

**УДК 33****Распределение доходов: концепции и взгляды экономистов****Тучина Юлия Викторовна**

Соискатель,

Всероссийский научно-исследовательский институт труда,  
105064, Российская Федерация, Москва, ул. Земляной Вал, 34;

e-mail: tuchina-ulia@mail.ru

**Аннотация**

В статье рассматривается проблема распределения доходов, которая исторически являлась одним из важнейших объектов экономической науки. Значительное внимание уделяется вопросу об основе определения заработной платы, от чего зависит заработная плата работника. Рассматривается заработная плата как стоимость труда, а труд в качестве товара. При изучении в статье теорий распределения дохода можно сделать вывод, что размер заработной платы сотрудника определяется в процессе договоренности с работодателем. При этом рассматривается доход работника и как часть совокупного дохода или стоимости продукции, как стоимость рабочего времени или труда сотрудника, а также в качестве минимальной стоимости воспроизведения рабочей силы. Тем не менее, в каждом из подходов решающая роль отведена работодателю. Итогом столь несбалансированного распределения является неравенство в обществе между богатыми и бедными слоями населения, что, как известно, приводит к торможению развития экономических отношений и способствует появлению кризисных ситуаций. Единственным выходом становится обоснование необходимости политики перераспределения доходов, активная роль в которой отводится государству. Происходит столкновение различных точек зрения по этому вопросу, и всегда наблюдаются существенные расхождения во взглядах. Можно предположить, что люди никогда не смогут достичь той степени равенства, которая бы их удовлетворяла. Цель экономической науки заключается в появлении и обсуждении различных точек зрения, а также в осуществлении их синтеза и выработке практических рекомендаций для реализации государственной экономической политики.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Тучина Ю.В. Распределение доходов: концепции и взгляды экономистов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 11А. С. 129-136.

**Ключевые слова**

Распределение доходов, заработная плата, труд работника, ценность, теория стоимости.

## Введение

Экономическое взаимодействие между субъектами складывается в ходе ряда процессов, среди которых можно выделить три ключевых: производство, распределение и потребление. Многие экономисты рассматривали производство и потребление как основу экономических отношений, но распределению было уделено гораздо меньше внимания. Связано это с тем, что часто многие экономические теории подразумевают, что данный механизм «встроен» в работу рынка и не требует вмешательства или регулировки [Чепурин, Киселева, 2000, 16-17]. Однако нельзя однозначно утверждать, что распределение – это отлаженный и справедливый процесс. Как и в случае с другими рыночными механизмами, его работа в реальных условиях отличается от теоретических постулатов.

## Основная часть

В первую очередь, можно отметить, что с исторической точки зрения именно распределение играет ключевую роль в цикличности экономического развития. В условиях стабильности с течением времени так или иначе часть дохода естественным путем перераспределяется в пользу небольшого количества людей, занимающих наиболее привилегированное и выгодное положение в обществе. Неудивительно, что сущность данного процесса и его регулирование стали предметом обсуждения многих экономических теорий [Новикова, 2003, 61-62].

Можно условно разделить все имеющиеся теории распределения на две группы: те, где доход каждого из участников производственного процесса определяется в зависимости от доли вложенных им ресурсов и те, в которых значение имеет сам труд и его стоимость без привязки к результату деятельности [Платонов, 2001, 96-97].

По изложенному в трудах А. Смита следовало, что распределение дохода должно происходить соразмерно вкладу каждого участника в процесс производства, что отражается на стоимости товара. Таким образом, все сводится к составным элементам цены, которая, в свою очередь, формируется за счет спроса и предложения на рынке [Смит, 2007, 11].

Однако при этом, Смит не отрицал, что хотя распределительный процесс и основывается на стоимости изготавливаемой продукции, но количественное определение доли работника, а, следовательно, его заработной платы происходит посредством договоренности между нанимателем и исполнителем. Таким образом, рабочие хотят получать, возможно, больше, а хозяева хотят давать, возможно, меньше. Следовательно, первые пытаются сговориться для того, чтобы поднять заработную плату, последние же – чтобы ее понизить [там же, 46].

Давид Д. Рикардо не питал иллюзий о том, что распределение – это саморегулирующийся процесс. Он прекрасно осознавал необходимость принудительного регулирования данной сферы со стороны государства. Д. Рикардо считал, что заработная плата и прибыль – части единого целого, а именно, совокупного дохода, получаемого посредством реализации продукции. Таким образом, размер оплаты труда работника и капиталиста объяснялся с точки зрения части стоимости товара. Д. Рикардо отмечал, что увеличение одного из составляющих приведет к уменьшению другого: «Повышение стоимости труда невозможно без соответствующего падения прибыли. Если хлеб подлежит разделу между фермером и рабочим, то чем больше доля последнего, тем меньше останется первому. Точно также если сукно или хлопчатобумажные ткани делятся между рабочими и хозяевами, то, чем большая доля дается первым, тем меньшая остается последним [Рикардо, 2007, 31-34].

Основываясь на данных теориях, можно предположить, что увеличение заработной платы сотрудника может быть произведено либо при росте совокупного дохода, либо за счет снижения доли прибыли в этом доходе. При этом не столь важно, за счет каких показателей происходит рост общественного дохода – рост цен, производительности труда или объемов производства – любой из этих факторов может привести к повышению оплаты труда работника, если соблюдаются пропорции между прибылью предпринимателя и доходом наемного сотрудника [Булатов, 2003, 896].

Несмотря на то, что производительность труда, по сути, не является прямой причиной для увеличения заработной платы сотрудника, но предпринимателям выгодно повышение этого показателя в рамках собственного производства, так это позволяет обеспечить рост совокупного дохода. В настоящее время многие работодатели предлагают соответствующую шкалу зависимости оплаты труда работника от его производительности с целью поощрения. Согласно примеру о том, что продавец, заключивший за месяц 5 сделок с чистой прибылью по 10 000 руб., получает 10% с прибыли каждой сделки. То есть, общий доход в этом случае будет равен 50 000 руб., из которых сотрудник получит 5 000 руб., а работодатель 45 000 руб. Однако если будет заключено 10 аналогичных сделок, то по прогрессивной шкале доля продавца составит 15% или 15 000 руб. При этом общая доля работодателя составит 85 000 руб. Такой подход позволяет сотруднику влиять на свою заработную плату напрямую через повышение производительности. При этом, несмотря на небольшое изменение долей работника и работодателя, с возрастанием общего совокупного дохода возрастает доход их обоих [Мысляева, 2017, 77-76].

Таким образом, изменение процентного соотношения в распределении доходов можно проводить относительно «безболезненно» по мере возрастания совокупного дохода. Тем не менее, справедливость имеющихся соотношений и их корректировка остаются вопросом к обсуждению.

Что касается рассуждений Карла Маркса, то он считал, что первостепенным звеном в производстве и основой распределения является не товар, а сам труд, то есть товар имеет стоимость потому, что он представляет собой кристаллизацию общественного труда, а величина его стоимости или его относительная стоимость зависит от того, содержится в нем большее или меньшее количество общественной субстанции, то есть она зависит от относительного количества труда, необходимого для производства товара.

Таким образом, относительные стоимости товаров определяются соответственными количествами, или суммами, труда, которые вложены, воплощены, фиксированы в этих товарах. Соответствующие количества товаров, для производства которых требуется одинаковое рабочее время, равны [Маркс, 2016, 106].

Однако данное утверждение является чрезвычайно абстрактным и не позволяет на практике определить степень участия того или иного работника, а также самого капиталиста в производстве товара. Также использование времени в качестве универсального эквивалента измерения труда само по себе обесценивает продукцию с коротким циклом производства, хотя ее рыночная стоимость может быть весьма высока.

Рассмотрим в качестве примера работу современного производственного предприятия. В процессе производства и реализации продукции задействованы самые разные работники. Например, оператор у конвейера; логист, доставляющий детали; бригадир, руководящий операторами; начальник цеха, управляющий бригадами работников; продавец, осуществляющий саму продажу; маркетолог, обеспечивающий продвижение продукции на

рынок; бухгалтер, начисляющий всем работникам зарплату; сам руководитель предприятия и многие другие.

Если придерживаться теории К. Маркса, то труд каждого из участников данного процесса составляет определенную долю в стоимости продукции и измеряется временем, затраченным на работу. Однако если в один месяц будет произведено одно количество товаров, а в другой, например, в два раза больше, то заработная плата ни одного из участников процесса не изменится, так же как не изменится и время производства. При этом предприятие получит доход, превышающий в два раза показатель предыдущего месяца, хотя стоимость продукции также останется неизменной [Маркс, 1964, 148].

Таким образом, используя время в качестве универсального измерителя труда, у нас нет возможности для корректировки дохода работников в зависимости от совокупной прибыли предприятия. Справедлива и обратная ситуация: если работники за отведенный им период времени выполнили меньший объем работ, то они все равно получают ту же самую заработную плату.

Аналогичным примером может послужить ассортимент продукции. Производство товаров из разного по стоимости сырья или с применением более совершенной технологии позволяет продавать произведенную продукцию по совершенно разным ценам. Ярким примером являются рынки смартфонов, одежды и автомобилей, где есть продукция премиум класса, отличающаяся по стоимости от аналогов в несколько раз. При этом функциональность и качество данных товаров может или иметь особые преимущества или ничем не отличаться от более дешевой продукции. Разницу в цене, чаще всего, позволяет обеспечить реклама. Этот процесс требует дополнительных трудозатрат и, соответственно, увеличивает стоимость продукции. Но полученные таким образом доходы могут быть крайне высоки и увеличиваться непропорционально вложенному труду.

Судя по всему, заработная плата и стоимость продукции не так уж сильно зависят друг от друга, за исключением случаев, когда устанавливается прямая зависимость между прибылью и оплатой труда работников (например, у продавцов и риелторов). Это может быть связано с тем, что в производственном процессе труд – первостепенен, а доход от произведенной продукции появляется значительно позже. Следовательно, стоимость труда определяется заранее, основываясь лишь на предполагаемом будущем доходе от него.

К. Маркс объяснял это тем, что хоть труд и является первостепенным, его стоимость определяется на основе договоренности между работником и работодателем. Отсюда следует, что величина заработной платы определяется сначала как результат свободного соглашения между свободным рабочим и свободным капиталистом, а впоследствии же оказывается, что рабочий вынужден согласиться на определение заработной платы капиталистом, последний же вынужден держать заработную плату на возможно более низком уровне. Место свободы договаривающейся стороны заняло принуждение. Таким же образом обстоит дело с торговлей и со всеми прочими экономическими отношениями [там же, 148-149].

К. Маркс считал, что в основе определения заработной платы лежит, в первую очередь, противостояние работников и капиталистов. Соответственно, в зависимости от того, какой из классов обладает большей возможностью давления, тот и получает преимущество.

При этом К. Маркс сравнивал процесс найма работника с покупкой рабочей силы как товара. Заработная плата в этом случае является минимально необходимой суммой для воспроизводства ресурсов работника. Следовательно, обмен между капиталом и трудом воспринимается первоначально совершенно так же, как купля и продажа, всякого другого товара, покупатель

дает известную сумму денег, продавец – предмет, отличный от денег, далее на товарном рынке владельцу денег противостоит непосредственно не труд, а рабочий. Таким образом, то, что продает последний, есть его рабочая сила. Когда его труд действительно начинается, он перестает принадлежать ему и, следовательно, не может быть им продан [там же, 156].

Рассматривая заработную плату как стоимость труда, а труд в качестве товара, можно сказать, что при найме сотрудника на работу, действительно, происходит своего рода продажа труда. Однако сложно согласиться с тем, что после этого труд перестает принадлежать работнику, и процесс купли-продажи завершен. Трудовые отношения по своей сути напоминают отношения аренды, а заработная плата – рента. После первоначальной продажи арендатор-наниматель использует труд арендодателя-работника для собственных нужд, выплачивая оговоренную заранее стоимость. С течением времени, естественно, происходит изменение квалификации работника, а, следовательно, стоимость его труда. Как и при аренде земли, арендодатель-работник в этом случае имеет право потребовать повышение ренты-зарплаты. Если наниматель с этим не согласен, то работник либо может продолжить сдавать «свой труд в аренду» по той же стоимости, либо продать свой труд новому «арендатору» уже по другой цене.

Рассмотрение труда как товара позволяет нам обратиться к теориям стоимости. Сущность трудовой теории стоимости заключается в том, что действительная стоимость всякого предмета для человека, который приобрел его и который хочет продать его или обменять на какой-либо другой предмет, состоит в труде и усилиях, от которых он может избавить себя и которые он может возложить на других людей [Смит, 2007, 201]. Таким образом, эту теорию можно трактовать как замену личного труда наемным. То есть, стоимость наемного труда приравнивается к стоимости аналогичного личного труда нанимателя. Это позволяет говорить о том, что при определении уровня заработной платы работодатель руководствуется оценкой собственных усилий на выполнение работы, предлагаемой сотруднику. Иными словами, определяет, сколько бы это стоило, если бы он все сделал сам. При этом оценивается не только время на осуществление самих работ, но квалификация работника, а точнее время, затраченное им на усвоение необходимых знаний, позволяющих качественно выполнять поставленные задачи.

С точки зрения нетрудовой теории ценность товара трактуется иначе. Подробно об этом писал Карл Менгер, объясняя, что ценность — это суждение, которое хозяйствующие люди имеют о значении находящихся в их распоряжении благ для поддержания их жизни и их благосостояния, и потому вне их сознания не существует. Поэтому также, безусловно, ошибочно называть благо, имеющее ценность для хозяйствующих субъектов, «ценностью», или же говорить о «ценностях», как о самостоятельных реальных предметах, как это делают экономисты, благодаря чему ценность объективируется. Объективно существуют ведь всегда лишь вещи, точнее говоря, количества их, а ценность их есть нечто существенно от них отличное, именно суждение, которое хозяйствующие индивиды себе составляют о значении, какое имеет наличность в их распоряжении количества благ для поддержания их жизни и благосостояния [Менгер, 2005, 193].

Такая трактовка, вероятней всего, ближе к истинному определению стоимости товара. Ценность – субъективное понятие и может отличаться в зависимости от потребностей и предпочтений у разных людей. Например, для жителей пустыни вода имеет большую ценность, чем для людей, живущих у реки. Это справедливо и для ценности труда. Сотрудник, имеющий научную степень по экономике и разбирающийся в бухгалтерии, вряд ли будет высоко цениться

на должности оператора колл-центра. Однако, даже претендуя на позицию экономиста или бухгалтера, он может столкнуться с совершенно разной предлагаемой заработной платой. Причем это может не зависеть от необходимого объема выполняемых работ, что говорит о разной субъективной оценке руководством той или иной должности и ее роли в компании.

Также, с этой точки зрения, для труда может быть характерен закон убывающей полезности. То есть, чем дольше сотрудник работает в компании, тем меньше ценится его труд. Со временем работодатель привыкает к тому, что работник выполняет определенный круг обязанностей и начинает принимать это как должное. Именно поэтому сотруднику, работающему на одной позиции много лет, сложнее доказать руководителю необходимость повышения его заработной платы, чем новому работнику. При этом тот же опытный сотрудник при переходе на другую должность или работу сможет продать свой труд гораздо дороже [там же, 194].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что теории, объясняющие процесс распределения дохода, хотя и отличаются по своим подходам, но все же согласны в одном – размер заработной платы сотрудника определяется в процессе договоренности с работодателем. При этом можно рассматривать доход работника и как часть совокупного дохода или стоимости продукции, как стоимость рабочего времени или труда сотрудника, а также в качестве минимальной стоимости воспроизведения рабочей силы. Тем не менее, в каждом из подходов решающая роль отведена работодателю.

Работник может повлиять на уровень своего дохода или путем увеличения доли своего участия в производстве, приняв на себя дополнительные функции, или повысив свою ценность в глазах работодателя, ориентируясь на его субъективное видение.

Работодатель же в отношении распределения имеет преимущество, так как, по сути, обеспечивает спрос на рынке труда. Кроме того, отсутствие законодательных ограничений или пропорций, согласно которым, наймодатель обязан проводить расчеты с работником, по сути, «развязывают им руки» в отношении определения размера вознаграждения сотрудника. При этом существующий и законодательно закрепленный минимальный размер оплаты труда (МРОТ) никак не может служить измерителем реальной стоимости труда работника [там же, 195].

## Заключение

Развитие подобной ситуации приводит со временем к возрастающей дифференциации доходов между работниками и их руководством, что впоследствии грозит образованию серьезного перекоса доходов в сторону малого круга лиц. Итогом столь несбалансированного распределения является неравенство в обществе между богатыми и бедными слоями населения, что, как известно, приводит к торможению развития экономических отношений и способствует появлению кризисных ситуаций.

Для этого урегулирования подобного дисбаланса необходима сильная поддержка работников со стороны профсоюзных организаций и государства. Только в этом случае можно говорить о, действительно, справедливом распределении доходов в обществе.

## Библиография

1. Булатов А.С. Экономика. М.: Экономистъ, 2003. 896 с.
2. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. М.: Госполитиздат, 2016. С. 106.
3. Маркс К. Собрание сочинений. М.: Издательство политической литературы, 1964. Т. 23. Т. 36.

4. Менгер К. Основания политической экономии. М.: Территория будущего, 2005. С. 193-196.
5. Мысляева И.Н. Распределение и неравенство в глобальной рыночной экономике. М., 2017. С. 76-77.
6. Новикова В.О. Возможно ли справедливое распределение доходов? // Экономист. 2003. №4. С. 61-62.
7. Платонов Д.И. История экономических учений. М.: ПРИОР, 2001. С. 96-97.
8. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: Директ-Медиа, 2007. С. 243.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. С. 11-55.
10. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. Курс экономической теории. Киров, 2000. С. 16-17.

## Distribution of income: concepts and views of economists

**Yuliya V. Tuchina**

Applicant,

All-Russian Scientific-Research Institute of Labor,  
105064, 34, Zemlyanoi Val st., Moscow, Russian federation;  
e-mail: tuchina-ulia@mail.ru

### Abstract

The article deals with the problem of income distribution, which historically has been one of the most important objects of economic science. When an idea about the fairness of income distribution arises, the criterion of justice depending on the place and time is always determined by the social status of the person, his position, property and work. Considerable attention is paid to the question of the basis for determining wages, on which the employee's wages depend. Considered wages as the cost of labor, and labor as a commodity. We can conclude that the employee's salary is determined in the process of agreement with the employer. At the same time, the employee's income is considered both as part of the total income or the cost of production, as the cost of working time or employee's work, as well as the minimum cost of reproducing labor. However, in each approach, the decisive role is assigned to the employer. The result of such an unbalanced distribution is inequality in society, which leads to a slowdown in the development of economic relations. The only way out is to justify the need for a policy of redistribution of income, in which the state plays an active role. There is always a clash of different points of view on this issue. Probably, people can never achieve the degree of equality that would satisfy them. The goal of economics is the emergence and discussion of various points of view.

### For citation

Tuchina Yu.V. (2018) *Raspredelenie dokhodov: kontseptsii i vzglyady ekonomistov* [Distribution of income: concepts and views of economists]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (11A), pp. 129-136.

### Keywords

Income distribution, salary, employee labor, value, cost theory.

### References

1. Bulatov A.S. (2003) *Ekonomika* [Economics]. Moscow: Ekonomist Publ.
2. Chepurin M.N., Kiseleva E.A. (2000) *Kurs ekonomicheskoi teorii* [The course of economic theory]. Kirov.
3. Marx K. (2016) *Zarabotnaya plata, tsena i pribyl'* [Wages, price and profit]. Moscow: Gospolitizdat Publ.

4. Marx K. (1964) *Sobranie sochinenii* [Collected Works]. Moscow: Izdatel'stvo politicheskoi literatury Publ. Vols. 23, 36.
5. Menger K. (2005) *Osnovaniya politicheskoi ekonomii* [Foundations of political economy]. Moscow: Territoriya budushchego Publ.
6. Myslyaeva I.N. (2017) *Raspredelenie i neravenstvo v global'noi rynochnoi ekonomike* [Distribution and inequality in the global market economy]. Moscow.
7. Novikova V.O. (2003) *Vozmozhno li spravedlivoe raspredelenie dokhodov?* [Is fair income distribution possible?]. *Ekonomist* [The Economist], 4, pp. 61-62.
8. Platonov D.I. (2001) *Istoriya ekonomicheskikh uchenii* [History of Economic Thought]. Moscow: PRIOR Publ.
9. Ricardo D. (2007) *Nachala politicheskoi ekonomii i nalogovogo oblozheniya* [Beginnings of political economy and taxation]. Moscow: Direkt-Media Publ.
10. Smith A. (2007) *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [Study on the nature and causes of the wealth of nations]. Moscow: Eksmo Publ.