточного уровня в конечном счете приводит к забвению данной проблемы.

Для бизнеса использование наемного труда связано с затратами по его оплате и уплатой единого социального налога (ЕСН), а также затрат на создание рабочих мест и их обслуживание. Очевидно, что не заниматься работодатели уменьшением затрат на оплату наемного труда не могут. Тем более расходы на материалы и сырье, топливо, энергию, амортизацию основных средств сэкономить труднее, чем заработную плату наемных работников.

В основе стоимости рабочей силы – минимум жизненных средств, ниже которого человек теряет способность к труду. В этой связи понятно внимание к решению этой проблемы. Действующий подход к определению ПМ слишком утилизирован – только для нижнего прожиточного предела. Жизнь тем не менее убедительно свидетельствует о росте потребностей к жизненным условиям по мере повышения требований к качеству способности к труду. Но установленный ПМ годится для населения с наименьшими денежными доходами. Разумеется, что он разный для проживающих в городе и на селе, субъектах Федерации, так и не может быть одинаковым для людей с разной величиной дохода и, надо полагать, с неодинаковой структурой расходов применительно к профессии, специальности, возрасту и полу населения. Рост квалификации, способность выполнять более сложные работы, масштабность сферы деятельности порождают тягу к ценностям культурным ценностям и искусства. Составной частью образа жизни становится потребность в достойном жилье, театре, музеях, путешествиях, заниматься любительским спортом, хобби для души. Удовлетворение этих потребностей требует повышенных доходов.

Различные объемы обязанностей, степень их сложности, сфера масштабности деятельности предполагают дифференциацию прожиточного минимума, обеспечение которого не допускает деградацию профессиональных качеств работника. Дифференциация ПМ должна быть положена в основу дифференциации оплаты труда.

Вопрос определения ПМ для ключевых для народного хозяйства профессий и должностей во всей своей остроте проявляет себя при утечке за рубеж высококвалифицированных кадров и одаренных молодых специалистов. Проблема в нехватке в народном хозяйстве и особенно чувствительно – в оборонных отраслях квалифицированных кадров рабочих и специалистов. Для оптимального решения проблемы требуется определить стоимости их рабочей силы. От полноты ее решения зависит степень воздействия стимулирующей роли заработной платы по привлечению необходимых кадров. До сих пор недооценивается недоучет стоимости рабочей силы, что ведет к деградации квалификации работников. Очевидность деградации хорошо просматривается на примере научных работников. Прежние успехи науки предстают лишь сладкими воспоминаниями.

Наблюдаемое отставание МРОТ от ПМ связано еще с тем, что государство не хочет отягощать себя обязанностью автоматически корректировать ПМ с учетом хотя бы официально признаваемым темпом роста потребительских цен. Понятно, что ему приятнее выступать в роли благодетеля, чем не справляющемуся со своей священной обязанностью. От роста цен государственный бюджет соответственно пополняется дополнительными доходами. Поэтому ПМ и МРОТ ежегодно должны корректироваться.

Не прояснен вопрос с уплатой налогов. С одной стороны, работник может тратить только «чистые» (после уплаты налогов) доходы. Однако, с другой, он гражданин государства, на нужды которого он обязан отчислять часть своих доходов. Следовательно, в ПМ должна учитываться уплата налогов.

В последнее время стоимость своей способности к труду представители некоторых профессий стали определять с учетом специфики труда. Их профессиональная деятельность заканчивается гораздо раньше наступления пенсионного возраста. Даже назначенная пенсия приводит к снижению достигнутого уровня жизни. Человек еще нормальных умственных, физических и духовных кондиций, соответствующих уровню обычного человека этого же возраста, вынужден начинать новый этап жизни обнищавшим. Речь идет о футболистах, хоккеистов, артистов балета и цирка, легком составе, основной массе служащих силовых ведомств и некоторых других профессий. Поэтому те из них, у которых есть возможность часть доходов резервировать, начинают копить сбережения, чтобы обеспечить достойную жизнь до самого ее конца.

Еще один важный вопрос, полностью выпадающий из поля внимания исследователей. Многие свыклись с потоком жалоб на недостаток доходов для обеспечения даже минимального уровня жизни. Если жалобы обоснованы, вопрос: как же люди выживают? Изучение жизненных обстоятельств и накопленного опыта выживания приводит к выводу о скрытых и слабо изученных резервах выживания в стесненных условиях. Вспомним опыт выживания в период Великой Отечественной войны. Однако люди «поджаться» в потреблении количественно и качественно могут на какой-то непродолжительный отрезок времени, занявшись использованием внутрисемейных резервов и накоплений, прибегая к помощи родственников. Понятна сложность исследования этой стороны вопроса. Однако, если ставится задача по определению стоимости рабочей силы ключевых профессий и специальностей, изучение вопроса становится необходимым.

Оценка содержания ПМ позволяет утверждать, что предназначен он для несемейного работника, так как затраты заложены в расчете на одного человека, а также проживающего на уже имеющейся жилой площади. Отсюда естественна постановка вопроса о дополнении состава ПМ затратами на воспитание детей и содержание или аренду жилой площади.

Следует подчеркнуть, что изложенные принципы определения стоимости рабочей силы касается ее владельцев-работников не только коммерческих структур, но и бюджетных учреждений.

Минимальный размер оплаты наемного труда. Абсолютный размер минимума оплаты труда влияет на «высоту» этажей пирамиды. Отсюда нет сомнений, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) ниже ПМ не может отрицательно не влиять на всю эту пирамиду, подрывая ее нарушением принципа, по которому работник, протрудившийся полный рабочий день и с необходимой отдачей, должен заработать в достаточной мере, чтобы прокормить хотя бы по минимуму себя и свою семью.

Вопрос об уровне МРОТ постепенно приобретает все большую остроту. Воздействуют не только внутренние причины, но и внешние обстоятельства. В Европе другой стандарт. В качестве МРОТ признается заработок в размере 60 % от средней заработной платы.

В ст. 7 Конституции Россия провозглашается социальным государством. Среди его целей – создание условий, обеспечивающих достойную жизнь человека [9, с. 6].

Одним из средств реализации этого положения в ст. 133 Трудового кодекса предусмотрено, что минимум заработной платы не может быть меньше величины ПМ.

Повышает актуальность отставания МРОТ от ПМ продолжающийся увеличиваться разрыв между ними. Обращает внимание низкая доля МРОТ в средней заработной плате. Наша страна среди очень немногих имеет большее социальное расслоение между богатыми и бедными.

Настораживает неопределенность сроков решения этой проблемы. Не озвучены этапность, очередность решения, что не мобилизует усилия и ресурсы, чтобы изжить низкооплачиваемость среди работников наемного труда. Конечно, можно уповать на научно-технический прогресс, который ведет к сокращению сферы приложения неквалифицированного труда.

В обществе давно зреет мнение о повышении размера МРОТ. В январе 2014 г. депутаты Госдумы РФ от ЛДПР Я. Нилов, А. Свинцов и И. Лебедев внесли в Думу законопроект об его увеличении в три раза. Для этого предлагается увеличить долю оплаты труда в ВВП. Таким образом, речь идет о решении проблемы сразу, всем и за счет бюджета. Здорово, но сколько это стоит.

Очевиден вывод об отсутствии экономических возможностей для введения нового, более высокого МРОТ в размере 13,8 тыс. руб. в месяц. Верно, если идти традиционным и привычным путем: сразу, всем и за счет бюджета. Разве нельзя по-другому: во-первых, не сразу в один месяц, квартал, год; во-вторых, не всем, занятым в экономике; в-третьих, не за деньги из бюджета, в виде грантов материального вспомоществования для неимущих, убогих, инвалидов, больных, престарелых и детей, а когда трудоспособные – должны зарабатывать свой хлеб. Просто увеличение оплаты труда, как это неоднократно делалось и продолжает делаться, порождает у людей иждивенческое настроение, а к государству – потребительское отношение.

Порядок зарабатывания средств для повышения МРОТ целесообразно базировать на следующих принципах. Во-первых, переходу на новый минимум должен предшествовать рост производительности труда за счет увеличения объема производства или при том же объеме за счет сокращения численности персонала. Здесь может быть использован апробированный при накопительной пенсионной системе прием 50 : 50, когда половина необходимых средств зарабатывается самими работниками, а другая – может быть доплачена из федерального и регионального бюджетов, как поощрение за достигнутый результат. Не исключается другое соотношение, например, 75 % – за счет производительности труда и 25 % – за счет помощи. Во-вторых, переход на новый минимум должен происходить по мере зарабатывания необходимых средств, что означает растягивание этого мероприятия на определенный, лучше заранее спланированный период, когда эффект и зарплата будут нарастать постепенно. Продолжительность переходного периода (конечно, не до бесконечности) имеет огромное народнохозяйственное значение. Он дает экономике время успеть увеличить выпуск товаров и нарастить объем услуг, иначе, как прежде, увеличение заработной платы потянет рост потребительских цен, чтобы сбалансировать рыночные спрос и предложения. В-третьих, не впадать в панику, что не все работники, занятые в экономике, будут получать не менее 13,8 тыс. руб. в месяц. Значит, они сами оказались не способными заработать.

Зарабатывание трудом увеличенного минимума оплаты работает на укрепление в подсознании человека установки: сначала сделай вклад на алтарь Отечества и только потом получишь свое. Отучает трудоспособных от потребительского отношения к родному государству. Кроме того, увеличение оплаты труда будет связано с выполнением благородной задачи – по выводу из нищеты знакомых и соседей, стремящихся работать, а не сидеть на шее государства. Это отвечает важнейшему условию существования государства – его способность сконцентрировать социальную энергию общества в созидательном направлении. Зарабатывание своего благосостояния будет вбивать в сознание людей, что, если заработок меньше МРОТ, значит человек проработал неполный месяц или не выполнил месячную норму труда. Тогда беспочвенной

станет «плачь» по работникам с низкой зарплатой и это будет подстегивать их больше трудиться.

Выполнение дорожной карты заставит втянуться в работу большинство или весь трудовой коллектив, оживит его деятельность, выведет некоторых из сонного состояния и самоуспокоенности.

Выход на более высокий уровень МРОТ будет стимулировать мотивацию повышать квалификацию и браться за более сложную работу, сознавая предел наращивания физических усилий, придется внедрять достижения научно-технического прогресса. В конечном счете это приведет к формированию нового человека – лучше сознающего свое созидательное предназначение в обществе. Повышение минимума оплаты труда до 13,8 тыс. руб. заставит подавляющее большинство производств избавляться от неквалифицированного труда, так как платить за такой труд большие деньги станет накладно.

Введение нового МРОТ должно ликвидировать бедность в ее нынешнем состоянии – тяжкий крест социального государства. Вывод: на нормальный уровень жизни, обеспечив тем самым их доступ к источникам полноценного образования, здравоохранения, жилищных условий, отдыха и, не надо забывать, также к содержательной работе. В результате многие из них избавятся от ущемленности и будут стремиться к активному включению в общественный труд.

Для Правительства, регионов и отраслей введение нового МРОТ в искусных руках может стать очень сильным рычагом воздействия на руководство предприятий, организаций, учреждений в случае отставания выполнения мероприятий по объему и срокам, мере охвата работников. Необеспечение намеченного объема мероприятий, срыва сроков, неполный перевод работников на новый МРОТ будут конкретным основанием для различных форм взыскания с виновных. Факты выплаты заработной платы меньше установленного минимума должны привлекать внимание органов прокуратуры.

Стоимость аренды работодателем способности наемного работника к труду. Вопрос о стоимости наемного труда имеет еще одну сторону. Он, применительно к работодателям, в рамках специальности «Экономика труда» вообще не рассматривался. Видимо, причина в том, что стоимость наемного труда для работодателя является затратами производства и поэтому она по своему содержанию отлична от стоимости для наемного работника.

Другой субъект рынка труда – работодатель по-другому (исходя из своих интересов) подходит к определению стоимости аренды рабочей силы. В экономической литературе можно встретить мнение, что заработная плата превратилась в остаточную долю в доходе собственника. Очевидно, такой взгляд на положение дел затрудняет разглядеть истинную картину. В действительности работодатель руководствуется интересами производства. На рынок толкает работодателя недостаток рабочей силы и неудовлетворенность ее качеством.

Среди предъявляемых работодателями требований к кандидатам большое внимание уделяется наличие профессионального образования, желание его повысить, производственному опыту. Среди отраслей народного хозяйства наблюдается дифференцированный подход к требованиям. Так, наиболее высоко опыт работы ценится в гостиничном и ресторанном бизнесах, в строительстве и на транспорте. Меньшее значение этому требованию придается в образовании, здравоохранении и связи. Естественно, работодателей интересует потребительская стоимость рабочей силы – какая будет отдача от нанятых работников.

Определив потребность в рабочей силе по численности, профессиям и квалификации работодатель, если он рентабельно ведет хозяйство, прикидывает стоимость привлекаемой рабочей силы. Для этого используется три группы методов: затратные, рыночные и параметрические. Как показывает опыт, работодатель отдает предпочтение рыночным методам. Затратный метод определения стоимости рабочей силы используется для редких и весьма дефицитных профессий, для которых, как говорится, «за ценой не постоим». Рыночные методы ценообразования могут быть ориентированы

на свободных на рынке труда работников конкретных профессий и специальностей, в которых работодатель нуждается в интересах коммерческой структуры, или нацелены на борьбу за кадры с конкурентами, переманивая у них работников. При ориентации на работников берется на учет потребительские качества их способностей к труду: квалификация, стаж работы и опыт труда по данной профессии. При ориентации на конкурентную борьбу оценивается соотношение спроса и предложений на рынке труда, если работники уже трудятся, то – уровень получаемой ими зарплаты.

К рассчитанной величине выплат на аренду привлекаемой рабочей силы работодатель еще добавляет расходы по обслуживанию рабочей силы: по обустройству рабочих мест, созданию нормальных условий труда, технике безопасности, а также расходы по использованию рабочей силы: выплату установленных налогов и страхованию. Расчет показывает, что работодателю в среднем по народному хозяйству каждый рубль, затраченный на оплату труда, необходимо более чем удвоить, а всего 29,1 % в себестоимости продукции. Очевидно, что в удвоении расходов на обслуживание ФОТ кроется причина «скрытой» заработной платы. Эти дополнительные расходы ложатся тяжелым бременем на бизнес предпринимателя, когда рентабельность проданных им товаров невысока.

Таким образом, стоимость рабочей силы для работодателя складывается из трех составляющих: прямых затрат по оплате аренды рабочей силы, расходов по ее обеспечению и использованию. Эта стоимость служит для работодателя ориентиром при выходе на рынок труда.

«Оптимизировать» свои расходы на оплату аренды рабочей силы работодатель стремится и другими методами. Здесь следует в первую очередь назвать не компенсацию потери покупательной способности заработной платы в связи с ростом потребительских цен. Понятна позиция работодателя: ему никто не компенсирует рост цен на сырье, материалы, комплектующие и энергию. Другой способ – окончательный расчет только после завершения работы в целом, а в процессе ее – выплата аванса в меньшей мере, чем уже выполнено. Не гнушается работодатель задерживать выплату начисленной заработной платы.

Задолженности по выплате начисленной за работу заработной платы способствует установленный порядок учета. Росстат показывает начисленную заработную плату, но коммерческие и государственные структуры считают начисленную отдельно от выплаченной, т.е. не нарушая Трудовой кодекс, можно «тянуть» время с выплатой уже начисленной. Малые предприятия не обязаны вовсе отчитываться перед статистическими органами о долгах по заработной плате [10, с. 19].

Изучение вопроса позволяет прийти к следующим выводам, что стоимость рабочей силы для бизнеса:

- основание для формирования величины затрат на оплату труда;
- ориентир для предоставления социального пакета;
- включает затраты на создание рабочих мест и их обслуживание;
- база для исчисления налоговых платежей.

Исследование стоимости рабочей силы позволяет прийти к нескольким оригинальным выводам:

1. Статус наемного работника не является пожизненным. В зависимости от занимаемой стороны трудовых отношений (нанимателя или нанимаемого) человек может быть последовательно и одновременно трудиться по найму и быть бизнесменом.

2. В числе условий найма на работу не обязательно могут быть материальные средства производства, но непременно – финансовые ресурсы.

3. Наемный работник не продает, а сдает работодателю в аренду свою способность к труду. Оставаясь ее собственником, наемный работник должен и вынужден заботиться о благоприятности условий труда, их безопасности, сохранении здоровья и работоспособности для дальнейшего продолжения трудовой деятельности.

4. Стоимость рабочей силы каждая сторона трудового договора понимает по своему. На ее основе наемный работник и работодатель на рынке труда определяют и приходят к соглашению о цене рабочей силы.

5. Сущность стоимости рабочей силы у сторон трудового договора разные. Для наемного работника это желаемая величина стоимости необходимых ему в своем распоряжении жизненных средств для воспроизводства и расширения способности к труду. Для работодателя стоимость рабочей силы представляет собой планируемую величину превращенной формы ресурса в виде потребительских качеств арендуемой рабочей силы.

6. Стоимость рабочей силы – совокупность слагаемых. У наемного работника оплата труда, хотя для большинства и основной доход, лишь один из источников ресурсов для приобретения жизненных средств. Недостаток восполняется дополнительными доходами за счет других видов деятельности, использования собственности и наследства. Для работодателя стоимость рабочей силы слагается из затрат по аренде рабочей силы и расходов по обслуживанию ее использования.

7. Стоимость рабочей силы – весьма субъективная категория. От индивидуального образа жизни, семейных традиций, местных условий жизни и степени их использования зависит выбор средств к жизни и их объем. От технических особенностей производства, финансовых возможностей работодателя, состояния рынка труда, перспектив сбыта продукции формируются требования к потребительским качествам привлекаемой рабочей силы.

8. Стоимость рабочей силы для наемных работников, включая руководителей коммерческих структур, топ-менеджеров, в определенной мере виртуальная категория. Кроме реальных доходов и расходов на приобретение жизненных средств в ее величину работник включает намерения и пожелания об улучшении своего благосостояния. Для работодателя в оптимальном варианте значение имеют как минимум две стоимости рабочей силы: одну – больше которой он не может заплатить при аренде рабочей силы и вторую – рассчитанную исходя из конъюнктуры рынка труда.

Продолжение следует...

Список литературы

1. Мир в цифрах – 2012. Москва: Олимп-Базис, 2012. 203 с.
2. Мануйлова А. Принудительный труд становится дороже // *Ъ*. 21.05.2014, № 85. С. 5.
3. Маркс К. Капитал. Москва: Политиздат, 1973. Т. 1. 907 с.
4. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Москва: МГУ, 1966. 800 с.
5. Ревущий Л. Цена и стоимость труда // *Человек и труд*. 2011. № 8. С. 49.
6. Аникин А. Юность науки. Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса. Москва: Политиздат, 1971. 382 с.
7. Маркс К., Энгельс, Ф. Сочинения. Москва: Политиздат, 1964. Т. 26, ч. 1. 891 с.
8. Генкин Б. М. Организация, нормирования и оплата труда на промышленных предприятиях. Москва: Норма, 2011. 480 с.
9. Лозовский Л. Ш., Райзберг Б. А. Конституция Российской Федерации с комментариями для изучения и понимания. Москва: ИНФРА-М, 2012. 113 с.
10. Огонек. 8.09.2014. № 35. С. 19.

References

1. *The world in figures – 2012*. Moscow, Olympus-Basis Publ., 2012, 203 p.
2. Manuilova A. Forced labour becomes more expensive. *Ъ*, 21.05.2014, no. 85, p. 5.
3. Marx K. *Capital*. Moscow, Politizdat Publ., 1973, vol. 1, 907 p.
4. Ehrenberg R., Smith R. *Contemporary labour Economics. Theory and public policy*. Moscow, Moscow State University Publ., 1966, 800 p.
5. Revutsky L. Price and labor cost. *Man and labor*, 2011, no. 8, p. 49.
6. Anikin A. *Youth science. The life and ideas of thinkers and economists before Marx*. Moscow, Politizdat Publ., 1971, 382 p.
7. Marx K., Engels F. *Compositions*. Moscow, Politizdat Publ., 1964, vol. 26, part 1, 891 p.
8. Genkin B. M. *The organization, regulation and wages in industrial enterprises*. Moscow, Norma Publ., 2011, 480 p.
9. Lozovsky L. Sh., Reisberg B. A. *The constitution of the Russian Federation with comments for learning and understanding*. Moscow, INFRA-M Publ., 2012, 113 p.
10. *Ogonek*, 8.09.2014, no. 35, p. 19.