

# ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИЙ

---

УДК 331.1

**Т. Н. Долинина**, кандидат экономических наук,  
доцент, заведующая кафедрой (БГТУ)

## МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ РЕНТЫ

В статье представлена теоретическая модель формирования заработной платы, базирующаяся на синтезе марксистского, неоклассического и институционального подходов к определению ренты. Заработная плата в модели рассматривается как рента фактора производства «человеческий капитал», величина которой зависит как от качества человеческого капитала, так и от условий его реализации. Составляющими заработной платы являются абсолютная, дифференциальная и монополия ренты.

The article presents a theoretical model of wages based on a synthesis of Marxist, neoclassical and institutional approaches to determining rents. Wages in the model considered as rental income factor of production «human capital». Quality of human capital and the conditions for its implementation determine the amount of rent. Wages of the employee includes absolute, differential and monopoly rents.

**Введение.** Оплата труда – уникальный экономический инструмент, правильное использование которого может позволить решить множество экономических, социальных и политических проблем в обществе. И наоборот, недооценка его роли может привести к негативным последствиям, что неоднократно подтверждалось экономическими событиями последних лет. Сегодня очевидно, что в целях обеспечения воспроизводства человеческого капитала и создания на этой основе предпосылок устойчивого роста национальной экономики необходимым является реформирование системы оплаты труда в республике на современной теоретической платформе, определяющей сущность заработной платы и факторы, очерчивающие ее движение.

**Теоретическая модель формирования заработной платы.** Ретроспективный анализ концепций и теорий заработной платы позволил выделить факторы, участвующие в формировании заработной платы как результирующей экономической переменной, и на базе их обобщения и уровневой систематизации сформулировать концепцию, согласно которой заработная плата представляет собой ренту, получаемую наемным работником за использование его человеческого капитала, или ресурса труда.

Предлагаемая в настоящей статье теоретическая модель базируется на синтезе марксистского, неоклассического и институционального подходов к определению ренты. Так, мы опираемся на неоклассическую расширительную

трактовку категории: «рента» – это доход любого фактора производства, который возникает из-за монополии владения ресурсом и ограниченности его предложения. При этом автор придерживается марксистской позиции в отношении структуры рентного дохода, составляющими которого являются абсолютная, дифференциальная и монополия ренты, и считает, что в формировании заработной платы огромную роль играют формальные и неформальные институты.

Как известно, высокий уровень заработной платы наемных работников наблюдается в богатых странах, отличающихся высоким уровнем производительности труда. Отсюда следует и обратное – различия в величине совокупного национального капитала (СНК) определяют различия в производительности труда и доходах наемных работников по странам.

СНК в широком смысле слова представляет собой нелинейную сумму таких факторов производства, как человеческий, природный, физический и институциональный капитал, определяющих экономический потенциал страны. Человеческий капитал – важнейший фактор производства, традиционно обозначаемый в экономической науке термином «труд», отражает устойчивую комбинацию таких качеств человека, как здоровье, способности, образование, квалификация, мотивация, мобильность. Природный капитал, который часто экономисты определяют термином «земля», рассматривается нами как совокупность следующих со-

ставляющих: природные ресурсы, географическое положение, природно-климатические условия. Физический, или произведенный, капитал – это искусственно созданные средства производства, или капитальные активы (здания, сооружения, машины, оборудование, материальные запасы и т. д.), т. е. материализованная часть традиционно выделяемого фактора производства «капитал». Институциональный капитал – совокупность формальных и неформальных общественных институтов (институциональная инфраструктура, технологии производства и управления, включая финансово-кредитные институты и нематериальные активы, а также социальные установки, нормы морали, обычаи, традиции, культуру).

По аналогии с совокупным национальным капиталом в виде комбинации перечисленных факторов производства могут быть охарактеризованы совокупный региональный капитал (СРК) и совокупный корпоративный капитал (СКК), находящиеся в тесном взаимодействии и взаимопереплетении с СНК и между собой в системе общественного производства страны.

Спрос на труд зависит от количества, качества и рациональности пропорций факторов производства, имеющихся в стране, ее регионах и корпорациях. Предложение труда определяет комбинация человеческого и институционального капитала. Соотношение спроса на труд и его предложения обуславливает уровень заработной платы, которая является рентой фактора производства «человеческий капитал» и складывается из абсолютной, дифференциальной и монополярной ренты (рисунок).

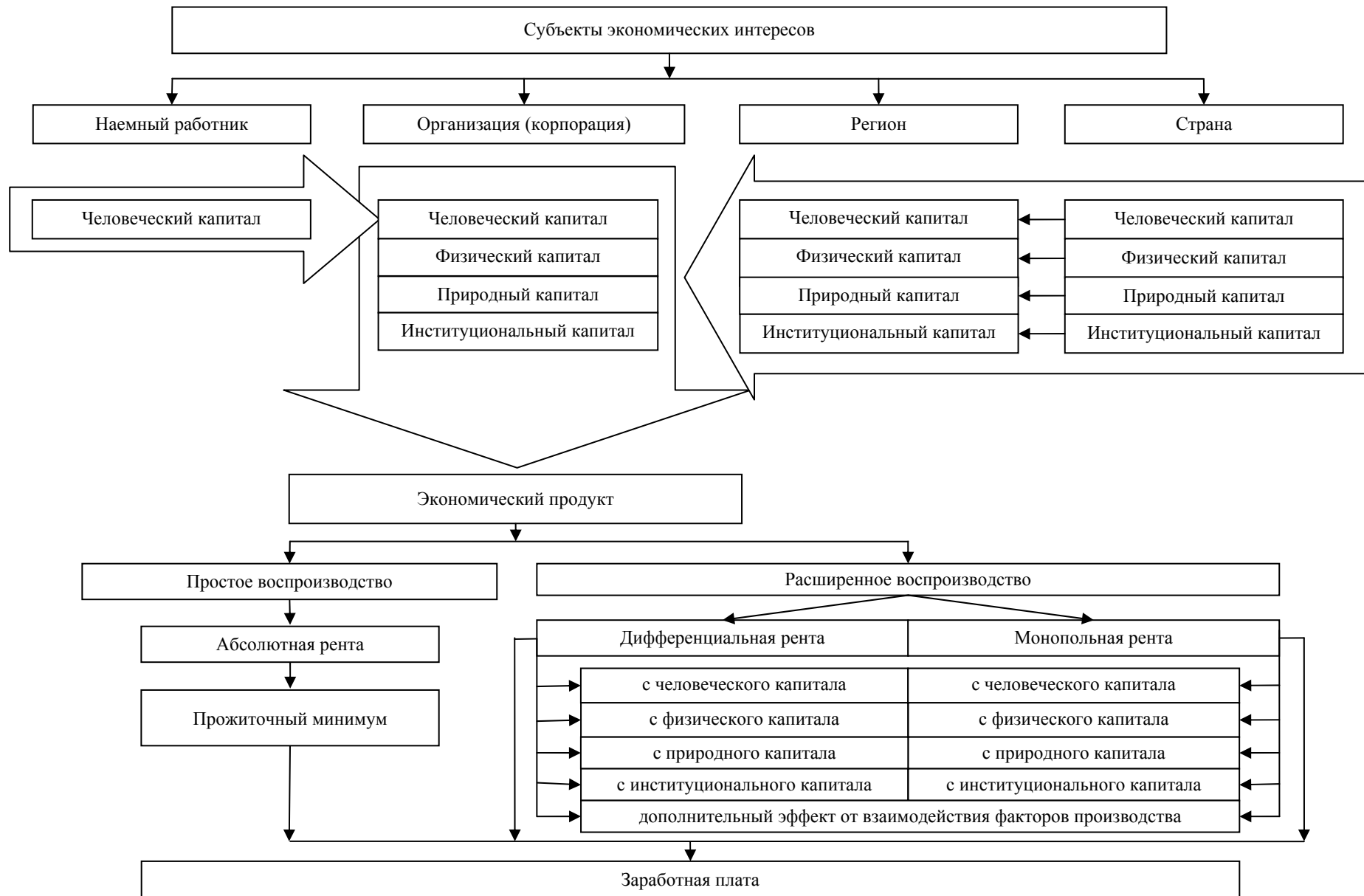
**Абсолютная рента.** Монополия собственности наемного работника на принадлежащий ему ресурс труда порождает абсолютную ренту. Абсолютную ренту получает всякий наемный работник, передающий свой ресурс труда работодателю для использования. Она является первоосновой заработной платы и представляет собой стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на нормальном для обеспечения его физиологической жизнедеятельности уровне. Это минимальная цена, по которой работодатель может получить ресурс для его использования в производстве продукции (работ, услуг) при условии отсутствия у владельца ресурса труда других средств к существованию. Так, например, неквалифицированный работник, не имеющий никаких источников доходов, вынужден идти в наем. Однако как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе предложение простого труда можно считать практически неог-

раниченным. Поэтому заработная плата неквалифицированного работника стремится к минимуму средств существования, ниже которого предложение ресурса труда может иссякнуть. Соответственно, величина абсолютной ренты равна *прожиточному минимуму*.

**Дифференциальная рента.** Под дифференцированной рентой в экономической теории, как правило, понимают доход, превышающий его нормальную величину в силу каких-либо особенных преимуществ используемого ресурса или благоприятных условий его применения. Применительно к ресурсу труда, дифференциальная рента – дополнительный доход его владельца сверх абсолютной ренты вследствие различий в качестве ресурса и (или) условиях его эксплуатации, определяемых системой задействованных факторов производства (природного, физического, человеческого и институционального капитала). Возникает дифференциальная рента тогда, когда возможным становится расширенное воспроизводство, и складывается из суммы дифференциальных рент, связанных с каждым из применяемых факторов производства, обеспечивающих более высокий, чем это необходимо для осуществления простого воспроизводства, уровень производительности труда.

Как известно, квалифицированные работники зарабатывают больше неквалифицированных. Разница в оплате их труда – дифференциальная рента, обусловленная наличием у работников образования или профессиональной подготовки. Источником этой ренты является увеличенный доход работодателя, обусловленный более высоким уровнем производительности труда квалифицированных наемных работников, что и позволяет нанимателю выплачивать им заработную плату в большем размере. В целом же более здоровые, способные, квалифицированные и мотивированные работники, т. е. обладающие большим запасом человеческого капитала, при прочих равных условиях зарабатывают больше своих коллег. Их заработная плата будет превышать заработок других работников на величину дифференциальной ренты, источником которой является потенциально больший доход работодателя от использования более качественного ресурса труда.

Одинаковые по своим качественным характеристикам работники в ряде случаев могут получать разную заработную плату в случаях, если они будут использовать орудия труда или технологии разной производительности, работать с предметами труда разной стоимости или иметь разный социальный статус (в части гражданства, вероисповедания, членства в профсоюзах и т. п.).



Теоретическая модель формирования заработной платы

В частности, в капиталоемких видах деятельности заработная плата работников, как правило, выше, чем в трудоемких. Различия в заработной плате являются дифференциальной рентой, обусловленной большим доходом в расчете на единицу труда (т. е. более высокой производительности их труда) в результате высокой технической оснащенности труда, а также в связи с большим потенциальным риском значительного материального ущерба, который может иметь место в капиталоемких видах деятельности. Указанные обстоятельства могут обуславливать более жесткие требования работодателя к качественным характеристикам наемных работников, что, как правило, отражается на уровне их заработной платы. Таким образом, наемный работник, ограняющий алмазы на современном оборудовании, заработает больше коллеги, обрабатывающего фианиты на морально устаревшем станке, не только вследствие более высокой производительности его труда, но и вследствие большего уровня возлагаемой на него ответственности за обрабатываемые материалы и используемое оборудование. В этой связи целесообразно упомянуть не только большую роль технологии производства, но и значимость эффективных технологий управления (в том числе организации производства и труда) с точки зрения формирования высокого уровня производительности труда и заработной платы. В конечном итоге уровень заработной платы у работников, занятых в высокорентабельных организациях, как правило, выше заработной платы работников, обладающих таким же запасом человеческого капитала, но занятых в менее рентабельных организациях, на величину дифференциальной ренты, источником которой выступает повышенный доход, обусловленный высоким уровнем производительности труда в результате применения более эффективной комбинации человеческого, физического, природного и институционального капитала.

Немаловажным аспектом дифференциации заработной платы является наличие в ряде случаев в регионах и организациях рабочих мест с экстремальными, неблагоприятными (в том числе непривлекательными) условиями труда, что способствует установлению более высокой заработной платы занимающим их работникам вследствие меньшего предложения труда.

Величина зависит и от действия ряда институциональных факторов (воздействие государства, профсоюзов, союзов работодателей, дискриминация по национальности, полу, возрасту, социальному происхождению, религиозным и политическим убеждениям и др.). Так, в

соответствии с нашей концепцией заработная плата наемного работника исходно определяется величиной абсолютной ренты. Именно к величине абсолютной ренты стремится заработная плата неквалифицированного работника, нелегально находящегося на территории страны, где такому же работнику, являющемуся резидентом страны, зачастую устанавливается более высокая заработная плата. Разница в заработной плате этих двух работников – дифференциальная рента, представляющая собой дополнительный доход владельца ресурса труда, являющегося резидентом страны. Величина этого дохода зависит от эффективности общественного производства, определяемой достигнутым в стране уровнем производительности труда, обеспечиваемой совокупностью задействованных факторов производства. Сумма абсолютной ренты и упомянутой дифференциальной ренты лежит в основе определения *минимального размера оплаты труда* в стране. Низкий уровень минимальной заработной платы свидетельствует о низком экономическом потенциале страны и (или) неэффективности общественного производства.

**Монопольная рента.** Под монопольной рентой, как правило, понимают дополнительный доход владельца ресурса, связанный с его редкостью, уникальностью и невоспроизводимостью. Программисты, артисты, спортсмены, доктора, менеджеры и другие работники, имеющие неординарные способности, получают заработную плату, значительно превышающую рыночный ее уровень для этих же категорий наемных работников вследствие присутствия в ней монопольной ренты. Следует отметить, что величина этой ренты относительна и в значительной степени зависит от качества социально-экономической среды, в которой реализуются эти способности. Вряд ли талант баскетболиста Майкла Джордана или скрипачки Ванессы Мэй был бы высоко востребован в Зимбабве и позволил получать им высокие доходы в этой стране. Величина их дохода зависит от спроса на их талант, и чем выше уровень и качество жизни в той или иной стране, тем больший спрос имеет место на спортивно-оздоровительные и культурно-зрелищные мероприятия. Помимо неординарных способностей наемного работника источником монопольной ренты в структуре его заработной платы может выступать его социальный капитал (занимаемая должность, доступ к источникам информации, личные связи и т. п.). Подобную монопольную ренту иногда называют статусной или должностной. Появления монопольной ренты в составе заработка наемных работников может

быть связано не только с их индивидуальными качествами. Монопольная составляющая может быть обусловлена действием факторов общенационального, регионального или корпоративного характера. К таким факторам относятся технические, технологические и организационные инновации, доступ к дешевым природным ресурсам, выгодное географическое положение, возможность управлять финансовой системой (например, выступать в качестве эмитента валюты) и др.

Таким образом, величина как дифференциальной, так и монопольной ренты зависит не только от того, каким человеческим капиталом располагает наемный работник, но и от того, какое место он занимает в системе экономиче-

ских координат. Чем качественнее социально-экономическая среда, где занят работник, т. е. больше ее совокупный капитал, тем лучше в ней может быть там реализован человеческий капитал наемных работников.

**Заключение.** Теоретическая модель формирования заработной платы может быть использована в следующих целях: 1) объяснение дифференциации платы на межстрановом, межрегиональном, межотраслевом, внутриотраслевом, межпрофессиональном, внутрипрофессиональном уровнях; 2) обоснование размера минимального размера оплаты труда в стране; 3) совершенствование системы налогообложения.

*Поступила 01.03.2014*