

УДК 331.2

DOLININA T.

ESSENCE OF WAGES: RENTAL APPROACH

СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: РЕНТНЫЙ ПОДХОД**Долинина Т. Н.,**

кандидат экономических наук, доцент

Белорусский государственный

технологический университет

Рассматривается рентная концепция сущности заработной платы, опирающаяся на синтез неоклассического, марксистского и институционального подходов к пониманию ренты. В рамках этой концепции заработная плата рассматривается как рента фактора производства «человеческий капитал», величина ее зависит от качества человеческого капитала и эффективности его применения в системе факторов производства и складывается из абсолютной, дифференциальной и монополярной ренты.

The article deals with wages as rent production factor labor. The proposed concept synthesizes neoclassical, marksist institutsional and approaches to understanding the rent. Within this framework, wages depend on the quality of human capital and the efficiency of its use in the system of production factors and it is composed of absolute, differential and monopoly rents.

Ключевые слова: *заработная плата; фактор производства; богатство национальное; производительность труда; рента; капитал человеческий; капитал физический; капитал природный; капитал институциональный; рента абсолютная; рента дифференциальная; рента монополярная.*

Введение. Одна из первостепенных задач, стоящих перед национальной экономикой, – это обеспечение поступательного экономического роста, в том числе за счет повышения эффективности использования человеческого капитала. В этом контексте заработная плата выступает как важнейший экономический инструмент. Вместе с тем в настоящее время очевидна неэффективность института заработной платы в Республике Беларусь, о чем свидетельствуют низкая

мотивация работников к труду и инновациям, диспропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы, перекосы в оплате труда работников различной квалификации, высокая текучесть кадров, миграция научной элиты и другие негативные явления. В связи с этим возникает необходимость разработки новых подходов к использованию заработной платы как инструмента активной экономической политики и фактора экономического роста на обновленной теоретической платформе, соответствующей реалиям современной экономики.

Теоретические предпосылки. Проблема определения сущности заработной платы относится к числу фундаментальных и традиционных для экономической теории. К ней в разное время обращались многие исследователи. В этой связи в мировой экономической мысли существуют разные направления и школы, связанные с изучением заработной платы.

Первые научные школы и классическая политэкономия предложили ряд концепций и теорий заработной платы: *минимума средств существования* (У. Петти), *классическую теорию спроса и предложения рабочей силы* (А. Смит, Д. Рикардо), *воздержания* (Н. Сениор), *факторов производства* (Ж. Б. Сэй), *фонда заработной платы* (Дж. С. Милль), *прибавочной стоимости* (К. Маркс) и др. Стержневым в теоретических разработках классиков политэкономии являлся вопрос обоснования величины заработной платы, достаточной для обеспечения нормальных воспроизводственных процессов капиталистической формации. Обобщение этих разработок позволяет заключить, что уровень заработной платы формируется исходя из принципов достаточности с позиции воспроизводства работника и членов его семьи, экономической эффективности для предпринимателей производить продукцию при достигнутом уровне затрат на рабочую силу, соотношения спроса и предложения на рынке труда, соотношения сил работников и работодателей, степени участия государства в регулировании рынка труда.

История современной научной мысли соткана из принципиально новых подходов к определению сущности заработной платы, нашедших отражение в соответствующих теориях: *предельной полезности* (О. Бем-Баверк), *предельной производительности* (А. Маршалл, Дж. Б. Кларк), *регулируемой заработной платы* (Дж. М. Кейнс), *соглашений* (Дж. Коммонс), *эффективной заработной платы* (Г. Форд), *человеческого капитала* (Г. Беккер и Т. Шульц) и др. В итоге экономическая наука окончательно пришла

к пониманию того, что заработная плата регулируется соотношением спроса на рабочую силу и ее предложения и соответственно всей совокупностью причин, их определяющих. Вместе с тем ни одна из теорий не оказалась способной всесторонне охарактеризовать сущность заработной платы и факторы ее формирования на различных уровнях экономики, и потому современное понимание заработной платы как экономической категории основано на синтезе и сосуществовании различных теорий и концепций заработной платы. Это свидетельствует о целесообразности разработки обобщающей теории заработной платы, объясняющей ее дифференциацию по странам, регионам, видам деятельности, организациям, профессионально-квалификационным группам и отдельным работникам.

Ретроспективный обзор существующих в экономической науке теорий заработной платы и многолетний анализ эмпирических данных позволил нам сформулировать концепцию, согласно которой заработная плата представляет собой ренту, получаемую наемным работником за использование его человеческого капитала или ресурса труда [1, с. 214–234].

Рентная концепция сущности заработной платы. Рента является одним из наиболее дискуссионных разделов экономической теории. Рентный подход к пониманию сущности заработной платы присутствует в трудах современных российских ученых Б. М. Генкина и М. Н. Рудакова. Так, Б. М. Генкин считает, что заработная плата выступает в качестве процента на человеческий капитал или платы за аренду трудового потенциала [2, с. 263]. М. Н. Рудаков рассматривает ренту более узко – как составляющую заработной платы работников творческого труда [3]. Упоминается экономическая рента в контексте рассмотрения заработной платы и в «Экономикс»: это избыточный доход более квалифицированных и талантливых работников по аналогии с земельной рентой, определяемой природной плодотворностью земли. В западной экономической теории существуют и другие трактовки ренты в сфере труда. В частности, отдельные авторы рассматривают ренту как сумму, превышающую доход, удерживающую работника на его рабочем месте, а Н. Г. Мэнкью отмечает: «Заработная плата – цена ренты труда» [4, с. 454]. Однако, несмотря на то что в литературе встречаются указания на заработную плату как вид рентного дохода, в экономической науке отсутствуют системные теоретические построения по этому вопросу, и мы попытаемся в некоторой степени восполнить этот пробел, выдвинув гипотезу о рентном характере заработной платы. Осознавая сложность обоснования

рентной концепции сущности заработной платы, ограничимся ее характеристикой лишь в общих чертах, рассчитывая позднее вернуться к ней с тем, чтобы после дополнительных эмпирических исследований выполнить обоснование более фундаментально.

Предлагаемая нами концепция базируется на синтезе марксистского, неоклассического и институционального подходов. В частности, мы опираемся на неоклассическую расширительную трактовку категории «рента»: рента – 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 считает абсолютную, дифференциальную и монопольную ренты, и солидарен с экономистами институционального направления в том, что в формировании доходов, в том числе заработной платы, безусловно, «институты имеют значение» [5].

Как известно, высокий уровень заработной платы наемных работников наблюдается в богатых странах, отличающихся высоким уровнем производительности труда. Отсюда следует и обратное: различия в величине национального богатства определяют различия в производительности труда и доходах наемных работников. Национальное богатство в широком смысле слова представляет собой все то, чем так и или иначе обладает нация. В нашем понимании это не что иное, как совокупность факторов производства страны. В состав национального богатства, по нашему мнению, входят природный, физический, человеческий и институциональный капиталы. *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 составляющих: 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).

Уровень производительности труда зависит от количества, качества и пропорций всех имеющихся факторов производств и определяет спрос на труд. Человеческий и институциональный капитал, взятые в комбинации, определяют *предложение труда*. Заработная плата является рентой фактора производства «человеческий капитал», и ее величина зависит от соотношения спроса на труд и его предложения. Она складывается из абсолютной, дифференциальной и монопольной ренты. При этом первоосновой заработной платы является абсолютная рента, равная минимуму средств существования (стоимости воспроизводства наемного работника).

Рассматриваемая система факторов производства характерна как для уровня страны в составе ее национального богатства, так и для любого другого уровня экономики. Различия в количестве, качестве и комбинации факторов производства позволяют объяснить различия в уровнях производительности труда и заработной платы по странам, регионам, видам деятельности, организациям, профессионально-квалификационным группам и отдельным работникам. Насыщенность факторами производства при их сбалансированности обеспечивает высокий уровень производительности труда и заработной платы. При этом уровень заработной платы отдельного работника зависит как от качества его человеческого капитала, так и от эффективности его применения в той или иной производственной среде. Работник, помещенный в среду (характеризующуюся определенной комбинацией человеческого, природного, физического и институционального капиталов), генерирующую больший доход, как правило, получает большую заработную плату, которая имеет рентную природу.

Заработная плата является рентой фактора производства «труд» или «человеческий капитал» и складывается из абсолютной, дифференциальной и монопольной ренты (рисунок). 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 вынужден идти в наем. Однако как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе предложение простого труда опережает спрос на него, т. е. его можно считать практически неограниченным. Поэтому заработная плата неквалифицированного работника стремится к некому объективному минимуму, а именно к минимуму средств существования, ниже которого предложение ресурса труда иссякнет. Соответственно величина абсолютной ренты равна минимуму средств существования.

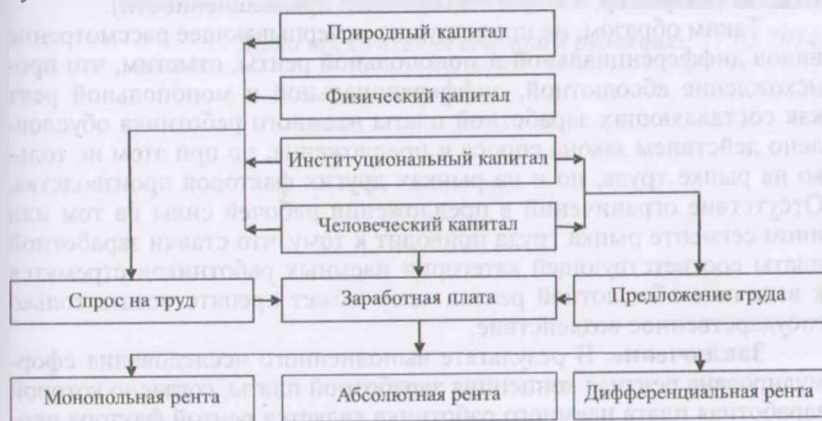


Рисунок. Рентная концепция сущности заработной платы

Под дифференциальной рентой в экономической теории 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 человеческого капитала (ресурса труда) и условиях его эксплуатации (определяемых комбинацией используемых факторов производства). Она возникает тогда, когда становится возможным расширенное воспроизводство, и является нелинейной суммой дифференциальных рент, связанных с каждым из применяемых факторов производства, обеспечивающих более высокий, чем необходимо для простого воспроизводства, уровень производительности труда.

Под *монопольной рентой*, как правило, понимают дополнительный доход владельца ресурса, связанный с его редкостью, уникальностью и невозпроизводимостью. Программисты, артисты, спортсмены, доктора, менеджеры и другие работники, имеющие неординарные способности, получают заработную плату, значительно превышающую ее рыночный уровень для этих же категорий наемных работников вследствие присутствия в ней монопольной ренты. Источником монопольной ренты может выступать занимаемая должность, доступ к источникам информации, деловые и личные связи и др. Кроме того, монопольная рента как составляющая заработной платы возникает там, где задействованы уникальные факторы производства (например, в нефтедобывающей промышленности).

Таким образом, не претендуя на исчерпывающее рассмотрение видов дифференциальной и монопольной ренты, отметим, что происхождение абсолютной, дифференциальной и монопольной ренты как составляющих заработной платы наемного работника обусловлено действием закона спроса и предложения, но при этом не только на рынке труда, но и на рынках других факторов производства. Отсутствие ограничений в предложении рабочей силы на том или ином сегменте рынка труда приводит к тому, что ставки заработной платы соответствующей категории наемных работников стремятся к величине абсолютной ренты, чему может препятствовать только государственное воздействие.

Заключение. В результате выполненного исследования сформулирована рентная концепция заработной платы, согласно которой заработная плата наемного работника является рентой фактора производства «человеческий капитал», и величина ее зависит от качества человеческого капитала и эффективности функционирования той системы факторов производства, в которой он размещен. Как нам представляется, рентная концепция заработной платы позволяет объяснить дифференциацию заработной платы на любом ее уровне (межстрановом, межрегиональном, межотраслевом, внутриотраслевом, межпрофессиональном, внутрипрофессиональном). На этой основе может быть оптимизировано использование заработной платы как экономического инструмента и пересмотрены подходы к налогообложению доходов населения.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – 316 с.

2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б. М. Генкин. – 5-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2008. – 416 с.

3. Рудаков, М. Н. Рента в оплате труда / М. Н. Рудаков // Рынок труда и образовательных услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: labourmarket.ru/conf2/reports/rudakov.doc. – Дата доступа: 20.02.2013.

4. Мэнкью, Н. Г. Принципы макроэкономики: пер. с англ. / Н. Г. Мэнкью. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 592 с.

5. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М.: Начала, 1997.

Дата поступления статьи в редакцию: 17.02.2014.