

# «ЯДРО» И «ЗАЩИТНЫЕ СЛОИ» ОПЛАТЫ ТРУДА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ С ПОЗИЦИИ ОБЩЕЙ ЭКОНОМИКИ<sup>1</sup>

В. И. Крышка

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена исследованию субординации форм оплаты труда и природы заработной платы с позиции современной методологии науки, развитой в работах И. Лакатоса. В частности, на основе выделения «защитных слоев» и «ядра» явления, характеризующегося как оплата наемного труда, в статье рассмотрены следующие аспекты.

Основой различных систем оплаты труда является заработная плата, понимаемая как денежная цена труда, т. е. определенная сумма денег, выплаченная наемным работникам работодателями за выполненную ими работу по договору. Заработная плата по степени значимости для наемных работников делится на основную и дополнительную. «Ядром» базисной части заработной платы является (годовая, месячная, дневная) стоимость товара рабочая сила, которая, по К. Марксу, определяет повременную и сдельную формы заработной платы и их различные сочетания в системах оплаты труда.

Стоимость товара, рабочая сила, издержки ее производства как товара особого рода, определяются расходами, связанными как с производством, так и потреблением. Со стороны процесса потребления в «ядро» заработной платы входит стоимость потребленных вещественных и духовных средств потребления, а также соответствующих услуг, связанных с деятельностью домашних хозяйств в сфере потребления. Со стороны производства — входят затраты, связанные с развитием человеческого капитала, выраженное в росте квалификаций работников.

Стоимость товара, рабочая сила, ядро заработной платы в хозяйственной и общественной практике проявляются как *нормативное* требование соответствия уровня оплаты труда исторически складывающемуся уровню жизни большинства населения, которым являются наемные работники. Это, в частности, характерно и для нормативной зависимости минимального уровня оплаты труда от прожиточного минимума.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, стоимость товара, рабочая сила.

## THE “CORE” AND “PROTECTIVE LAYERS” OF LABOUR WAGES FROM THE PERSPECTIVE OF GENERAL ECONOMY

V. I. Krishka

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article is devoted to the study of the subordination of wage`s forms and the wages nature from the perspective of science modern methodology developed by I. Lakatos. In particular, on the basis of “protective layers” and “core” allocation of the phenomenon characterized as employee remuneration, the article considers the following aspects.

The basis of the various wage systems is wages as the monetary price of labour, i. e. a certain amount of money paid to employees by employers for the work they have done under the contract. Depending on the degree of importance for employees wages divide into main and additional. The “core” of the basic part of wages is the

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ. Научный проект № 19-010-00491 «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике в 1992–2018 гг.».

---

cost of goods labor (annual, monthly, daily). This according to Marx determines the time and piece-rate forms of wages and their various combinations in the wage systems.

The cost of labor and the cost of its production as a special kind of goods are determined by the costs associated with both production and consumption.

From the perspective of the consumption process, the “core” of wages includes the cost of consumed material and spiritual means of consumption, as well as services related to the activities of households in their consumption. From the perspective of production it includes costs associated with the development of human capital, expressed in the growth of workers’ qualifications.

The cost of goods labor, the core of wages in economic and social practice are manifested as a normative requirement of compliance with the level of wages historically emerging standard of living of the majority of the population, which are employees. This, in particular, is a characteristic of the normative dependence of the minimum wage on the subsistence minimum.

**Keywords:** labour wage, wages, cost of goods labor.

**П**остановка проблемы и ее значение. Существование феномена заработной платы в любой стране с рыночной, товарно-денежной экономикой тривиально. Наемный работник, как правило, заключает устный или письменный трудовой договор с работодателем. По соответствующему договору выполняет ту или иную работу, ему начисляется номинальная, т. е. денежная заработная плата, включая основную и дополнительные части, вычитаются налоги на доходы физических лиц, оставшаяся часть — это личный располагаемый доход. При этом каждый дееспособный наемный работник, как правило, знает, по какой форме (повременной или сдельной) осуществляется начисление заработной платы, за что выплачиваются различные надбавки и за что полагаются вычеты и т. д. Вместе с тем, как показывают личные наблюдения, многие наемные работники сталкиваются с проблемами, на которые зачастую не могут найти ответа в своем и чужом опыте.

Далее, при написании курсовых, выпускных квалификационных работ, посвященных исследованию проблем, связанных с рынком «труда», в частности, вопросов природы и форм заработной платы (оплаты труда) в современных рыночных условиях нашей страны и зарубежья, многие молодые исследователи сталкиваются, как правило, со следующими трудностями.

Во-первых, в действующем Трудовом кодексе РФ смысловое значение словосочетаний «заработная плата» и «оплата труда» в тексте и контексте данного правового документа совпадают, т. е. эти термины законодателем рассматриваются как синонимы, что приводит к путанице и не раскрывает смысла близких, но не идентичных явлений, связанных с оплатой наемного труда и его заработной платой.

Во-вторых, в специальной литературе, правда, есть отдельные попытки разграничить значение указанных терминов и соответствующих им

явлений [1, с. 23], но эти единичные попытки пока имеют, так сказать, точечный характер и не вытекают из *общей теории экономики*, которая должна, как представляется автору статьи, стать методологической основой для всех экономических наук<sup>2</sup>.

В-третьих, при обращении к фундаментальной литературе обнаруживаются различные толкования одной и той же сущности (природы) заработной платы. Так, заработная плата — 1) естественная и рыночная цена труда (у А. Смита и Д. Рикардо и др.), 2) цена услуг труда (у Ж. Б. Сэй), 3) цена рабочей силы (у К. Маркса), 4) предельный продукт труда (у неоклассических маржиналистов) [3–6].

Не лучшим образом обстоит дело в массовом общественном сознании и средствах массовой информации. Так, по наблюдениям автора статьи, при обсуждении вопросов, связанных с заработной платой, постоянно обсуждаются проблемы, например, почему:

- индексация заработной платы, если она проводится, постоянно запаздывает во времени;
- средняя региональная заработная плата, имеющая расчетный характер, стала основой для оценки уровня оплаты труда врачей, учителей, работников культуры и других категорий работников социальной сферы услуг;
- районные коэффициенты для Сибири и Крайнего Севера малы и не соответствуют фактическим природно-климатическим условиям жизни в этих регионах;
- установленные Трудовым кодексом РФ компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки логически не увязаны друг с другом, у них нет единой основы (ядра), которое бы гарантировало наемным работникам

<sup>2</sup> Обоснование данного мнения изложено в статье [2].

достойное существование при выполнении установленных норм труда;

- при росте фактической выработки сверх нормативной срезаются расценки у рабочих сдельщиков;
- какова должна быть доля окладной (гарантированной) части в общем объеме заработка?

В указанных и других дебатах представители гражданского общества ищут ответы на поставленные вопросы. Например, для снижения остроты полемики, уяснения многих актуальных вопросов, связанных с оплатой труда, можно обратиться к ученым-экономистам.

В научной сфере некоторые стороны оплаты труда и заработной платы уже достаточно хорошо изучены и вошли в учебную литературу, т. е. стали своего рода догмами экономического образования.

**Степень изученности проблемы.** Здесь можно отметить, что среди наиболее изученных сторон проблем, связанных с оплатой наемного труда, можно выделить такие аспекты как:

- формы и системы оплаты труда, выключая повременную и сдельную формы заработной платы;
- функции заработной платы, включая стимулирующую, распределительную и другие;
- налоги и сборы с фонда оплаты труда, включая величины взносов на обязательное медицинское страхование, социальное и в пенсионное страхование;
- роль и значение различных надбавок и доплат в оплате труда, включая квалификационные, отраслевые, территориальные и другие доплаты и надбавки;
- эффективность реализации в экономической политике принципов и законов, связанных с заработной платой, например, политики, направленной на определение минимального уровня оплаты труда в соответствии с прожиточным минимумом и другие аспекты [7–14].

Вместе с тем многие стороны явления заработной платы (оплаты труда) менее изучены и вызывают до настоящего момента различные дискуссии. К этим сторонам можно отнести:

- 1) влияние уровня оплаты на *нормальное* воспроизводство рабочей силы;
- 2) обратное влияние уровня воспроизводства наемной рабочей силы на величину заработной платы;
- 3) субординации и координации концепций, определяющих природу заработной платы;
- 4) законов, определяющих *границы* заработной платы в целом, в частности, ее минимальный и максимальный уровни;

5) противоречия между *нормативным* определением уровня оплаты труда, т. е. тем, какой она должна быть, по мнению как самих наемных работников, так и работодателей, и ее *позитивным* уровнем, т. е. тем, какова она есть фактически, на самом деле, в российской экономике.

Среди дискуссионных вопросов оплаты труда особо выделяется проблема *научного* определения сущности или природы заработной платы (оплаты труда) и связанных с этой природой внешних форм ее проявления. Или, говоря языком современной философии науки, речь идет о научном определении, соответственно, «ядра» заработной платы и ее «защитных слоев» в виде различных доплат, надбавок, премий и других составляющих системы оплаты труда.

**Цель и задачи статьи.** Исходя из недостойной изученности последнего аспекта и актуальности указанной в названии статьи проблемы, цель исследования — это определение содержания «ядра» заработной платы, которое сохраняется во всех формах и системах оплаты труда и является первичной базой для расчета различных доплат и надбавок, т. е. «защитных слоев».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи.

Во-первых, необходимо кратко охарактеризовать и применить к статье часть современной научной методологии, связанной с выделением «ядра» и «защитных слоев».

Во-вторых, логически (мысленно) снять основные «защитные слои» в организации оплаты труда и выйти на ее «ядро» (природу) заработной платы.

Наконец, проанализировать само «ядро» заработной платы и выделить в нем существенные компоненты, которые определяют его содержание в целом.

**Теоретико-методологические основы определения «ядра» заработной платы и ее «защитных слоев».** Как отмечалось в начале работы, в обыденном экономическом сознании, опыте наемных работников, в действующем Трудовом кодексе РФ заработная плата, как правило, отождествляется с формой оплаты труда, точнее, заработком, доходом от использования и применения наемного труда. Другими словами, природа (сущность) заработной платы подменяется формой или системой ее оплаты.

Чтобы избежать данной и других путаниц в современной научной методологии, И. Лакатосом разработан подход, связанный с научно-исследовательскими программами (НИП). В частности, по мнению И. Лакатоса, НИП включает в себя: 1) «жесткое ядро», т. е. некую неизменную часть научно-исследовательской доктрины и 2) «позитивную эвристику», которая определяет проблемы

для исследования, выделяет «защитный пояс» вспомогательных гипотез [15, с. 217–218].

Если подход, связанный с НИП И. Лакатоса, расширить и придать ему всеобщий смысл, то в любом хозяйственном явлении, например, оплате труда можно выделить некое «жесткое ядро», т. е. природу явления, и некоторые «защитные слои», которые связаны с формами и системами оплаты труда. Так, в марксистской НИП ее «жестким ядром» была *трудовая теория стоимости*, которая доказывала существование особого товара — рабочей силы наемного работника, — стоимость которого является сущностью (субстанцией) форм оплаты наемного труда при капитализме.

Если исходить из приведенного примера, связанного с НИП марксизма, то в первом методологическом приближении «ядро» оплаты труда (заработной платы) — это некая данная, неизменная в рамках определенного периода *стоимость товара рабочая сила*.

«Защитные слои» оплаты труда — это формы заработной платы (повременная и сдельная), которые в различном сочетании определяют тарифную, бестарифную и смешанную системы оплаты труда.

«Ядро» заработной платы в целом можно, на наш взгляд, свести к активу оборотных средств предприятий, некоей постоянной величине, которая благодаря своим «защитным слоям» превращается в величину переменную.

Применительно к проблематике данной статьи, ее методологической и теоретической основой а priori является фонд оплаты труда (ФОТ), который проявляется в кругообороте и обороте средств некоммерческих и коммерческих предприятий, или

$$D - T_{\text{СП}} \dots P \dots T_{\text{П}} - D_{\text{В}}, \quad (1)$$

где  $D$  — авансированные денежные средства предприятий в виде денежных расходов, частью которых является ФОТ;  $T_{\text{СП}}$  — товарная форма средств производства (СП), включая вещественные факторы производства, землю и капитал, и личный фактор — рабочую силу (РС);  $P$  — процесс производственного потребления средств производства, направленный на производство готовой товарной продукции или оказания товарных услуг;  $T_{\text{П}}$  — товарная форма продукции, или оказанных услуг;  $D_{\text{В}}$  — денежная форма выручки от продаж товарной продукции (оказанных услуг).

**«Защитные слои» «ядра» заработной платы.** Начнем, как и все современные экономисты с товарного рынка, точнее, товарно-денежного обращения. Рассмотрение линейных моделей спроса и предложения не входит в наши цели, поскольку они отражают не сам *действительный* рынок, его акты *купли-продажи*, а только их *гипотетическую*

*возможность*, представленную «спросом и предложением». При этом воспользуемся наиболее развитой, на наш взгляд, теорией товарно-денежного обращения, разработанной К. Марксом<sup>1</sup>.

Так, К. Маркс в «Капитале», как известно, сначала рассматривает *простое* товарно-денежное обращение, которые включает: 1)  $T - D$  (продажу), 2)  $D - T$  (куплю), 3)  $T - D - T$  (продажу ради купли), 4)  $D - T - D$  (куплю ради продажи) [5, с. 156–165]. Если приведенные фигуры принять за исходные логические положения, то товарно-денежный кругооборот денежной заработной платы (оплаты труда) первоначально входит в фигуру 3. Наемный рабочий продает товар — «труд»<sup>2</sup> или «рабочую силу»<sup>3</sup>, получает взамен денежную заработную плату и на нее покупает необходимые для жизни средства потребления, или

$$T_{\text{РС}} - D_{\text{ЗП}} - T_{\text{СПП}} \quad (2)$$

где  $T_{\text{РС}}$  — товар рабочая сила;  $D_{\text{ЗП}}$  — денежная заработная плата,  $T_{\text{СПП}}$  — средства потребления.

Если учесть, что расходование заработной платы в качестве дохода (заработка) происходит не сразу, а по частям, то формула 2 приобретает вид:

$$T_{\text{РС}} - D_{\text{ДЗП}} \dots D_{\text{З}} \dots D_{\text{РЗП}} - T_{\text{СПП}} \quad (3)$$

где  $D_{\text{ДЗП}}$  — денежная заработная плата в качестве дохода,  $D_{\text{З}}$  — запас денежных средств,  $D_{\text{РЗП}}$  — денежная заработная плата в качестве расходов.

Если проанализировать формулу 3 то, видно, что *номинальная*, денежная заработная плата, то *возникает*, то *исчезает* в процессе простого товарно-денежного обращения, связанного с рынками 1) «труда» и 2) средств потребления. Также видно, что целью простого товарного обращения для рабочих является *реальная* заработная плата наемных рабочих, т. е. совокупность средств потребления, которые они приобретают для своего нормального потребления. С учетом сказанного полный кругооборот товарной формы рабочей силы приобретает такое вид:

$$T_{\text{РС}} - D_{\text{ДЗП}} \dots D_{\text{З}} \dots D_{\text{РЗП}} - T_{\text{СПП}} \dots P_{\text{Т}} \dots T'_{\text{РС}} \quad (4)$$

где  $P_{\text{Т}}$  — процесс потребления,  $T'_{\text{РС}}$  — воспроизведенная рабочая сила.

<sup>1</sup> С современным толкованием, которое, так сказать, пробивает дорогу в головах теоретиков-экономистов, наследие К. Маркса можно отнести к *классической политической экономии критического направления*.

<sup>2</sup> Это — классическая точка зрения, которая является господствующей в современной экономической литературе

<sup>3</sup> Позиция самого К. Маркса.

Продажа рабочей силы есть ее купля со стороны работодателей. Приобретенная рабочая сила входит в кругооборот и оборот индивидуального производительного капитала, или

$$D - T_{\text{СП}} \dots P \dots T' - D', \quad (5)$$

где  $D$  — авансированный денежный капитал,  $T_{\text{СП}}$  — товарная форма средств производства, в которые, в частности, входит рабочая сила,  $P$  — процесс производства,  $T'$  — товарная форма произведенной продукции,  $D'$  — валовой денежный доход (выручка), включая чистый доход, или прибавочную стоимость.

Если проанализировать формулу 5 и «очистить» ее от несущественных для данной статьи моментов (например, предметов и орудий труда, прибавочной стоимости и другого), то круговое движение средств, предназначенных для оплаты труда, можно представить так:

$$D_{\text{ФОТ}} - T_{\text{РС}} \dots T \dots T_{\text{ФОТ}} - D'_{\text{ФОТ}} \quad (6)$$

где  $D_{\text{ФОТ}}$  — денежный фонд оплаты труда,  $T_{\text{РС}}$  — товарная форма рабочей силы,  $T$  — процесс труда, входящий в производственный процесс,  $T_{\text{ФОТ}}$  — натуральная форма оплаты труда,  $D'_{\text{ФОТ}}$  — возмещенный из выручки денежный фонд оплаты труда.

Если мысленно снять первый поверхностный слой, связанный с формами стоимости, то фонд оплаты труда по чистой стоимости будет выглядеть так:

$$\text{ФОТ} = A_{\text{ФОТ}} - P_{\text{ФОТ}} + D_{\text{ФОТ}} \quad (7)$$

где  $\text{ФОТ}$  — фонд оплаты труда по стоимости,  $A_{\text{ФОТ}}$  — активы организаций, авансированные на оплату труда,  $P_{\text{ФОТ}}$  — расходы фонда оплаты труда,  $D_{\text{ФОТ}}$  — доходы фонда оплаты труда.

Если сравнить два кругооборота, представленные формулами 4 и 6, то можно отметить для данной статьи следующие *существенные* моменты, связанные с искомым «ядром» заработной платы.

Во-первых, оплата труда, существующая в натуральной форме, есть часть товарного продукта, который выступает как «естественная цена труда» [3, с. 117–137].

Во-вторых, заработная плата в денежной форме есть «рыночная цена труда» [4, с. 129–140], которая регулируется, как, впрочем, и все рыночные компоненты, соответствующими «рынку труда» спросом и предложением.

В-третьих, «естественная и рыночная цены труда», несмотря на их качественное различие, выражают единую *стоимостную* сущность заработной платы, которая мысленно присутствует в словосочетании «стоимость труда» или, точнее по К. Марксу, «стоимость товара рабочая сила».

Фонд оплаты труда, представленный в формуле 7, как отмечалось, находится в постоянном движении оборотных средств предприятий. В нем, исходя из различия *действительного* проявления оплаты труда и ее *потенциальной сущности* целесообразно выделять соответственно: 1) *фактически начисленный фонд оплаты труда*, связанный с текущими расходами данного фонда на оплату труда, и 2) *потенциальный фонд оплаты труда*, т. е. расходы при условиях: а) полной занятости, отсутствия свободных рабочих мест; б) полного использования фонда рабочего времени, отсутствия простоев по вине работников, прогулов, опозданий и преждевременных уходов с работы; в) нормативной интенсивности труда и г) нормального качества, сложности труда<sup>1</sup>.

Если из начисленного фонда оплаты труда ( $H_{\text{ФОТ}}$ ) вычесть, т. е. снять слой, все обязательные платежи (изъятия), то останется выплаченный фонд оплаты труда ( $B_{\text{ФОТ}}$ ), который поступает на окончательный расчет по итогам, например, месяца. В этом случае начисленная оплата труда будет иметь такой формальный вид:

$$H_{\text{ФОТ}} = B_{\text{ФОТ}} + P_{\text{ФОТ}} \quad (8)$$

где  $P_{\text{ФОТ}}$  — обязательные платежи, включая страховые взносы в пенсионный фонд, фонды социального обеспечения, обязательного медицинского страхования и налога на доходы физических лиц и др. обязательные сборы.

Начисленный фонд оплаты труда ( $H_{\text{ФОТ}}$ ), как известно, отчасти включает «естественную цену труда», натуральную заработную плату, так и номинальную, «рыночную цену труда», денежную заработную плату. Поскольку в развитой рыночной экономике натуральные выплаты являются анахронизмом, мы оставляем натуральную заработную плату в стороне, т. е. отделяем этот «слой» оплаты труда от ее «ядра».

Начисленный наемным работникам *денежный фонд оплаты труда*, обобщая его различные элементы, на наш взгляд, включает в себя;

1) *фонд заработной платы* (ФЗП) — это часть фонда оплаты труда, которая непосредственно связана с затратами рабочей силы;

2) *фонд надбавок* (ФН) к фонду заработной платы, которые не имеют непосредственного отношения к текущим затратам рабочей силы.

Если вычесть (снять) все надбавки, то фонд заработной платы можно определить так:

$$\text{ФЗП} = H_{\text{ФОТ}} - \text{ФН}. \quad (9)$$

<sup>1</sup> Более подробно о потенциальном ФОТ речь пойдет в другой статье.

Фонд заработной платы в деятельности некоммерческих и коммерческих организаций (предприятий), на наш взгляд, включает:

1. *Фонд основной заработной платы* (ФЗП<sub>осн</sub>) — это базисная (основная) часть заработной платы, которая регулируется установленными правилами, регламентами, нормами и нормативами труда.

2. *Фонд дополнительной заработной платы* (ФЗП<sub>дпл</sub>) — это часть заработной платы, которая больше основной, ее возникновение связано, как правило, с перевыполнением норм труда.

Дополнительная заработная плата в практике организации оплаты труда, как правило, имеет случайный характер, т. е. может быть, а может и не быть, поэтому наемные работники в основном ориентируются на базисную часть своей заработной платы, поскольку она определяет устойчивость экономического бытия наемных работников.

Если оставить в стороне дополнительный заработок, то в различных системах заработной платы можно выделить две ведущие простые (*очищенные*) формы: повременную и сдельную заработную плату.

Для капиталистической рыночной экономики наиболее адекватной формой заработной платы, как отмечал еще К. Маркс, является поштучная или сдельная, поскольку в ней устанавливается *видимость*, что заработок рабочего напрямую зависит от его трудовых усилий, или

$$\text{СЗП} = P \times \text{ВР}, \quad (10)$$

где СЗП — простая сдельная (поштучная) заработная плата, P — расценка (цена) выполненной работы в виде готовых изделий или оказанных услуг, ВР — фактическая выработка.

При этом от рабочего, при всех прочих равных условиях организации труда, зависит только выработка, связанная с интенсивностью труда. Расценка определяется независимо от выработки и имеет установленный расчетно-нормативный характер, т. е.

$$P = \text{СТ} : \text{НВР}, \quad (11)$$

где СТ — часовая, дневная, месячная, годовая ставка заработной платы соответствующего разряда работ, НВР — норма выработки, регулирующая мера производительности и интенсивности труда, имеющая обязательный характер для наемных работников для начисления им сдельного заработка<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Из формулы 11 следует, что при данной ставке единицы труда расценки выполненных работ находятся в обратной зависимости от изменения норм выработки, в частности, это обстоятельство в практике нормирования труда приводит, зачастую, к уменьшению, «срезанию расценок».

В формуле 11, как нам представляется, впервые проявляются *сущность* заработной платы, ее «ядро» в виде *ставки* заработной платы, которая при данной норме выработки является основой увеличения расценок выполненных работ. Эта сущность *сохраняется* и при расчете простой повременной заработной платы, или

$$\text{ПЗП} = \text{СТ} \times \text{РВ}, \quad (12)$$

где ПЗП — простая повременная заработная плата, СТ — ставка единицы труда данной сложности и интенсивности труда, РВ — фактически отработанное экстенсивное рабочее время<sup>3</sup>.

Рассмотрим формулы 11 и 12 обстоятельнее.

Во-первых, ставка как цена *единицы* труда предполагает уточнение понимания того, что принимается за *единицу* труда. В практике организации оплаты труда такой единицей может быть рабочий год, квартал, месяц, сутки, день и час. В современной российской экономике основной единицей измерения продолжительности труда является месяц. В частности, он принимается за единицу при расчете уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ). Однако выбор месяца в качестве единицы труда, на наш взгляд, не вполне корректен, поскольку количество рабочих дней и рабочих часов в месяц колеблется. Поэтому корректнее единицей труда считать *рабочий час*, который является *предельной*, не дифференцируемой мерой труда и его *почасовой оплатой* для самозанятых и занятых по найму, включая различные часовые доплаты за работу ночью, в выходные и праздничные дни. Рабочий час можно также принять за единицу определения минимальной заработной платой. Кстати, это важно для проведения международных сравнений, поскольку в большинстве стран, где регулируется минимальный размер оплаты труда, установлена *часовая* минимальная оплата труда.

Во-вторых, выплата часовой, дневной или месячной ставки (окладов) в форме простой повременной заработной платы предполагает прежде всего, что выполнена *экстенсивная норма труда* при данной степени сложности и интенсивности труда. В нашей стране основными экстенсивными нормами рабочего времени является рабочий день, равный 8 часам, и рабочая неделя — 40 часов. Эти нормы довольно точно соблюдаются в так называемые стандартные (можно сказать репрезентатив-

<sup>3</sup> Из формулы 12 также следует, что при данной величине повременной оплаты труда в целом, между рабочим временем и ставкой заработной платы существует обратная зависимость, что приводит, зачастую, к снижению установленных часовых, дневных и других ставок в целях экономии фонда оплаты труда.

ные) месяцы, например, апрель и сентябрь, продолжительность которых примерно соответствует календарному месяцу в 30 суток, рассчитанному в часах. Но дело меняется, если учитывать выходные и праздничные дни. Так, в январе из-за новогодних праздников и каникул, с позиции научной организации труда и отдыха, теряется недопустимо много потенциального рабочего времени, необходимого в настоящее время для ускорения экономического роста страны, связанного с выполнением майских Указов В. В. Путина 2018 г. Очевидно, что настало время выработки либо специального Закона о выходных и праздничных днях, либо существенной корректировки действующего трудового законодательства в этой области.

В-третьих, противоположной величиной экстенсивности труда является его интенсивность, т. е. затраты труда в единицу рабочего времени. С позиции изменения интенсивности труда экстенсивная величина рабочего времени может либо сжиматься, либо расширяться. Так, рабочий час в сфере образования, ввиду повышенной интенсивности труда преподавателей и учащихся, равен не 60 минут, а 45. С другой стороны, более интенсивный рабочий час может выражаться в большем количестве рабочих минут, например, в 70 или 80 минутах. Поэтому повременная и сдельная формы оплаты труда должны учитывать *уровень интенсивности труда* в виде поправочных коэффициентов. Нормальный, или *естественный коэффициент интенсивности труда*, принято считать равным 1,0.

Если разделить или умножить экстенсивную величину на установленный нормированием труда коэффициент интенсивности, то получаем соответственно либо а) «сжатое», либо б) «расширенное» рабочее время. С учетом интенсивности труда повременная заработная плата в целом будет иметь такой вид:

$$\text{ПЗП} = \text{СТ} \times \text{РВ}^I, \quad (13)$$

где  $\text{РВ}^I$  — экстенсивная величина труда с учетом степени его интенсивности.

В-четвертых, ставка единицы наемного труда нормальной интенсивности и продолжительности в практике нормирования труда и его оплаты зависит от *сложности* труда, выраженной в квалификационном уровне наемных работников и выполняемых ими работ. По определению К. Маркса, сложный труд — это простой труд, возведенный в степень [3, с. 104]. С учетом сложности труда, повременная заработная плата будет иметь такой вид:

$$\text{ПЗП} = \text{СТ} \times \text{РВ}^{I+c}, \quad (14)$$

где  $\text{РВ}^{I+c}$  — экстенсивная величина труда с учетом степени его интенсивности и сложности.

Сохранение ставки заработной платы в формулах 11 и 12 говорит о том, что, несмотря на изменение соответственно выработки и рабочего времени, ставка начисленной заработной платы (часовая, дневная, месячная и т. д.) остается равной самой себе и, следовательно, ее изменение выходит за рамки *форм оплаты труда*, т. е. она для них является экзогенной переменной<sup>1</sup>.

В современных условиях во всех развитых и развивающихся странах продолжительность рабочего времени имеет регламентированный и нормированный характер, поэтому ставку, цену единицы труда, используя идею К. Маркса, чтобы не впасть в тавтологию, можно определить так:

$$\text{СТ} = \text{СТ}_{\text{PC}} : \text{НРВ}, \quad (15)$$

где  $\text{СТ}_{\text{PC}}$  — соответствующая (дневная, недельная, месячная и годовая) стоимость товара рабочая сила, НРВ — норма рабочего времени, законодательно установленная продолжительность рабочего дня, недели, месяца и года.

Очевидно, что цена единицы труда, ставка заработной платы находится в прямой зависимости от стоимости и товара рабочая сила и в обратной — от нормы рабочего времени. Исходя из этой формулы, на наш взгляд, можно определить «ядро», или природу, заработной платы, который является стоимостью товар рабочая сила ( $\text{СТ}_{\text{PC}}$ ).

#### Содержание «ядра» заработной платы.

Не вступая в полемику о природе самой стоимости, отметим, что стоимость товара «рабочая сила», впрочем, как и любого другого товара, в обычном и научном сознании, как правило, ассоциируется с расходами соответствующих факторов, связанных с производством данного товара. В отличие от других вещественных товаров, *товар «рабочая сила»* производится прежде всего в сфере *личного потребления*. В данном процессе, по аналогии с процессом труда, можно выделить моменты: 1) предметов потребления, 2) орудий потребления, 3) самого потребления, 4) субъекта потребления и 5) продукта потребительской деятельности.

Исходя из ограниченности статьи, рассмотрим подробно и обстоятельно выделенные моменты, которые входят в содержание стоимости товара ра-

<sup>1</sup> В частности, К. Маркс связал определение ставки заработной платой, во-первых, со стоимостью товара рабочая сила, поэтому, по его мнению, заработная плата как цена труда, как указывалось выше, есть превращенная форма стоимости (цены) рабочей силы. Во-вторых, — со средней продолжительностью рабочего времени. Таким образом, по его мнению, например, цена одного часа труда (часовая ставка) будет равна частному от деления 1) дневной стоимости рабочей на 2) среднюю продолжительность рабочего дня [5, с. 544–545].

бочая сила, не представляется возможным. Отметим следующее.

Во-первых, непосредственно, т. е. без посредников, в стоимость товара рабочая сила должна входить и на деле входит стоимость потребленных предметов в данном периоде. Сюда можно отнести стоимость продуктов для питания, лекарств и других предметов, которые сохраняют *физическое* бытие наемных работников и их здоровье.

Во-вторых, опосредованно, по частям, по мере износа, в стоимость товара «рабочая сила», на наш взгляд, должна входить стоимость предметов и орудий потребления, служащих более одного потребительского периода, например, года. К их числу можно отнести изношенную часть обуви, одежды, полезного домашнего оборудования и многое другое. Для своевременного возобновления (восполнения) данных средств потребления необходимо осуществлять соответствующие краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные сбережения, исходя из установленных в соответствующей документации сроков службы элементов потребительского капитала.

В-третьих, в стоимость товара «рабочая сила» необходимо включать все блага, предназначенные для современного информационного обеспечения сознания, духовного здоровья и развития наемных работников. Сюда необходимо отнести покупки и эксплуатацию всех современных средств массовой информации, т. е. средств радио, телевидения, компьютерной и мобильной техники, домашние библиотеки, посещение театров, музеев и т. п. потребительские блага.

В-четвертых, необходимой частью стоимости товара «рабочая сила» является ежемесячная оплата всех коммунальных услуг, связанных с жильем и проживанием наемных работников. В эту группу также необходимо добавить затраты на проведение текущих и капитальных ремонтов жилья.

В-пятых, обязательной частью стоимости товара «рабочая сила» является выплата всех налогов, связанных с движимым и недвижимым имуществом. Речь идет о налоге на недвижимость, землю и другие блага длительного пользования.

В-шестых, поскольку индивидуальная наемная рабочая сила по законам природы смертна, для сохранения данного класса работников необходимо хотя бы простое *воспроизводство людей* в рамках института и своеобразного предприятия под именем «Семья». Поэтому в стоимость *семейной рабочей силы* (на равных паях для мужчин и женщин) должна входить сумма, связанная с издержками производства новой рабочей силы. Источником финансирования данного вида производства может стать «Фонд Будущих поколений», образованный за счет рентных платежей, образуемых

при коммерческом пользовании природных ресурсов. В этой связи развитие института материнского капитала в настоящее время является лишь начальной формой стимулирования производства, воспитания и профессионального образования детей. Возможно, по мере развития производительных сил труда настанет время, когда женщины получат право полностью сосредоточиться на данном виде производства, как говорится, с сохранением заработной платы.

Производство и воспроизводство товара «рабочая сила» также связано со сферой производства. В этой сфере товар «рабочая сила» превращается из переменного капитала, каким он был на заре капитализма, в современный *человеческий капитал* [16–18], который выражается в *развитии* рабочей силы от простого, неквалифицированного уровня до самого сложного, квалифицированного уровня, способного приносить наемному работнику доход, входящий в стоимость рабочей силы установленного *разряда* работ, или даже сверх него.

**Заключение.** В результате проведенного анализа, связанного со снятием некоторых поверхностных слоев оплаты труда и выделением ядра заработной платы, можно сделать следующие выводы.

1. В современной развитой и развивающейся товарно-денежной экономике, к которой относится и экономика Российской Федерации, основой различных систем оплаты труда (тарифной, бес-тарифной и смешанной) является заработная плата, понимаемая как денежная цена труда, точнее, определенная сумма денег, выплаченная наемным работникам работодателями за выполненную ими работу по договору.

2. Заработная плата по степени значимости для наемных работников делится на основную (базисную) и дополнительную. «Ядром» базисной части заработной платы является (годовая, месячная, дневная) стоимость товара рабочая сила, которая, по К. Марксу, определяет повременную и сдельную формы заработной платы и их различные сочетания в системах оплаты труда.

3. Стоимость товара «рабочая сила», издержки ее производства как товара особого рода, определяются расходами, связанными как с 1) производительным потреблением (производством), так и 2) потребительным производством (потреблением). Со стороны процесса потребления в «ядро» заработной платы входит стоимость потребленных вещественных и духовных средств потребления, а также соответствующих услуг, связанных с деятельностью домашних хозяйств в сфере потребления. Со стороны производства входят затраты, связанные с развитием человеческого капитала, выраженного в росте квалификаций работников,

который при нормальной научной организации оплаты труда должен приносить им дополнительный базисный доход.

4. Стоимость товара «рабочая сила», ядро заработной платы, в хозяйственной и общественной практике проявляется как *нормативное* требова-

ние соответствия уровня оплаты труда исторически складывающемуся уровню жизни большинства населения, которым являются наемные работники. Это, в частности, характерно также и для нормативной зависимости минимального уровня оплаты труда от прожиточного минимума.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Карпов А. В., Гусев Л. Ю. Анализ перспектив развития лизингового рынка в России // Дайджест-Финансы. 2010. № 5 (113). С. 23–39.
2. Крышка В. И. Общеэкономический подход в исследовании основы (субстанции) деятельности некоммерческих и коммерческих предприятий // Экономика. Профессия. Бизнес. 2018. № 4. С. 35–44.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. П. Клюкина. М.: Эксмо, 2017. 1056 с.
4. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / пер. с англ.; предисл. П. Н. Клюкина. М.: Эксмо, 2008. 960 с.
5. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. Т. 1. / пер. с нем., фр., англ.; введ. О. И. Ананьина; предисл. Л. Л. Васиной, В. С. Афанасьева. М.: Эксмо, 2012. 1200 с.
6. Джевонс В. С. Политическая экономия. СПб., 1905. 120 с.
7. Шавишвили Д. Ф., Шейнин Л. Б., Измайлова Н. А. Экономическая и социальная природа заработной платы // Вопросы экономики и права. 2017. № 6. С. 48–62.
8. Мазманова Б. Г. Функции заработной платы в трактовке российских ученых // Труд и социальные отношения. 2009. № 12. С. 38–42.
9. Мазманова Б. Г. О функциях заработной платы и трансформации базовых оснований для их реализации // Труд и социальные отношения. 2009. № 11. С. 26–32.
10. Капелюшников Р. Политика заработной платы российских предприятий // Вестник общественно-го мнения. 2004. № 4 (72). С. 48–69.
11. Неклюда М. Ю. Особенности формирования эффективной политики оплаты труда // Российское предпринимательство. 2013. № 13 (235). С. 68–77.
12. Долинина Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование. Минск: Изд-во Гревцова, 2008. 320 с.
13. Соболев Э. Н. Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии: доклад. М.: Институт экономики РАН, 2017. 46 с.
14. Author D., Dorn D., Hanson G. Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labor Market // The Economic Journal. 2015. Vol. 125. Pp. 621–646. DOI: 10.1111/eoj.12245.
15. Лакатос И. Избранные произведения по философии науки / пер. с англ. И. Н. Веселовского, А. Л. Никифорова, В. Н. Поруса. М.: Академический Проект; Трикста, 2008. 475 с.
16. Беккер Г. С. Человеческая деятельность: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ.; сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин. М.: ГУ ВШЭ, 2003, 672 с.
17. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / пер. с англ., 4-е изд. М.: Дело Лтд, 1994. 720 с.
18. Корицкий А. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / науч. ред. Т. В. Григорова. Сибирский университет потребительской кооперации. Новосибирск, 2010. 368 с.

## REFERENCES

1. Karpov, A. V. & Gusev, L. Yu. (2010) Analysis of the prospects for the development of the leasing market in Russia. *Digest Finance*, 5 (113), 23–39 (in Russian).
2. Kryshka, V. I. (2018) General economic approach to basis (substance) study of non-profit and commercial enterprises activities. *Economics. Profession. Business*, 4, 35–44 (in Russian).
3. Smit, A. (2017) An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Moscow (in Russian).
4. Rikardo, D. (2008) On the Principles of Political Economy and Taxation. Moscow (in Russian).

5. Marx, C. (2012). *Capital: Critic of Political Economy*, Vol. 1, Moscow (in Russian).
6. Jevons, W. S. (1905). *The Theory of Political Economy*, St. Petersburg (in Russian).
7. Shavishvili, D. F., Sheinin, L. B. & Izmailova, N. A. (2017) Economic and social nature of wages. *Economic and Law Issues*, 6, 48–62 (in Russian).
8. Mazmanova, B. G. (2009) Functions of salary in the interpretation of Russian scientists. *Labor and Social Relations*, 12, 38–42 (in Russian).
9. Mazmanova, B. G. (2009) On the functions of wages and transformation of the basic bases for their implementation. *Labor and Social Relations*, 11, 26–32 (in Russian).
10. Kapelyushnikov, R. (2004) Wage policy of Russian enterprises. *The Russian Public Opinion Herald*, 4 (72), 48–69 (in Russian).
11. Neklyuda, M. Yu. (2013). Features of the formation of an effective wage policy. *Russian Journal of Entrepreneurship*, 13 (235), 68–77 (in Russian).
12. Dolinina T. N. (2008) Intrafirm wage policy: an economic rationale. Minsk (in Russian).
13. Sobolev, E. N. (2017) Remuneration in the system of social and labor relations: stereotypes and Russian realities: report. Moscow (in Russian).
14. Author, D., Dorn, D., & Hanson, G. (2015) Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labor Market. *The Economic Journal*, 125, 621–646. DOI: 10.1111/eoj.12245.
15. Lakatos, I. (2008) Selected works on the philosophy of science. Moscow (in Russian).
16. Bekker, G. S. (2003). Human activities: an economic approach. *Selected Works on Economic Theory*. Moscow (in Russian).
17. Blaug, M. (1994). *Economic thought in retrospect*. Moscow (in Russian).
18. Koritskiy, A. V. (2010). Human capital as a factor of economic growth in the regions of Russia. Novosibirsk (in Russian).

Поступила в редакцию: 18 марта 2019 г.

Принята к печати: 30 апреля 2019 г.