

28. Vashchenko A. N. Communicative technologies and incentive of the human being economic activity and the remuneration for labor in the modern reproduction process // Theses of the reports of the International scientific-practical conference 'Communicative technologies in education, business, politics and law' (May 19–21, 2005, Volgograd) / editor-in-chief M. R. Zheltukhina; editorial team: Yu. A. Sorokin, A.N. Vashchenko et al.; NOU VIB; IYa RAN. Volgograd: PrinTerra-Design, 2005. P. 55–60.

29. Vashchenko A. N. The role of the state in the stimulation of the youth public activity // The youth and formation of the civil society in Russia : collection of materials of the First all-Russia scientific-practical conference (October 6–7, 2005, Volgograd). Volgograd: Panorama, 2005. P. 388–396.

УДК 331
ББК 65.245

Балашова Наталья Николаевна,

д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита
Волгоградского аграрного университета,
г. Волгоград,

e-mail: meon_nauka@mail.ru

Ващенко Александр Николаевич,

д-р экон. наук, профессор каф. экономики и управления Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,

e-mail: meon_nauka@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЗАКОН РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЖИЗНЕННЫХ БЛАГ ПО ТРУДУ И МЕХАНИЗМЫ ЕГО ДЕЙСТВИЯ

ECONOMIC LAW OF DISTRIBUTION OF THE LIFE WEALTH FOR LABOR AND THE MECHANISMS OF ITS OPERATION

В статье авторами анализируются действие закона распределения жизненных благ по труду и механизм его реализации в различных социально-экономических условиях. Определяются механизмы взаимодействия закона распределения жизненных благ по труду и мотивации к труду. Дается оригинальная формулировка закона распределения жизненных благ по труду, а также предлагаются и характеризуются различные модификации, варианты действия экономического закона распределения по труду. Авторы в статье проводят структуризацию экономического закона вознаграждения по труду.

In the present article the authors have analyzed the operation of the law of distribution of the life wealth for labor and the mechanism of its implementation in different social-economic conditions. The mechanisms of interconnections of the law of distribution of the life wealth for labor and the incentives for labor have been determined. The original wording of the law of distribution of the life wealth for labor has been provided; as well as the different options of the operation of the economic law of distribution for labor have been proposed and characterized. The authors of the article have performed the structuring of the economic law of distribution for labor.

Ключевые слова: экономический закон, прибыль, человеческий капитал, заработная плата, доход, мотивация к труду, распределение по труду, рабочая сила, трудовой доход, общественно-необходимые затраты труда, модернизация, арендная плата, налоговые платежи, прибавочный продукт, стоимость, прибавочная стоимость.

Keywords: economic law, income, human capital, salary, revenue, incentive to labor, distribution for labor, working power, labor revenue, publicly required labor expenses, modernization, rent, tax payments, surplus products, cost, surplus value.

В политической экономии советского периода формулировался экономический закон распределения по труду применительно к социализму, рассматриваемому как пер-

вая фаза (стадия) коммунизма, где, как считали его теоретики, данный закон прекращает свое действие, а потребительские блага распределяются между членами общества по их потребностям. Считалось, что в условиях капитализма экономический закон распределения по труду не действует. Это не провозглашалось, но подразумевалось как само собой разумеющееся. Вместо распределения по труду при капитализме, согласно марксистской политэкономии, происходит купля-продажа рабочей силы, имеет место эксплуатация труда, в результате чего населенными работниками производится прибавочная стоимость, которая безвозмездно присваивается капиталистами [1, с. 31; 2, с. 87]. При этом экономический закон производства и присвоения прибавочной стоимости считался краеугольным камнем экономической системы капитализма¹.

Очевидно, что элемент найма рабочей силы присутствует как при капитализме, так и при социализме. В саму природу найма заложено добровольное соглашение между работодателем и работником о характере труда и его оплате.

Марксисты отрицают добровольность найма работника при капитализме по существу, признавая лишь наличие его внешней формы. Свою позицию они аргументируют тем, что работники лишены средств существования и потому

¹ К. Маркс следующим образом формулировал закон прибавочной стоимости: «Движущим мотивом и определяющей целью капиталистического процесса производства является возможно большее самовозрастание капитала, т. е. возможно большее производство прибавочной стоимости, следовательно, возможно большая эксплуатация рабочей силы капиталистом». В. И. Ленин назвал этот закон краеугольным камнем экономического учения К Маркса, после чего его именно в этом духе трактовали все учебники политической экономии советского периода без исключения. «Теория заработной платы является продолжением теории прибавочной стоимости. Функция заработной платы, с одной стороны, отражает эксплуатацию трудящихся и, с другой стороны, маскирует ее. В заработной плате получает выражение фетишизация капиталистических производственных отношений».

давлением экономических обстоятельств вынуждены продавать свою рабочую силу капиталисту. Соответственно, у рабочих не остается иного выхода, как продавать свою рабочую силу, превращаемую в товар особого рода, капиталисту на его условиях, часто значительно ниже ее стоимости. В данной связи К. Маркс даже сформулировал экономический закон абсолютного и относительного отрицания рабочего класса.

На такую аргументацию можно привести ряд контраргументов.

Во-первых, капиталист не меньше зависит от нанимаемых работников, чем они от него. Без найма достаточно дисциплинированных и квалифицированных работников его капитал, вложенный в производственное предприятие, вообще не найдет применения. Или он будет применен на основе недостаточно дисциплинированного труда, соответственно, предприятие не выдержит конкурентной борьбы и разорится, а капиталист потеряет вложенный в него капитал.

Во-вторых, рабочие объединяются в профессиональные союзы и добиваются от капиталистов-работодателей лучших условий найма, более высокого уровня заработной платы, социальных гарантий и т. п. Если у рабочих, согласно марксистам, достаточно сил для того, чтобы ниспровергнуть капитализм как систему, то нелогично полагать, что этих же сил окажется недостаточно, чтобы добиться от капиталистов приемлемой заработной платы.

В-третьих, историческое развитие после К. Маркса не подтвердило действие экономического закона абсолютного и относительного обнищания рабочего класса. Его абсолютное благосостояние выросло с того времени на несколько порядков, а доля в общественном богатстве также значительно увеличилась.

В-четвертых, в странах, где была произведена экспроприация частной капиталистической собственности и осуществлена ликвидация капиталистов как класса, уровень реальной заработной платы всех категорий работников, в том числе и рабочих, снизился на порядок, условия найма значительно ухудшились, профсоюзы превратились в придаток к государству и перестали активно защищать интересы работников перед работодателем.

В-пятых, принудительный характер труда, не только в косвенной, но и прямой административной форме, получил наиболее широкое распространение в эпоху индустриального общества именно в социалистических странах.

Несмотря на вышеизложенное, и в условиях социалистического строя в целом за рядом исключений у работника существует определенная свобода выбора места работы у разных работодателей. Подобная свобода, даже в большей мере, имеется и у работников в рыночно-капиталистической экономике. А раз так, когда отсутствует принудительный характер труда для работника на данном рабочем месте, работодатель вынужден:

- во-первых, нанимать работника на определенное рабочее место;
- во-вторых, выплачивать ему заработную плату в соответствии (полном или частичном – это уже другое дело) с затратами и результатами труда.

Без соблюдения этих двух обязательных условий работодатель (капиталист или администратор государственного предприятия) окажется не в состоянии вовлечь в процесс производства рабочую силу.

Как только зафиксирована причинно-следственная связь между затратами и результатами труда, с одной сто-

роны, и их вознаграждением (главным образом, посредством заработной платы), с другой, есть все основания утверждать наличие действия объективного экономического закона распределения по труду. Этот закон действует во всех случаях, когда имеет место совокупность определенных обстоятельств (рис. 1):

- наличие собственника на средства производства, выступающего в роли работодателя;
- наличие работника, давлением экономических обстоятельств или по собственному желанию ищущего рабочее место по своим способностям к труду;
- объективно ограниченный лимит оплаты труда со стороны работодателя, превышение которого подорвет конкурентоспособность его предприятия и вызовет его разорение;
- субъективные претензии работника на определенный уровень оплаты труда;
- соотношение спроса и предложения на труд или рабочую силу²;
- заключение договора найма работников на определенных условиях в ходе переговоров (по существу – торгов на рынке труда);
- определение величины заработной платы и других льгот в зависимости от качества рабочей силы и степени ее использования или от квалификации и результативности труда.

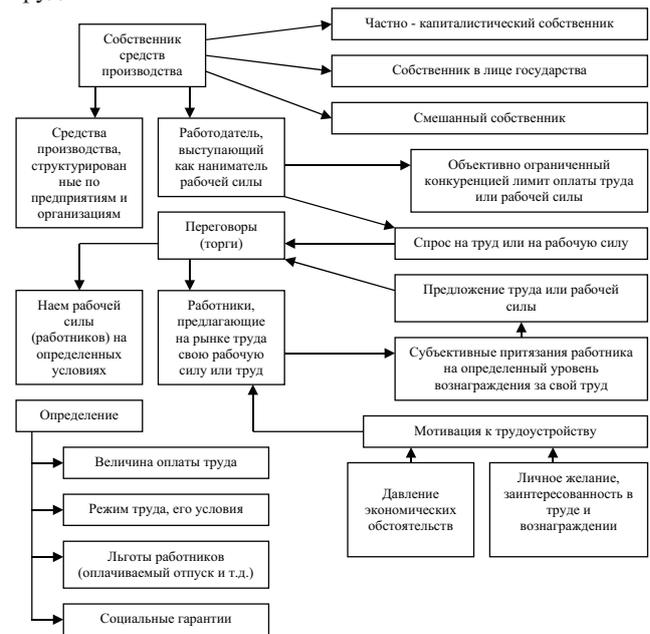


Рис. 1. Объективные экономические условия, предопределяющие действие экономического закона распределения по труду

Таким образом, экономический закон распределения по труду действует во всяком обществе в современных условиях, в том числе при капитализме, социализме, смешанной социально-экономической системе. Конечно, в условиях различных социально-экономических систем и конкретно взятых стран, с учетом их национально-исторических традиций и уровня экономического развития, данный экономический закон действует с существенными особенностями и даже модификациями. Однако рассматриваемый закон объективно присущ всякому индустриальному обществу вне зависимости от его социально-экономической формы.

² В одних случаях работодатель покупает рабочую силу, в других случаях – труд. Все зависит от характера найма.

Установив этот факт, необходимо остановиться на выяснении сущности экономического закона распределения по труду в качестве универсального закона, действующего в различных социально-экономических формациях, в том числе и диаметрально противоположных – при социализме и капитализме.

Очевидно, что трактовка экономического закона распределения по труду применительно к социализму неприемлема в качестве понимания универсальной природы этого закона, охватывающего, в том числе, и капитализм. К тому же в само словосочетание «распределение по труду» может вкладываться далеко не одинаковый смысл, что требует соответствующий конкретизации.

Во-первых, распределение по труду можно понимать как распределение по затратам труда, причем сами эти затраты могут учитываться как фактические затраты труда, общественно необходимые затраты труда, планово-нормативные затраты труда.

Во-вторых, распределение по труду можно понимать как распределение по его результатам, причем эти результаты могут измеряться как в натуре, так и в денежной форме на основе их признания рынком.

В-третьих, распределение по труду может пониматься как распределение одновременно и по затратам труда, и по его результатам.

В-четвертых, в случае понимания распределения по его затратам и результатам должен быть обоснован объективный критерий деления долей, падающих на затраты и результативность труда.

В-пятых, в основе определения этих долей могут лежать следующие подходы:

- основная заработная плата (ее стабильная часть) выплачивается по затратам труда (с учетом его сложности, интенсивности, уровня квалификации и т. д.), а дополнительная заработная плата выплачивается за результат в виде премий;

- на основе затрат труда выплачивается минимальная гарантированная заработная плата, вне зависимости от уровня квалификации работника, а вся остальная зарплата начисляется пропорционально результатам труда;

- в соответствии с затратами труда начисляется гарантированная заработная плата, дифференцированная по уровням квалификации, сложности и ответственности труда, а другая часть зарплаты выплачивается в соответствии с результатами труда.

В-шестых, распределение по результатам труда, как в случаях его осуществления исключительно на их основе, так и в ситуациях, когда по результатам труда выплачивается лишь определенная часть зарплаты, может осуществляться в двух принципиально различных видах:

- как прямая доля от денежной (или натуральной) ценности результата;

- как соответствие между результатами труда и его вознаграждением, которое может устанавливаться различным образом, причем весьма разнообразным.

Спектр различных подходов к распределению по труду отражен на рис. 2.



Рис. 2. Альтернативные подходы к распределению по труду

Экономический закон распределения по труду носит объективный характер, а различные варианты его применения, как видно из рис. 2, колеблются в весьма широком качественном и количественном диапазоне. При этом объективно обусловленным образом заданы пределы нижней и верхней границы тех благ, которые распределяются по труду, а в рамках этих пределов в результате субъективных действий людей определяется тот или иной вариант распределения благ по труду.

Объективные пределы распределения по труду обусловлены двумя обстоятельствами.

Во-первых, величина благ, получаемая работником в порядке распределения по труду, должна обеспечивать определенный прожиточный минимум работнику и членам его семьи. Этот минимум может колебаться от физиологического лимита, за которым работник и его семья уже не могут выжить физически, до того минимального стандарта,

который сложился в том или ином обществе на определенной исторической ступени развития. В нормальных условиях жизнедеятельности общества прожиточный минимум превышает величину физиологического минимума, в значительной степени определяясь достигнутыми в развитии общества минимальными стандартами потребления, а также необходимостью материального обеспечения условий для воспроизводства достаточно качественной рабочей силы, способной к эффективному труду пусть в рамках минимальных стандартов эффективности, но зато эти стандарты довольно высоки в развитом обществе в сравнении с существенно менее развитыми обществами, они часто могут быть более высокими, чем нормальный, средний стандарт эффективности в обществах, отставших в своем развитии. В экстремальных условиях (войны, разрухи, стихийного бедствия и т. п.) минимальный стандарт вознаграждения работника за его труд может опускаться до границ мини-

мума физиологического существования. Изложенное выше формализуется в следующем виде:

$$\text{МГРТрону} = \text{ФМП} + \text{МОВРсУМЭф} + \text{НМУРО}, \quad (1)$$

где МГРТрону – минимальная граница распределения по труду в развитом обществе в нормальных условиях;

ФМП – физиологический минимум потребления работника и членов их семей;

МОВРсУМЭф – материальное обеспечение воспроизводства рабочей силы работника и подрастающих членов его семьи на уровне минимальной эффективности труда, допустимом в обществе;

НМУРО – надбавка над минимальным уровнем потребления, сложившаяся в развитом обществе исторически.

$$\text{МГРТроэо/нро} = \text{ФМП} + \text{ИЗнр},$$

где МГРТроэо/нро – минимальная граница распределения по труду в развитом обществе в экстремальных обстоятельствах или в неразвитом обществе;

ИЗнр – избыток благ в рамках наличных ресурсов.

Если ситуация в стране носит крайне критический характер с позиций жизнеобеспечения ее граждан так, что даже обеспечение каждому члену общества физиологического минимума жизнеуществования становится проблематичным, то распределение по труду в качестве объективного экономического закона теряет свою силу, а вместо этого труд применяется принудительно в порядке мобилизации, а распределение жизненных благ приобретает уравнилительный характер.

Во-вторых, верхняя граница ценности (стоимости) благ, распределяемых по труду, ограничена той величиной ценности (стоимости), которую работодатель может выделить из состава созданной на предприятии ценности (стоимости) и реализованной на рынке без потери конкурентоспособности производимой продукции. Данная верхняя граница определяется относительно всего фонда заработной платы работников предприятия в целом, а для отдельного работника эта граница выступает как усредненная величина. Однако для отдельных работников особо дефицитных специальностей или обладающих уникальным мастерством наниматель может устанавливать зарплату выше верхней границы распределения по труду, но за счет соответствующего снижения заработной платы других работников так, чтобы фонд заработной платы в целом укладывался в верхнюю границу распределения по труду. Все вышеизложенное может быть представлено в виде следующих формул:

$$\begin{aligned} \text{ВГФОТП} = & \text{ОРПП} - \text{ОАмФ} - \text{ПМЗ} - \text{ПГК} - \\ & - \text{АП} - \text{НПП} - \text{ФРПнПК} - \text{ПВКону}, \end{aligned} \quad (2)$$

где ВГФОТП – верхняя граница фонда оплаты труда на предприятии;

ОРПП – объем реализованной продукции предприятия;

ОАмФ – отчисления в амортизационный фонд;

ПМЗ – покрытие материальных затрат;

ПГК – погашение кредита;

АП – арендная плата;

НПП – налоги и приравненные к ним платежи, в том числе и социальные;

ФРПнПК – фонд развития производства на уровне поддержания конкурентоспособности предприятия;

ПВКону – прибыль на вложенный капитал на общественно нормальном уровне.

Таким образом, наниматель не может платить работникам меньше, чем им необходимо для воспроизводства свое-

го существования, и в то же время не может платить им больше той величины, которая может быть вычитаема из выручки от реализации продукции предприятия без того, чтобы не нарушить возможность выплаты обязательных платежей (внесение налогов, погашение ссуд и т. д.), а также не лишить самого нанимателя общественно нормального дохода на вложенный капитал³ (в противном случае ему вообще нет смысла вкладывать капитал в производство, а без такого вложения не было бы и самого предприятия).

Возникает вопрос: если минимальная часть заработной платы должна быть выплачена работнику в любом случае, независимо от эффективности его труда, чтобы он мог обеспечить свое жизне существование совместно со своими иждивенцами, то причем здесь распределение по труду? Где здесь зависимость с затратами или результатами труда?

Дело в том, что работник, даже за минимальное вознаграждение за свой труд, при условии найма на полный рабочий день, должен отдать работодателю определенную общественно минимальную норму затрат труда, что является условием выплаты ему минимальной заработной платы. В данном случае прослеживается определенная зависимость между затратами труда и распределением жизненных благ по труду. Заметим, что заработная плата, хотя и является основной формой распределения жизненных благ по труду, не исчерпывает собой такого распределения. Работник и члены его семьи не только в условиях социализма, но и в социально ориентированной рыночной экономике получают ряд дорогостоящих благ без их оплаты (за них платит общество и государство) из состава общественных фондов потребления. Этот термин применялся в условиях социализма. Однако есть все основания применять его и к современным социально-экономическим системам стран Запада, и к России наших дней, которую уже ни в коей мере нельзя назвать социалистической. Правда, принято считать, что блага из общественных фондов потребления распределяются не по труду, а по потребностям. Однако это далеко не так. Блага из общественных фондов потребления преимущественно распределяются по потребностям, но при этом во многих случаях учитываются и результаты труда тех, в чью пользу распределяются блага. Например, оплата временной нетрудоспособности, выплата пенсий, предоставление бесплатного лечения, возможность пользоваться услугами домов отдыха и санаториями, спортивных и культурных учреждений и т. п. сильно дифференцированы по категориям граждан в зависимости от их трудовых заслуг (затрат и результатов их труда в прошлом). Это очевидно в отношении госслужащих, которые получают выплаты и льготы из общественных фондов потребления в зависимости от своего ранга, а он напрямую связан с затратами и результатами их труда. Аналогичная ситуация имеет место и в отношении работников фирм. Во-первых, работники фирмы пользуются благами из общественных фондов потребления, созданных в рамках фирмы, в меру величины этих фондов, которые были созданы их трудом. Во-вторых, распределение благ из общественных фондов потребления внутри фирмы, осуществляясь, с одной стороны, по потребностям, происходит, с другой стороны, с учетом

³ Руководители предприятия выступают в качестве его работников, нанятых собственником. Соответственно, их зарплата выплачивается в рамках ВГФОТП (верхней границы фонда оплаты труда на предприятии). Если же сам собственник-наниматель выступает как руководитель предприятия, то он, помимо дохода на вложенный капитал, получает зарплату руководителя, хотя в системе бухгалтерского учета может и не оформлять этого факта, получая вознаграждение в составе прибыли.

качества затрат труда (уровня квалификации, ответственности и т. п.) и его результата.

Формула определения МГРТрону (минимальная граница распределения по труду в развитом обществе в нормальных условиях) определяет не минимальный уровень зарплаты, а именно минимальный уровень потребления, который является результирующим из минимальной зарплаты и выплат и льгот из общественных фондов потребления:

$$\text{СтрМГРТрону} = \text{МОТ} + \text{ВЛОФП}, \quad (3)$$

где

СтрМГРТрону – структура МГРТрону;

МОТ – минимальная оплата труда;

ВЛОФП – выплаты и льготы из общественных фондов потребления.

Выше были определены минимальная и максимальная границы распределения жизненных благ по труду, точнее тот диапазон, в рамках которого может осуществляться распределение по труду.

Само это распределение может осуществляться четырьмя основными способами, из которых два носят косвенный характер, а два – прямой, непосредственный.

Косвенный характер распределения по труду (термин соискателя) осуществляется тогда, когда работодатель оплачивает не его труд, а именно его рабочую силу, после чего выжимает столько труда, сколько ему удастся.

Признаком купли-продажи рабочей силы является наем работника на рабочее место за определенную заработную плату без конкретного расшифрования его функциональных обязанностей, так что в зависимости от организации производства и управления из работника на том же самом рабочем месте за ту же самую заработную плату можно выжать и много меньше, и много больше труда. Так оно бывает и на самом деле, когда работодатель нанимает на одинаковые по их общим функциям и оплате рабочие места различных работников, нагружая постепенно каждого из них до предела, который каждый из них способен выносить индивидуально. При этом заработная плата может дифференцироваться в зависимости от загрузки и результативности, но так, что, допустим, работник отдает в 3 раза больше труда, чем в среднем, а зарплату получает всего на 30 % выше средней. В данном случае частичная оплата по затратам и результатам труда выполняют роль социально-психологической маскировки процесса купли-продажи рабочей силы, ее превращения в товар особого рода.

Тем не менее оплата рабочей силы как товара несет в себе и распределение жизненных благ по труду потому, что рабочая сила покупается из-за ее способности к труду, соответственно, цена рабочей силы дифференцируется в зависимости от качественных и количественных параметров этой способности. Сама по себе цена рабочей силы выражает ее стоимость, которая равна стоимости воспроизводства рабочей силы данного уровня квалификации, с учетом и стоимости воспроизводства подрастающих поколений, применительно к данному этапу развития общества и его культурно-историческим традициям. Соответственно, стоимость более квалифицированной рабочей силы больше стоимости менее квалифицированной рабочей силы. Более квалифицированная рабочая сила, при всех прочих равных условиях, обладает большей производительностью, следовательно, в самой величине стоимости рабочей силы косвенно отражена величина той стоимости, которую данная рабочая сила способна создать. Но, кроме различий стоимости рабочей

силы у работников разной квалификации, существуют еще и различия в производительности труда этих работников, которые далеко не совпадают с различием стоимостей их рабочей силы. Различия в производительности труда учитываются в цене товара – рабочей силы, хотя и далеко не в полной мере, но этот учет уже имеет место как отклонение цены (заработной платы) от стоимости (стоимости рабочей силы).

Цена рабочей силы как товара может определяться в двух основных вариантах.

1-й вариант – определение цены (в форме заработной платы) рабочей силы на основе спроса и предложения на рынке труда. Этот вариант характерен для рыночно-капиталистического хозяйства.

2-й вариант – определение цены рабочей силы (ее заработной платы) государством, исходя из ее стоимости как товара, то есть стоимости ее воспроизводства, с учетом того, что воспроизводство высококвалифицированной рабочей силы стоит дороже пропорционально уровню квалификации, чем воспроизводство малоквалифицированной рабочей силы. Этот вариант купли-продажи рабочей силы характерен для плано-распределительного хозяйства. При его вырождении, особенно в условиях искусственного разбавления сверху плано-распределительных методов рыночно-капиталистическими методами (это имело место в СССР в период непрерывных реформ экономики с 1965 по 1991 г.), величина заработной платы устанавливается, с одной стороны, волонтаристским путем в рамках плано-вого определения товарного покрытия фонда оплаты труда в масштабе страны (при игнорировании подлинной стоимости воспроизводства рабочей силы), а с другой – с учетом спроса и предложения на различные рабочие места, в том числе в отдаленных, малоблагоприятных районах, применительно к малопrestижным физическим видам труда, на которые трудно находить желающих. В итоге, в Советском Союзе часто за простой, неквалифицированный труд платили много большую зарплату, чем за труд сложный, квалифицированный, наукоемкий. В СССР был непомерно раздут ВПК, соответственно занятым в его отраслях работникам платили много большую зарплату, чем в других отраслях народного хозяйства.

В СССР, вопреки утверждениям советских политэкономов, работникам платили зарплату, главным образом, не по затратам и результатам труда, а в качестве именно оплаты труда особого рода – рабочей силы. Эксплуатация труда в СССР была на порядок выше, чем в капиталистических странах Запада. Только прибавочную стоимость присваивал не класс капиталистов, а руководство государства, которое направляло ее на разбужение сверх всякой меры ВПК (например, по числу танков СССР в 3 раза превосходили все страны НАТО вместе взятые, включая и США) и на распространение коммунизма по всему земному шару в виде экономической помощи соцстранам и странам социориентации и поддержки по всему миру революционных движений.

В отличие от купли-продажи рабочей силы, когда ее цена в форме заработной платы определяется на основе ее стоимости, установление величины заработной платы на основе затрат и результатов труда работника предполагает такие условия найма, при которых строго, детально оговорено качество и количество труда работника и (или) его результат, а зарплата выплачивается именно за достижение оговоренных параметров. Здесь также возможны два варианта:

1-й вариант (характерен для рыночно-капиталистического хозяйства) – определение цены труда в форме заработ-

ной платы происходит на рынке труда на основе соотношения спроса и предложения;

2-й вариант (характерен для плано-распределительного хозяйства) – цена труда, соответственно, и заработная плата, определяется сверху, плано-нормативным путем. Данный вариант мог бы с успехом применяться в плано-вой экономике, в том числе и советской, но его применение было резко ограничено из-за догмы о выравнивании жизненного уровня населения по мере продвижения вперед в «деле строительства коммунизма». Ведь при ком-

мунизме, согласно идеологам марксизма, распределение благ между людьми осуществляется не по труду, а по их потребностям.

Если признать цену труда (а не только цену рабочей силы), то тогда прибавочная стоимость на основе купли-продажи рабочей силы уже не создается. Но что же тогда лежит в основе прибыли? Такой основой является комбинационный экономический эффект [4, с. 250].

Изложенное выше представлено на рис. 3.



Рис. 3. Косвенное и прямое распределение жизненных благ по труду

Распределение по труду наиболее последовательно и полно осуществляется в том случае, если работник за свой труд получает полный эквивалент созданной им ценности (или стоимости) за вычетом налогов и приравненных к ним платежей.

Такое распределение противоречит схеме распределения совокупного общественного продукта, которая дана К. Марксом в его работе «Критика готской программы».

Согласно К. Марксу работник не может в принципе получить «неурезанный трудовой доход», поскольку, прежде чем созданная работниками новая стоимость может поступить в процесс распределения между ними, из нее нужно сделать ряд вычетов (фонд расширения производства, фонд содержания нетрудоспособных и т. д.). Все это было бы так, если бы новая стоимость (новая ценность сверх перенесенной ценности потребленных средств производства) создавалась бы исключительно затратами живого труда. Однако новая стоимость (новая ценность) помимо этого может создаваться не только абстрактной, но и конкретной стороной труда, особенно в науке и управлении, в процессе образования комбинационного (синергетического) экономического эффекта (КЭФ).

КЭФ – это избыток ценности (стоимости) продукта над механической суммой ценностей (стоимостей) всех факторов производства, потребленных на его создание, включая и труд в его полной оценке (по стоимости или по ценности).

В основе комбинационного (синергетического) экономического эффекта лежит тот факт, что скомбинированные и воплощенные в продукцию факторы производства обладают большей ценностью, чем механическая сумма ценностей потребленных факторов производства.

Чтобы определить долю труда в созданной им ценности (стоимости), необходимо рассмотреть структуру ценности (стоимости) продукции с учетом современных условий воспроизводства, связанных с объективным процессом трансформации индустриального общества в информационное,

когда имеют место следующие качественно важные изменения:

- на несколько порядков возрастает роль науки и управления в воспроизводственном процессе на всех его уровнях – микро-, мезо-, макро-, мировом;
- ценность (и стоимость) продукции зависит не только и не столько от количества и качества воплощенного в ней труда, сколько от ее наукоемкости и эффективности процесса управления;
- резко возрастает значение природно-экологического фактора, который нельзя измерять затратами труда;
- живой труд вытесняется из материального производства системой автоматизированных машин;
- производство превращается в технико-технологическое применение научных знаний;
- колоссально ускоряется моральный износ машин и оборудования;
- разница в производительности, результативности интеллектуального труда различных работников при его тех же самых затратах по качеству и количеству может отличаться в десятки, сотни и тысячи раз, в связи с чем в интеллектуальном (интеллектуально-информационном) труде теряется пропорциональность между его затратами и результатом, причем это имеет место в ситуации, когда по мере продвижения процесса становления информационного общества вся возрастающая доля ценностей создается именно интеллектуальным трудом.

В экономической науке по отношению к понятиям стоимости и ценности сложилось несколько позиций:

- стоимость и ценность являются синонимами, взаимозаменяемыми понятиями;
- стоимость товара является воплощением общественно необходимых затрат труда в него, а ценность представляет собой более широкое понятие, охватывающее также и природные ресурсы; учет полезности продукции при этом осуществляет как стоимость, так и ценность;

– стоимость выражает общественно необходимые затраты труда (живого), природных ресурсов, а также капитала, в связи с его вложением в определенное производство и возникающем при этом риске, воплощенные в созданную продукцию, выступающая на стороне производства, а ценность выражает общественную полезность продукции, признанную обществом посредством ее реализации на рынке.

Автор придерживается третьей позиции. Нужно обратить внимание на то, что ценность товара (услуги), определяемая на основе его полезности, не разделяется на отдельные части пропорционально разным видам затрат на производство, собственно ценность не структурируется на отдельные элементы, она выступает в качестве единого, не расчленяемого на части целого. Ценность товара первоначально выступает в натуре, которая принципиально не может быть разделена на части. А вот денежная выручка от реализации ценности товара на рынок может и должна делиться на определенные части, в том числе в соответствии со структурой факторов, потребленных в процессе производства.

Напротив, стоимость продукции (товаров и услуг) структурируется в разрезе затраченных факторов производства и прибавочного продукта (последний выступает в форме прибыли).

Соотношение между элементами, составляющими структуру стоимости продукции, представляется следующей формулой:

$$\begin{aligned} \text{ССП}(Т, У) = & \text{ПСОФ}(А) + \text{ПСОБФ}(СМЗ) + \\ & + \text{СЭВЗпл} + \text{Сар} + \text{СпПр} + \text{ПрР} + \text{СКПК} + \\ & + \text{СкСтрК} + \text{СкВНПП} + \text{ПСТ} + \text{СЭКЭФ}, \end{aligned} \quad (4)$$

где: ССП (Т, У) – структура стоимости продукции (товары, услуги);

ПСОФ (А) – перенесенная стоимость основных фондов (в форме амортизации);

ПСОБФ(СМЗ) – перенесенная стоимость оборотных фондов (стоимость материальных затрат);

СЭВЗпл – стоимость, эквивалентная выплаченной заработной плате;

Сар – стоимость, эквивалентная арендной плате за недвижимость;

СпПр – стоимость потребленных природных ресурсов;

ПрР – стоимость, эквивалентная природной ренте, присваиваемой владельцами потребленных природных ресурсов;

СКПК – стоимость, компенсирующая применение капитала (служащая источником дохода на капитал);

СкСтрК – стоимость, компенсирующая страхование от риска вложенного в производство капитала;

СкВНПП – стоимость, компенсирующая взимание налогов и приравненных к ним платежей (в том числе и социальных);

ПСТ – прибавочная стоимость;

СЭКЭФ – стоимость, эквивалентная комбинационному экономическому эффекту.

При рассмотрении приведенной выше формулы нужно иметь в виду следующее.

Во-первых, расширение, модернизация, техническое переоснащение и т. п. производства осуществляются за счет прибавочного продукта в виде прибавочной стоимости или комбинационного экономического эффекта, а также за счет амортизационного фонда, который в условиях научно-технического прогресса воплощается во все более совершенную технику, в чем выражается не только качественное развитие, но и расширение производства, поскольку новая техника в рамках тех же самых технических затрат,

что и на прежнюю технику, обладает большей производительностью.

Во-вторых арендная плата, затраты природных ресурсов и природная рента, затраты на проценты за ссуду и на ее страхование, затраты на налоги и приравненные к ним платежи соотнесены с элементами стоимости, которые компенсируют эти затраты, а не с прибавочным продуктом, принимающим форму прибыли, несмотря на то, что в практике бухгалтерского и финансового учета соответствующие платежи производятся из состава прибыли. Экономические формы далеко не полностью соответствуют своему экономическому содержанию. В составе прибыли, помимо стоимости прибавочного продукта, содержатся элементы компенсации ряда затрат.

В-третьих, налоговые и приравненные к ним платежи с позиций предприятия в качестве субъектов хозяйствования выступают в качестве затрат. Однако в самом производстве, казалось бы, никаких затрат при этом не происходит. Однако это не совсем так. Процесс производства протекает в условиях (правовых, социально-культурных, экономических, информационных, научно-технических и др.), которые формирует государство. Эти условия для предприятия жизненно необходимы.

Государство несет определенные затраты на обеспечение этих условий. Соответственно налоги и приравненные к ним платежи компенсируют затраты государства, которые в конечном итоге необходимы для осуществления процесса производства. Нужно также заметить, что налоги с работников также включены в состав элемента СкВНПП рассматриваемой формулы.

В-четвертых, арендная плата компенсирует собственникам недвижимости их затраты и, кроме того, содержит сверх них определенный доход, присваиваемый ее владельцами, в связи с чем в формуле не разбивается на две части применение такого фактора производства, как недвижимость, на компенсацию издержек и на доход.

В-пятых, в отличие от арендной платы, потребление и капитала, и природных ресурсов разбито в формуле на две части, а именно:

– применительно к капиталу – на затраты по страхованию его вложения и на процент за пользование им;

– в части потребленных природных ресурсов – на компенсацию их затрат и природную ренту.

В-шестых, прибавочная стоимость в структуре стоимости продукции возникает в том случае, если работодатель согласно условиям найма оплачивает не труд, а стоимость рабочей силы. В таком случае прибавочная стоимость выступает как разница между стоимостью, созданной⁴ работниками, и стоимостью (ценой) их рабочей силы, как товара. Если же наниматель оплачивает труд работника, а не его рабочую силу, то прибавочной стоимости не возникает, а величина прибавочного продукта ограничивается величиной комбинационного экономического эффекта⁵.

⁴ Трактовка соискателем процесса создания стоимости продукции в существенной мере отличается от того, как объясняет это создание К. Маркс. Согласно ему вся новая стоимость, в том числе и прибавочная стоимость, создается только живым трудом. Соискатель разделяет ту точку зрения, что новая стоимость, прибавочный продукт в том числе, создается в результате производительного взаимодействия всех факторов производства, в том числе и труда, но не им одним. Эта позиция аргументированно доказана в работах ряда экономистов, например Алиева А. Т., Брагина Н.И., Данилова А.И., Ларионова И. К.

⁵ К. Маркс вообще прогнозировал комбинационный (синергетический) экономический эффект. В итоге весь прибавочный продукт у него оказался сведенным к прибавочной стоимости.

Заметим, что согласно авторской трактовке прибавочной стоимости ее величина существенно меньше, чем при ее трактовке К. Марксом в «Капитале». Но зато в нашей трактовке прибавочной стоимости нагрузка на нее быть источником выплаты природной ренты, арендной платы, налогов и так далее существенно меньше.

В-седьмых, в составе прибавочного продукта, наряду с прибавочной стоимостью, присутствует комбинированный (синергетический) экономический эффект. Этому эффекту посвящена фундаментальная работа Данилова А. И. Автор считает возможным не останавливаться на раскрытии сущности, природы, условий возникновения комбинационного (синергетического) эффекта.

Если всю стоимость созданной продукции принять за 100 %, то каждая составная часть в соответствии с вышеизложенной долей измеряется определенным процентом. Когда продукция реализуется на рынке, выручка от реализации может быть распределена между соответствующими владельцами по этим процентным долям. Объем выручки о реализации зависит от цены продукции, а она определяется на основе признания ее ценности рынком. Цена, как известно, может быть больше или меньше стоимости, соответственно и процентная доля каждого субъекта хозяйствования будет в своем денежном наполнении представлена большей или меньшей суммой денег. Это в полной мере относится и к заработной плате.

На основе вышеизложенного можно сделать следующий вывод: работник в форме заработной платы может получать денежное вознаграждение в одном варианте на уровне эквивалента стоимости рабочей силы, превращаемой при этом в товар, а в другом варианте – на уровне эквивалента созданной им в процессе труда стоимости.

При этих обоих вариантах: из денежного вознаграждения работника (из его заработной платы) вычитаются налоги; цена как рабочей силы, так и труда (эти разные виды

цены выступают в одной экономической форме, как заработная плата) в зависимости от соотношения спроса и предложения на рабочую силу или труд в разрезе тех или иных специальностей и уровней квалификации могут отклоняться как вверх, так и вниз от соответствующей стоимости (рабочей силы и труда).

Выбор из этих двух вариантов зависит от характера найма рабочей силы. Первому варианту соответствует такой характер ее найма, при котором происходит купля-продажа рабочей силы, превращаемой в товар. Второму варианту соответствует такой характер найма работника, когда продается и покупается его труд.

Во всякой социально ориентированной рыночной экономике, не говоря уже о плановой социалистической экономике, работники получают вознаграждение за свой труд не только в форме заработной платы, но и в форме выплат и льгот из общественных фондов потребления, величина которых на одного работника определяются в первую очередь его потребностью в социальной помощи со стороны государства или фирмы, где он трудится, а во вторую очередь – его трудовым потенциалом, который является по существу одним из видов капитала, даже первым в их ряду (за ним следуют природно-ресурсный, интеллектуальный, материально-технический, организационно-управленческий и денежный капитал). Выплаты и льготы из общественных фондов потребления являются аналогом доходов на другие виды капиталов (процентов на денежный капитал, ренты и т. д.), однако аналогом весьма специфичным, точно так же, как и трудовой потенциал является капиталом весьма особенным.

На рис. 4 приставлен механизм действия экономического закона распределения жизненных благ по труду. Этот механизм, с определенными особенностями, действует как в социально ориентированной рыночной, иначе говоря смешанной, экономике, так и в планово-распределительной экономике.

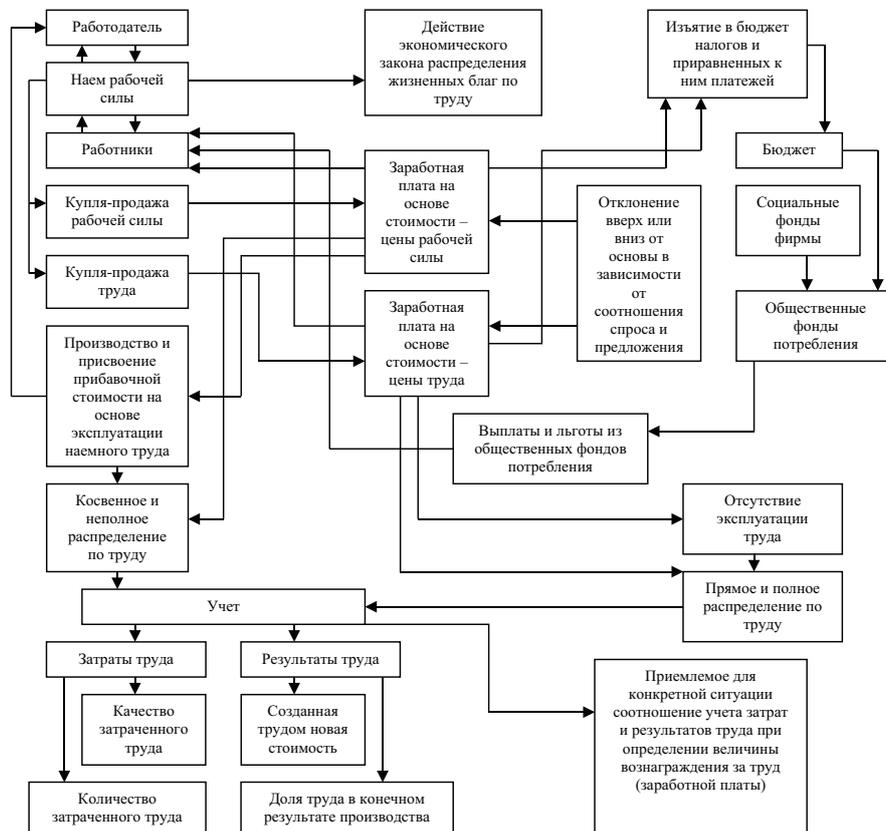


Рис. 4. Механизм действия экономического закона распределения жизненных благ по труду

Автором предлагается следующая формулировка экономического закона распределения жизненных благ по труду: в условиях найма рабочей силы преобладающая часть жизненных благ, поступающих в распоряжение работников, должна распределяться между ними в прямом или косвенном соответствии с затратами и результатами их труда; степень этого соответствия зависит от определенных обстоятельств и регулируется рядом экономических условий, которые характеризуют различные модификации варианты действия экономического закона распределения по труду.

Модификация 1. При найме работников в виде купли-продажи их рабочей силы, превращаемой в товар, распределение жизненных благ по труду носит косвенный и неполный характер, когда затраты и результаты труда косвенно и не полностью учтены в величине стоимости рабочей силы.

Модификация 2. В условиях такого найма работников, при котором продается и покупается не их рабочая сила, а труд, распределение жизненных благ по труду носит прямой характер в соответствии с его затратами и результатами.

Модификация 3. Соотношение спроса и предложения на рынке рабочей силы или труда отклоняет величину жизненных благ, получаемых работником в форме заработной платы, от объективной основы этой величины, в одном случае – стоимости рабочей силы, в другом случае – труда.

Модификация 4. Существуют объективные максимальные и минимальные границы распределения жизненных благ по труду. Минимальная граница определяет стоимость воспроизводства рабочей силы в соответствии с ее прожиточным минимумом. Максимальная граница лежит в пределах той предельно допустимой величины фонда оплаты труда предприятия, которую оно может себе позволить без того, чтобы существенно подорвать свою конкурентоспособность на рынке.

Модификация 5. Распределение жизненных благ по труду осуществляется в одной части в соответствии с его затратами, с учетом качества и количества труда, а в другой части – пропорционально его результатам. Соотношение этих двух частей определяется работодателями с учетом реакции работников в зависимости от конкретных обстоятельств и алгоритма экономического поведения работодателя, но так, чтобы не выйти за рамки объективных минимальных и максимальных границ распределения по труду.

Модификация 6. Основной экономической формой, определяющей распределение жизненных благ по труду, является заработная плата, экономическая сущность которой меняется в зависимости от характера найма работника; в одном случае она является ценой рабочей силы, выражая ее стоимость, а в другом – ценой труда, соответственно выражает ее стоимость.

Модификация 7. Величина заработной платы, установленной на основе стоимости рабочей силы, должна превышать величину этой стоимости на величину налогов с работника, которые уплачивает работник со своей зарплатой; напротив, величина зарплаты, установленной на основе стоимости труда, не должна уменьшаться на выплачиваемые налоги, и в случае ее пребывания на грани прожиточного минимума работника необходимо освободить от налогов.

Модификация 8. Работодателю необходимо перечислять соответствующие социальные отчисления на фонд оплаты труда предприятия, которые служат источником фондов общественного потребления работников.

Модификация 9. Общественные фонды потребления в социально ориентированной рыночной экономике и тем

более в социалистической плановой экономике создаются на общегосударственном, региональном уровнях, а также на уровне отдельной фирмы. Выплаты и льготы из общественных фондов потребления являются аналогом дохода на трудовой потенциал (человеческий капитал) работника, аналогично проценту на денежный капитал или ренте.

Модификация 10. Выплаты и льготы из общественных фондов потребления распределяются в основном по потребностям, но с учетом заслуг работника на поприще труда и его профессионального и социального статуса.

Вознаграждение работника по его труду не ограничивается распределением жизненных благ, поступающих в его распоряжение в соответствии с затратами и результатами труда. Кроме того, работник может вознаграждаться за свой труд самим характером этого труда, но в том случае, если в процессе труда работник имеет возможность проявить свой профессиональный творчески-созидательный потенциал, тем более индивидуально неповторимый. При превращении труда в первую жизненную потребность человека такое вознаграждение самим процессом труда выступает в качестве его главного вознаграждения, оно явно превалирует над распределением жизненных благ по труду.

Чтобы труд стал первой жизненной потребностью человека, вовсе не нужно ждать осуществления утопии, называемой коммунизмом. Труд, в качестве первой жизненной потребности, очень давно имеет место в отношении тех людей, которые сочетают в себе следующие качества:

- достаточно выраженный творчески-созидательный потенциал;
- высокий уровень профессионализма;
- увлеченность самим процессом труда;
- достаточно высокий уровень материального благосостояния, чтобы не менять любимую, но менее оплачиваемую работу на ту, которая оплачивается более высоко, но не приносит радости, или сравнительно аскетическое отношение к личному потреблению до такой степени, что работник готов мириться с низким уровнем потребления, но продолжать работать в увлекательной его области.

Все вышеизложенные моменты усиливаются на порядок, если творчески-созидательный потенциал человека носит индивидуально-неповторимый характер.

В противоположность творчески-созидательному характеру труда, превращаемого в первую жизненную потребность работника, существует множество таких видов труда, которые не могут быть способом выражения творчески-созидательного потенциала человека. По мере прогресса такие виды труда подлежат автоматизации и компьютеризации.

Многим работникам не удается найти такой вид труда, в котором мог бы раскрыться их творчески-созидательный потенциал. Это весьма важная проблема, не только личная, но и общественная, должна решаться на пути формирования эффективной системы профессионального ориентирования членов общества, прежде всего детей и молодежи.

У многих работников их творчески-созидательный потенциал не разбужен, он не находит проявления на протяжении всей их жизни. Данная, исключительно важная проблема, имеющая два аспекта – личный и общественный, решается по мере развития духовно-культурной сферы и самосовершенствования человека.

В современном обществе, в том числе и странах Запада, весьма значительная часть его членов (определение ее величины требует специальных социологических исследований) лишена возможности (по объективным и субъектив-

ным причинам) проявить свой творчески-созидательный потенциал, что свидетельствует о недостаточном развитии как общества в целом, так и очень многих его членов.

При незадействовании в труде творчески-созидательно-го потенциала человека он в качестве работника совсем не вознаграждается характером труда.

Во многих случаях работа, выполняемая работником, частично в большей или меньшей степени носит творчески-созидательный характер, а в другой своей части она является обычной рутинной или даже тяжелым бременем. В таком случае работник, в той или иной степени, вознаграждается самим характером труда.

Помимо распределения жизненных благ по труду и вознаграждения самим процессом труда работник может вознаграждаться за свой труд определенным профессиональным статусом. Данный вид вознаграждения носит моральный характер, но может также сопровождаться, тем самым укрепляться определенными материальными льготами, например, предоставлением бесплатного улучшенного жилья, дорогостоящего лечения, возможности пользоваться без оплаты или на льготных условиях домами отдыха, санаториями, услугами учреждений культуры, проездом на общественном транспорте и т. п. В современном обществе существует множество видов труда, которые не дают работникам сколь-нибудь значимого общественного статуса. Это является следствием недостаточного развития современно-

го общества, причем не только в России, но и в странах Запада. Этот вид вознаграждения может сопровождаться присвоением работнику определенных квалификационных или почетных званий, но может находить выражение и в весьма значимом признании обществом личности работника и его профессиональных заслуг.

Тот факт, что вознаграждение работника за его труд не ограничивается распределением жизненных благ по труду, дает все основания сформулировать экономический закон вознаграждения по труду (термин автора). Этот закон формулируется автором впервые. В условиях наемного труда объективной необходимостью является его вознаграждение в зависимости от его затрат и результатов, что осуществляется в трех основных формах, одна из которых носит обязательный характер – это распределение жизненных благ по труду, а две другие формы – вознаграждение творчески-созидательным процессом труда и социально-профессиональным статусом работника, возникают лишь в определенных условиях, связанных с уровнем развития общества и человеческой личности; по мере такого развития две последние формы начинают превалировать над первой формой, а она, в свою очередь, превращается в придаток, дополнение к первым двум формам.

Структура экономического закона вознаграждения труда представлена в табл.

Таблица

Структура экономического закона вознаграждения труда

1.	Экономический закон вознаграждения по труду
2.	Основные формы действия экономического закона распределения по труду
3.	1-я форма – экономический закон распределения жизненных благ по труду
4.	Комплекс модификаций экономического закона распределения жизненных благ по труду, в своем единстве раскрывающих характер его действия – в их краткой формулировке. Модификация 1 – при купле-продаже рабочей силы распределение по труду носит косвенный и неполный характер. Модификация 2 – при купле-продаже труда распределение по труду носит прямой и полный характер. Модификация 3 – соотношение спроса и предложения отклоняет как цену рабочей силы от ее стоимости, так и цену труда от его стоимости. Модификация 4 – существуют объективные минимальная граница распределения по труду (на грани прожиточного минимума) и максимальная граница (в пределах конкурентоспособности предприятия на рынке). Модификация 5 – распределение по труду в одной части осуществляется по затратам труда, в другой части – по его результатам; причем соотношение частей определяется алгоритмом поведения работодателя и реакцией на него работников, но в рамках минимальных и максимальных границ распределения по труду. Модификация 6 – основной экономической формой распределения по труду является заработная плата, которая выступает денежной оценкой стоимости рабочей силы в случае ее купли-продажи или денежной оценкой стоимости труда, если продается и покупается он, а не рабочая сила. Модификация 7 – величина заработной платы на основе стоимости рабочей силы должна превышать ее величину на величину налогов с работника, а величина зарплаты на основе стоимости труда не должна содержать такого превышения. Модификация 8 – работодателю необходимо производить обязательные социальные отчисления на формирование фондов общественного потребления работников. Модификация 9 – выплаты и льготы из общественных фондов потребления, распределяемые между работниками, являются аналогом процента, дивидендов, ренты, представляют собой доход на человеческий капитал. Модификация 10 – выплаты и льготы из общественных фондов потребления распределяются преимущественно по потребностям, но с учетом трудовых заслуг работника.
5.	2-я форма – вознаграждение труда его творчески-социальным характером вплоть до превращения его в первую жизненную потребность человека.
6.	3-я форма – вознаграждение труда социально-профессиональным статусом работника.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Политическая экономия : учебник / под ред. Г. Я. Кузнецова, В. Г. Лопаткина, З. Н. Беляевой. М.: Мысль, 1985. 203 с.
2. Политическая экономия / авт. кол. под ред. В. А. Медведева. М.: Политиздат, 1988. 87 с.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Государственное изд-во политической литературы, 1955. Т. 23.
4. Данилов А. И. Комбинационный экономический эффект М.: Маркетинг, 2002. 250 с.

5. Кумейко Е. А., Ващенко А. Н. Вознаграждение труда в современной российской экономике и пути его совершенствования: монография. М.: Дашков и К, 2003.
6. Ващенко А. Н. Труд: мотивация и вознаграждение : монография. М.: Маркетинг, 2004. 208 с.
7. Ващенко А. Н., Кумейко Е. А. Зароботная плата в системе современного воспроизводственного процесса : монография. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. 96 с.
8. Ващенко А. Н. Мотивация и вознаграждение труда в современном воспроизводственном процессе : монография. М.: Маркетинг, 2005. 316 с.
9. Ващенко А. Н. Проблемы совершенствования вознаграждения по труду // Предпринимательство. 2005. № 2. С. 54–62
10. Ващенко А. Н. Вознаграждение по труду – проблемы совершенствования // Социальная политика и социология. 2005. № 2.
11. Ващенко А. Н. Стимулирование труда в современном воспроизводственном процессе – пути и методы совершенствования // Ученые записки. М.: Изд-во МГСУ. 2005. № 4.
12. Ващенко А. Н. Зароботная плата и экономические интересы по ее поводу // Предпринимательство. 2005. № 6.
13. Ващенко А. Н. Процессы индивидуальной, коллективной и совокупной трудовой активности рабочей силы // Предпринимательство. 2005. № 6.
14. Экономическая теория (Политическая экономия) : учебник: в 2 ч. / под ред. И. К. Ларионова, Н. Н. Пилипенко, В. Н. Щербакова; авт. кол. И. К. Ларионов, А. Н. Ващенко и др. М.: Дашков и К°, 2005.
15. Ващенко А. Н., Лесняк Е. Н. Экономическая мотивация – воспроизводственный аспект : науч. пособие. Волгоград: Изд-во НОУ ВИБ, 2005. 56 с.
16. Ващенко А. Н., Лесняк Е. Н. Экономическая мотивация – проблемы совершенствования воспроизводственного процесса: науч. пособие. Волгоград: Изд-во НОУ ВИБ, 2005.
17. Ващенко А. Н. Коммуникативные технологии и мотивация экономической деятельности человека и его вознаграждение по труду в современном воспроизводственном процессе // Тезисы докладов Международной научно-практической конференции «Коммуникативные технологии в образовании, бизнесе, политике и праве» (19–21 мая 2005 года, Волгоград) / отв. ред. М. Р. Желтухина; ред. кол.: Ю. А. Сорокин, А. Н. Ващенко и др.; НОУ ВИБ; ИЯ РАН. Волгоград: ПринТерра-Дизайн, 2005. С. 55–60.
18. Ващенко А. Н. Роль государства в мотивации общественного труда молодежи // Молодежь и формирование гражданского общества в России : сборник материалов Первой общероссийской научно-практической конференции (6–7 октября 2005 г., Волгоград). Волгоград: Панорама, 2005. С. 388–396.

REFERENCES

1. Political economy: textbook / edited by G. Ya. Kuznetsov, V. G. Lopatkin, Z. N. Belyaeva. M.: Mysl, 1985. 203 p.
2. Political economy: textbook for higher school / team of authors headed by V. A. Medvedev. M.: Politizdat, 1988. 87 p.
3. Marx K., Engels F. Works. 2d edition. M.: The state publishing house of political literature, 1955. V. 23.
4. Danilov A. I. Combined economic effect. M.: Marketing, 2002, 250 p.
5. Kumeiko E. A., Vashchenko A. N. Labor remuneration in the modern Russian economics and the ways of its improvement: monograph. M.: Publishing-trading corporation 'Dashkov & Co', 2003.
6. Vashchenko A. N. Labor: incentives and remuneration: monograph. M.: Information-introduction center 'Marketing', 2004. 208 p.
7. Vashchenko A. N., Kumeiko E. A. Salary in the system of the modern reproduction process: monograph. M.: Publishing-trading corporation 'Dashkov & Co', 2004. 96 p.
8. Vashchenko A. N. Incentives and remuneration of labor in the modern reproduction process: monograph. M.: Information-introduction center 'Marketing', 2005. 316 p.
9. Vashchenko A. N. Issues of improvement of the remuneration for labor // Entrepreneurship. 2005. # 2. P. 54–62
10. Vashchenko A. N. Remuneration for labor – issues of improvement // Social policy and sociology. 2005. # 2.
11. Vashchenko A. N. Labor incentives in the modern reproduction process – ways and methods of improvement // Scientific notes, M.: Publishing house of MGSU. 2005. # 4.
12. Vashchenko A. N. Salary and the economic interests regarding it // Entrepreneurship. # 6. 2005. P.
13. Vashchenko A. N. Processes of individual, team and joint labor activities of the working power // Entrepreneurship. # 6. 2005. P.
14. Economic theory (Political economy): textbook. In 2 parts / edited by I. K. Larionov, N. N. Pilipenko, V. N. Shcherbakov; team of authors: I. K. Larionov, A. N. Vashchenko et al. M.: ITK 'Dashkov & Co'. 2005.
15. Vashchenko A. N., Lesnyak E. N. Economic incentive: the reproduction aspect : scientific reference book. Volgograd: Publishing house of NOU VIB. 2005. 56 p.
16. Vashchenko A. N., Lesnyak E. N. Economic incentive: issues of improvement of the reproduction process: scientific reference book. Volgograd: Publishing house of NOU VIB, 2005.
17. Vashchenko A. N. Communicative technologies and incentive of the human being economic activity and the remuneration for labor in the modern reproduction process // Theses of the reports of the International scientific-practical conference 'Communicative technologies in education, business, politics and law' (May 19–21, 2005, Volgograd) / editor-in-chief M.R. Zheltukhina; editorial team: Yu. A. Sorokin, A. N. Vashchenko et al.; NOU VIB; IYa RAN. Volgograd: PrinTerra-Design, 2005. P. 55–60.
18. Vashchenko A. N. The role of the state in the stimulation of the youth public activity // The youth and formation of the civil society in Russia: collection of materials of the First all-Russia scientific-practical conference (October 6–7, 2005, Volgograd). Volgograd: Panorama, 2005. P. 388–396.