

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Т. Н. Долинина

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА

В 2-х частях

Часть 1

Минск 2019

УДК 338.23:331.2
ББК 65.9(2)-1я73
Д64

Рассмотрена и рекомендована к изданию редакционно-издательским советом Белорусского государственного технологического университета.

Р е ц е н з е н т ы :

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры международного туризма Белорусского государственного университета *Л. Н. Давыденко*;

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры банковского дела УО «Белорусский государственный экономический университет» *Б. Н. Желиба*;

кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента, экономики и информационных технологий ГУО «Институт повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов промышленности «Кадры индустрии» *С. В. Шевченко*

Долинина, Т. Н.

Д64 Институциональные модели управления оплатой труда : в 2 ч. / Т. Н. Долинина. – Минск : БГТУ, 2019. – Ч. 1. – 257 с. ISBN 978-985-530-794-6.

В монографии рассмотрены институциональные основы оплаты труда в контексте современной теории ренты. Первая ее часть посвящена теоретическим аспектам оплаты труда. Здесь представлены феноменологические модели формирования заработной платы как социально-трудовой ренты и функционирования заработной платы в национальной экономике. Вторая часть монографии имеет прикладной характер.

Монография адресуется работникам науки, высшего образования и управления в области экономики, а также магистрантам, аспирантам, докторантам и слушателям системы повышения квалификации.

**УДК 338.23:331.2
ББК 65.9(2)-1я73**

ISBN 978-985-530-794-6 (Ч. 1) © Долинина Т. Н., 2019

ISBN 978-985-530-793-9 © Белорусский государственный технологический университет, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----|
| СОКРАЩЕНИЯ И УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ | 4 |
| КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ | 5 |
| ПРЕДИСЛОВИЕ | 7 |
| 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ТЕОРИИ ОПЛАТЫ ТРУДА..... | 11 |
| 1.1. Человеческий и институциональный капитал в системе факторов национальной конкурентоспособности | 11 |
| 1.2. Маркеры национальной конкурентоспособности | 53 |
| 1.3. Подходы к разработке институциональных основ оплаты труда в контексте современной теории ренты | 81 |
| 2. ТЕОРИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ЭВОЛЮЦИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ | 103 |
| 2.1. Концепции и теории заработной платы первых научных школ и классической политэкономии | 103 |
| 2.2. Заработная плата в истории современной экономической мысли | 127 |
| 2.3. Прикладной потенциал теорий и концепций заработной платы | 148 |
| 3. ФЕНОМЕН ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ РЕНТЫ | 180 |
| 3.1. Развитие теоретических представлений о ренте..... | 180 |
| 3.2. Концепция заработной платы как социально-трудовой ренты..... | 198 |
| 3.3. Оплата труда и заработная плата: функции в национальной экономике..... | 227 |
| РЕЗЮМЕ К ГЛАВАМ 1–3 | 244 |
| ГЛОССАРИЙ | 251 |
| ПЕРЕЧНИ МАТЕРИАЛОВ | 255 |
| Перечень рисунков | 255 |
| Перечень таблиц | 256 |
| Перечень вставок..... | 257 |

СОКРАЩЕНИЯ И УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

Белстат – Национальный статистический комитет Республики Беларусь
БПМ – бюджет прожиточного минимума
БССР – Белорусская Советская Социалистическая Республика
ВБ – Всемирный банк
ВВП – валовой внутренний продукт
ВОЗ – Всемирная организация здравоохранения
ВЭФ – Всемирный экономический форум
Евростат – Статистическая служба Европейского союза
ЕС – Европейский союз
ЗСЕ – Западная и Северная Европа
МВФ – Международный валютный фонд
МОТ – Международная организация труда
МПБ – минимальный потребительский бюджет
НТП – научно-технический прогресс
ООН – Организация Объединенных Наций
ОЭСР – Организации экономического сотрудничества и развития
ППС – паритет покупательной способности национальной валюты
ПРООН – Программа развития Организации Объединенных Наций
РФ – Российская Федерация
СМИ – средства массовой информации
СНГ – Содружество Независимых Государств
СНС – Система национальных счетов
СССР – Союз Советских Социалистических Республик
ТНК – транснациональная корпорация
ЦВЕ – Центральная и Восточная Европа
G20 – Группа двадцати (The Group of Twenty)
ЮНКТАД – Конференция ООН по торговле и развитию

КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ

Русский термин

Абсолютная социально-трудовая рента
Благосостояние
Бедность
Валовой внутренний продукт
Глобализация
Государственный долг
Денежный поток заработной платы
Демография
Дифференциальная социально-трудовая рента
Дифференциация доходов
Добавленная стоимость
Занятость
Заработная плата
Инклюзивное развитие
Институт
Институциональный капитал
Интенсивность труда
Качество жизни
Количество труда
Конкурентоспособность работника
Конкурентоспособность хозяйственной системы
Концепция
Методология
Монопольная социально-трудовая рента
Мотивация
Наемный работник
Наниматель

Английский термин

Absolute socio-labor rent
Welfare
Poverty
Gross domestic product
Globalization
State debt
Money wages flow
Demography
Differential socio-labor rent
Income differentiation
Value added
Employment
Wage
Inclusive development
Institute
Institutional capital
Labor intensity
The quality of life
Labor volume
Employee competitiveness
Competitiveness economic system
Concept
Methodology
Monopoly socio-labor rent
Motivation
Employee
Employer

| | |
|---------------------------|---------------------------|
| Национальное богатство | National wealth |
| Оплата труда | Remuneration |
| Природный капитал | Natural capital |
| Продолжительность жизни | Lifespan |
| Производительность труда | Labor productivity |
| Процесс оплаты труда | Remuneration process |
| Ранжированность функций | Sequence of functions |
| Рента | Rent |
| Рынок труда | Labor market |
| Содержание труда | Complexity of labor |
| Социально-трудовая рента | Social labor rent |
| Способности к труду | Ability to work |
| Теория | Theory |
| Труд | Work |
| Условия труда | Working conditions |
| Уровень жизни | Standard of living |
| Устойчивое развитие | Sustainable development |
| Факторы производства | Production factors |
| Феноменологическая модель | Phenomenological model |
| Физический капитал | Physical capital |
| Функции заработной платы | Wage functions |
| Функции оплаты труда | Functions of remuneration |
| Человеческие ресурсы | Human resources |
| Человеческий капитал | Human capital |
| Человеческий потенциал | Human potential |
| Экономический институт | Economic Institute |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Монография посвящена выяснению фундаментальных факторов, определяющих размер заработной платы, выявлению ее роли в национальной экономике и системному описанию институтов и институциональных инструментов, формирующих модели управления оплатой труда наемных работников. Непосредственная же цель этой книги прагматична – на основе разработанных инструментальных моделей выполнить системный анализ социально-экономических и институциональных проблем оплаты труда работников в Республике Беларусь с тем, чтобы привлечь внимание экономистов и чиновников к необходимости корректировки проводимой в стране политики оплаты труда.

Данная монография является логическим продолжением и развитием идей, ранее сформулированных автором, и венчает ее многолетние усилия по разработке теоретических основ оплаты труда. В нее вошли как опубликованные материалы, так и те, которые ранее не издавались, а также материалы лекций, прочитанных в Институте повышения квалификации и переподготовки Белорусского государственного технологического университета, Институте государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Институте повышения квалификации и переподготовки «Кадры индустрии» Министерства промышленности Республики Беларусь, Минском областном институте развития образования.

Теоретической основой монографического исследования выступило фундаментальное наследие экономической науки в области теорий факторов производства, институтов, человеческого капитала, заработной платы, ренты, управления, а также современные концепции национального богатства, уровня и качества жизни населения, инклюзивного развития и др. Методология исследования предусматривала не только критическое осмысление и обобщение теоретических подходов различных направлений экономической мысли, но и анализ реальности. Эмпирические обоснования своих выводов и заключений

автор черпал из обширного массива информации. Для выполнения исследования были привлечены статистические и аналитические материалы, в частности, использованы базы данных и публикации (информационно-аналитические доклады, статистические сборники и бюллетени, справочники, атласы, экспресс-информация, пресс-релизы) Национального статистического комитета Республики Беларусь, Всемирного банка, Всемирного экономического форума, Организации Объединенных Наций и других международных организаций. Большая часть количественных индикаторов, представленных в монографии, базируется на официальной статистике, что позволяет уйти от дискуссии по поводу методик их определения. Использование данных по странам Содружества Независимых Государств и Европейского союза дает читателям возможность для объективных международных сопоставлений, без которых современные исследования немыслимы.

При выполнении исследования автор шел по пути широкоформатного, междисциплинарного захвата материала и обобщения знаний об обществе и экономике, сознательно отказываясь от излишней математизации, отдавая предпочтение теоретическим аргументам и научной рефлексии, простейшим приемам обработки данных, позволяющим сделать их более «выпуклыми». Автор полагает, что качественные сдвиги, наблюдаемые в глобальной экономике и социуме, делают широко используемые в науке эконометрические модели малочувствительными к содержательным изменениям. В то же время в монографии сознательно усилен публицистический компонент за счет включения многочисленных исторических иллюстраций и современных примеров, что помогает упростить подачу сложных теоретических вопросов и расширить читательскую аудиторию.

В работе над монографией использован широкий круг различных литературных источников. Некоторые из них носят отсылочный характер, другие – дали толчок авторским аналитическим и теоретическим построениям. Однако, учитывая длительность исследования, большой массив проанализированных данных и изученных публикаций по вопросам, затрагиваемым в исследовании, автору трудно было дать ссылки на все использованные источники информации, но она искренне к этому стремилась.

Особенности методологии исследования привели к большому объему книги, о чем автор сожалеет, но чего избежать не смог. Материал, излагаемый в монографии, представлен в двух частях,

посвященных соответственно теоретическим и прикладным аспектам оплаты труда, содержащих пять глав (часть 1 – главы 1, 2, 3, часть 2 – главы 4, 5), в которых систематизированы современные знания о формировании заработной платы и ее функционировании в экономике, а также механизмах управления оплатой труда наемных работников.

В первой главе монографии *«Концептуальные основы развития институциональной теории оплаты труда»* обосновываются роль человека в современной экономике, рентная мотивация экономических субъектов и роль институтов в развитии общества. Формулируются предпосылки развития институциональной теории оплаты труда в контексте современной теории ренты и методологические подходы к этому.

Во второй главе *«Ретроспективный обзор концепций и теорий заработной платы»* автор обращается к истории экономической мысли с тем, чтобы проследить эволюцию теоретических представлений о месте и роли заработной платы в экономике, понять логику ее развития, взглянув на эту категорию сквозь призму выделяемых в различных теориях и концепциях функций и факторов заработной платы.

В третьей главе *«Феномен заработной платы в контексте современной теории ренты»* автор, опираясь на критическое осмысление теорий и концепций заработной платы, а также на ретроспективный анализ развития теоретических представлений о ренте, формулирует концепцию заработной платы как социально-трудовой ренты, обосновывает функции оплаты труда как процесса и функции заработной платы как его результата, имеющего форму денежного потока определенной интенсивности. Результаты исследования представлены в этой главе в виде феноменологических моделей, отражающих формирование и функционирование заработной платы в национальной экономике.

Подлинное познание в любой науке предполагает не только разработку или развитие какой-либо теории, но и определенные усилия по переводу ее в практику. Поэтому четвертая глава монографии *«Институциональные основы управления оплатой труда»* посвящена переходу от разработанных автором теоретических феноменологических моделей к институциональным структурно-функциональным моделям управления оплатой труда на государственном и внутрифирменном уровне и формированию на их основе методических подходов к оценке эффективности управления оплатой труда.

В пятой главе «*Диагностика институциональной модели управления оплатой труда в Республике Беларусь*» представлена апробация авторских подходов к оценке эффективности государственного управления оплатой труда, позволившая не только выделить ключевые проблемы в оплате труда, но и систематизировать их с целью поиска комплексного решения.

Удалось ли данное исследование, будет судить профессиональное сообщество. Ряд положений работы носит дискуссионный характер, некоторые из них высказаны в порядке гипотезы. Не претендуя на завершенность исследования, окончательное решение поставленных задач и имеющихся проблем, автор надеется, что монография найдет свою аудиторию, а представленная в ней экспертиза функционирующей в стране системы оплаты труда не оставит читателей равнодушными, и с благодарностью примет замечания и предложения по развитию основных подходов и идей, изложенных в монографии.

Автор признателен многим людям, которые поддерживали ее в поисках и одобряли их: профессору Белорусского государственного технологического университета Неверову Александру Васильевичу, направившему автора к плодотворной теории ренты; возглавлявшей много лет Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Шевченко Светлане Васильевне, которая не только проявила дружеское участие и оказывала поддержку от начала и до конца работы над монографией, но и поделилась своими проницательными наблюдениями; доценту Коновальчику Геннадию Осиповичу – за многолетнюю научную дискуссию и оригинальное толкование действительности; члену Совета ветеранов Исполнительного комитета СНГ Михалевич Татьяне Михайловне – за бесценную помощь в подборе литературных источников. Многие проблемы, затронутые в исследовании, обсуждались с преподавателями Белорусского государственного технологического университета и сотрудниками Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Некоторые вопросы стали для автора более ясными после обсуждения темы монографического исследования с участниками различных научных и практических конференций и семинаров, экономистами-практиками. Свою признательность автор высказывает администрации Белорусского государственного технологического университета за возможность издания рукописи и редакторам за великолепную работу по выпуску монографии. И наконец, огромную благодарность автор выражает своей семье за бесконечное терпение.

1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ТЕОРИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Человек ... есть открытый потенциал...
Фридрих Ницше

1.1. Человеческий и институциональный капитал в системе факторов национальной конкурентоспособности

Развитие мировой экономики в конце XX – начале XXI в. описывается рядом характерных тенденций. В первую очередь это усиление процессов глобализации, международной интеграции и интернационализации производства и потребления. Глобализация экономики идет на фоне истощения мировых запасов природно-сырьевых ресурсов, что обусловлено как постоянным ростом численности населения планеты, так и увеличением потребления природных ресурсов в экономически развитых странах и странах Азиатско-Тихоокеанского региона. Отсюда – усиление конкуренции на мировых рынках, нарастание дисбалансов в мировой торговле и движении капиталов, сопровождаемое реформированием мировой финансовой системы, появлением новых мировых центров экономического развития в Азии и Латинской Америке, формированием новых региональных интеграционных объединений стран, транснациональных компаний и межнациональных корпораций.

Локомотивом глобализации являются транснациональные корпорации, создавшие сверхмощные механизмы присвоения доходов, основанные на концентрации производства и экспорте высокотехнологичной продукции, использовании мировых финансовых центров, международных организаций и других факторов. Контролируя большую часть мирового богатства, они играют сегодня детерминирующую роль в мировой экономике, влияют на политические и социальные процессы.

Процессы глобализации привели к углублению неравенства стран по уровню экономического и социального развития. В XXI в.

окончательно утвердилось разделение стран на богатые – страны «золотого миллиарда» – и бедные – развивающиеся страны. Промежуточное положение занимают страны с переходной экономикой Центральной и Восточной Европы, Содружества Независимых Государств. Колоссальный разрыв в доходах – основная причина мировых дисбалансов и растущих диспропорций между развитыми и развивающимися странами. Эмпирические данные о нарастании социально-экономического неравенства в мировом масштабе дают пищу для размышления и стимулируют экономистов к поиску концепций, объясняющих происходящие процессы.

Механизм функционирования современного мирового хозяйства в наиболее общем виде отражает *мир-системный подход*, развиваемый Фернаном Броделем (1902–1985), Имануилом Валлерстайном (1930), Джованни Ариги (1937–2009). Отличительной чертой этого подхода является взгляд на капитализм как на иерархическую мировую систему, развивающуюся через эксплуатацию центром (развитые страны) периферии (отсталые страны). Между тем цельную *теорию мир-системного анализа* связывают с именем американского историка экономики И. Валлерстайна¹.

Центральным понятием теории И. Валлерстайна выступает мир-экономика как система международных связей, основанная на торговле. Согласно этой теории все страны капиталистической мир-экономики живут в одном ритме, диктуемом «длинными волнами» Кондратьева. При этом для капиталистической мир-экономики характерно «осевое разделение труда» – деление на ядро (центр), периферию и полупериферию. Страны центра, образующие ядро мирового хозяйства, играют роль ведущей силы мирохозяйственного развития. Остальные страны образуют полупериферию и периферию, т. е. являются экономически и политически зависимыми. Отсталость стран периферии объясняется целенаправленной политикой стран ядра – они навязывают подчиненным странам такую экономическую специализацию, которая сохраняет лидерство развитых стран. Пропагандируя «свободную торговлю», страны ядра монополизировали свое привилегированное положение и защищают его, а единое, сквозное разделение труда позволяет центру присваивать прибавочную стоимость, производимую в мир-экономике в целом. Слабое развитие периферии (или стран «третьего»

¹ Валлерстайн, И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / И. Валлерстайн. – СПб.: Университетская книга, 2001. – 416 с.

мира) является результатом их эксплуатации странами растущего капитализма (зона центра) через разделение труда, извлечение прибавочного продукта и создание рынка для распространения товаров технологически развитых стран. Ключевым фактором, разграничивающим страны ядра и периферии, И. Валлерстайн называет *уровень монополизации рынка*².

Помимо антагонистических взаимоотношений между ядром, периферией и полупериферией, другим стержнем эволюции капиталистической мир-экономики является борьба между странами ядра. Роль гегемона в мировой торговле последовательно играли Голландия (XVII в.), Великобритания (XIX в.) и США (XX в.). Промежутки между периодами гегемонии были заполнены экономическим и политическим противоборством сильнейших в экономическом отношении держав (англо-французские войны XVIII в., Первая и Вторая мировые войны в XX в.). По мнению И. Валлерстайна, в современную эпоху Америка утратит статус абсолютного лидера³.

Смену эпох и лидеров капитализма объясняет *теория вековых циклов накопления капитала Джованни Арриги*⁴. Согласно этой теории каждый системный цикл накопления в своем развитии имеет три стадии. Первая стадия осуществляется, по сути, в рамках предыдущего цикла накопления капитала, в период его заката. Вторая стадия – материальная экспансия, когда свободный финансовый капитал устремляется в материальное производство, обеспечивающее ему высокий уровень доходности в соответствии со знаменитой формулой Маркса (Д–Т–Д'). Однако усиление конкуренции постепенно приводит к падению нормы прибыли и кризисам сверхнакопления, когда капитал не находит себе прибыльного применения в материальном производстве и уходит в финансовую сферу. Начинается третья стадия цикла – финансовая экспансия, когда деньги уже «делают» деньги (Д–Д'), которая характеризуется высокой турбулентностью экономических процессов и завершается кризисом перепроизводства, когда давление капитала на труд приводит к сдерживанию роста реальной заработной платы

² Валлерстайн, И. Провал неолиберальной глобализации / И. Валлерстайн // Социологические исследования. – 2009. – № 6. – С. 91–94.

³ Валлерстайн, И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / И. Валлерстайн. – СПб.: Университетская книга, 2001. – 416 с.

⁴ Арриги, Дж. Долгий двадцатый век: деньги, власть и истоки нашего времени / Дж. Арриги; пер. с англ. – М.: Территория будущего, 2006. – 472 с.

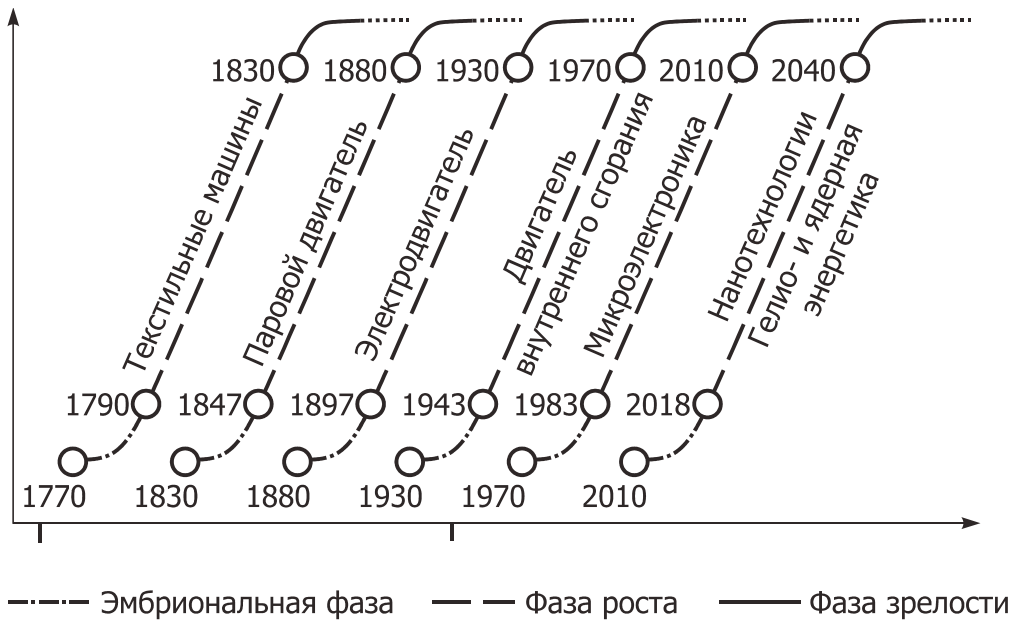
и произведенный товар не находит платежеспособного спроса. После того как на данном технико-экономическом уровне развития наступает предел дальнейшего роста и возникает нехватка ресурсов для удовлетворения потребностей увеличивающегося населения, мировая экономика попадает в фазу структурного кризиса, в рамках которого формируется новый технологический уклад, порождающий массовый приток мобильного капитала в сферу материального производства – материальную экспансию, т. е. вложение свободного капитала в производство новых товаров с целью получения максимальной прибыли. Далее начинает раскручиваться новый системный цикл накопления капитала в фазе «великих потрясений», поскольку на этой фазе происходит замена старого лидера мирового развития новым⁵.

Происходящие раз в полвека структурные кризисы мировой экономики *теория длинных волн Н. Д. Кондратьева (1892–1938)* объясняет жизненными циклами технологических укладов. Жизненный цикл технологического уклада имеет три фазы. Первая – это зарождение и становление базовых инновационных технологий в рамках предшествующего технологического уклада. Вторая – период доминирования технологического уклада, обуславливающий структурную перестройку экономики на базе совокупности технологически сопряженных производств этого уклада. Третья фаза приходится на отмирание этого уклада, технологии которого становятся устаревшими. Начало каждого цикла характеризуется подъемом экономики, завершение – кризисами, за которыми следует этап перехода производительных сил на более высокий уровень развития.

Взаимосвязь долгосрочных циклических колебаний экономики с инновационным развитием, обоснованная Н. Д. Кондратьевым и Й. Шумпетером, получила развитие в *концепции технологических укладов Д. С. Львова и С. Ю. Глазьева*, сформулировавших в начале 1990-х гг. само понятие технологического уклада как «совокупности сопряженных производств, имеющих единый технический уровень и развивающихся синхронно» и выделивших пять уже реализованных укладов⁶ (рис. 1.1).

⁵ Айвазов, А. Э. Периодическая система мирового капиталистического развития / А. Э. Айвазов // Развитие и экономика. – 2012. – № 2. – С. 140–147.

⁶ Глазьев, С. Ю. Открытие закономерности смены технологических укладов в ЦЭМИ АН СССР / С. Ю. Глазьев // Экономика и математические методы. – 2018. – Т. 54, № 3. – С. 17–30.

Рис. 1.1. Технологические уклады С. Ю. Глазьева⁷

В технико-экономическом развитии производства выделяют жизненные циклы пяти последовательно сменявшихся друг друга технологических укладов. Возникновение первого технологического уклада, датируемого 1770–1830 гг., было связано с осуществлением первой промышленной революции. Он базировался на новых технологиях в текстильной промышленности и использовании энергии воды. Второй технологический уклад (1830–1880 гг.) был связан с созданием парового двигателя, что обусловило ускоренное строительство железных дорог, распространение парового судоходства и возникновение механического производства. Вторая промышленная революция предопределила третий технологический уклад (1880–1930 гг.). Появление электродвигателей привело к тому, что ключевыми стали технологии, опирающиеся на использование в промышленном производстве электрической энергии. Это обеспечило развитие тяжелого машиностроения и электротехнической промышленности на основе использования стального проката, новых открытий в области химии. Дальнейшее развитие энергетики с использованием нефти и нефтепродуктов, газа, появление новых средств связи и новых синтетических материалов определили формирование четвертого технологического уклада (1930–1970 гг.).

⁷ Глазьев, С. Ю. Между Вашингтоном и Пекином / С. Ю. Глазьев // Экономические стратегии. – 2015. – № 2. – С. 9.

Его достижением стало появление массовых и серийных производств, развитие связи и транснациональных отношений. С 1970-х гг. «эпоха нефти» постепенно смещается преобладающим сегодня в развитых странах пятым технологическим укладом, который опирается на достижения в области микроэлектроники, информатики, биотехнологии, генной инженерии, использования новых видов энергии, материалов, освоения космического пространства, спутниковой связи и т. п. Его альтернативой в ближайшее десятилетие станет шестой технологический уклад, преимущество которого будет состоять в резком снижении энергоемкости и материалоемкости производства, в конструировании материалов и организмов с заранее заданными свойствами. Дефицит дешевых энергетических и сырьевых ресурсов выступает ключевым условием возникновения нового технологического уклада, основной идеей которого является значительно более высокая ресурсоэффективность производства. Ожидается, что вскоре передовые страны выйдут на длинную волну его экономического роста. Появление шестого технологического уклада объявляется новой промышленной революцией.

Ускорение темпов научно-технологического прогресса сопровождается усилением борьбы за технологическое лидерство и новые ниши на мировом рынке высокотехнологичной продукции. При этом непрерывный инновационный процесс не позволяет экономике достичь состояния равновесия – она имеет хронически неравновесный характер. Согласно *концепции инновационного развития Й. Шумпетера (1883–1950)* экономическая система саморазвивается тогда, когда в ней непрерывно воспроизводятся новые комбинации факторов производства, в связи с чем в капиталистической системе экономическое равновесие вообще не может быть достигнуто, потому что всегда существуют новшества, которые сдвигают систему из положения равновесия.

Главным продуктом общественного производства является инновация, а главной наградой рыночной конкуренции становится возможность извлечения *ренды*, получаемой за счет технологического превосходства⁸. Современные законодательные нормы большинства стран предлагают охрану изобретений, технологий и произведений

⁸ Янг, А. Э. Возрастающая отдача и экономический прогресс / А. Э. Янг // Экономическая политика. – 2014. – № 6. – С. 186–200.

в рамках патентного или авторского права с тем, чтобы стимулировать инвесторов к инновациям, предоставив им право получения *ренды* от их реализации. Защита прав интеллектуальной собственности позволяет западным компаниям извлекать монопольные сверхприбыли, способствуя появлению «технологических» миллиардеров.

Сегодня не вызывает сомнения бесперспективность развития инновационной экономики без соответствующей промышленной базы. Исторически развитие мировой экономики следовало за ростом и изменениями в географии размещения обрабатывающей промышленности. Со времени первой промышленной революции неравномерность экономического развития заметно усилилась. Ее углубление было обусловлено одновременным подключением стран к развитию обрабатывающей промышленности, которая оказалась наиболее продуктивным сегментом материального производства. Это обернулось делением стран мира на две неравные по экономической мощности части – промышленно развитую и развивающуюся. Страны, сумевшие в XIX – начале XX в. приблизиться к промышленному развитию, оказались в авангарде мировой экономики. И сегодня, несмотря на глобализацию и сопутствующие ей изменения в механизме развития, обрабатывающая промышленность не утратила роли основного двигателя экономического и социального прогресса – развитые страны мира сегодня всерьез озабочены проблемами неоиндустриализации, уже обозначились ее сферы⁹.

Необычайно плодотворной экономической *роли обрабатывающей промышленности* как важнейшего фактора современного мирового развития посвящено глубокое *исследование* норвежского ученого Э. С. Райнерта (р. 1949), иллюстрирующее ее значение на обширном историческом материале¹⁰. И дело не только в огромном разнообразии выпускаемой ею продукции, свидетельствующем о способности этой отрасли удовлетворять необычайно широкий спектр потребностей. Другое преимущество перед иными сферами производства заключается в создании весомой добавленной стоимости в расчете на единицу продукции. Особого внимания заслуживает

⁹ Губанов, С. Неоиндустриализация России и нищета ее саботажной критики / С. Губанов // Экономист. – 2014. – № 4. – С. 3–32.

¹⁰ Райнерт, Э. С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными / Э. С. Райнерт. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. – 384 с.

и то обстоятельство, что преобладающая часть инноваций создается и воплощается в жизнь в рамках и на технико-экономической базе обрабатывающей промышленности, где при необходимости создается и требуемый инструментарий¹¹.

Э. С. Райнерт утверждает, что господствующее течение современной экономической мысли сознательно скрывает, что «богатые страны разбогатели благодаря тому, что десятилетиями, а иногда и веками их правительства и правящая элита основывали, субсидировали и защищали динамичные отрасли промышленности и услуг..., где был сконцентрирован научно-технический прогресс. Таким образом, они создавали *ренту* (сверхприбыль), которая распространялась на капиталистов в форме более высоких прибылей, на рабочих – в виде высоких зарплат и на правительство – в больших налоговых поступлениях»¹². Развитая экономика всегда высокоиндустриальна, потеря конкурентоспособности промышленности равносильна экономической катастрофе. Э. С. Райнерт резюмирует: «Когда мы говорим о неравномерности экономического развития, мы имеем в виду неодинаковые уровни индустриального развития, а в самом конечном счете техническую вооруженность труда»¹³.

Всем известно, что в полной мере модель догоняющего развития в современной истории удалось реализовать немногим странам, в частности Японии и Республике Корея. В наши дни опережающее развитие обрабатывающей промышленности характерно для немногочисленной группы развивающихся стран¹⁴.

Сейчас весьма популярна теория поиска ренты, согласно которой возможность получения ренты побуждает владельцев ресурсов искать варианты их наиболее выгодного размещения. Достижение этой цели может быть обеспечено различными способами. Так, усовершенствование ресурсов предпринимателем делает их более редкими или уникальными, однако возникающий в результате их применения повышенный доход (*квазирента*) носит

¹¹ Эльянов, А. Об основном локомотиве экономики / А. Эльянов // Общество и экономика. – 2014. – № 9. – С. 41.

¹² Райнерт, Э. С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными / Э. С. Райнерт. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. – С. 30.

¹³ Там же. С. 167.

¹⁴ 2018 Environmental Performance Index [Электронный ресурс] // Environmental Performance Index: сайт. – Режим доступа: <https://epi.envirocenter.yale.edu/downloads/epi2018policymakerssummaryv01.pdf>. – Дата доступа: 01.10.2018.

временный характер. При отсутствии искусственных барьеров рыночная конкуренция неизбежно размывает ее, сводя до нормального уровня. В этой связи существует соблазн инвестировать в создание таких барьеров для получения привилегий в виде трансфертов, льгот, лицензий, обеспечивающих формирование *политической (инсайдерской)* ренты. Теория гласит, что в первом случае размещение ресурсов ради получения большей ренты генерирует рост общественного благосостояния, а во втором случае – потери общества.

В данном контексте примечательно исследование *Мансура Олсона* (1932–1998), изучавшего различные *распределительные коалиции* (гильдии, картели и др.) и показавшего, что они всегда существовали в истории человечества и, будучи организованными, имели и имеют огромную власть и занимаются поиском различных привилегий. При этом экономическое неравенство в действительности больше связано с возможностями создания распределительных коалиций, чем с различиями во врожденных способностях людей. Образование таких коалиций способствует формированию чрезмерной социальной и экономической дифференциации общества и препятствует экономическому росту¹⁵.

Теория поиска ренты вывела экономическую науку на новый уровень. Она объясняет современное общественное устройство¹⁶ и активно применяется для интерпретации истории, позволяя по-новому взглянуть на развитие человечества. С ее помощью современные экономисты, обращаясь к тем или иным историческим событиям, экономическим доктринам различных государств с целью объяснения отставания или быстрого прогресса в развитии стран, кладут создание ренты в основу толкования развития цивилизации¹⁷.

Поиск ренты является одним из мощнейших драйверов функционирования современной глобальной экономики. Сегодня нет сомнений в том, что рассчитывать на успех в развитии национальной экономики, изолируясь от мирового сообщества, не приходится. Невозможно игнорировать характерные для современной мировой экономики процессы – глобализацию организации и осуществления

¹⁵ Олсон, М. Возвышение и упадок народов: экономический рост, стагфляция и социальный склероз / М. Олсон. – М.: Новое издательство, 2013. – С. 227.

¹⁶ Давыдов, Д. А. Грядущее рентное общество / Д. А. Давыдов, Л. Г. Фишман // Свободная мысль. – 2015. – № 5 (1653). – С. 157.

¹⁷ Норт, Д. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества / Д. Норт, Д. Уоллис, Б. Вайнгагст. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2011. – 480 с.

основных видов экономической деятельности, возрастающую взаимозависимость национальных хозяйственных систем, ускорение научно-технического прогресса, усиление борьбы за ресурсную и технологическую ренту и ее накопление в развитых странах с помощью механизмов фондового рынка и протекционизма в международной торговле в виде изобретаемых правительствами стран препятствий самого широкого спектра (квоты, тарифы, субсидии, запреты на ввоз отдельных категорий товаров и др.), нацеленных на корректировку товарных и финансовых потоков, стимулирование экспорта отечественных товаров и защиты отраслей экономики страны от конкуренции. «...Производительные предпочтения как основание для дохода сегодня в рыночно-капиталистической системе хозяйства сместились к рентной мотивации, а глобальная рента стала законно восприниматься как основная форма дохода. Ее доля сегодня примерно составляет около половины мирового ВВП, которая перераспределяется через разные каналы от стран производителей реального богатства и услуг к странам-законодателям “мирового порядка”. Это подрывает главное – стимулы и мотивы работников на разных уровнях социально-экономических процессов... Современная среда ... на первое место выдвигает категорию ренты: финансовой, институциональной, политической... Глобальная рента является ее конкретным видом проявления...»¹⁸.

Процессы, связанные с поиском ренты, сопровождаются углублением социально-экономического неравенства в глобальном масштабе, что является острейшей проблемой современности. При этом ряд наиболее развитых государств мира (Германия, Швейцария, Финляндия, Нидерланды и др.) озабочены идеей обеспечения своих граждан «базовым безусловным доходом», потенциальная возможность выплаты которого обусловлена получением и перераспределением отдельными национальными экономиками глобальной ренты, тогда как граждане большинства стран довольствуются скромными доходами либо проживают в бедности. Общественная дискуссия и социальные эксперименты по реализации этой идеи показывают, что «чисто финансово идея базового безусловного дохода

¹⁸ Лемещенко, П. С. Современная мир-экономика: некоторые уроки политэкономии / П. С. Лемещенко // Стратегические направления социально-экономического и финансового обеспечения развития национальной экономики: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 27–28 сент. 2018 г.) / редкол. В. В. Пузицов [и др.]. – Минск: Право и экономика, 2018. – С. 23.

может быть пригодна для малых стран, аккумулирующих доходы от существенно большего иностранного населения (например, офшоры, игорные территории, курортные страны)»¹⁹. В то же время ЮНКТАД констатирует, что «сегодня многие развивающиеся страны, несмотря на их стремительный рост в последнее время, отстают от развитых стран больше, чем в 1980 г.»²⁰. Шансы на значительное увеличение среднедушевых доходов населения в развивающихся странах в ходе глобализации существенно снизились по сравнению с 1950–1980 гг. (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Вероятность перехода развивающихся стран в более высокие группы по уровню доходов

| Стартовая позиция уровня доходов (ВВП на душу населения) | Конечная позиция уровня доходов | | | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | 1950–1980 | | | 1981–2010 | | |
| | Низкий | Средний | Высокий | Низкий | Средний | Высокий |
| Низкий (менее 15% уровня США) | 0,85 | 0,15 | 0,00 | 0,91 | 0,07 | 0,01 |
| Средний (15–50% уровня США) | 0,12 | 0,70 | 0,18 | 0,21 | 0,71 | 0,08 |
| Высокий (более 50% уровня США) | 0,00 | 0,06 | 0,94 | 0,00 | 0,19 | 0,81 |

Источник: Trade and Development Report 2016. Structural transformation for inclusive and sustained growth [Электронный ресурс]. – New York; Geneva: UNCTAD, 2016. – 215 с. – Режим доступа: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/tdr2016_en.pdf. – Дата доступа: 10.10.2018.

«Глобализация открыла широкие возможности для включения стран и регионов в международное разделение труда, торговлю, трансграничное перемещение капитала и в итоге привела к серьезным структурным сдвигам в мировом производстве»²¹. Вместе с тем «глобализация экономики, внешне представляющаяся процессом интернализации производства, по сути, является процессом глобализации конкурентного механизма, посредством которого обеспечивается

¹⁹ Истратов, В. Поверили в сказку / В. Истратов, А. Белянов // Эксперт. – 2018. – № 35 (1086). – С. 39.

²⁰ Trade and Development Report 2016. Structural transformation for inclusive and sustained growth [Электронный ресурс]. – New York; Geneva: UNCTAD, 2016. – Р. 42. – Режим доступа: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/tdr2016_en.pdf. – Дата доступа: 10.10.2018.

²¹ Варнавский, В. Глобализация и структурные сдвиги в мировом производстве / В. Варнавский // Мировая экономика и международные отношения. – 2019. – Т. 63, № 1. – С. 25.

перераспределение созданной в мировом хозяйстве стоимости»²². Существенное усиление роли и влияния современных распределительных коалиций на фоне ускорения научно-технического прогресса, обеспечивающего постоянное появление новых источников формирования ренты, приводит к закономерному выводу о повышении роли государств в национальных экономиках. Главной функцией государства становится поддержание *национальной конкурентоспособности*.

Популярную сегодня *концепцию конкурентоспособности страны (национальной конкурентоспособности)* раскрывают определения, используемые авторитетными международными организациями. В исследованиях Всемирного экономического форума национальная конкурентоспособность трактуется как «набор институтов, политик и факторов, которые определяют уровень производительности труда в стране и позволяют ей достичь процветания»²³. Международный институт развития менеджмента (IMD) трактует конкурентоспособность страны как «способность нации воспроизводить и сохранять такую среду, которая способствует более интенсивному созданию ценностей предприятиями и большему благосостоянию народа»²⁴. Комиссия по конкурентоспособности при президенте США определила конкурентоспособность как «способность США производить товары и услуги, которые реализуются на международных рынках при одновременном поддержании или повышении жизненных стандартов, равных или более высоких, чем у конкурентов»²⁵.

Обобщая эти определения, необходимо подчеркнуть, что с поддержанием высокой национальной конкурентоспособности связана возможность государства обеспечить достойный уровень и качество жизни населения. При этом исходным параметром национальной

²² Тарануха, Ю. Конкурентоспособность страны: зачем за нее бороться / Ю. Тарануха // Общество и экономика. – 2016. – № 5. – С. 76.

²³ Упущенные показатели конкурентоспособности [Электронный ресурс] // Наше мнение. – Режим доступа: <https://nmbny.eu/news/analytics/6066.html>. – Дата доступа: 10.10.2018.

²⁴ Гламбоцкая, А. Национальная конкурентоспособность: основные характеристики [Электронный ресурс] / А. Гламбоцкая, И. Точицкая, Г. Шиманович // Сайт исследовательского центра ИПМ. – 2010. – Режим доступа: <http://www.research.by/publications/wp/data/tag/2139/>. – Дата доступа: 10.10.2018.

²⁵ Грейсон, Дж. К. мл. Американский менеджмент на пороге XXI века [Электронный ресурс] / Дж. К. мл. Грейсон, К. О'Делл. – М., 2004. – С. 176. – Режим доступа: <https://uchebnik.online/menedjment-kniga/amerikanskiy-menedjment-poroge-xxi.html>. – Дата доступа: 10.10.2018.

конкурентоспособности выступает объем добавленной стоимости, непосредственно создаваемой предприятиями, а государство способствует этому, реализуя определенную экономическую политику и формируя необходимые институты, обеспечивающие рациональное использование потенциала страны и ее конкурентных преимуществ в процессе производства товаров и услуг и их реализации на международных рынках. В этой связи в настоящем исследовании под национальной конкурентоспособностью понимается способность страны в условиях глобальной конкуренции получать ренту (добавленную стоимость), обеспечивающую устойчивый рост уровня и качества жизни населения.

Национальная конкурентоспособность обеспечивается воспроизводственными условиями, определяемыми совокупностью имеющихся факторов производства. Чем успешнее их комбинация, тем интенсивнее поток рентных доходов (добавленной стоимости), получаемых национальной экономикой, в том числе за счет перераспределения в свою пользу стоимости, созданной в мировом хозяйстве. Под факторами производства подразумеваются все те ресурсы, которые, участвуя в производственном процессе, создают товары и услуги. Экономической формой факторов производства в условиях рынка, обеспечивающей получение прибыли, является капитал (активы в его денежной оценке).

Экономисты имеют право на любое обоснованное обобщение факторов производства, полезное в теоретических и прикладных целях. Поэтому состав факторов производства всегда вызывал и по сей день вызывает споры у ученых различных направлений, а история экономической мысли сохранила разные подходы к их выделению и агрегированию. Экономической наукой предлагались разнообразные модели объяснения факторов производства: однофакторная (капитал либо земля), двухфакторная (труд и капитал), трехфакторная (труд, земля и капитал), четырехфакторная (труд, земля, капитал, предпринимательство) и др.

Исторически первой научной школой политэкономии был меркантилизм (XV–XVII вв.). Успешность экономики меркантилисты видели в развитии внешней торговли, поощряя вывоз промышленных и ремесленных изделий, а основным фактором, обеспечивающим обогащение страны, считали *капитал в денежном виде*.

Физиократы (французская школа экономистов второй половины XVIII в., основоположником которой является *Франсуа Кенэ*

(1694–1774)) в качестве единственного источника экономического развития признавали природную среду. Они считали, что создание и увеличение богатства осуществляется в сельском хозяйстве – поэтому особую роль играет *земля*, которая производит «чистый продукт» и дает доход, превышающий первоначальные затраты.

Позднее в эпоху первоначального накопления капитала на первый план выходит преобразование природы, важнейшей задачей экономической деятельности становится создание средств производства. Внимание ученых смещается в сторону изучения процессов материального производства, в их работах прослеживается стремление к изучению процессов накопления капитала.

Французский экономист *Жан Батист Сей* (1767–1832) в «Трактате политической экономии» (1803) сформулировал *теорию факторов производства*, согласно которой в создании стоимости товаров равноправно задействованы *труд*, *земля* и *капитал*, которые и служат источниками доходов – заработной платы, ренты и процента соответственно. Доходы рассматривались им как плата за производственные услуги, оказываемые факторами производства, а величина вклада каждого из них определялась на основе соотношения спроса и предложения.

Теория Ж. Б. Сея на долгий период определила состав факторов производства в *классической экономической теории* и с начала XIX в. экономисты, в том числе *Адам Смит* (1723–1790), а затем и *Давид Рикардо* (1772–1823), рассматривали три агрегированных фактора производства – землю, труд и капитал. Под *землей*, как правило, понимали собственно землю с присутствием ей плодородием и запасами минерального сырья, лес и воду со всеми их природными богатствами – словом, всю ту нерукотворную среду, в которой обитает человек. *Труд* – это все виды человеческой деятельности в общественном производстве, а *капитал* – все то, что используется в производстве, но не является ни землей, ни трудом, т. е. созданные человеком средства производства, орудия труда, сырье, материалы и т. д.

Введение в научный оборот агрегированных таким образом факторов производства служило определенной цели. Концепция факторов производства использовалась в самом «узком» месте экономической науки того времени – теории распределения доходов, сами факторы производства были связаны с основными сословными группами европейского общества XIX в.: землевладельцами (дворянами), капиталистами (буржуа) и наемными работниками

(пролетариями), а рента, процент и заработная плата рассматривались как законные доходы этих групп населения (собственников факторов производства).

Классический состав факторов производства был положен в основу популярной *теории сравнительной обеспеченности факторами производства*, разработанной *Эли Хекшером* (1879–1952) и *Бертилем Олином* (1899–1979) для объяснения международного разделения труда и внешней торговли. Шведские экономисты рассматривали издержки по производству экспортных товаров как производные, зависящие от цен на три фактора производства (земля, капитал, труд), и полагали, что неравномерность распределения факторов между странами служит основой международной специализации стран. Теорию Хекшера – Олина подверг сомнению американский экономист *Василий Леонтьев* (1905–1999), который обнаружил, что статистика торговли США противоречит теории шведских экономистов. Для объяснения этого парадокса было введено понятие неоднородности факторов производства, за которым, впрочем, могли скрываться любые другие неучтенные факторы.

Несколько иначе, чем вышеназванные школы, к систематизации факторов производства подходил *Карл Маркс* (1818–1883), выделяя *рабочую силу, предметы труда, средства труда*, образующие две укрупненные группы: личный фактор производства и вещественный фактор производства. В качестве личного фактора производства рассматривается рабочая сила – совокупность физических и интеллектуальных способностей человека к труду, в качестве вещественного – принимаются все средства производства (предметы и средства труда) в совокупности. Личный и вещественный факторы находятся в сложном взаимодействии, эффективность которого определяется уровнем технологии и организации производства. При этом *технология* выражает порядок взаимодействия между факторами производства, определяя использование соответствующих методов обработки, изменения свойств, формы, состояния предмета труда. *Организация производства* обеспечивает рациональное сочетание и согласованное функционирование всех факторов производства.

Дискуссия по поводу состава факторов производства в экономической науке продолжилась и далее. Основатель американской школы *маржинализма Джон Бейтс Кларк* (1847–1938) изучал соотношение двух факторов производства – труда и капитала, считая

землю составной частью капитала, а австрийский экономист *Ойген фон Бём-Баверк* (1851–1914) рассматривал капитал как промежуточный продукт, созданный взаимодействием других факторов производства. Имелись и другие точки зрения.

В конце XIX в. к классическому составу факторов производства (труд, земля, капитал) *неоклассическая экономическая теория* добавила четвертый фактор – *предпринимательство*, т. е. деятельность по организации функционирования трех других факторов производства в изготовлении продукции, связанную с принятием на себя риска и ответственности за экономические результаты производства. Выделение этого фактора производства было обусловлено реалиями того времени: в обществе возросла роль людей, которые, зачастую не имея в собственности традиционных факторов производства, умели угадывать, производство каких товаров необходимо рынку, и привлекать нужные ресурсы. Доходы предпринимателей были названы прибылью. Исходное представление предпринимательской способности в качестве фактора производства в науке связывают с именем английского экономиста *Альфреда Маршалла* (1842–1924), тогда как известно, что роль предпринимательства в экономике наиболее полно раскрыл австрийский ученый *Йозеф Шумпетер* (1883–1950)²⁶.

Дальнейшее развитие и конкретизацию теория факторов производства получила в теории *производственной функции*. Исходная модель американских ученых *Чарльза Кобба* (1875–1949) и *Пола Дугласа* (1892–1976), разработанная ими в 20-е гг. XX в., показывает взаимодействие и взаимозаменяемость труда и капитала: насколько продукт обязан своим созданием тому или иному фактору, при какой их комбинации может быть достигнут максимум продукции при наименьших затратах. Поскольку один и тот же объем прироста национального продукта может быть получен в результате увеличения капиталовложений либо расширения использования труда, то на основе производственных функций может осуществляться выбор требуемой в конкретных условиях технологической комбинации факторов производства.

В многочисленных исследованиях других экономистов, в частности *Яна Тинбергена* (1903–1994), *Джеймса Мида* (1907–1995),

²⁶ Шумпетер, Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. А. Шумпетер. – М.: Эксмо, 2007. – 864 с.

Роберта Солоу (1924) и др., модель Кобба – Дугласа была модифицирована введением иных «неосязаемых» в виде прироста труда и капитала факторов, называемых по-разному: «научно-технический прогресс», «уровень развития технологий», «показатель технических изменений», «квалификация работников», «изменение в эффективности производства» и даже «мера нашего неведения»²⁷.

Тем самым во второй половине XX в. развитие общества поставило перед экономической наукой вопрос: насколько удобными для целей экономического анализа являются такие обобщенные факторы производства, как труд, земля, капитал, предпринимательство, и как все-таки отразить вклад технического прогресса в экономический рост. Стало очевидно, что традиционных факторов производства недостаточно для полного и адекватного отражения экономических процессов и требуется уточнение их состава. К примеру, если предпринимательский ресурс рассматривать применительно к микроуровню, то очевидна его неразрывность с фактором производства «труд», если же переходить к макроуровню, то имеет смысл придать ему расширенную трактовку и включить в него не только функцию комбинирования факторов производства, но и другие функции, определяющие эффективность общественного воспроизводства (законодательство, государственное регулирование, экономическая политика, инновационная система, бизнес-ассоциации, культура и традиции ведения бизнеса и др.).

В этой связи с середины XX в. в рамках институционального направления экономической науки формируется новый взгляд на факторы производства, которые необходимо рассматривать без отрыва от институциональной среды, определяемой *Дугласом Нортом* (1920–2015) как «набор фундаментальных политических, социальных и правовых установок, образующих основу производства, обмена и распределения». Появились концепции, предлагающие включить в состав факторов производства технологии, знания, информацию, организационную культуру, социальную ответственность и другие компоненты. Научное сообщество заговорило о человеческом, интеллектуальном, инновационном, информационном, когнитивном, организационном, социальном, политическом и других видах капитала, получивших отражение в современных концепциях и моделях экономического роста.

²⁷ «Мера нашего неведения», или «остаток Абрамовитца» – по имени американского экономиста М. Абрамовитца, исследовавшего этот тип производственной функции в середине 1950-х гг.

Впервые *человеческий капитал* фигурировал как самостоятельный фактор экономического роста в *расширенной модели Роберта Солоу по версии Грегори Мэнкью, Дэвида Ромера и Дэвида Уэйла*, где капитал разделен на физический и человеческий, а квалификация работников и качество физического капитала рассматриваются как взаимно дополняющие друг друга. Позже в «Эндогенной теории роста» Дэвида Ромера и Роберта Лукаса человеческий капитал был рассмотрен как источник экономического роста, стимулирующий технологическое развитие и рост производительности труда. Инвестиции в образование способствуют накоплению человеческого капитала и таким образом улучшают способность экономики производить новые идеи и дают ей преимущества в новых производствах.

Между тем одним из важнейших продвижений в развитии теории факторов производства следует признать появление и активное обсуждение в конце XX в. разного рода *концепций национального богатства*, отражающих естественное усложнение источников и механизмов современного экономического роста. В основе любой системы исчисления национального богатства лежит неявная производственная функция, отражающая комбинацию агрегированных факторов производства.

Национальное богатство в широком смысле слова представляет собой все то, чем обладает нация. Под ним, как правило, понимается совокупность активов страны, обеспечивающих возможность производства товаров, оказания услуг и жизнедеятельность людей. Национальное богатство состоит из экономических объектов, существенным признаком которых является возможность получения их собственниками экономической выгоды. В то же время оно выступает итогом процесса воспроизводства за всю историю развития страны, олицетворяя при этом механизм экономической наследственности. Таким образом, будучи совокупностью активов, национальное богатство одновременно является и основой (*ex ante*), и результатом (*ex post*) экономического развития. Потенциал национального богатства (объем, структура, эффективность использования, воспроизводимость, накопление) определяет национальную конкурентоспособность, меру устойчивости и качества социально-экономического развития страны.

Вопрос исчисления национального богатства впервые был поднят английским экономистом *Вильямом Петти* (1623–1687)

в 1664 г., считавшим, что богатство страны состоит из земель, домов, кораблей, товаров, домашней обстановки, драгоценных металлов и денег. В то же время его современник *Антонио Серра* (середина XVI – начало XVII в.) утверждал, что истинным источником национального благосостояния является не только наличие «золотых копей», или сырья, но развитое искусство, свобода в коммерции и торговле, ремесленничестве и промышленном производстве, мудрое правительство. Под последним имелось ввиду главенство политического порядка и выверенных законов как фактора благосостояния народа и процветания государства.

С тех пор представления о составе и структуре национального богатства претерпели значительные изменения, отражающие прогресс общества. Эволюция взглядов на национальное богатство и его воспроизводственную роль шла сообразно появлению новых представлений об источниках и механизмах экономического роста, его целях и приоритетах. Так, если еще в XIX в. категория национального богатства представлялась в подавляющей части материальными активами, имеющими рыночную цену, то уже в XX в. его понимание в экономической науке существенно изменилось.

В конце XX – начале XXI в. оформилась популярная сегодня *концепция национального богатства Всемирного банка*. Согласно последней оценка национального богатства базируется на том, что ресурсы страны стоят столько, сколько дохода они могут принести, т. е. суть метода состоит в том, чтобы произвести стоимостную оценку страны по ее экономическому потенциалу.

В основе концепции Всемирного банка лежит понимание совокупного национального богатства как суммы *природного* (natural), *произведенного* (produced) и *нематериального* (intangible) капитала. Методология оценки национального богатства в соответствии с этой концепцией была разработана с целью анализа структуры национального богатства, роли отдельных его элементов в экономически развитых и развивающихся странах.²⁸

Согласно методологии Всемирного банка национальное богатство страны определяется доходным методом, исходя из объема валового национального дохода. Природный капитал (природные

²⁸ Estimating National Wealth: Methodology and Results [Электронный ресурс] / A. Kunte [et al.]; Wash. World Bank. – 1998. – 44 p. – Режим доступа: https://millennium-indicators.un.org/unsd/envAccounting/ceea/archive/Framework/Kunte_etal_1998. PDF. – Дата доступа: 01.03.2017.

ресурсы) включает энергетические ресурсы (нефть, природный газ, антрацит, бурый уголь), минеральные ресурсы (бокситы, медь, золото, железная руда, никель, фосфаты, серебро, олово, цинк), ресурсы деловой древесины (леса промышленного назначения) и ресурсы лесов непромышленного назначения (пашня, пастбища и охраняемые территории). К физическому (произведенному) капиталу относятся машины, оборудование, здания и сооружения, а также городские земли, а к нематериальному капиталу – все активы, не вошедшие в предыдущие элементы, определяемые по остаточному принципу, т. е. как разница между национальным богатством и суммой физического и природного капитала. В дальнейших исследованиях в качестве системообразующих элементов, формирующих «неосязаемый», или нематериальный, капитал, стали рассматриваться «человеческий капитал» и «институциональный капитал»²⁹.

В 2011 г. Всемирным банком были опубликованы результаты исследования национального богатства и его составляющих в 2005 г. по 152 странам мира. Накопленное богатство этих стран было оценено в 674 трлн. долл. США, а в расчете на душу населения – от 103 до 120 тыс. долл. США. Структура богатства, накопленного охваченными исследованием странами, была такова: природный капитал – 5%, произведенный капитал – 18%, неосязаемый (нематериальный) капитал – 77%³⁰ (рис. 1.2).

Экспериментальный характер разработок не позволяет говорить об их достаточной надежности в силу объективных трудностей, возникших при применении методологии Всемирного банка: отсутствие полной информации о запасах природных ресурсов, разница мировых цен, неодинаковый уровень развития стран и др.

²⁹Hamilton, K. Sustaining Economic Welfare: Estimating Changes in Wealth Per Capita [Электронный ресурс] / К. Hamilton. – 2000. – 28 p. – Режим доступа: <https://documents.vsemirnyjbank.org/curated/ru/575961468739146017/pdf/multi-page.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2017; Новый взгляд на богатство народов. Индикаторы экологически устойчивого развития / Дж. Диксон [и др.]. – М.: Весь Мир, 2003. – 128 с.; The Changing Wealth of Nations: Measuring Sustainable Development in the New Millennium [Электронный ресурс] / Wash. World Bank. – 2011. – 221 p. – Режим доступа: <https://siteresources.worldbank.org/ENVIRONMENT/Resources/ChangingWealthNations.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2017.

³⁰The Changing Wealth of Nations: Measuring Sustainable Development in the New Millennium [Электронный ресурс] / Wash. World Bank. – 2011. – 221 p. – Режим доступа: <https://siteresources.worldbank.org/ENVIRONMENT/Resources/ChangingWealthNations.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2017.



Рис. 1.2. Пирамида мирового богатства (2005)

Вместе с тем они позволили произвести межстрановые сравнения и установить, что нематериальный капитал является преобладающей формой богатства в мире. Мировое богатство распределено между странами крайне неравномерно. Объемы произведенного, природного и неосязаемого капитала в национальном богатстве развитых и развивающихся стран серьезно разнятся. Существенно различается и структура национального богатства: в наиболее развитых странах мира удельный вес неосязаемого капитала особенно велик, в то время как природный капитал может не достигать и 3% от общего объема национального богатства (табл. 1.2).

Признаваемая сегодня новаторской, методология оценки национального богатства создавалась специалистами Всемирного банка в рамках работы по определению индикаторов устойчивого развития. При этом принцип устойчивого развития был сформулирован как «управление капиталом в интересах сохранения и приумножения человеческих возможностей». В русле такого подхода национальное богатство рассматривается как капитал, охватывающий различные активы. От рационального управления портфелем таких активов зависит эффективность национальной экономики и благосостояние населения. Перенос корпоративных представлений об управлении активами на государство и национальную экономику в целом согласуется с тенденциями глобализации и развития открытых экономик.

Таблица 1.2

Структура мирового богатства в 2005 г.

| Группа стран по уровню дохода | Население, млн. чел. | Национальное богатство на душу населения, долл. США | Структура национального богатства, % | | |
|-------------------------------|----------------------|---|--------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| | | | Нематериальный капитал | Произведенный капитал | Природный капитал |
| Низкий доход | 586 | 5 290 | 57 | 13 | 30 |
| Доход ниже среднего | 3 433 | 11 330 | 51 | 24 | 25 |
| Доход выше среднего | 580 | 73 540 | 69 | 16 | 15 |
| Высокий доход ОЭСР | 938 | 478 445 | 81 | 17 | 2 |
| Мир* | 5 591 | – | 77 | 18 | 5 |

*В рамках 152 стран, охваченных исследованием Всемирного банка.

Составлено по источнику: The Changing Wealth of Nations: Measuring Sustainable Development in the New Millennium [Электронный ресурс] / Wash. World Bank. – 2011. – 221 р. – Режим доступа: <https://siteresources.worldbank.org/ENVIRONMENT/Resources/ChangingWealthNations.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2017.

В этом контексте одним из направлений современных разработок в области национального богатства является выделение нескольких уровней при исследовании его формирования и использования. По аналогии с совокупным национальным капиталом (национальным богатством) в виде комбинации перечисленных факторов производства могут быть охарактеризованы совокупный региональный капитал и совокупный корпоративный капитал, находящиеся в тесном взаимодействии и взаимопереплетении между собой в системе общественного производства страны. При этом если национальное богатство определяет конкурентоспособность национальной экономики, то совокупный региональный капитал и совокупный корпоративный капитал детерминируют соответственно конкурентоспособность региона и субъекта хозяйствования. Последнюю логично определить как способность организации получать добавленную стоимость в постоянно возрастающем объеме, достаточном для ее устойчивого функционирования.

Таким образом, национальное богатство представляет собой результат постоянно возобновляющегося процесса формирования, накопления и использования материальных и нематериальных активов для удовлетворения текущих потребностей общества и создания условий для последующего долговременного его развития. Современному обществу, стремящемуся к устойчивому экономическому росту, в полной мере соответствует системная концепция

национального богатства, которая наряду с традиционными материальными благами включает нематериальные расширенные природно-ресурсные и социально-институциональные характеристики. Объединяя разноплановые элементы, национальное богатство не только является их агрегированной суммой, но и формирует целостную воспроизводственную систему, эффективность которой определяется ее способностью генерировать добавленную стоимость.

В системе факторов производства отсутствует деление на главные и второстепенные. Производство возможно лишь при участии всего набора факторов, которые действуют взаимосвязанно, дополняя друг друга. Отсутствие одного из них ведет к разрушению системы и делает невозможным воспроизводственный процесс. Между тем возможности экономических субъектов в выстраивании и реализации производственных стратегий зависят от множества условий, задаваемых внешней средой. Поэтому современные экономисты, признавая роль материальных факторов производства, огромное внимание уделяют институтам и институциональному капиталу.

Несмотря на то, что понятие «институциональный капитал» активно используется в научных дискуссиях, до сих пор в научной литературе нет его общепринятого определения. Многообразие проявлений и функций институционального капитала, междисциплинарное происхождение этого понятия затрудняют поиск адекватной дефиниции и, как следствие, методов измерения и подходов к оценке его отдачи. В осмыслении феномена институционального капитала целесообразно оттолкнуться от исходного термина «институт».

Существует множество трактовок понятия «институт». Под институтами понимается довольно широкий круг социально-экономических феноменов: правила, социальные структуры, практики, механизмы управления, предписания, стимулы и др. Такая «полифония» дефиниций предполагает уточнение позиции автора. Автор придерживается известного определения Д. Норта: «*институты* – это правила игры в обществе или, более формально, представляют собой изобретенные и созданные человеком ограничения, которые формируют взаимодействия между людьми»³¹.

³¹ Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт; пер. с англ. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – С. 17.

Исходя из этого определения, Д. Аджемоглу и Дж. А. Робинсон выделяют важнейшие свойства институтов: институты *создаются людьми* и могут противоречить фундаментальным факторам, которые человек контролировать не способен (к примеру, природно-географическим); институты, устанавливая правила игры, *ограничивают поведение человека*; основной эффект функционирования институтов проявляется как *результат мотивации экономических субъектов*³².

Итак, институты могут быть определены как правила и нормы, регулирующие общественные отношения и человеческую активность путем определения диапазона возможного поведения индивидов, их коллективов и хозяйствующих субъектов. В своей совокупности они определяют «способность нации генерировать и поддерживать среду, которая обеспечивает создание большей добавленной стоимости субъектами хозяйствования и рост благосостояния населения»³³.

Будучи базовыми элементами социально-хозяйственной структуры общества, институты формируют устройство, функциональные связи, формы организации и регулирования жизни социума и характеризуются *высокой устойчивостью*. В русле подходов М. Ю. Барбашина ключевыми признаками институтов являются: *регулярность* (институты формируются в процессе постоянного повторения деятельности); *деперсонализация* (формирование стандартов по выполнению определенных действий); *наблюдаемость* (возможность диагностировать поведение как соответствующее или несоответствующее институту); *результативность* (результативность новой практики детерминирует к ней интерес как к возможному образцу поведения, что способствует формированию института с соответствующей «целевой» нагрузкой)³⁴.

В масштабах национальной экономики облик и особенности институтов задаются государством и оно само может быть

³² Аджемоглу, Д. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты / Д. Аджемоглу, Дж. А. Робинсон; пер. с англ. – М.: АСТ, 2016. – С. 325–330.

³³ Гламбоцкая, А. Национальная конкурентоспособность: основные характеристики [Электронный ресурс] / А. Гламбоцкая, И. Точицкая, Г. Шиманович // Сайт исследовательского центра ИПМ. – Режим доступа: <http://www.research.by/publications/wp/data/tag/2139/>. – Дата доступа: 10.10.2018.

³⁴ Барбашин, М. Ю. Социальные свойства институтов / М. Ю. Барбашин // Социологическое исследование. – 2018. – № 2. – С. 29.

представлено как рамочный институт (сверхинститут). Государство является главным генератором институциональной среды, которая определяет ограничения выбора хозяйствующих субъектов, формирует структуру стимулов и преимуществ, влияет на степень рациональности поведения, способствует координации действий и снижает степень неопределенности. Институциональную среду формируют основополагающие политические, экономические, социальные и иные нормы и правила, образующие базис для производства, распределения, обмена и потребления. Другими словами, *институциональная среда* – это совокупность взаимосвязанных институтов, устойчиво воспроизводящих общественные отношения и влияющих на национальную конкурентоспособность, уровень и качество жизни населения.

На практике институты невозможно представить вне организационных форм их реализации, которые в совокупности образуют институциональную инфраструктуру. *Институциональная инфраструктура* закрепляет распределение социальных ролей членов общества в целях обеспечения функционирования институтов и координации различных общественных сфер (если нормы и правила выработаны, то должны быть не только выполняющие их субъекты, но и те, кто следит за их выполнением, поощряет правильные действия и наказывает за нарушения). Институциональная инфраструктура характеризуется наличием органов управления, организационных структур, коммуникаций и других средств, объединенных в определенную качественную целостность на основе принципов функционального назначения и связи элементов. Институциональная среда во взаимосвязи с институциональной инфраструктурой образуют *институциональный капитал*.

В процессе общественного развития институты выполняют множество функций. Учитывая мегатренды современного общественного развития, под которыми понимаются «медленно развивающиеся крупные *социальные, экономические, политические и технологические изменения*, которые, оформившись в течение длительного времени (7–10 и более лет), оказывают значительное влияние на человека»³⁵,

³⁵ Определение Джона Нейсбита по: Нехорошева, Л. Н. Глобальные вызовы в контексте четвертой промышленной революции: новые требования к национальной экономике и угроза возникновения «технологической пропасти» / Л. Н. Нехорошева // Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реализации и перспективы: сб. науч. ст. В 4 ч. Ч. 1 / Национальная академия наук Беларуси, Институт экономики НАН Беларуси; редкол.: В. И. Бельский [и др.]. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2017. – С. 95.

целесообразно разделить институты на четыре кластера: политические, экономические, социальные и инновационно-технологические.

Политические институты обеспечивают гражданские и политические права населения. Они определяют поведение людей в обществе, устанавливая иерархическую структуру власти и правила принятия решений по формированию органов власти, предусматривая формы и правила контроля за действиями власти со стороны общества. К политическим относятся институты прав и свобод личности, публичной власти, гражданского общества, законодательства, правосудия, государственного, регионального и местного управления, гражданства и миграции, армия, идеология и др.

Экономические институты определяют стимулы экономических субъектов инвестировать в производство товаров и услуг, накапливать факторы производства, совершать сделки и т. д., обеспечивают перераспределение ресурсов в экономике. Они определяют права собственности и нормы взаимодействия субъектов экономических интересов, непосредственно устанавливая формы организации хозяйственной деятельности, в рамках которых экономические агенты формируют соглашения и принимают решения об использовании ресурсов. При этом экономические институты комплементарны политическим, которые выступают точкой отсчета, задавая исходный системный импульс и предопределяя конструируемые экономические институты. «Производство и распределение товаров и услуг в любом обществе организовано набором правил, среди которых санкционированное сверху распределение в государствах, фирмах и других организациях... Отдельные комбинации этих правил определяют целые общества как “капиталистические”, “традиционные”, “коммунистические”... Эти правила распределения ... влияют на человеческое развитие, сказываясь на личности, привычках, вкусах, идентичностях и ценностях... Экономические институты влияют на мотивации и ценности»³⁶.

Таким образом, экономические институты формируют устройство, функциональные связи, формы организации и регулирования экономической жизни социума, обеспечивая воспроизводство системы экономических отношений (производства, распределения, обмена и потребления). Они теснейшим образом связаны с экономическими интересами. Задевая интересы индивидов и коллективов

³⁶ Цитата Самуэля Боулз по: Алесина, А. Культура и институты / А. Алесина, П. Джулиано // Вопросы экономики. – 2016. – № 11. – С. 37.

в их иерархии и субординации, они задают степень эффективности использования ресурсов. К экономическим относятся институты прав собственности, институты формирования рыночной среды (предпринимательство, тарифное, таможенное, антимонопольное регулирование, государственно-частное партнерство и др.), распределительные (финансовые) институты (фондового рынка, кредитования, страхования, налогообложения, оплаты труда и др.), институты занятости, коррупции и др.³⁷

Социальные институты – это институты человеческого развития, направленные на решение вопросов, связанных с воспроизводством населения, сохранением здоровья людей, созданием, хранением и передачей новым поколениям ценностей культуры. Это институты здравоохранения, образования, жилищно-коммунального и транспортного обслуживания, общественной безопасности, религии, социального страхования, социальной защиты, социального обеспечения, медицинского страхования, охраны труда, охраны окружающей среды, безопасности жизнедеятельности, социальной ответственности бизнеса, социального предпринимательства, семьи, благотворительности, культуры и др.

Инновационно-технологические институты формируют инновационно-технологическую платформу общества. Это технологии производства, институты технологического развития, инновационного предпринимательства, научного обслуживания, трансфера технологий, технического регулирования, публикации и рецензирования, стандартизации и сертификации, авторских прав, включая патентование, лицензирование и др.

Следует отметить, что предлагаемая классификация институтов близка к их группировке, предлагаемой В. Мау, который выделяет: политико-правовые институты; институты, обеспечивающие функционирование, развитие и сохранение человеческого капитала; экономические институты; институты, решающие конкретные, специфические проблемы экономического роста (институты «развития»)³⁸.

В качестве дополнительного обоснования предлагаемой классификации институтов целесообразно обратиться к теории управления,

³⁷ Система экономических институтов Республики Беларусь / А. Е. Дайнеко [и др.]; под общ. ред. А. Е. Дайнеко; Национальная академия наук Беларуси, Институт экономики. – Минск: Беларуская навука, 2015. – 279 с.

³⁸ Мау, В. Экономическая политика 2007 года: успехи и риски / В. Мау // Вопросы экономики. – 2008. – № 2. – С. 4–25.

где одним из широко используемых подходов к оценке макросреды функционирования субъектов хозяйствования является PEST-анализ. PEST-анализ – инструмент стратегического планирования, в названии которого зашифрованы изучаемые компоненты – предназначен для выявления политических (Political), экономических (Economic), социальных (Social) и технологических (Technological) аспектов внешней среды. Однако макросреда функционирования субъектов хозяйствования – это институциональная среда, формирующая «правила игры». Отсюда структурный подход PEST-анализа вполне применим для выделения соответствующих кластеров институтов.

Распределение институтов по кластерам достаточно условно, поскольку многие институты взаимосвязаны и отнести их к той или иной группе непросто. Однако сомнения не вызывает реверсивность взаимодействия между институтами. Научно-технический прогресс влечет за собой социальный и экономический прогресс, улучшение политических условий и наоборот.

Повышение благосостояния населения и устойчивый экономический рост в стране возможны только при наличии эффективно работающих институтов. Между тем институты создаются людьми. Д. Норт указывал, что институты не обязательно – и даже далеко не всегда – создаются для того, чтобы быть социально эффективными. Институты или, по крайней мере, формальные правила создаются скорее для того, чтобы служить интересам тех, кто занимает позиции, позволяющие влиять на формирование новых правил. В этой связи Д. Аджемоглу и Дж. Робинсон указывают, что институты могут быть инклюзивными и экстрактивными³⁹. Первые наделяются сугубо позитивными качествами, представляя локомотивом экономического развития, вторые сопряжены с консервацией неравенства и отсталости.

Под *инклюзивными* понимаются такие институты, которые разрешают и стимулируют участие больших групп населения в экономической активности, что в свою очередь позволяет наилучшим образом использовать их таланты и навыки на базе свободы выбора того, где работать и что покупать. Они обеспечивают вовлечение

³⁹ Аджемоглу, Д. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты / Д. Аджемоглу, Дж. А. Робинсон; пер. с англ. – М.: АСТ, 2016. – 693 с.

в экономический кругооборот широких масс и запускают цикл по эффективному использованию человеческого потенциала, что продуцирует инновации и новые технологии, а это в свою очередь ведет к росту эффективности производства, более активному экономическому росту и возрастанию общественного благосостояния⁴⁰. Поэтому в социально-ориентированных обществах институты рассматриваются не как ограничительные рамки, а как движущие силы человеческого поведения.

Экстрактивные институты ограничивают участие масс в экономическом круговороте и отводят им место эксплуатируемой социальной группы, не способной продуктивно использовать имеющийся у нее человеческий капитал. Устойчивое функционирование инклюзивных институтов ведет общество к обогащению и процветанию, а экстрактивные институты, сковывающие творческую энергию масс, – к постоянному обнищанию⁴¹.

Природа норм и правил, составляющих существо институтов, позволяет разделить их на формальные и неформальные. *Формальные институты* – универсальные кодифицированные нормы и правила, задающие контекст человеческого сосуществования и взаимодействия, санкции за нарушение которых носят организованный характер. Они ориентированы на общественный контроль и обеспечение узнаваемых основ общества в целом. Напротив, *неформальным институтам* соответствуют неформальные ограничения (социальные нормы и ценности, традиции, общепризнанные нормы поведения, достигнутые соглашения, внутренние ограничения деятельности и др.). Они возникают самопроизвольно через повторяющиеся взаимодействия, наказание за отклонение от них реализуется спонтанным образом.

Институты – фундамент модели функционирования любого государства. Реальная экономика воспроизводится через деятельность не просто институтов, а конкретной, структурированной их совокупности. Именно институты в их иерархии и субординации, задевая различные уровни интересов населения и других экономических субъектов, задают степень использования эффективности имеющихся в стране ресурсов, определяют уровень и качество жизни населения.

⁴⁰ Балацкий, Е. В. Концепция инклюзивных институтов и ее приложения / Е. В. Балацкий // Общественные науки и современность. – 2017. – № 2. – С. 145.

⁴¹ Там же.

Итак, возможности экономических субъектов в выстраивании и реализации экономических стратегий зависят от множества условий, задаваемых внешней средой. Поэтому современные экономисты, признавая роль материальных факторов производства, огромное внимание уделяют институтам. «Институты формируют структуру стимулов общества и, как следствие, ... являются одним из ключевых факторов экономической эффективности»⁴². Вместе с тем ключевая роль в экономике принадлежит человеку, оказывающему воздействие на динамику национальной экономики как производственной системы посредством формирования ее институциональных характеристик. Нобелевский лауреат Амартия Сен утверждает: «Роль человека как инструмента перемен намного важнее его роли в экономическом производстве, поскольку способствует социальному и политическому развитию. Возможности человека прямо влияют на благосостояние и свободу индивидумов и, опосредованно, на социальные перемены и на экономическое производство»⁴³.

«На планете нет ценности, равной человеку – биосоциальному существу, способному к деятельности и воспроизводству себе подобных»⁴⁴. Каждый человек представляет собой прежде всего индивидуальность, созданную на генетическом уровне, а затем – личность, сформированную социальной средой.

В генетической теории наследственности для описания живых организмов используются понятия ген, геном, генотип, фенотип, популяция, которые мы и рассмотрим применительно к человечеству.

Ген – участок структуры молекулы ДНК, являющийся носителем единицы наследственной информации, ответственной за формирование какого-либо внешнего или внутреннего признака особи (цвет волос, строение внутреннего органа и др.). *Геном человека* – совокупность уникальных генов, характерных для человеческого организма как вида живых организмов. *Генотип* – частная реализация генома человека, характерная для отдельной особи. Он определяет *наследуемые им признаки* (цвет кожи, разрез глаз, морфология тела, строение внутренних органов и др.). *Фенотип* – это совокупность

⁴² Из выступления Д. Норта на вручении Нобелевской премии (1993).

⁴³ Сен, А. Развитие как свобода / А. Сен; пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2004. – С. 324.

⁴⁴ Петров, В. П. Концепция ценности и смысла человеческой жизни / В. В. Петров // Социальная политика и социальное партнерство. – 2018. – № 8. – С. 38.

биологических свойств и признаков организма, сформировавшихся в ходе его индивидуального развития как результат взаимодействия генотипа с внешней средой (к примеру, генетически определенного обмена веществ и доступности качественной еды). Фенотип человека, характеризуемый морфологическими (внешность, строение внутренних органов, тела и др.) и функциональными (интеллект, физическое и психическое здоровье, поведенческие реакции и др.) параметрами, определяется наложением внешней среды (питание, образование, воспитание, социальное окружение) на генетически наследуемые признаки.

Популяция – совокупность особей одного вида, способная к более-менее устойчивому самовоспроизводству, относительно обособленная (географически или репродуктивно) от других групп, с представителями которых (при половой репродукции) потенциально возможен генетический обмен. В терминах генетики *нация* – это *человеческая популяция*, представленная относительно изолированной совокупностью индивидов, характеризующихся общностью происхождения (эволюции и истории), места обитания (ареала) и образующих целостную генетическую систему (рис. 1.3).

С позиций социокультурного подхода *нацией* называется исторически сложившаяся устойчивая *социальная общность людей*, длительное время объединенных общей территорией, языком, экономическими связями. На этой основе возникают общность духовной жизни нации, формирующей ее менталитет. *Национальный менталитет* – совокупность умственных, эмоциональных, культурных особенностей, ценностных ориентаций и установок, присущих нации. Нация как человеческая популяция отличается от всех других популяций исключительной способностью *культурной наследственности*. «Человек же не может быть человеком без особого воспитания, содержание которого не предусмотрено геномом, а передается из поколения в поколение в виде “традиции”... Понятно, почему человека называют ... “культурным существом”: вне культуры он просто не существует»⁴⁵.

⁴⁵ Фет, А. И. Заблуждения капитализма или пагубная самонадеянность профессора Хайека [Электронный ресурс] / А. И. Фет // Библиотека электронной литературы: сайт. – Режим доступа: <http://litresp.ru/kniga/ru/%D0%A4/fet-abram-iljich/zabluzhdeniya-kapitalizma-ili-pagubnaya-samonadeyannostj-professora-hajeka>. – Дата доступа: 01.10.2018.

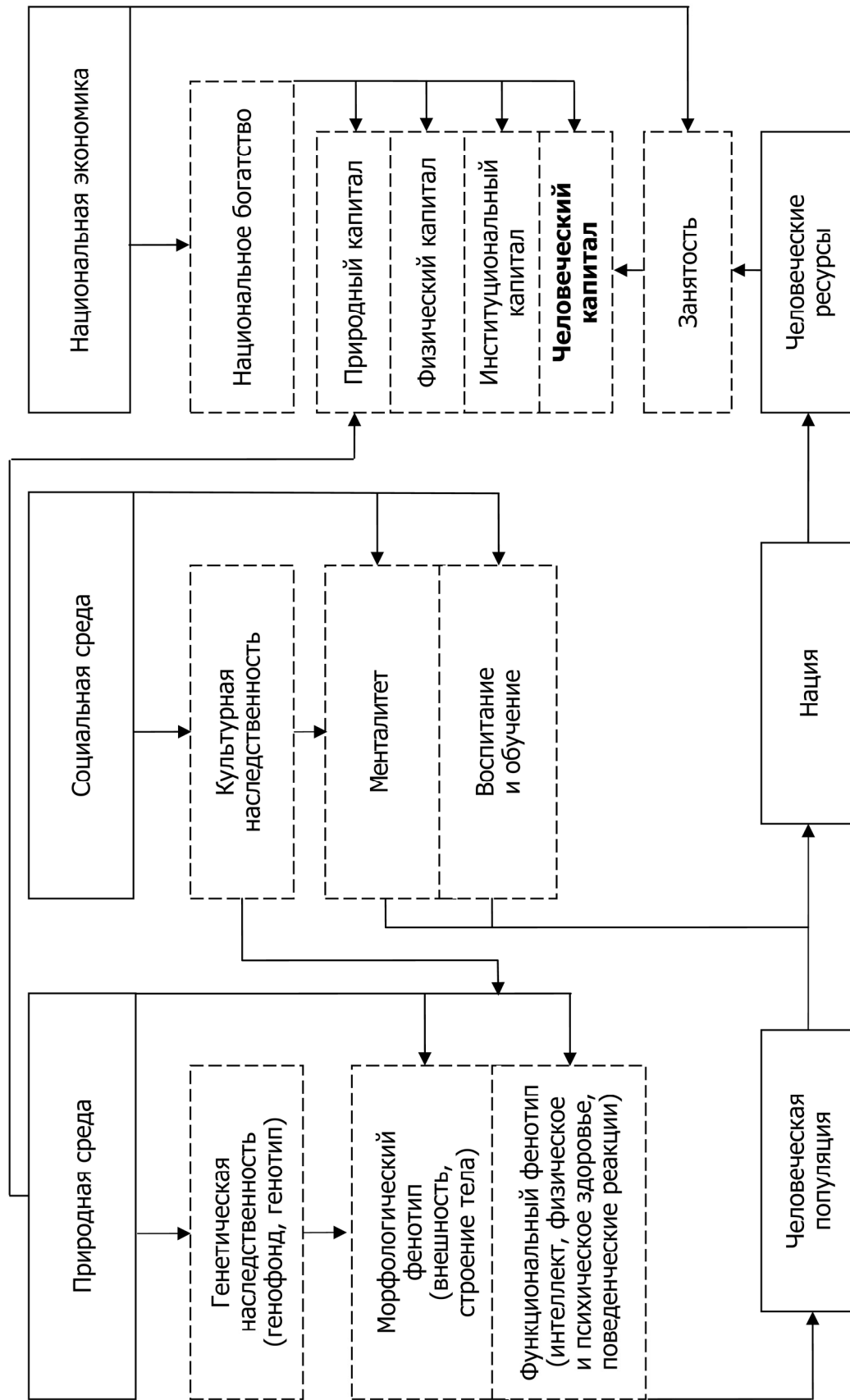


Рис. 1.3. Концепция формирования национального человеческого капитала

Воспитание и обучение – основные способы формирования человеческой личности. Они обеспечивают развитие способностей человека. *Способности* выражают свойства (признаки) организма, которые проявляются в процессе его функционирования. В самом общем виде их делят на *природные* и *социальные*. Первые связывают с врожденными задатками, вторые – с приобретенными человеком свойствами. *Врожденные задатки* – особенности человеческого организма, обусловленные протеканием его психофизиологических процессов. *Социальные способности* – это формирующиеся на основе задатков свойства личности, отвечающие требованиям человеческой деятельности.

Различают *общие* и *специальные социальные способности*. Общие способности обслуживают наиболее важные требования со стороны различных видов человеческой деятельности и успешного общения с людьми (например, точность движений, качество речи, высокий интеллект необходимы во многих видах деятельности). *Общие способности* – индивидуально-психологические особенности человека, отличающие его от других, определяющие успешность его деятельности, не сводимые к знаниям, умениям и навыкам, но обуславливающие легкость и быстроту обучения новым способам и приемам деятельности, а также совокупность потенциальных (наследственных, врожденных) психодинамических характеристик человека, определяющих его готовность к деятельности. Эти способности сказываются на *общей работоспособности человека*, непосредственных и опосредованных типах активности, производных и производных типах саморегуляции психической деятельности. Другими словами, предпосылками осуществления любой человеческой деятельности являются общая работоспособность, активность и саморегуляция. *Специальные способности* – качественно своеобразное сочетание способностей, создающих возможность успеха в конкретной деятельности. Они обеспечивают требования отдельных видов деятельности за счет специальных качеств личности, относящихся, например, к математике, музыке, спорту и др. Анатомио-физиологической основой развития общих и специальных социальных способностей выступают функциональные органы человека – прижизненно складывающиеся нервно-мышечные системы, обеспечивающие функционирование и развитие соответствующих способностей.

СПОСОБНОСТИ К РАЗЛИЧНЫМ ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«В начале восемнадцатого столетия в Англии появилась книга, озаглавленная "Письма к моему сыну", в которой занимающий видное положение английский сановник преподает своему сыну исполненные кроткой мудрости советы относительно того, как он должен поступать, занимаясь тем или иным трудом... В этой книжке отец пишет: "Дорогой сын, всякий род деятельности может быть тебе по силам, если ты только приложишь соответствующую энергию и прилежание для своего усовершенствования в нем; нельзя стать только поэтом, им надо родиться". Это положение в сущности верно и справедливо, но с другой стороны может быть принято только с некоторыми ограничениями. И прежде всего, слишком недостаточно то исключение, которое делает автор названной книги. Не только поэтом надо родиться, вообще нельзя сделаться художником ни в какой области искусства, будь это музыка, живопись, архитектура, драма или опера. Этим искусствам обучить нельзя, и способность к ним не достигается ни прилежанием, ни энергией. Это совершенно ясно и понятно. Но мы пойдем еще дальше.

Способности к некоторым другим отраслям человеческой деятельности тоже основываются на определенных врожденных и приобретенных качествах. Если данное лицо не обладает ими, то оно не способно к соответственной деятельности, или по крайней мере его труд в данной отрасли не столь производителен, каким он мог бы быть в другой отрасли, более соответствующей его способностям.

Существует целый ряд таких отраслей труда, которые требуют от человека, занимающегося ими, известной ловкости и навыка рук; в других отраслях, напротив, это не необходимо, зато нужны другие особенные способности, как острый, быстро охватывающий взгляд, организаторский талант, умение художественно мыслить и чувствовать. Наконец, существуют и такие области, для которых требуются высокоразвитые математические способности, умение обращаться с большими числами, понимать их зависимость друг от друга, производить более или менее большие вычисления. Существуют такие отрасли труда, к которым способны лишь спокойные, рассудительные люди с флегматичным характером; в других, наоборот, безусловно необходимо проявить известный темперамент, быстроту действия, горячность речи, фантазию, окрыляющую мысль и слово».

Источник: Мужчина и женщина. В 3 т. Том III / Т. Ахелис [и др.]; пер. с нем. под ред. и с доп. – СПб.: Книгоиздательское т-во «Просвещение», 1911. – С. 46–47.

Человек как биосоциальное существо представляет собой результат сложного взаимодействия механизмов генетической и культурной наследственности, воспитания и обучения. При этом основное содержание воспитания и обучения – развитие психофизиологических и социальных способностей человека. В процессе воспитания и обучения люди получают знания, позволяющие им принимать участие в различных видах деятельности. Разделение и специализация труда делают необходимым не только общее, но и специальное образование. Если общее образование формирует способности человека, необходимые в любом деле, то специальное готовит его к конкретному виду деятельности. В конечном итоге способности человека, или его *человеческий потенциал* определяют следующие составляющие: психофизиологический компонент, система индивидуальных ценностей, образовательный уровень (рис. 1.4).

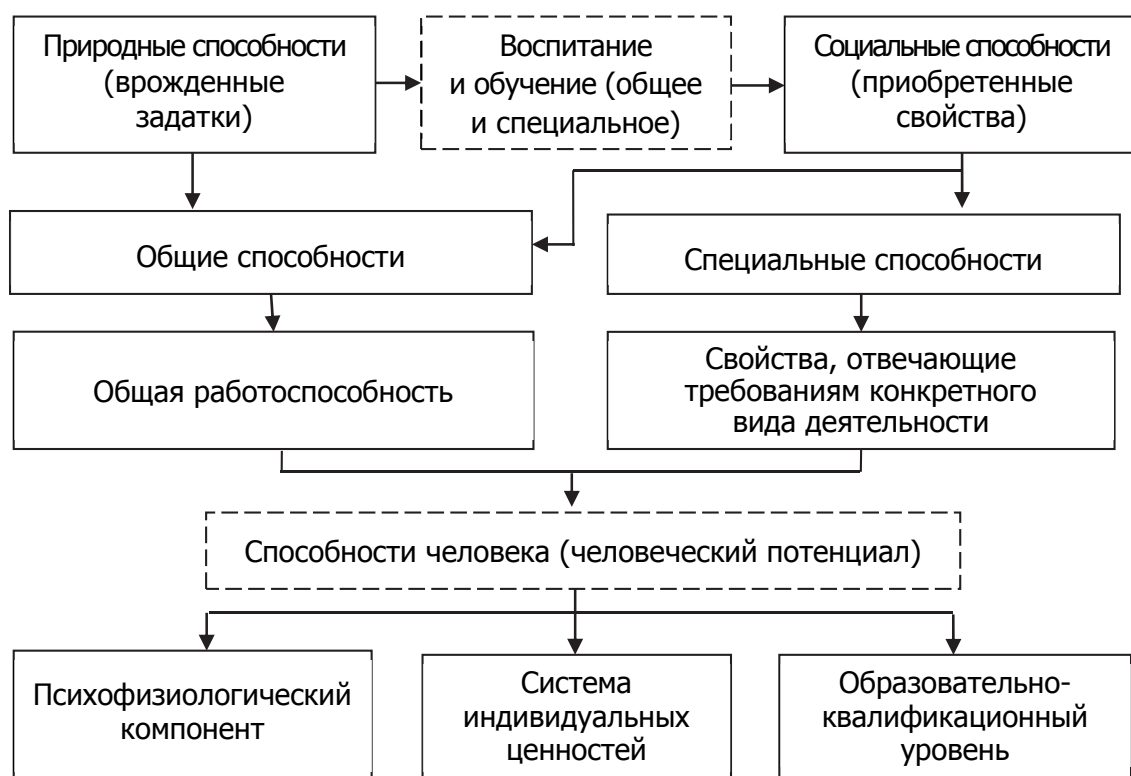


Рис. 1.4. Составляющие человеческого потенциала

Психофизиологическое состояние – главный компонент, делающий человека уникальным явлением природы. Оно определяется наследственностью (генетической информацией), состоянием здоровья, обусловленным социальной и природной средой, образом

жизни. Система индивидуальных ценностей формируется социальной средой в процессе воспитания личности, прежде всего семьей, государственной идеологией, общественными предпочтениями. Образование определяется индивидуальной системой ценностей, собственными возможностями и материальными ресурсами⁴⁶. В этой связи в современной экономической литературе принято выделять «обстоятельства», не зависящие от личного участия (к примеру, семейное окружение), и «усилия», ответственность за которые несет сам человек⁴⁷.

Человеческая жизнь являет единство биологических и социальных процессов. Биологические процессы обусловлены физиологией и природным естеством человека, контролируемыми сознанием, а социальные – человеческим бытием. При этом смыслом человеческой жизни выступает деятельность. Посредством нее человек получает все необходимое для полноценной жизни, поскольку деятельность материализует духовные устремления людей и одновременно одухотворяет материальные. В этом качестве она составляет смысл и выступает критерием ценности человеческой жизни. Человек как субъект жизни создает необходимые условия для ее осуществления. Он, реализуя свои потребности и способности, достигает тех результатов, которые значимы для него и окружающих. Осуществляя деятельность, человек производит всю линейку материальных и духовных ценностей, развивается, совершенствуется, создает условия своего собственного воспроизводства и осуществляет его⁴⁸.

В основе развития человеческого общества лежит хозяйственная система, обеспечивающая постоянное возобновление процесса создания материальных и иных благ для удовлетворения человеческих потребностей путем исходного преобразования природных ресурсов. Хозяйственную систему отдельной страны принято называть *национальной экономикой*. Она является макроэкономической системой. Отдельные субъекты хозяйствования (организации) представляют собой хозяйственные системы микроэкономического уровня.

⁴⁶ Иванов, В. В. Инновационная парадигма XXI века / В. В. Иванов. – М.: Наука, 2015. – С. 65.

⁴⁷ Аткинсон, Э. Б. Неравенство: как с ним быть? / Э. Б. Аткинсон; пер. с англ. – М.: Дело, 2018. – С. 26.

⁴⁸ Петров, В. П. Концепция ценности и смысла человеческой жизни / В. В. Петров // Социальная политика и социальное партнерство. – 2018. – № 8. – С. 38–39.

Социальная общность людей (носителей человеческого потенциала) понимается как *человеческие ресурсы*. Включение человека в хозяйственную систему связано с его занятостью в производстве товаров и услуг в качестве наемного работника либо предпринимателя. Занятость предполагает выполнение совокупности определенных трудовых функций (труд), под которым традиционно понимают целесообразную деятельность людей, направленную на создание материальных или духовных благ для удовлетворения определенных человеческих потребностей. Осуществление человеком трудовой деятельности связано с реализацией его *человеческого потенциала*. *Человеческий капитал* является стоимостным выражением функциональной значимости способностей работника для конкретной производственной системы (комбинации природного, физического, институционального и человеческого капиталов), исходя из объема генерируемой системой с участием работника ренты (добавленной стоимости), отражаемой категорией «производительность труда».

Производительность труда – способность работника создавать в данной хозяйственной системе определенный объем добавленной стоимости в единицу рабочего времени. Она зависит от *человеческого потенциала* работника и условий его реализации, опосредующих связь между человеческим потенциалом и *человеческим капиталом*. Работники с большим запасом человеческого потенциала, занятые в более успешной хозяйственной системе, обеспечивают создание более высокой добавленной стоимости в единицу рабочего времени, которая является мерой их человеческого капитала и индикатором конкурентоспособности хозяйственной системы.

Таким образом, человеческий капитал выступает капитализированной стоимостью способностей занятых в хозяйственной системе людей (работников)⁴⁹, определяемой их человеческим потенциалом и условиями его реализации. Мерой индивидуального человеческого капитала является заработная плата работника, производная от производительности его труда. Корпоративный человеческий капитал является суммой индивидуальных человеческих капиталов. Его мера – средний уровень заработной

⁴⁹ Лемешевский, И. М. Национальная экономика Беларуси / И. М. Лемешевский, И. П. Дервяго. – Минск: БГТУ, 2012. – 188 с.

платы работников, производный от уровня производительности труда в организации. Аналогичным образом может быть определен и национальный человеческий капитал, оцениваемый показателем средней по стране заработной платы – производной величиной от достигнутого национальной экономикой уровня производительности труда. При этом следует иметь в виду, что зависимость между производительностью труда и заработной платой не является линейной, а опосредуется параметрами институциональной среды. Отсюда человеческий капитал есть величина не постоянная, а производная от эффективности функционирования хозяйственной системы, детерминируемой общественными институтами.

Различия в производительности труда по странам объясняются различиями в величине национального богатства (совокупного национального капитала), определяющего производственную мощь страны. В мировой экономике нет ничего случайного и, как правило, наибольшие объемы добавленной стоимости создаются там, где накоплены значительные объемы не только физического, но и нематериального капитала. Способность накапливать нематериальный капитал в наибольшей мере определяет конкурентоспособность национальных экономик.

В табл. 1.3 приведена выполненная специалистами Всемирного банка оценка национального богатства Республики Беларусь, представленная на фоне широкой группы зарубежных государств: стран Содружества Независимых Государств (СНГ), постсоциалистических государств Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), малых индустриальных стран Западной и Северной Европы (ЗСЕ). В выборку вошли страны, сопоставимые по территории и численности населения с Беларусью. При этом сравнения со странами Западной и Северной Европы важны для понимания расстояния до мировых и технологических лидеров, а страны ЦВЕ и СНГ интересны из-за общего с нашей страной социалистического прошлого.

Национальное богатство Республики Беларусь на душу населения в 2005 г. составляло 47,8 тыс. долл. США. Страны ЦВЕ опережали Беларусь по этому показателю в среднем в 2,8 раза, страны ЗСЕ – в 13,6 раз. *По величине природного капитала на душу населения* (5972 долл. США) Беларусь была сопоставима с Бельгией и большинством стран ЦВЕ, но имела вдвое меньший его запас, чем страны ЗСЕ (при исключении Норвегии).

Таблица 1.3
Национальное богатство и валовой внутренний продукт отдельных стран мира на душу населения, долл. США

| Страна | Национальное богатство в 2005 г. | | | | | ВВП | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------|-----------------|---------|----------------|
| | Всего | Природный капитал | Физический капитал | Чистые иностранные активы | Нематериальный капитал | в текущих ценах | | по ППС 2017 г. |
| | | | | | | 2005 г. | 2017 г. | |
| Страны Западной и Северной Европы | | | | | | | | |
| Норвегия | 861 797 | 110 162 | 183 078 | 36 436 | 532 121 | 66 775 | 75 505 | 61 414 |
| Дания | 742 954 | 19 616 | 130 827 | 1 288 | 591 224 | 48 817 | 56 308 | 51 364 |
| Швейцария | 736 795 | 9 411 | 165 561 | 55 211 | 506 613 | 54 798 | 80 190 | 64 712 |
| Швеция | 627 950 | 15 673 | 92 488 | -8 333 | 528 122 | 43 085 | 53 442 | 50 208 |
| Ирландия | 599 115 | 11 189 | 112 374 | -10 428 | 485 980 | 50 816 | 69 331 | 75 648 |
| Нидерланды | 593 547 | 13 193 | 109 658 | -1 676 | 472 371 | 41 577 | 48 223 | 52 503 |
| Австрия | 570 654 | 9 065 | 112 799 | -8 033 | 456 824 | 38 242 | 47 291 | 52 398 |
| Финляндия | 570 256 | 19 220 | 96 566 | -5 642 | 460 111 | 38 969 | 45 703 | 44 866 |
| Бельгия | 562 363 | 4 933 | 98 822 | 11 095 | 447 515 | 36 967 | 43 324 | 47 840 |
| В среднем по странам ЗСЕ | 651 714 | 23 607 | 122 464 | 77 676 | 497 876 | 46 672 | 57 702 | 55 661 |
| Страны Центральной и Восточной Европы | | | | | | | | |
| Чехия | 180 820 | 4 595 | 44 254 | -3 341 | 135 312 | 13 318 | 20 368 | 36 327 |
| Венгрия | 173 007 | 5 974 | 35 162 | -9 425 | 141 296 | 11 156 | 14 225 | 28 108 |
| Хорватия | 166 497 | 5 559 | 25 231 | -5 447 | 141 154 | 10 224 | 13 295 | 25 264 |
| Словакия | 142 373 | 4 979 | 31 954 | -4 824 | 110 263 | 11 631 | 17 605 | 31 617 |
| Польша | 135 941 | 8 894 | 20 526 | -3 414 | 109 935 | 7 976 | 13 812 | 29 026 |
| Литва | 132 915 | 6 014 | 21 265 | -3 129 | 108 764 | 7 863 | 16 681 | 32 093 |
| Латвия | 121 274 | 7 346 | 23 260 | -3 990 | 94 658 | 7 550 | 15 594 | 27 598 |
| Румыния | 80 906 | 9 058 | 14 292 | -1 403 | 58 959 | 4 676 | 10 814 | 25 841 |
| Болгария | 63 993 | 5 560 | 10 079 | -1 652 | 50 006 | 3 853 | 8 032 | 20 329 |
| В среднем по странам ЦВЕ | 133 081 | 6 442 | 25 114 | -4 069 | 105 594 | 8 694 | 14 492 | 28 467 |

Окончание табл. 1.3

| Страна | Национальное богатство в 2005 г. | | | | | ВВП | | |
|--------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------|-----------------|---------|----------------|
| | Всего | Природный капитал | Физический капитал | Чистые иностранные активы | Нематериальный капитал | в текущих ценах | | по ППС 2017 г. |
| | | | | | | 2005 г. | 2017 г. | |
| Страны СНГ и Грузия | | | | | | | | |
| Российская Федерация | 73 166 | 31 317 | 17 712 | -227 | 24 364 | 5 324 | 10 743 | 25 533 |
| Беларусь | 47 788 | 5 972 | 9 812 | -415 | 32 420 | 3 124 | 5 729 | 18 744 |
| Украина | 29 322 | 6 899 | 7 250 | -311 | 15 485 | 1 829 | 2 640 | 8 667 |
| Армения | 29 190 | 3 139 | 4 185 | -489 | 22 356 | 1 625 | 3 937 | 9 648 |
| Грузия | 26 607 | 3 334 | 5 128 | -930 | 19 076 | 1 530 | 4 078 | 10 699 |
| Молдова | 17 421 | 4 148 | 3 794 | -439 | 9 919 | 831 | 2 290 | 5 698 |
| Азербайджан | 15 298 | 11 684 | 4 535 | -1 115 | 195 | 1 578 | 4 132 | 17 398 |
| Таджикистан | 6 687 | 1 762 | 1 093 | -219 | 4 052 | 340 | 801 | 3 180 |
| Узбекистан | 5 316 | 7 652 | 1 543 | 8 | -3 887 | 547 | 1 504 | 6 865 |
| В среднем по СНГ, Грузии | 27 866 | 8 434 | 6 117 | -461 | 13 776 | 1 859 | 3 984 | 11 472 |
| Мир | 115 484 | 7 119 | 20 329 | -325 | 88 361 | - | - | - |

Составлено по источникам: The Changing Wealth of Nations: Measuring Sustainable Development in the New Millennium [Электронный ресурс] / Wash. World Bank. – 2011. – Режим доступа: <https://siteresources.worldbank.org/ENVIRONMENT/Resources/ChangingWealth-Nations.pdf>. – Дата доступа: 01.02.2019; Беларусь и страны мира: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведова [и др.]. – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. – С. 171–174.

Физический капитал на душу населения, которым располагала Беларусь (9812 долл. США), был близок к уровню в Болгарии. Здесь страны ЦВЕ и ЗСЕ опережали Беларусь в 2,5 и 12,5 раз соответственно. Что касается *нематериального капитала на душу населения*, то Беларусь неплохо выглядит на фоне стран СНГ, однако в странах ЦВЕ стоимость нематериального капитала выше в среднем в 3,2 раза, а в странах ЗСЕ – в 15,6 раз, при том что он преобладает в структуре национального богатства.

Структура национального богатства Беларуси в 2005 г. была такова: природный капитал – 12,5%, физический – 20,5%, нематериальный – 67,0%. В странах ЗСЕ доля последнего в среднем составляла около 78%, в странах ЦВЕ – 76%, в странах СНГ – 48%.

На рис. 1.5 представлена структура национального богатства Республики Беларусь в сравнении со странами Европы. Площади графических элементов приблизительно отражают пропорции между объемами природного, физического и нематериального капитала по Беларуси, странами ЦВЕ и ЗСЕ. Рисунок иллюстрирует, что различия в величине национального богатства на душу населения в Беларуси и передовых странах Европы в большей мере объясняются расхождениями в объеме нематериального капитала.

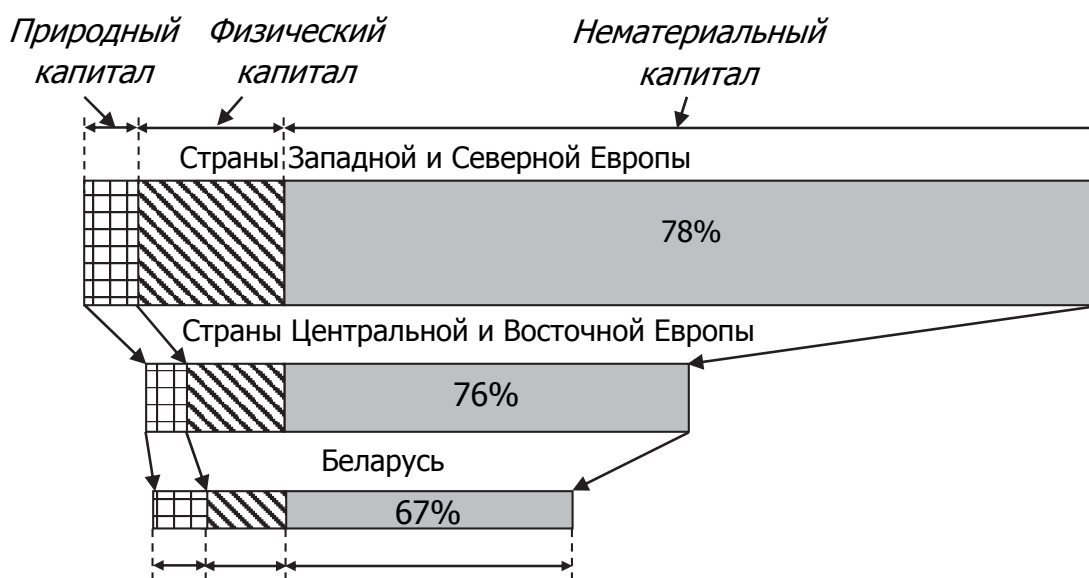


Рис. 1.5. Структура национального богатства Республики Беларусь в сравнении с европейскими странами

Взаимосвязь, просматриваемая между уровнями среднедушевых показателей национального богатства и валового внутреннего

продукта по странам (табл. 1.3), закономерна. Очевидно, что страны со сходными объемами природного и физического капитала имеют разный уровень социально-экономического развития вследствие заметных различий в стоимости нематериального капитала. Эта зависимость, наблюдаемая в 2005 г., проецируется на 2017 г., что вполне объяснимо, поскольку национальное богатство представляет собой результат постоянно возобновляющегося процесса функционирования накопленного природного, физического и нематериального капитала для удовлетворения текущих потребностей общества и создания условий для последующего долгосрочного его развития.

Известно, что Беларусь относится к странам с высоким уровнем человеческого развития. В мировом рейтинге стран по Индексу человеческого развития, представленном в 2018 г. в ежегодном «Докладе о человеческом развитии» (Human Development Report) ПРООН, Беларусь занимает 53-ю позицию⁵⁰. Однако в последние десятилетия в стране наблюдаются *негативные демографические тенденции*. Для современной Беларуси характерна низкая продолжительность жизни по сравнению с развитыми странами, невысокая рождаемость, сверхсмертность, в совокупности ведущие к депопуляции населения. По прогнозу ООН численность населения республики к середине XXI в. сократится до 8,6 млн. человек, а к его концу – до 6,9 млн. человек. Уменьшение численности человеческих ресурсов и ослабление человеческого потенциала ведут к сокращению человеческого капитала и национального богатства⁵¹. Кроме того, многие эксперты указывают, с одной стороны, на постепенное улучшение институциональной среды в Беларуси, с другой – на необходимость интенсификации этого процесса для повышения национальной конкурентоспособности.

Обращение к международным рейтингам авторитетных организаций позволяет сформировать институциональный профиль Республики Беларусь и на этой основе сделать выводы о несбалансированности развития институтов, на что указывает огромный разброс позиций Беларуси в различных рейтингах. Наиболее

⁵⁰ Human Development Report [Электронный ресурс] // United Nations Development Programme: сайт. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/2018-update?ref=tjournal.ru>. – Дата доступа: 01.10.2018.

⁵¹ Долинина, Т. Н. Драйверы инклюзивного развития / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2019. – С. 146–163.

развиты в стране инновационно-технологические институты, следующими по уровню развития являются социальные институты, далее в порядке убывания качества следуют экономические и политические институты⁵². Нетрудно предположить, что институциональные дисбалансы сказываются на национальной конкурентоспособности, которая в конечном счете агрегирует все достижения и проблемы в развитии креативной среды, технологической платформы, социальных, экономических и политических институтов.

1.2. Маркеры национальной конкурентоспособности

Уровень конкурентоспособности национальной экономики отражают условия жизнедеятельности населения. Для их характеристики широко используются схожие, на первый взгляд, понятия: «уровень жизни населения», «благосостояние», «качество жизни».

Понятие «уровень жизни» характерно для отечественной науки. Под ним, как правило, понимают уровень развития и степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей. Ключевыми индикаторами уровня жизни являются доходы и расходы населения, объективно оценивающие материальные условия жизни населения. Другими его компонентами считаются обеспеченность населения благоустроенным жильем, развитие медицинского и культурно-бытового обслуживания. Достойный уровень жизни – это условие, необходимое для развития личности и реализации ее возможностей. Он открывает человеку базовые возможности, но не определяет их использование.

В зарубежной литературе используется термин «welfare», переводимый как «благосостояние» – наличие необходимых ресурсов для полноценной жизни, что близко к понятию «уровень жизни». Известна теоретическая и практическая модель социального порядка, получившая название «государство благосостояния» (The Welfare State). «Государство благосостояния» – это общество, в котором существует система социальных гарантий населению со стороны государства и все граждане страны могут рассчитывать на получение минимального дохода и необходимых общественных

⁵² Долинина, Т. Н. Драйверы инклюзивного развития / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2019. – С. 146–163.

услуг, для чего реализуется широкий комплекс программ социальной помощи непривилегированным слоям населения. «Практическое обеспечение социальных гарантий осуществляется за счет финансовых ресурсов, аккумулируемых государством в виде бюджетов всех уровней, а также в виде различного вида фондов (пенсионного и др.), величина которых зависит от величины созданной субъектами хозяйствования добавленной стоимости»⁵³. В Великобритании в обыденном употреблении термин «welfare» используется для обозначения органов социального страхования, ответственных за поддержку уровня доходов, а в США «welfare» означает сам доход, получаемый от этих органов⁵⁴.

Исследования *качества жизни* населения, обусловленные интересом правительств европейских стран к социальной составляющей экономического роста, начались с середины 60-х гг. прошлого века вследствие перехода общества на более высокую степень развития. Качество жизни как научное понятие было введено в научный оборот Р. Бауэром в книге «Социальные индикаторы» (1966)⁵⁵. Оно гораздо шире понятия «уровень жизни». В отдельных характеристиках оба понятия совпадают (доходы и расходы населения), однако «качество жизни» формируется значительно большим числом элементов, отражающих различные составляющие образа жизни населения.

Качество жизни в самом широком смысле трактуется как совокупность всех условий, определяющих физическое, умственное и социальное благополучие человека. Оно определяется не только объективными факторами, формирующими образ жизни населения (питание, жилище, занятость, образование и т. д.), но и факторами, определяющими субъективное восприятие человеком уровня своего благополучия (счастье, удовлетворенность работой, семейным положением, жилищными условиями и т. д.). Другими словами, концепт качества жизни охватывает все взаимосвязи человека с окружающей средой, отражающие как степень удовлетворения потребностей, так и степень соответствия реальных возможностей ожиданиям. Исследование качества жизни относится к числу

⁵³ Кабанов, В. Н. Критерий для оценки уровня материального благосостояния населения / В. Н. Кабанов // Новая экономика. – 2016. – № 1 (67). – С. 14.

⁵⁴ Блэк, Дж. Экономика. Толковый словарь / Дж. Блэк. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 840 с.

⁵⁵ Bauer, R. Social Indicators / R. Bauer. – Massachusetts: MIT Press, 1966. – P. 357.

наиболее актуальных тем современной экономической науки, поскольку разработка и реализация национальных стратегий социально-экономического развития требуют знания социальной среды и происходящих в ней процессов.

На протяжении многих лет темпы экономического роста рассматривались экономистами и политическими лидерами как основной показатель эффективности социально-экономической политики. Исходили они из укоренившейся точки зрения, согласно которой предоставление все большего количества товаров и услуг является наилучшим способом повышения уровня жизни людей. При этом предполагалось, что экономический рост автоматически обеспечивает решение таких проблем, как увеличение занятости населения, сокращение неравенства, ликвидация нищеты. Однако мировой опыт развития опроверг справедливость таких посылок. Экономический рост сам по себе не решает проблему занятости, не обеспечивает справедливое распределение ресурсов и повышение уровня жизни людей. Поэтому в мировом сообществе экономический рост уже давно рассматривается не как самоцель, а как средство достижения более гуманных целей человеческого развития. Экономический рост – это императив, обусловленный необходимостью формирования ресурсов для поддержания жизнедеятельности общества, но его темпы не являются единственной целью.

Стандартной мерой экономического успеха государств мира сегодня считается валовой внутренний продукт. Суммарный объем валового внутреннего продукта характеризует мощь национальной экономики, по среднему душевому ВВП принято судить об эффективности производства в стране. Между тем его измерения для оценки развития общества недостаточно. Нельзя отождествлять рост ВВП с повышением социального благополучия населения страны. ВВП измеряет текущее производство товаров и услуг, но не степень, в которой оно способствует социальному прогрессу, сказываясь на доходах домохозяйств, возможностях трудоустройства, качестве жизни населения.

О благосостоянии граждан разных государств мира принято судить по среднему душевому ВВП, исчисленному в долларах США с учетом паритета покупательной способности. Пока этот показатель безальтернативен для выполнения межстрановых сопоставлений уровня жизни населения как с позиций широты охвата стран, так и по разработанности и достоверности международной статистической информации, при том что у научной общественности имеются

многочисленные критические замечания в отношении валового внутреннего продукта⁵⁶. Кроме того, реальное влияние среднедушевого ВВП на уровень и качество жизни населения зависит не только от его величины, но и от характера его распределения и использования.

Таким образом, ВВП не в состоянии в полной мере удовлетворять требованиям объективной оценки уровня жизни населения. Тем не менее среднедушевой ВВП, исчисленный по ППС, до сих пор остается основным интегральным показателем ресурсного обеспечения жизнедеятельности населения. Что же касается качества жизни, то в научном сообществе нет общепринятых подходов к выбору индикаторов и методов оценки качества жизни, поскольку само понятие не имеет четких границ и его трактовка постоянно расширяется. Вместе с тем само по себе появление концепции качества жизни послужило импульсом для разработки индикаторов, измеряющих социальную составляющую экономического роста, выходя за рамки среднедушевого ВВП.

Первые международные системы социальных индикаторов (показателей) были разработаны в 1970–1980-е гг. Широко известна *система социальных показателей ОЭСР* (ОЕСД, 1982). Для стран ОЭСР были определены основные целевые направления социального развития, которые охватывали такие задачи, как повышение качества жизни, укрепление социального единства и достижение устойчивого развития. Оценка качества жизни предполагала использование индикаторов, характеризующих здоровье, образование, занятость и качество трудовой жизни, досуг и отдых, состояние потребительского рынка товаров и услуг, состояние окружающей среды, личную безопасность, социальные возможности и социальную активность. При выборе индикаторов основной акцент ставился на том, что общественное развитие – это многогранный процесс, для которого рост материального богатства – не единственная цель, а скорее инструмент для создания лучших условий жизни⁵⁷.

⁵⁶ How to measure prosperity // The economist. – 2016. April 30th. – P. 7; Минаев, С. Просроченный продукт / С. Минаев // Коммерсант. Власть. – 16 мая 2016 г. – С. 18–19; Вебер, А. Б. Исследование социального прогресса: глобальное измерение и вызовы для политики / А. Б. Вебер // Век глобализации. – 2016. – № 1–2. – С. 134–135; Койл, Д. ВВП: краткая история, рассказанная с пиететом / Д. Койл; пер. с англ. – М.: Высшая школа экономики Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации, 2016. – 176 с.

⁵⁷ Стукаленко, Е. А. Качество жизни и его измерение: учеб. пособие / Е. А. Стукаленко, О. В. Воронкова. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. – 180 с.

Один из наиболее популярных подходов к оценке качества жизни предложен Программой развития Организации Объединенных Наций, опубликовавшей в 1990 г. свой первый доклад с оценкой экономического и социального прогресса стран мира, в котором была сформулирована *концепция человеческого развития*: «Развитие человека является процессом расширения спектра выбора. Наиболее важные элементы выбора – жить долгой и здоровой жизнью, получить образование и иметь достойный уровень жизни. Дополнительные элементы выбора включают в себя политическую свободу, гарантированные права и самоуважение». Данная система взглядов ориентирована на повышение качества жизни человека, расширение и совершенствование его возможностей во всех областях. Концепция человеческого развития пришла на смену концепциям экономического развития, которые провозглашали экономический рост главной целью общественного прогресса и рассматривали человека только в качестве его движущей силы.

В 2010 г. концепция человеческого развития была уточнена. По мнению ее авторов, определение развития человека как расширения возможностей человеческого выбора является неполным. Развитие человека предполагает сохранение позитивных результатов в течение длительного времени и противодействие процессам, которые ведут к угнетению людей и усиливают структурную несправедливость. В итоге было предложено следующее определение: «Развитие человека представляет собой процесс расширения свободы людей жить долгой, здоровой и творческой жизнью, на осуществление других целей, которые, по их мнению, обладают ценностью; активно участвовать в обеспечении справедливости и устойчивости развития на планете».

Основной инструмент концепции человеческого развития, получивший широкое признание во всем мире, – *Индекс человеческого развития* (The Human Development Index), предложенный экспертами ПРООН. Его исходный вариант был разработан пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком в 1990 г. и изначально назывался «Индексом развития человеческого потенциала». Его идея состояла в том, что общественное развитие следует оценивать не только по ВВП, но и по достижениям в области здоровья и образования, имеющим статистическое выражение. В 2010 г. после уточнения концепции человеческого развития была изменена методология исчисления интегрального индекса (при сохранении его

исходных составляющих), после чего он получил название «Индекс человеческого развития» (ИЧР). Он измеряет достижения стран по трем основным направлениям: здоровье и долголетие, отражаемые показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении; доступ к образованию, характеризуемый показателями грамотности взрослого населения и охвата образованием; достойный уровень жизни, определяемый среднедушевым ВВП по ППС в долларах США.

Нараждающееся экологическое движение и появление в конце 1980-х гг. *концепции устойчивого развития* способствовали появлению волны интереса к учету экологических факторов, а финансовый кризис начала XXI в., подорвав доверие к стандартным методам учета финансовых показателей, вдохнул жизнь в ряд альтернативных проектов, связанных с построением интегральных индексов и систем показателей социального развития. В итоге было предложено немало альтернатив, обусловленных необходимостью учета экологических факторов. Наиболее известная из них – *Индекс устойчивого экономического благосостояния* (The Index Sustainable Economic Welfare, ISEW), разработанный в 1989 г. Германом Дэйли и Джоном Коббом. В 1990-х гг. он развился в *Индекс подлинного прогресса* (Genuine Progress Indicator, GPI), отражающий экономические, социальные и экологические аспекты общественного развития.

По мнению сторонников GPI, он является «более верным» ориентиром в оценке экономического прогресса по сравнению с ВВП. Вместе с тем индикатор, основанный на небольшом наборе исходных составляющих, с неизбежностью остается относительно «грубым», возможность его «тонкой настройки» ограничена. Кроме того, многие издержки общественного развития трудно выразить в денежной форме.

В XXI в. появился «новый» альтернативный подход к измерению социального прогресса – *концепция «панели показателей»*. В 2008 г. президентом Франции Н. Саркози была учреждена Комиссия по измерению эффективности экономики и социального прогресса под руководством Джозефа Стиглица, основная задача которой – выработать критерии оценки экономического и социального прогресса. Комиссия пришла к выводу, что критерием общественного развития является не ВВП, с исчислением которого связано множество методологических проблем, а качество жизни населения. При этом не стоит соединять многочисленные показатели в одном

индексе, лучше формировать систему индикаторов, системно представляющих социально-экономические результаты⁵⁸.

Ряд национальных и международных служб уже взял этот подход на вооружение. Самый зрелый образец «панельного» подхода – это *Индекс лучшей жизни ОЭСР* (Better Life Index)⁵⁹, в наглядной форме представляющий относительный рейтинг стран по 11 аспектам благосостояния: жилищные условия, доход, работа, окружение, образование, экология, власть, состояние здоровья, удовлетворенность жизнью, безопасность и баланс работы и личной жизни. Индекс представляет собой интерактивный инструмент, позволяющий любому желающему увидеть ситуацию в различных странах и рассчитать интегральный индикатор в соответствии с той важностью для каждого из 11 аспектов (на основе 1–3 показателей), которую он лично задал. Это, безусловно, важное продвижение в сторону общественной дискуссии о социально-экономической политике.

Прогрессивная научная общественность сегодня обосновывает и продвигает *концепцию инклюзивного роста*. Всемирный банк определяет его как высокий и устойчивый экономический рост, широко распространенный по всем секторам экономики, вовлекающий в производство товаров и услуг значительную часть трудовых ресурсов и обеспечивающий равенство возможностей в доступе к рынку и ресурсам, тем самым формирующий предпосылки для сокращения бедности. Всемирный экономический форум инклюзивный рост трактует следующим образом: экономический рост открывает широкие возможности для развития человеческого потенциала, но чтобы он был реализован, необходимо обеспечить неуклонное расширение возможностей участвовать в общественном производстве, справедливое распределение этих возможностей между членами общества. В первом определении основной акцент сделан на продуктивной занятости населения, во втором – на равенстве возможностей членов общества. Тем не менее оба акцента присутствуют в каждой из трактовок инклюзивного роста, отражая его суть: обеспечение занятости и возможности заниматься производительным

⁵⁸ Неверно оценивая нашу жизнь: почему ВВП не имеет смысла? Доклад Комиссии по измерению эффективности экономики и социального прогресса / Д. Стиглиц [и др.]; пер. с англ. И. Кушнарева; науч. ред. перевода Т. Дробышевская. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 216 с.

⁵⁹ OECD Better Life Index: сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.oecdbetterlifeindex.org. – Дата доступа: 10.10.2018.

трудом – основное связующее звено между достижением экономического роста и созданием возможностей для развития человека. В свете этого под инклюзивностью развития, как правило, понимают создание благоприятных условий для обеспечения устойчивого инновационного экономического роста, обеспечивающего повышение качества жизни всего населения и нивелирующего социальное неравенство.

В 2015 г. Всемирный экономический форум разработал *Индекс инклюзивного развития* (The Inclusive Development Index) в качестве альтернативы интегральной оценке социально-экономического развития стран. Новая метрика ориентирована на отражение качества жизни людей и устойчивости экономики. По задумке ВЭФ, она должна «информировать общество и помогать устойчивому и инклюзивному экономическому развитию». Индекс инклюзивного развития опирается на 11 измерений общественного прогресса в дополнение к ВВП, условно формирующих три группы индикаторов (рис. 1.6), названных создателями национальными ключевыми показателями эффективности (National Key Performance Indicator – НКПИ).



Рис. 1.6. Национальные ключевые показатели эффективности

Источник: The Inclusive Development Index (IDI) [Электронный ресурс] // World Economic Forum: сайт. – Режим доступа: http://reports.weforum.org/the-inclusive-development-index-2018/tables/?doing_wp_cron=1540561448.7393341064453125000000. – Дата доступа: 10.10.2018.

В первую группу индикаторов, отражающих «рост и развитие» (*Growth and Development*), включены ВВП на душу населения; производительность труда; ожидаемая продолжительность здоровой жизни; занятость населения. Вторую группу индикаторов, характеризующих «инклюзивность» как включение всех членов общества (*Inclusion*), представляют коэффициент расслоения общества по доходам; уровень бедности; коэффициент расслоения общества по богатству; медианный доход. Третья группа индикаторов, демонстрирующих «межпоколенческий капитал и устойчивость развития», т. е. устойчивое управление природными и финансовыми ресурсами (*Intergeneration Equity and Sustainability*), содержит скорректированные чистые сбережения (с учетом вложений в человеческий капитал и истощения ресурсов); парниковую интенсивность ВВП; государственный долг в процентах от ВВП; коэффициент демографической нагрузки.

Методология ВЭФ опирается на использование уровневых показателей и их относительных изменений (для отражения пятилетнего тренда в развитии оцениваемых явлений) и предполагает распределение стран по 20%-ным группам, или пяти квинтилям распределения (от лучшего 1-го «зеленого» до худшего 5-го «красного») в зависимости от значений этих показателей. Совокупность уровневых и динамических показателей отражается в цветной зелено-салатово-желто-оранжево-красной таблице, представляющей панель 12 индикаторов инклюзивного развития (НКРИ). На основе этих индикаторов формируются групповые индексы, среднее арифметическое из которых и является итоговым Индексом инклюзивного развития. Экономисты ВЭФ обосновывают его целесообразность следующим образом: растущее неравенство и отсутствие заботы о будущих поколениях не сулят ничего хорошего, и новый индекс нужен, чтобы показать, как обманчиво может выглядеть успех, измеряемый только ВВП.

В докладе ВЭФ «Отчет об инклюзивном росте и развитии» («The Inclusive Growth and Development Report 2018»)⁶⁰ представлены рейтинги стран по Индексу инклюзивного развития, характеризующему уровень экономического развития стран с учетом

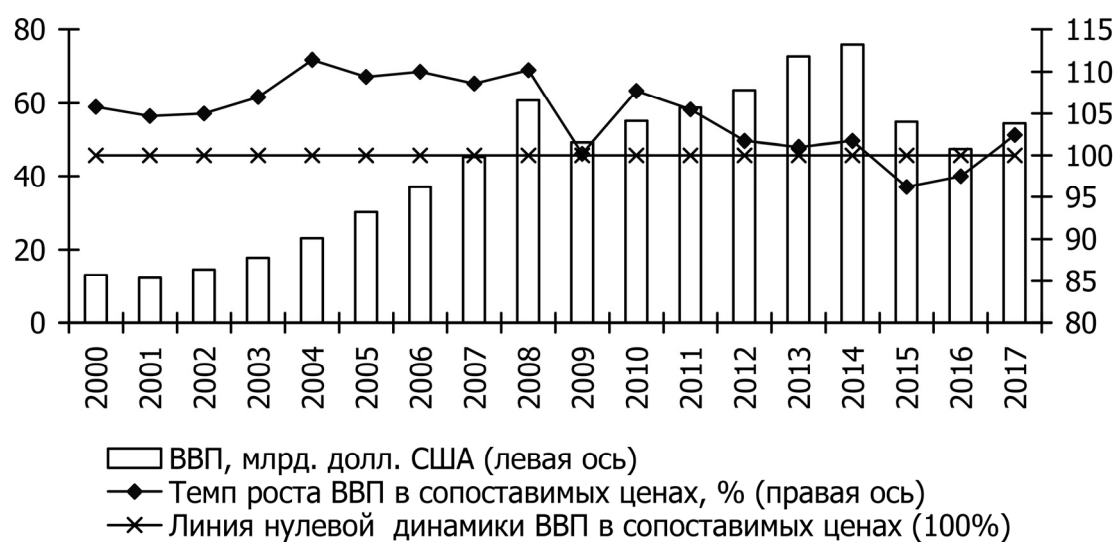
⁶⁰ The Inclusive Development Index (IDI) [Электронный ресурс] // World Economic Forum: сайт. – Режим доступа: http://reports.weforum.org/the-inclusive-development-index-2018/tables/?doing_wp_cron=1540561448.7393341064453125000000. – Дата доступа: 10.10.2018.

социальной ориентированности. Из-за разных подходов к определению уровня бедности ВЭФ составляет два рейтинга – для 29 развитых стран и 74 развивающихся стран. В первом лидируют Норвегия, Исландия, Люксембург, Швейцария, Дания, во втором – Литва, Венгрия, Азербайджан, Латвия, Польша. Беларусь в этом докладе не представлена, о степени инклюзивности ее развития можно судить лишь косвенно на основе обращения к оценкам параметров сопредельных государств. Литва, Латвия и Польша относятся к лидерам рейтинга развивающихся стран, занимая 1, 4 и 5-е места соответственно, Россия имеет 19-ю позицию, Украина – 49-ю. При этом ситуация в Латвии характеризуется как опережение в рамках группы развивающихся стран (*advancing*), в Литве и Польше – медленное опережение (*slowly advancing*), в России она стабильна без видимого роста (*stable*), в Украине обозначается как отставание (*receding*). И если в цветной таблице, представляющей панель 12 НКРІ, в отношении Литвы, Латвии и Польши преобладают позитивно окрашенные зеленые и салатные клетки, отражающие опережение (*advancing*) и медленное опережение (*slowly advancing*), то часть таблицы, касающаяся России и Украины, пестрит печальным «осенним» желто-оранжево-красным колоритом, характеризующим отсутствие положительной динамики (*stable*), медленное отставание (*slowly receding*) и отставание (*receding*), что в целом вряд ли ассоциируется с инклюзивным развитием. Понимание того, что Беларусь находится где-то между Россией и Украиной, вызывает тревогу в отношении настоящего и будущего страны. Поэтому для оценки качества социально-экономического развития Республики Беларусь автор попытался сформировать панель НКРІ, придерживаясь при этом методологии ВЭФ настолько, насколько это оказалось возможным с учетом доступности информации.

Из числа индикаторов, отражающих «*рост и развитие*», в отечественной статистике имеются показатели среднедушевого валового внутреннего продукта, производительности труда и занятости населения. Показатель ожидаемой продолжительности здоровой жизни в публикациях Национального статистического комитета Республики Беларусь отсутствует.

Статистика свидетельствует о том, что в XXI в. экономика Беларуси на протяжении ряда лет демонстрировала впечатляющую динамику – в 2001–2008 гг. ВВП ежегодно прирастал на 5–11%. Согласно расхожему мнению, эти годы были лучшими для суверенной

Беларуси благодаря росту мировых цен на нефть и нефтепродукты. Достаточно успешный период развития белорусской экономики завершился с наступлением мирового экономического кризиса, обусловившего резкое торможение роста ВВП. Если до кризиса Беларусь относилась к лидерам по показателям экономического роста среди европейских стран с формирующимся рынком, то в 2010–2017 гг. она вышла из лидеров в отстающие, «став чуть ли не самой медленной растущей страной региона»⁶¹. Начиная с 2009 г., на фоне неблагоприятных мировых трендов Беларусь реализует инерционный сценарий замедления экономической динамики, иллюстрируемый нисходящим трендом, в котором в последние годы усматриваются попытки удержать рост ВВП в положительной зоне (рис. 1.7).



Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

Рис. 1.7. Динамика ВВП в Республике Беларусь

Динамика валового внутреннего продукта на душу населения в основном повторяет динамику ВВП, будучи незначительно скорректированной на изменение численности населения. Если за 2000–2010 гг. среднедушевой ВВП по ППС в Республике Беларусь

⁶¹ Доклад д-ра Жака Алана Миньяна [Электронный ресурс] // Видеоматериалы конференции KEF-2018 «Беларусь в дивном новом мире». – Режим доступа: <http://kef.by/forum/kef-2018/video2018/>. – Дата доступа: 09.11.2018.

возрос почти вдвое – с 24,6% от среднего уровня ЕС до 47,1%, сигнализируя о росте уровня жизни населения, то за последующие годы он мало изменился, достигнув 51% от среднего уровня по ЕС в 2014 г. и продемонстрировав тенденцию к снижению в последние годы.

За 2013–2017 гг. ВВП в сопоставимых ценах сократился на 1,3% (среднегодовое снижение 0,3%), в долларах США – с 6,7 до 5,7 тыс., т. е. на 14,9% (среднегодовое снижение 3,2%). ВЭФ в своих оценках опирается на среднедушевой ВВП в долларах США по ППС. Последний в Беларуси вырос с 17,8 тыс. долл. в 2012 г. до 18,8 тыс. долл. в 2017 г., т. е. на 5,6%, продемонстрировав 1,1%-й среднегодовой прирост (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Динамика валового внутреннего продукта в Республике Беларусь

| Год | ВВП в сопоставимых ценах, % к предыдущему году | ВВП на душу населения | | ВВП на душу населения | |
|------|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| | | тыс. долл. США | % к предыду- щему году | тыс. долл. США по ППС | % к предыду- щему году |
| 2011 | 105,5 | 6,4 | – | 17,2 | – |
| 2012 | 101,7 | 6,7 | 104,7 | 17,8 | 103,5 |
| 2013 | 101,0 | 7,9 | 117,9 | 18,2 | 102,2 |
| 2014 | 101,7 | 8,3 | 105,1 | 18,8 | 103,3 |
| 2015 | 96,2 | 5,8 | 69,9 | 18,2 | 96,8 |
| 2016 | 97,5 | 5,0 | 86,2 | 18,0 | 98,9 |
| 2017 | 102,4 | 5,7 | 114,0 | 18,8 | 104,4 |

Рассчитано по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

По меркам ВЭФ по уровню ВВП на душу населения в 2017 г. страна не попадает в 1-й квинтиль (20%) развивающихся стран, где находятся все сопредельные страны за исключением Украины (3-й квинтиль), но теоретически могла бы войти во 2-й квинтиль рейтинга государств этой группы. Динамика среднедушевого ВВП в долларах США по ППС положительна, но недостаточна для удержания имеющейся позиции – по темпам изменения ВВП на душу населения Беларусь могла бы претендовать на попадание только в «оранжевый» 4-й квинтиль рейтинга развивающихся стран, оцениваемый как «медленное отставание» (slowly receding), вместе с Россией и Украиной, в то время как Литва, Латвия и Польша находятся в 1, 2, 3-м квинтилях соответственно.

ВВП на душу населения – функция уровня занятости населения и производительности труда. Динамика занятости населения в Беларуси формируется разнонаправленными тенденциями, определяемыми демографическими изменениями численности трудоспособного населения, ситуацией в экономике, политикой государства. При этом спрос на труд в стране в последние десятилетия сокращается быстрее, чем снижается численность населения. За 2013–2017 гг. численность занятых в экономике сократилась на 258 тыс. чел., или на 5,6%, при незначительном приросте численности населения – на 0,3% (рис. 1.8).



Рассчитано по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

Рис. 1.8. Динамика численности и уровня занятости населения в Республике Беларусь

В 2017 г. в белорусской экономике было занято 45,8% населения страны, или 75,8% ее трудовых ресурсов⁶². Свыше миллиона лиц трудоспособного возраста не были задействованы в национальной экономике. В мерках ВЭФ по уровню занятости населения Беларусь вошла бы в последний 5-й квинтиль, тогда как Литва, Латвия, Польша и Украина находятся в 4-м квинтиле, Россия – в 3-м.

⁶² Рассчитано по: Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / под ред. И. В. Медведевой. – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. – С. 18.

При этом по *темпу изменения занятости* Беларусь со среднегодовым снижением в 1,15% также попала бы в худший «красный» 5-й квинтиль, означающий «отставание» (receding), в то время как Литва, Латвия и Польша находятся в 1-м квинтиле, Украина – в 3-м, Россия – в 4-м.

Что касается производительности труда, то за последние пять лет в сопоставимых ценах она подросла на 4,5% (среднегодовое увеличение 0,9%), в долларовом выражении сократилась с 13,8 до 12,5 тыс. долл. США, т. е. на 9,4% (среднегодовое снижение 2,0%, что близко к оценкам Всемирного банка⁶³). В подходе ВЭФ используется производительность труда, исчисленная в долларах США по ППС. Последняя в Беларуси увеличилась с 36,4 до 40,9 тыс. долл., т. е. на 12,4%, продемонстрировав 2,3%-й среднегодовой прирост (табл. 1.5).

Таблица 1.5

Динамика производительности труда в Республике Беларусь

| Год | В сопоставимых ценах, % к предыдущему году | В сопоставимых ценах, % к 2000 г. | В тысячах долларов США | В тысячах долларов США по ППС |
|------|--|-----------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| 2011 | 105,7 | 205,1 | 13,7 | 34,7 |
| 2012 | 103,5 | 212,3 | 13,8 | 36,4 |
| 2013 | 101,7 | 215,9 | 16,0 | 37,6 |
| 2014 | 102,3 | 220,9 | 16,7 | 39,1 |
| 2015 | 97,4 | 215,2 | 12,2 | 38,5 |
| 2016 | 99,5 | 214,1 | 10,8 | 38,8 |
| 2017 | 103,6 | 221,8 | 12,5 | 40,9 |

Рассчитано по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

В метриках ВЭФ в 2017 г. по уровню производительности труда Беларусь теоретически вошла бы во 2-й квинтиль группы развивающихся стран, тогда как все другие сопредельные страны находятся в 1-м квинтиле за исключением Украины (4-й квинтиль). Что касается среднегодового темпа прироста производительности труда, то по этому параметру Литва и Латвия находятся во 2-м квинтиле, Польша – в 3-м, Россия и Украина – в нижнем 5-м квинтиле.

⁶³ Доклад д-ра Жака Алана Миньяна [Электронный ресурс] // Видеоматериалы конференции KEF-2018 «Беларусь в дивном новом мире». – Режим доступа: <http://kef.by/forum/kef-2018/video2018/>. – Дата доступа: 09.11.2018.

Исходя из ВВП по ППС в расчете на одного занятого, Беларусь могла бы быть отнесена ко 2-му квинтилю рейтинга развивающихся стран, но учитывая противоречивость различных измерений динамики производительности труда, значительную условность ее показателей, исчисляемых на основе ВВП по ППС, а также процессы высвобождения излишней численности работников в последние годы, «автоматически» улучшающие показатели производительности труда, и исследования Всемирного банка, показывающие, что прирост капиталовооруженности труда не сопровождается ростом его производительности, такая оценка представляется завышенной и автор определил бы страну в «оранжевый» 4-й квинтиль группы развивающихся стран, демонстрирующий медленное отставание (slowly receding).

Естественным показателем, отражающим достижения страны в социальной сфере, является ожидаемая продолжительность здоровой жизни населения. Недоступность этого показателя подводит к необходимости рассмотрения динамики более грубого показателя – ожидаемой продолжительности жизни при рождении (табл. 1.6).

Таблица 1.6

**Динамика ожидаемой продолжительности жизни при рождении
в Республике Беларусь, лет**

| Год | Все население | Мужчины | Женщины |
|------|---------------|---------|---------|
| 1990 | 71,1 | 66,3 | 75,6 |
| 1995 | 68,6 | 62,9 | 74,3 |
| 2000 | 69,0 | 63,4 | 74,5 |
| 2005 | 68,8 | 62,9 | 75,1 |
| 2010 | 70,4 | 64,6 | 76,5 |
| 2011 | 70,6 | 64,7 | 76,7 |
| 2012 | 72,2 | 66,6 | 77,6 |
| 2013 | 72,6 | 67,3 | 77,9 |
| 2014 | 73,2 | 67,8 | 78,4 |
| 2015 | 73,9 | 68,6 | 78,9 |
| 2016 | 74,1 | 68,9 | 79,0 |
| 2017 | 74,4 | 69,3 | 79,2 |

Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

В 2017 г. значение этого показателя прогнозировалось на уровне 74,4 лет (69,3 лет – у мужчин и 79,2 лет – у женщин). Очевидно, что ожидаемая продолжительность жизни при рождении у мужчин в среднем на 10 лет ниже, чем у женщин. В наиболее развитых странах мира рассматриваемый показатель давно «перевалил» за 80 лет, а различия в ожидаемой продолжительности жизни между мужчинами и женщинами не превышают 4–6 лет.

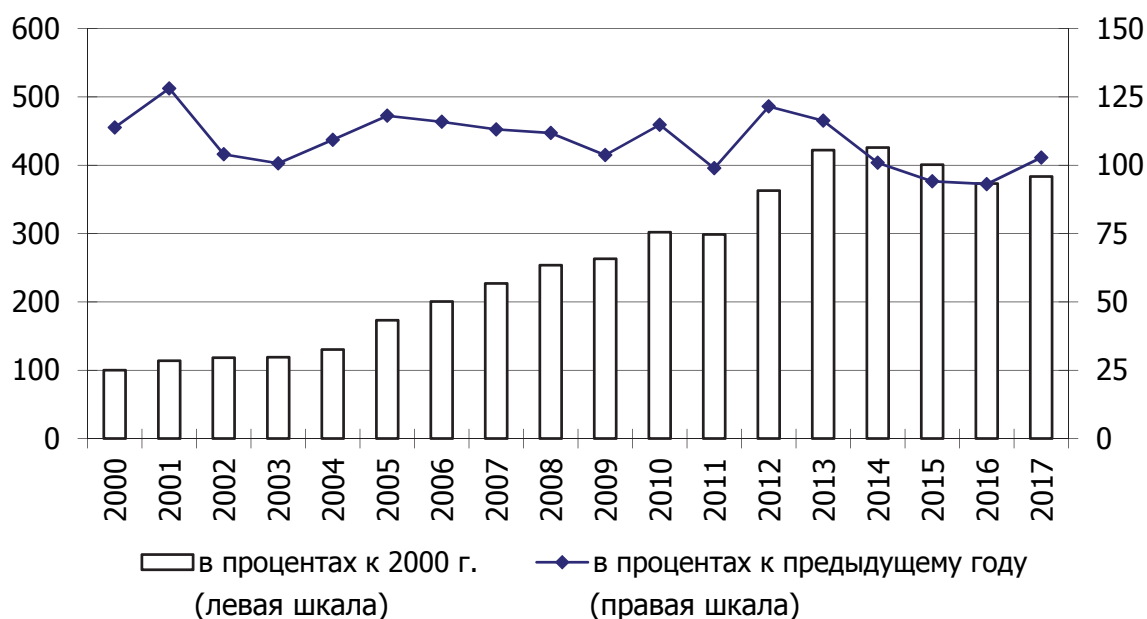
Что касается ожидаемой продолжительности здоровой жизни, то средства массовой информации упоминали ее увеличение с 60,2 лет в 2010 г. до 65,2 лет в 2015 г., что на ту пору было выше, чем в среднем по миру (63,1 года), но лет на пять меньше среднеевропейского показателя⁶⁴. Отгалкиваясь от этой цифры, Беларусь в метрике ВЭФ по *ожидаемой продолжительности здоровой жизни* можно отнести ко *2-му квинтилю* развивающихся стран на фоне Латвии и Польши, относимых к 1-му квинтилю, Литвы – ко 2-му, России и Украины – к 3-му. Осторожные оценки динамики *ожидаемой продолжительности здоровой жизни* позволяют присоединить Беларусь к Литве и Польше в «желтом» *3-м квинтиле*, означающем относительную стабильность позиции страны (stable), тогда как Латвия, Россия и Украина находятся во 2-м квинтиле.

В целом индикаторы, характеризующие «рост и развитие», указывают на то, что современная Беларусь должна приложить значительные усилия, чтобы сохранить свои позиции (в основном соответствующие *2-му квинтилю* рейтинга инклюзивного развития среди развивающихся стран). На это указывают показатели динамики, которые хуже уровневых показателей. В стране сокращается занятость населения, она во многих случаях неэффективна и обеспечивает создание невысокого ВВП на душу населения, обуславливающего медленное улучшение уровня жизни населения и слабое изменение ожидаемой продолжительности жизни при рождении и предстоящей здоровой жизни. Динамика рассмотренных индикаторов не подтверждает инклюзивности роста и развития в Беларуси, важнейшим признаком которой является обеспечение занятости населения и возможности заниматься производительным трудом.

⁶⁴ Беларусь отстает от Европы на пять лет здоровой жизни [Электронный ресурс] // Naviny.by. Белорусские новости: сайт. – Режим доступа: <https://naviny.by/article/20161116/1479317176-belarus-otstает-ot-evropy-na-pyat-let-zdorovoy-zhizni>. – Дата доступа: 26.09.2018.

Популярный сегодня термин «инклюзивность» означает способность социально-экономической системы максимально учитывать интересы всех членов общества. В группе индикаторов, характеризующих собственно «инклюзивность», в концепции ВЭФ представлены как доступные показатели (коэффициент расслоения общества по доходам, уровень бедности), так и отсутствующие в отечественной статистике (медианный доход и коэффициент расслоения общества по богатству).

Базовой характеристикой уровня жизни населения являются его располагаемые денежные доходы. В 2017 г. в сравнении с 2000 г. в сопоставимых ценах они возросли в 3,8 раза, но в сравнении с 2012 г. – лишь на 5,7%, т. е. в последние пять они прирастали в среднем на 1,1% в год. При этом в 2015–2016 гг. наблюдалось сокращение располагаемых денежных доходов населения (рис. 1.9).



Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

Рис. 1.9. Динамика реальных располагаемых денежных доходов населения в Республике Беларусь

Объем и динамика располагаемых денежных доходов населения во многом определяют размер медианного среднедушевого денежного дохода и его изменение. Медианный доход разделяет население на две равные части: половина имеет среднедушевой доход,

не превышающий медианный, другая половина – не меньше медианного. По расчетам автора медианный доход белорусов, исчисленный на основе распределения среднедушевых располагаемых ресурсов, в 2012 г. составлял 6,5 долл. США, или 16,8 долл. США по ППС в день, а в 2017 г. – 6,0 долл. США, или 19,8 долл. США по ППС, т. е. за пять лет он снизился на 0,5 долл. США в текущих ценах (0,1 долл. США в среднегодовом исчислении), но вырос на 3 долл. США по ППС (0,5 долл. США в среднегодовом исчислении).

По уровню медианного дохода Беларусь могла бы претендовать на отнесение к *1-му квинтилю* рейтинга развивающихся стран ВЭФ вместе с Литвой, Латвией, Польшей, Россией, в то время как Украина находится во 2-м. По динамике медианного дохода Литва и Латвия находятся в 1-м квинтиле, Польша – во 2-м, Россия и Украина – в 5-м, а Беларусь могла бы рассчитывать на попадание в «оранжевый» *4-й квинтиль*, означающий медленное отставание (*slowly receding*). Однако различия в динамике медианного дохода в долларах США с учетом и без учета ППС, а также снижение относительного уровня цен в стране, фиксируемого ППС, оставляют сомнения в корректности этих выводов.

Денежные доходы населения формируются за счет различных источников. Они включают заработную плату, доходы от предпринимательской и иной деятельности, социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.), доходы от собственности (проценты по депозитам, дивиденды и др.) и прочие доходы. Для подавляющего большинства занятого населения основным источником дохода является заработная плата, для многих других категорий населения – «привязанные» к ней пенсии и пособия. На долю заработной платы и социальных выплат (трансфертов) населению в 2000–2017 гг. приходилось 79–87% денежных доходов населения, непосредственно на оплату труда – 60–65% (табл. 1.7). Очевидно, что в основе дифференциации доходов населению в первую очередь лежат именно различия в оплате труда, поскольку пенсионные выплаты тяготеют к уравнительности, а доходы от предпринимательской деятельности и собственности доступны ограниченным группам населения.

В мире давно идет дискуссия по вопросам неравенства, актуализированная в последние годы. На протяжении последних двух с лишним десятков лет неравенство доходов в белорусском обществе принципиально не менялось, оставаясь примерно на одинаковом уровне (табл. 1.8).

Таблица 1.7

Структура денежных доходов населения в Республике Беларусь

| Год | Денежные доходы – всего | В том числе | | | | |
|------|-------------------------|--------------|--|----------------------|-------------------------|---------------|
| | | оплата труда | доход от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход | трансферты населению | доходы от собственности | прочие доходы |
| 2010 | 100,0 | 63,1 | 12,7 | 20,4 | 2,5 | 1,3 |
| 2011 | 100,0 | 65,4 | 10,6 | 20,0 | 2,5 | 1,5 |
| 2012 | 100,0 | 63,9 | 10,5 | 20,7 | 3,8 | 1,1 |
| 2013 | 100,0 | 64,1 | 10,3 | 21,8 | 3,8 | 0,8 |
| 2014 | 100,0 | 62,5 | 8,5 | 21,1 | 4,4 | 3,5 |
| 2015 | 100,0 | 61,7 | 8,2 | 22,8 | 4,4 | 2,9 |
| 2016 | 100,0 | 62,0 | 8,0 | 24,2 | 3,3 | 2,5 |
| 2017 | 100,0 | 63,0 | 8,2 | 23,7 | 2,6 | 2,5 |

Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

Таблица 1.8

Показатели дифференциации доходов населения в Республике Беларусь

| Год | Коэффициент Джини | Соотношение доходов | |
|------|-------------------|---|---|
| | | 20% наиболее и 20% наименее обеспеченного населения | 10% наиболее и 10% наименее обеспеченного населения |
| 1995 | 0,261 | 3,8 | 5,5 |
| 2000 | 0,270 | 4,0 | 5,8 |
| 2005 | 0,256 | 3,7 | 5,4 |
| 2010 | 0,265 | 3,9 | 5,6 |
| 2011 | 0,284 | 4,0 | 6,0 |
| 2012 | 0,285 | 4,0 | 5,9 |
| 2013 | 0,283 | 4,0 | 5,9 |
| 2014 | 0,275 | 4,0 | 6,0 |
| 2015 | 0,276 | 4,1 | 6,1 |
| 2016 | 0,279 | 4,2 | 6,3 |
| 2017 | 0,270 | 4,0 | 5,9 |

Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

Синтетическим показателем, позволяющим сравнивать страны по степени дифференциации доходов, является индекс концентрации ресурсов, известный как коэффициент Джини. В Беларуси коэффициент Джини близок к оптимальному, он варьирует в относительно узком диапазоне и в последние пять лет демонстрирует

тенденцию к снижению, сократившись с 0,285 в 2012 г. до 0,270 в 2017 г. В метриках ВЭФ по степени *дифференциации доходов населения* Беларусь была бы отнесена к *1-му квинтилю* развивающихся стран, в котором размещены Польша и Украина (Литва и Латвия определены во 2-м, Россия – в 4-м). В части *динамики дифференциации доходов* Латвия и Украина находятся в нейтральном 3-м квинтиле, Литва – в 4-м, Польша и Россия – в худшем 5-м «красном» квинтиле. Беларусь со среднегодовым уменьшением дифференциации в 0,3 процентных пункта вполне могла бы присоединиться к *3-му квинтилю* (stable).

В рассуждениях о дифференциации доходов чрезвычайно необходимо учитывать уровень минимальных доходов населения. Уровень доходов наименее обеспеченных граждан не менее важен, чем величина разрыва в доходах. Именно он определяет социальное здоровье нации.

У Всемирного экономического форума существуют различные подходы к оценке бедности: для стран с развитой экономикой используется концепция относительной бедности (бедными считаются граждане с доходами менее 60% медианного дохода по стране); для стран с развивающейся экономикой она характеризуется долей населения, живущего менее чем на 3,2 долл. США в день по международным ценам 2011 г. В таком случае по расчетам, выполненным с небольшой погрешностью в текущих долларах США, в 2012 г. в Беларуси в разряд бедных попадало 6,1% населения, а в 2017 г. доля населения, живущего менее чем на 3,2 долл. в день, составляла уже около 6,5%. В этой оценке по *уровню бедности* Беларусь вошла бы во *2-й квинтиль* рейтинга ВЭФ для развивающихся стран, где находится и Литва, а все другие сопредельные страны отнесены к 1-му квинтилю. Полагаем, что по *динамике уровня бедности* Беларусь, допустившую ее расширение, следовало бы отнести в «красный» *5-й квинтиль*, означающие отставание (receding). В этом же квинтиле находятся Польша, Россия и Украина. В Латвии и Литве ситуация чуть лучше – они размещены ВЭФ в 3-й и 4-й квинтили соответственно.

Между тем в Беларуси существуют и национальные оценки уровня бедности (малообеспеченности). Для определения числа лиц, нуждающихся в социальной поддержке, традиционно применяется концепция абсолютной бедности. В русле этой концепции к малообеспеченному населению относятся лица со среднедушевыми доходами ниже бюджета прожиточного минимума.

В 2017 г. располагаемые ресурсы 5,9% населения Беларуси не достигали величины бюджета прожиточного минимума. Положительная динамика сокращения бедности до 2014 г. была обусловлена не только экономическим ростом, но и реализацией социальных программ, направленных на повышение уровня жизни населения, снижение неравенства, усиление социальной защиты населения. Вместе с тем согласно официальной статистике в последние три года уровень малообеспеченности демонстрирует негативную динамику, заслуживающую по меркам ВЭФ отнесения в «красный» 5-й квинтиль (табл. 1.9). Очевидно, что национальные оценки уровня бедности мало отличаются от оценок ВЭФ.

Таблица 1.9

**Доля населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже БПМ в Республике Беларусь
(в процентах от численности населения соответствующей группы)**

| Год | Население, всего | Молодежь от 16 до 30 лет | Женщины от 31 до 54 лет | Мужчины от 31 до 59 лет | Женщины старше 55 лет | Мужчины старше 60 лет |
|------|------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2000 | 41,9 | 44,6 | 36,9 | 39,2 | 34,6 | 33,9 |
| 2005 | 12,7 | 14,4 | 11,2 | 11,1 | 7,0 | 6,3 |
| 2010 | 5,2 | 5,6 | 4,8 | 4,5 | 1,8 | 1,1 |
| 2011 | 7,3 | 7,4 | 6,5 | 6,9 | 4,1 | 2,9 |
| 2012 | 6,3 | 7,3 | 5,8 | 5,4 | 2,9 | 2,8 |
| 2013 | 5,5 | 6,3 | 5,2 | 5,0 | 2,4 | 2,1 |
| 2014 | 4,8 | 5,9 | 4,7 | 4,2 | 1,9 | 1,2 |
| 2015 | 5,1 | 6,0 | 5,1 | 4,7 | 1,8 | 1,1 |
| 2016 | 5,7 | 7,0 | 5,7 | 5,3 | 1,8 | 1,6 |
| 2017 | 5,9 | – | – | – | – | – |

Источник: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. – С. 117.

Примечательно, что в Беларуси доля малообеспеченных среди лиц трудоспособного возраста выше, чем среди лиц пенсионного возраста, т. е. в стране помимо традиционной социальной бедности, затрагивающей многодетные и неполные семьи, пенсионеров, инвалидов и другие уязвимые категории граждан, существует *экономическая бедность*, когда трудоспособные граждане получают за свой труд столь низкий заработок, что не могут обеспечить себе и своим семьям социально приемлемый уровень жизни.

Подытоживая рассмотрение индикаторов блока «инклюзивность», отметим, что при невысокой и стабильной дифференциации

доходов их уровень невысок, а динамика роста недостаточна. Структура денежных доходов указывает на то, что их величина и дифференциация в основном определяются заработной платой наемных работников, многие из которых заняты неэффективно, на что указывает высокий уровень бедности в группе лиц трудоспособного возраста. Абсолютная бедность населения на фоне других развивающихся стран невелика, но она растет. Расширение бедности не только препятствует развитию экономики, но и наносит ущерб инвестиционной привлекательности страны.

Соединяя выводы по двум блокам индикаторов, можно резюмировать: отсутствие положительной динамики индикаторов по блоку «рост и развитие» ставит под сомнение имеющиеся достижения в части «инклюзивности» и указывает на возможность ухудшения относительных позиций Беларуси в группе развивающихся стран.

Между тем «жизнь, судьба и деятельность каждого поколения определены жизнью, судьбой и деятельностью предыдущих поколений. Каждое последующее поколение связано неразрывной цепью с предыдущим»⁶⁵. В этом контексте интерес представляет третья группа индикаторов, демонстрирующих в концепции ВЭФ «*межпоколенческий капитал и устойчивость развития*». Она содержит показатели скорректированных чистых сбережений, парниковой интенсивности, государственного долга, демографической нагрузки. Из числа указанных показателей только два последних отражаются в отечественной статистике, в отношении остальных прибегнем к косвенным оценкам.

В отсутствие показателя скорректированных чистых сбережений обратимся к валовому сбережению, которое представляет собой ту часть валового располагаемого дохода страны, которая не была израсходована на конечное потребление товаров и услуг.

В последние годы наблюдалась тенденция снижения уровня валового сбережения в экономике Беларуси. В 2017 г. по сравнению с 2012 г. его доля в ВВП сократилась с 31,2 до 28,7%, т. е. на 1,5 процентных пункта, а его объем в сопоставимых ценах – на 9,2%, что эквивалентно ежегодному сокращению в среднем на 1,9% (табл. 1.10).

Валовое сбережение выступает основным источником финансирования операций с капиталом. Его динамика в значительной мере определяет изменение объема валового накопления основного

⁶⁵ Сорокин, П. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / П. Сорокин. – М.: Наука, 1994. – С. 175.

капитала. Статистика показывает, что на фоне снижения сберегаемого дохода инвестиционная активность (валовое накопление) сокращалась еще в большей степени. За последние пять лет доля валового накопления в ВВП сократилась с 33,4 до 25,0%, т. е. на 8,4 процентных пункта, а его объем в сопоставимых ценах – на 36% (в среднем на 5,9% ежегодно), формируя предпосылки для истощения основного капитала.

Таблица 1.10

**Динамика валового сбережения и валового накопления
основного капитала в Республике Беларусь**

| Год | Валовое сбережение | | Валовое накопление основного капитала | | Чистое кредитование (+), заимствование (-), % от валового накопления основ- ного капитала |
|------|--|----------------|--|----------------|--|
| | % к предыду- щему году (в сопоставимых ценах) | % от ВВП | % к предыду- щему году (в сопостави- мых ценах) | % от ВВП | |
| 2009 | – | 26,0 | – | 35,5 | –29,8 |
| 2010 | 111,5 | 26,8 | 118,0 | 38,8 | –34,9 |
| 2011 | 125,6 | 31,9 | 102,4 | 37,7 | –14,0 |
| 2012 | 99,5 | 31,2 | 90,2 | 33,4 | –11,5 |
| 2013 | 92,0 | 28,5 | 112,4 | 28,5 | –27,8 |
| 2014 | 98,3 | 27,5 | 90,9 | 27,5 | –22,1 |
| 2015 | 99,7 | 28,5 | 83,0 | 28,5 | –1,8 |
| 2016 | 90,3 | 26,4 | 86,6 | 25,4 | –0,3 |
| 2017 | 111,5 | 28,7 | 100,8 | 25,0 | +9,8 |

Рассчитано по источнику: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. – С. 215–218.

Несложно предположить, что динамика скорректированных чистых сбережений (с учетом вложений в человеческий капитал и истощения ресурсов) в значительной мере определяется динамикой валового сбережения. Отталкиваясь от предыдущих выводов, принимая во внимание статистические данные по валовому накоплению основного капитала по России, Украине и их позиции по показателю скорректированных чистых сбережений и его динамике в рейтинге инклюзивного развития, автор считает, что в метриках ВЭФ Беларусь *по уровню* этого индикатора могла бы быть определена в *3-й квинтиль*, а по его *динамике* – в «оранжевый» *4-й квинтиль*, означающий медленное отставание (slowly receding).

«Практически все страны мира привлекают внешние источники финансирования в силу множества причин, связанных с недостатком

собственных финансовых ресурсов для осуществления инвестиций, покрытия дефицита госбюджета, поддержания стабильного курса национальной валюты и выполнения долговых обязательств по внешним заимствованиям. Рациональное использование иностранных займов, кредитов и помощи способствует ускорению экономического развития, решению социально-экономических проблем»⁶⁶.

Стимулируя рост ВВП, белорусское государство допустило разного рода дисбалансы, прежде всего отрицательный внешнеторговый баланс. «В целях обеспечения устойчивого развития экономики, поддержания внутреннего спроса, стабилизации валютного рынка, наращивания золотовалютных резервов, выполнения долговых обязательств страны в период с 2009 по 2017 г. были осуществлены значительные внешние заимствования, в частности займы стабилизационного фонда МВФ, АКФ и ЕврАзЭС, ЕФСР, выпуски еврооблигаций, размещение государственных облигаций на российском рынке, двусторонние займы у России, Китая, Всемирного банка»⁶⁷.

В результате финансовых заимствований государственный долг с начала 2013 г. до начала 2018 г. по данным отечественной статистики возрос с 24,8% от ВВП до 39,3% (табл. 1.11), вплотную приблизившись к критической черте по общей сумме долга (40–42%) и превысив 25%-е пороговое значение экономической безопасности по внешнему долгу. По меркам ВЭФ Беларусь с такими показателями *государственного долга* теоретически могла бы попасть во 2-й *квинтиль* рейтинга развивающихся стран, где Россия находится в 1-м квинтиле, Латвия – во 2-м, Литва – в 3-м, Польша – в 4-м, Украина – в 5-м. По *динамике государственного долга* Литва, Латвия, Польша входят в 1-й квинтиль, Россия – во 2-й квинтиль, Украина – в 5-й, Беларусь могла бы находиться в «желтом» 3-м *квинтиле*. Однако если учесть, что МВФ оценивает государственный долг Республики Беларусь как превышающий 50% ВВП при высокой долларизации экономики и недостаточном уровне (около 50% от необходимого) золотовалютных резервов страны в сравнении с другими странами

⁶⁶ Костромичева, Э. В. Современное состояние и проблемы управления внешним долгом Республики Беларусь / Э. В. Костромичева // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2018. – № 1. – С. 26.

⁶⁷ Там же. С. 27.

региона Центральной и Восточной Европы⁶⁸, а правительство Республики Беларусь намерено прибегнуть к дальнейшим внешним заимствованиям для реструктуризации и обслуживания государственного долга, то вышеуказанная оценка динамики кажется автору завышенной и логично снизить ее, условно переместив страну в «оранжевый» 4-й квинтиль.

Таблица 1.11

Государственный долг Республики Беларусь

| Дата | Государственный долг, всего | | Внешний государственный долг | | Внутренний государственный долг | |
|------------|-----------------------------|---------|------------------------------|---------|---------------------------------|---------|
| | млн. руб. | % к ВВП | млрд. долл. США | % к ВВП | млн. руб. | % к ВВП |
| 01.01.2010 | – | 18,8 | 8,4 | 17,0 | 2,5* | 1,8 |
| 01.01.2011 | 31,7* | 19,6 | 10,2 | 18,3 | 2,1* | 1,3 |
| 01.01.2012 | 111,9* | 27,0 | 12,4 | 21,0 | 17,9* | 6,0 |
| 01.01.2013 | 128,8* | 24,8 | 12,6 | 19,8 | 25,8* | 4,9 |
| 01.01.2014 | 15 400,9 | 22,4 | 12 440,8 | 17,1 | 3 569,6 | 5,3 |
| 01.01.2015 | 19 745,5 | 22,3 | 12 580,2 | 16,6 | 4 838,0 | 5,7 |
| 01.01.2016 | 32 855,9 | 32,5 | 12 446,3 | 22,7 | 9 744,3 | 9,8 |
| 01.01.2017 | 36 958,0 | 39,4 | 13 645,1 | 28,5 | 10 234,2 | 10,9 |
| 01.01.2018 | 42 172,5 | 39,3 | 16 726,8 | 30,7 | 175,6 | 8,6 |

*В триллионах рублей в масштабе цен до деноминации 2016 г. (уменьшение в 10 000 раз).

Составлено по источнику: Официальный сайт Министерства финансов Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.minfin.gov.by/ru/public_debt/. – Дата доступа: 29.09.2018.

Значимые изменения климата на планете сегодня принято связывать с парниковым эффектом (повышение температуры нижних слоев атмосферы планеты по сравнению с эффективной температурой, т. е. температурой теплового излучения планеты). Беларусь в общемировом эколого-географическом пространстве выступает как страна регионального значения, оказывающая влияние на формирование экологической ситуации в Европе. Основными парниковыми газами в Республике Беларусь являются диоксид углерода (CO₂), закись азота (N₂O) и метан (CH₄).

⁶⁸ Доклад д-ра Жака Алана Миньяна [Электронный ресурс] // Видеоматериалы конференции KEF-2018 «Беларусь в дивном новом мире». – Режим доступа: <http://kef.by/forum/kef-2018/video2018/>. – Дата доступа: 09.11.2018.

Экономика Беларуси характеризуется высоким уровнем энергоёмкости ВВП. Наибольшее количество парниковых газов выделяется в секторе «Энергетика» – около 60%, далее – в секторе «Сельское хозяйство» – более 25%. Сектор «Землепользование, изменение землепользования и лесное хозяйство» является нетто-стоком парниковых газов в Республике Беларусь, при этом наибольший вклад в поглощение парниковых газов вносят лесные земли. Общая эмиссия парниковых газов в эквиваленте CO₂ на 1000 долл. ВВП по ППС с учетом землепользования в Беларуси увеличилась с 345 кг в 2011 г. до 407 кг в 2016 г., или на 18%, т. е. на 12 кг (или на 3,4%) в среднегодовом исчислении, при том что исчисленная в национальной валюте углеродная эффективность за последние пять лет практически не изменилась (табл. 1.12). В рейтинге развивающихся стран ВЭФ по *показателям парниковой интенсивности*, где Латвия определена во 2-м квинтиле, Литва – в 3-м, Польша – в 4-м, Россия и Украина – в 5-м, Беларусь следовало бы отнести к «красному» 5-му квинтилю. Что касается *динамики выбросов*, то здесь Польша и Украина оказываются в 1-м квинтиле, Россия и Латвия – во 2-м, Литва – в 4-м, а Беларусь надо было бы снова отнести к 5-му квинтилю.

Таблица 1.12

Показатели парниковой интенсивности производства в Республике Беларусь

| Год | Выбросы парниковых газов, млн. т CO ₂ -эквивалента | | Выбросы парниковых газов на 1000 долл. ВВП по ППС, кг | | Углеродная эффективность производства, руб./кг (в сопоставимых ценах 2011 г.) |
|------|---|---------------------------|---|---------------------------|---|
| | всего | с учетом землепользования | всего | с учетом землепользования | |
| 2011 | 93,6 | 56,0 | 577 | 345 | 0,5 |
| 2012 | 94,5 | 62,5 | 563 | 372 | 0,51 |
| 2013 | 95,7 | 60,6 | 555 | 352 | 0,47 |
| 2014 | 94,9 | 64,8 | 533 | 364 | 0,52 |
| 2015 | 90,2 | 62,8 | 521 | 363 | 0,52 |
| 2016 | 91,5 | 69,6 | 536 | 407 | 0,51 |

Рассчитано по источнику. Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

По демографическим показателям можно судить о нагрузке на общество и экономику, они косвенно характеризуют финансовые расходы государства на социальную политику. При росте демографической нагрузки возрастают расходы на социальную защиту,

образование, здравоохранение, выплату пенсий и т. д., что оборачивается ростом налогового бремени.

По данным переписи населения 2009 г. доля лиц в возрасте 65 лет и старше превысила 14%. Статистика показывает, что она продолжает расти. Увеличение численности лиц старших возрастов, с одной стороны, обусловлено повышением уровня и качества жизни, с другой стороны, связано со снижением рождаемости и высокой смертностью населения в трудоспособном возрасте. В результате отмеченных процессов коэффициент демографической нагрузки, определяемый как отношение числа иждивенцев (людей моложе 15 лет и старше 64) к трудоспособному населению (в возрасте от 15 до 64 лет), возрос с 0,413 на начало 2013 г. до 0,466 на начало 2018 г. (табл. 1.13).

Таблица 1.13

**Динамика возрастной структуры населения Республики Беларусь
(на начало года)**

| Год | Численность населения, тыс. чел. | Доля населения, % | | | Коэффициент демографической нагрузки |
|------|----------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | | в возрасте 0–14 лет | в возрасте 15–64 лет | в возрасте 65 лет и старше | |
| 2011 | 9481 | 14,9 | 71,3 | 13,8 | 0,403 |
| 2012 | 9465 | 15,1 | 71,2 | 13,7 | 0,404 |
| 2013 | 9464 | 15,4 | 70,8 | 13,8 | 0,412 |
| 2014 | 9468 | 15,7 | 70,4 | 13,9 | 0,420 |
| 2015 | 9481 | 16,0 | 69,8 | 14,2 | 0,433 |
| 2016 | 9498 | 16,3 | 69,3 | 14,4 | 0,443 |
| 2017 | 9505 | 16,6 | 68,7 | 14,7 | 0,456 |
| 2018 | 9492 | 16,8 | 68,2 | 15,0 | 0,466 |

Рассчитано по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.09.2018.

Обращаясь к метрикам ВЭФ, отметим, что *по уровню демографической нагрузки* Беларусь могла бы претендовать на попадание во 2-й квинтиль, где находится Литва и Украина, тогда как Польша и Россия оказались в 1-м квинтиле, Латвия – в 3-м. При этом *нарастание демографических угроз* определяет Беларусь в «красный» 5-й квинтиль, куда отнесены и все сопредельные страны

Подытоживая рассмотрение индикаторов, отражающих «межпоколенческий капитал и устойчивость развития» в концепции

ВЭФ, и дополняя ими индикаторы по блокам «рост и развитие» и «инклюзивность», автор констатирует наличие экологических и демографических угроз в Беларуси, нарастание государственного долга и снижение темпов валового накопления основного капитала, что формирует пессимистическую с позиций устойчивости развития картину.

Попытка сложить пасьянс из индикаторов инклюзивного развития Республики Беларусь (табл. 1.14) приводит к получению «пирамиды угроз»: становится очевидным, что параметры собственно инклюзивности, роста и развития выглядят лучше параметров, характеризующих межпоколенческий капитал и устойчивость развития. Между тем и они не демонстрируют желаемой динамики. Демографические диспропорции, низкая и неэффективная занятость населения, недостаточные темпы роста производительности труда, ВВП на душу населения, слабое накопление основного капитала, значительный уровень государственного долга и экологических угроз относятся к числу предпосылок снижения уровня, качества и ожидаемой продолжительности жизни населения.

Таблица 1.14

**Индикаторы инклюзивного развития Республики Беларусь
(в ранжированном виде)**

| Индикатор | Блок индикаторов | Номер квинтиля, к которому относится индикатор: от 1 (лучший) до 5 (худший) | |
|--|---|--|---------------------|
| | | Уровень | Динамика |
| Дифференциация доходов населения | Инклюзивность | 1 | 3 (stable) |
| Ожидаемая продолжительность здоровой жизни | Рост и развитие | 2 | 3 (stable) |
| Медианный доход | Инклюзивность | 2 | 4 (slowly receding) |
| Производительность труда | Рост и развитие | 2 | 4 (slowly receding) |
| ВВП на душу населения | Рост и развитие | 2 | 4 (slowly receding) |
| Государственный долг | Межпоколенческий капитал и устойчивость | 2 | 4 (slowly receding) |
| Бедность | Инклюзивность | 2 | 5 (receding) |
| Валовое накопление основного капитала | Межпоколенческий капитал и устойчивость | 3 | 4 (slowly receding) |
| Демографическая нагрузка | Межпоколенческий капитал и устойчивость | 4 | 4 (receding) |
| Занятость населения | Рост и развитие | 5 | 5 (receding) |
| Парниковая интенсивность | Межпоколенческий капитал и устойчивость | 5 | 5 (receding) |

Источник: составлено автором на основе экспертной оценки.

В целом на фоне других стран с переходной экономикой Беларусь по ряду индикаторов выглядит не худшим образом, однако динамика индикаторов – отсутствие роста (stable), медленное отставание (slowly receding) или отставание (receding) – приближения к развитым странам не демонстрирует, что приводит к выводу об отсутствии инклюзивного роста и необходимости поиска его источников.

1.3. Подходы к разработке институциональных основ оплаты труда в контексте современной теории ренты

Человек был и остается центральной фигурой экономики. Хозяйственная деятельность возникла вместе с человеком, с помощью человека и во имя человека. Человек – главный создатель, он способствует совершенствованию и оптимизации использования всех факторов производства, без него не в состоянии функционировать другие компоненты хозяйственной системы.

Современный мир становится все более зависимым от уровня развития и реализации человеческого потенциала. Достижение качественно нового состояния экономики и общества, решение всего многосложного комплекса связанных с этим задач возможно только на базе раскрытия богатейших возможностей производительного и духовного плана, заложенных в человеке. Интеллектуальные способности человека, позволяющие генерировать новые знания, его креативность и инициативность все в большей степени востребуются обществом. Глобализация мировой экономики и связанное с этим резкое обострение конкурентной борьбы сделали интеллект основным видом конкурентного преимущества, одновременно продемонстрировав, что «роль человека как инструмента перемен намного важнее его роли в экономическом производстве»⁶⁹.

Тектонические сдвиги в развитии общества в XX в. обеспечили предпосылки для создания теории человеческого капитала, появление которой в 1960-е гг. переключило внимание многих ученых на решение проблем его воспроизводства. С тех пор эта область научных исследований остается интенсивно развивающейся. Одно из

⁶⁹ Сен, А. Развитие как свобода / А. Сен; пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2004. – С. 324.

наиболее разработанных направлений в экономической науке связано с изучением состояния и тенденций развития национальных систем образования, обоснованием путей реформирования данной сферы и государственной политики в области подготовки квалифицированных работников. Ученые активно обращаются к рассмотрению здоровья как важнейшего фактора, определяющего качество человеческих ресурсов. Они изучают влияние здоровья на производительность труда и развитие экономики в целом, обратное влияние условий труда, научно-технического прогресса на состояние здоровья человека, обосновывают содержание государственной политики охраны здоровья населения и создания условий для формирования у населения личной ответственности за собственное здоровье и здоровый образ жизни. В научных трудах затрагиваются проблемы демографического развития, выявляются тенденции в этой области, обосновываются направления государственной политики, ориентированные на сглаживание негативной демографической динамики, разрабатываются методики учета демографических тенденций при планировании и прогнозировании социально-экономических показателей, организации подготовки и использования специалистов. Популярным направлением исследований является разработка методик оценки стоимости человеческого капитала на макро- и микроэкономическом уровне для обеспечения эффективности управления его воспроизводством.

Решение проблемы воспроизводства человеческого капитала современные ученые в значительной мере связывают с развитием социальной сферы, инвестициями в ее отрасли. Между тем в основе ее решения изначально лежит эффективное использование имеющихся человеческих ресурсов и их человеческого потенциала. В этом направлении огромное внимание уделяется изучению тенденций, складывающихся на рынке труда, и созданию условий для эффективной занятости. Между тем в решении проблемы рационального использования человеческих ресурсов чрезвычайно важную роль играет *институт заработной платы*, фундаментальному изучению которого на постсоветском пространстве уделяется недостаточное внимание. Точнее будет сказать, что *институциональный подход* к изучению заработной платы еще не проложил дорогу в современной отечественной науке, как и не привлекла должного внимания ученых *проблематика формирования заработной платы в условиях рентной модели глобальной экономики*.

«Нет ничего практичней, чем хорошая теория» – таково одно из известных изречений, в глубине и правдивости которого могут ежедневно убеждаться все, кто занимается как научными исследованиями, так и решением практических задач в разнообразных сферах деятельности. Реальность такова, что решению если не всех, то большинства задач прикладного характера предшествует теоретическая, научная проработка той или иной проблематики.

Теория вооружает членов общества понятийным аппаратом, который является основой профессионального общения, принятия и реализации управленческих решений. Специалисты получают возможность понимать друг друга, вкладывая одно и то же содержание в конкретные понятия или категории при условии, что оно имманентно отображает сущность экономических отношений в соответствии с процессами развития общества.

В теории и практике распределительных отношений *заработная плата* была и остается наиболее употребляемой категорией, используемой применительно к лицам, работающим по найму. Заработная плата играет исключительную роль в жизни общества и механизм ее формирования чрезвычайно сложен.

Для большинства членов общества заработная плата выступает основой материального благополучия, определяя уровень и качество их жизни: трудящиеся и члены их семей удовлетворяют свои потребности в питании, одежде, жилье и т. д. главным образом за счет заработной платы. Заработная плата определяет социальное положение в старости, через нее формируются представления о социальной справедливости общественного устройства. Формируя платежеспособный спрос населения и являясь основой личных сбережений граждан, заработная плата во многом определяет динамику развития национальной экономики. Одновременно с этим заработная плата является элементом издержек производства. Высокая заработная плата заинтересовывает нанимателей рационально использовать персонал и активно оснащать производство новой техникой и современными технологиями, а население она ориентирует на выбор востребованных профессий и т. д. Соответственно, заработная плата является центром взаимодействия, взаимопереплетения экономических интересов работников, работодателей и общества в лице государства. Эти интересы в некоторой мере противоречат друг другу, а в определенной степени согласуются. Степень противоречия или, наоборот, согласованности экономических интересов по поводу

уровня и дифференциации заработной платы зависит от развития общества, в том числе от развития теоретических представлений об этой категории и практических подходов к ее использованию.

Вопрос о сущности заработной платы всегда принадлежал к числу центральных и наиболее дискуссионных вопросов экономической теории. Таковым он остается и в настоящее время. В научной и учебной литературе до сих пор отсутствует консолидированная позиция во взглядах на социально-экономическую сущность заработной платы, на набор ее факторов, функций и механизм их реализации. Так, в экономической литературе последних лет, в лекциях, докладах и выступлениях современных ученых, политиков, практиков встречаются различные варианты понимания содержания заработной платы: цена труда; цена рабочей силы; вознаграждение, выплачиваемое работнику по найму; форма экономической реализации права собственности на труд; объем жизненных средств, получаемых работником за свой труд; форма дохода от «человеческого капитала»; плата за аренду трудового потенциала; обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств; денежное выражение доли человеческого капитала во вновь созданной стоимости; основная часть трудового вознаграждения и др.⁷⁰ Отсюда следует множество различных дефиниций заработной платы.

При всем многообразии существующих трактовок заработной платы каждая из них содержит рациональное зерно. При этом большинство определений сводится к тому, что заработная плата – это *объем средств, выплачиваемых работодателем работнику за его труд*. Кроме того, определяя заработную плату, авторы, как правило, в качестве основных характеристик упоминают ее факторы и функции. Из числа *факторов формирования заработной платы* чаще всего упоминаются стоимость воспроизводства рабочей силы, соотношение спроса и предложения на рынке труда, эффективность функционирования субъекта хозяйствования, производительность труда, объем трудовых затрат, институциональные ограничения (минимальная заработная плата и др.). Дефиниции зачастую содержат указания на *функции заработной платы* (воспроизводительную, стимулирующую, доходобразующую, распределительную,

⁷⁰ Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – С. 20–30.

регулирующую, социальную и др.), представляемые различными их комбинациями и толкуемые по-разному.

Для того чтобы при всей многовариантности определений заработной платы приблизиться к пониманию ее сути, необходимо уяснить смысл родственного понятия «оплата труда». Употребление этих терминов неразрывно взаимосвязано и в ряде случаев в науке и практике происходит смешение их значений, при этом многими авторами они используются как синонимы. Если в экономической теории экономические отношения по поводу оплаты труда наемных работников традиционно выражают через категорию «заработная плата», то в экономике труда многие авторы разделяют понятия «заработная плата» и «оплата труда», утверждая, что они не тождественны. Анализ трактовок понятия «оплата труда» в экономической литературе позволил сгруппировать их следующим образом⁷¹:

1) *объем средств, выплачиваемых работодателем работнику за использование его рабочей силы или труда* (синоним понятия «заработная плата»; форма вознаграждения за выполненную работу; вознаграждение за предоставление работником своей рабочей силы; компенсация работодателем труда наемного работника и др.);

2) *отношения по поводу оплаты работодателями рабочей силы (труда) наемных работников* (отношения по заработной плате; обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполнение работы в соответствии с условиями трудового договора; система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд; комплекс отношений по поводу порядка, сроков, формы, а также условий выплат работодателем заработной платы работникам за их труд; взаимоотношения между работником и работодателем по поводу распределения полученного дохода и др.);

3) *механизм реализации отношений по поводу оплаты работодателями труда наемных работников* (синоним понятия «организация заработной платы»; организационно-экономический механизм определения многофакторной цены труда; метод управления персоналом; система оценки трудового вклада работников; функция, совокупность действий, обязанность работодателя рассчитаться с работником, оплатить его труд).

⁷¹ Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – С. 32–38.

Если исходить из того, что истина где-то посередине, то в первом приближении целесообразно говорить о том, что оплата труда – это *отношения по поводу оплаты работодателями труда наемных работников, реализуемые посредством применения соответствующих инструментов, обеспечивающих формирование заработной платы в виде объема средств, выплачиваемых работодателем работнику за его труд.*

Таким образом, контент-анализ показал существование различий между понятиями «заработная плата» и «оплата труда». Если заработная плата большинством авторов трактуется как объем средств, выплачиваемых работодателем работнику за его труд, то в отношении оплаты труда мнения ученых значительно расходятся, что указывает на необходимость упорядочения понятийного аппарата и подтверждает целесообразность выполнения научных исследований, направленных на раскрытие феномена заработной платы и его роли в экономике на обновленной теоретической платформе, соответствующей мегатрендам современного общественного развития.

Научное исследование – вид деятельности, ориентированный в конечном итоге на построение адекватных и полезных моделей тех или иных аспектов жизнедеятельности общества. Выбор познавательных средств, с помощью которых могут быть сконструированы новые единицы научного знания (законы, гипотезы, модели) – одна из его главных задач. Несмотря на разнообразие средств познания, выработанных наукой в ходе ее исторического развития, она не располагает универсальным методом, применение которого гарантировало бы решение научных проблем. Единого методологического ключа в науке нет, но и вне использования стандартных средств и процедур научного поиска ни одна проблема не может быть успешно решена. Вопрос в том, в какой комбинации известные науке методы исследования целесообразно использовать для решения новой проблемы, т. е. какова должна быть методология исследования⁷².

Методология исследования представляет собой совокупность целей, подходов, ориентиров, приоритетов, методов исследования, формирующих его структурно-логическую схему, ведущую к получению

⁷² Лебедев, С. А. Структура научного знания и методологическая культура ученого / С. А. Лебедев // Известия Российской академии образования. – 2016. – № 1 (37). – С. 5.

желаемого результата (модели, методики, рекомендаций и др.), способствующего пониманию содержания проблемы, ее истоков и последствий, и, как результат, успешному ее разрешению.

Методологическая специфика познания того или иного объекта исследования определяется особенностями его содержания. Разные области научного познания имеют дело с качественно различающимися сегментами действительности, требующими учета их содержания при применении к ним тех или иных средств познания⁷³. Заработная плата как объект исследования характеризуется следующими особенностями: множественностью факторов, ее определяющих, и множественностью выполняемых ею функций; совместным действием и взаимовлиянием изменяющихся факторов; взаимосвязью функций и факторов; связью с психологией людей. Кроме того, во взаимодействии с другими экономическими категориями заработная плата может выступать как эндогенной, так и экзогенной переменной.

Отправной точкой методологии исследования является рабочая гипотеза – это обоснованное предположение о закономерной причинной связи, вызывающей определенные факты или явления, правильность которой проверяется путем вывода из нее ряда следствий и сопоставления их с действительностью.

Рабочая гипотеза настоящего исследования сформирована на основе цепочки рассуждений, опирающихся на предварительно накопленные факты и результаты многолетнего осмысления эмпирических данных об уровне, динамике и дифференциации заработной платы. Она заключается в следующем. *Оплата труда* по содержанию – это экономические отношения по поводу оплаты работодателями труда наемных работников; по форме – это процесс установления условий оплаты труда и их соблюдения, регламентируемый соответствующими институтами и их институциональными инструментами, в совокупности образующими институциональную модель управления оплатой труда. Эффективно управляемый процесс оплаты труда обеспечивает выполнение ряда функций, связанных с формированием заработной платы в макроэкономической (микроэкономической) хозяйственной системе, представляемой совокупностью природного, физического, человеческого и институционального

⁷³ Лебедев, С. А. Структура научного знания и методологическая культура ученого / С. А. Лебедев // Известия Российской академии образования. – 2016. – № 1 (37). – С. 5.

капитала. *Заработная плата* выступает результатом процесса оплаты труда и по содержанию является социально-трудовой рентой, величина которой определяется функциональной значимостью работника для определенной хозяйственной системы и зависит от генерируемого этой системой объема ренты (добавленной стоимости); по форме – это объем средств, уплачиваемых нанимателем работнику, который выступает в виде денежного потока определенной интенсивности, выполняющего ряд значимых функций в экономическом кругообороте. Направления, принципы и приемы трансформации институциональных моделей управления оплатой труда обуславливаются общемировыми закономерностями и национальными особенностями общественного развития, а также историческим своеобразием их формирования.

Цель исследования – разработка моделей государственного и внутрифирменного управления оплатой труда работников в Республике Беларусь, представленных в виде систем взаимоувязанных институтов и институциональных инструментов. *Объектом исследования* выступают модели управления оплатой труда, в качестве *предмета исследования* рассматривается совокупность институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда, применение которых обуславливают закономерности формирования заработной платы и ее функционирования в национальной экономике.

Задачи исследования, определившие его этапы и соответствующие им разделы монографии, заключаются в следующем: выполнить ретроспективный анализ теорий и концепции заработной платы с целью оценки их прикладного потенциала; определить заработную плату как экономическую категорию, разработав теоретические модели формирования и функционирования заработной платы в национальной экономике в контексте современной теории ренты; сформулировать понятие оплаты труда, сконструировать институциональные структурно-функциональные модели государственного и внутрифирменного управления оплатой труда и на их основе разработать концептуальные подходы к оценке эффективности управления оплатой труда; выполнить диагностику институциональной модели государственного управления оплатой труда в Республике Беларусь и сформулировать рекомендации по развитию институтов оплаты труда.

Методология настоящего исследования, направленная на систематизацию имеющегося объема научных знаний в области

оплаты наемного труда и выяснение содержания заработной платы для последующего решения прикладных задач, определила теоретическую и эмпирическую базу исследования и алгоритм необходимых действия. Его логическая организация сложилась из системы тех подходов, принципов и методов, к которым прибег автор для достижения поставленной цели. Ключевые методологические компоненты алгоритма исследования представлены в табл. 1.15.

Теоретической базой исследования является фундаментальное наследие отечественной и зарубежной экономической науки в области теорий заработной платы, ренты, институтов, человеческого капитала, факторов производства, управления, а также современные концепции национального богатства, уровня и качества жизни населения, инклюзивного развития. Как известно, отличительной чертой научных теорий и концепций является их способность экономно репрезентировать всю имеющуюся эмпирическую информацию об определенной предметной области. При этом под *научными концепциями* понимаются относительно законченные логические конструкции с более или менее общепринятыми понятиями и последовательностью изложения теоретического материала. *Теории* – это наиболее влиятельные в экономической науке концептуальные парадигмы.

Эмпирическая база исследования охватывает множество источников, которые по содержанию могут быть сгруппированы следующим образом: нормативно-правовые акты и программно-прогнозные документы, определяющие государственную политику оплаты труда; базы данных, документы и публикации отечественной и зарубежных статистических служб и международных организаций; официальные Интернет-ресурсы государственных органов; материалы экономических и социологических исследований отечественных и зарубежных ученых; научно-исторические факты и факты действительности, нашедшие отражение в литературе, справочниках, энциклопедических изданиях, публикациях в средствах массовой информации. Цель исследования задает его направление, для ее достижения необходим соответствующий *методологический инструментарий*, позволяющий решить поставленные задачи. Он представляет собой комплекс методологических подходов, принципов, исследовательских методов научного познания, вспомогательных или специальных средств научного поиска, комплексное применение которых необходимо для решения научной проблемы.

Таблица 1.15

Ключевые методологические компоненты исследования

| Этап исследования | Теоретическая база | Методологические подходы | Методы | Основные результаты |
|---|--|--|---|---|
| Глава 1 «Концептуальные основы развития институциональной теории оплаты труда» | Теория экономического развития Теории и концепции факторов производства Концепция национального богатства Теория человеческого капитала Теория институтов Концепция инклюзивного развития | Эволюционно-исторический Генетический Социокультурный Системный | Абстрактно-логический Логико-исторический Логико-аналитический Экономико-статистический анализ Компаративный анализ | Уточнение состава факторов производства и содержания категорий «человеческий капитал» и «институциональный капитал» Обоснование целесообразности развития институциональной теории оплаты труда в контексте современной теории ренты Методология разработки институциональных основ оплаты труда в контексте современной теории ренты |
| Глава 2 «Теории и концепции заработной платы: эволюция и современное состояние» | Теории и концепции заработной платы | Эволюционно-исторический Факторный Функциональный Системный | Абстрактно-логический Логико-исторический Концепт-анализ Контент-анализ | Оценка прикладного потенциала теорий и концепций заработной платы |
| Глава 3 «Феномен заработной платы в контексте современной теории ренты» | Теории и концепции ренты | Эволюционно-исторический Системный Феноменологический | Логико-исторический Абстрагирование Концептуализация Феноменологическое моделирование Классификация | Определение понятийного аппарата (оплата труда, заработная плата) Теоретическая модель формирования заработной платы как социально-трудовой ренты Теоретическая модель функционирования заработной платы в национальной экономике |

Окончание табл. 1.15

| Этап исследования | Теоретическая база | Методологические подходы | Методы | Основные результаты |
|---|--|---|---|---|
| Глава 4 «Институциональные основы управления оплатой труда» | Теория управления Теория институтов | Эволюционный Системный Нормативно-параметрический | Логико-аналитический Институциональное моделирование Формализация Идеализация Операционализация | Институциональные модели управления оплатой труда в Республике Беларусь Концепция диагностики эффективности управления оплатой труда |
| Глава 5 «Диагностика институциональной модели управления оплатой труда» | Теория управления Концепция инклюзивного развития | Системный Институциональный Эмпирический | Логико-аналитический Экономико-статистический анализ Компаративный анализ Монографический | Оценка эффективности управления оплатой труда в Республике Беларусь Рекомендации по развитию институтов управления оплатой труда в Республике Беларусь |

Метод познания определяет технологию исследования, при этом метод – «это не сами определенные познавательные действия и приемы; метод определяется как способ решения определенного круга задач, путь познания, который при необходимости может быть повторен в сходных обстоятельствах разными исследователями в разное время»⁷⁴. Способ решения любой задачи основывается на применении определенного знания, умении его комбинировать, интерпретировать. В этой связи метод познания – это способ научного поиска, при котором исследователь осознанно и обоснованно опирается на выборочное знание и учитывает конкретные условия его применения, что неизменно приводит к ожидаемому результату⁷⁵.

Методология исследования содержит общенаучный и конкретно-научный его аспекты. Первый связан с использованием диалектического метода как философской основы исследования и общенаучных методов познания. Второй предусматривает применение как общенаучных, так и специальных методов познания, характерных для социально-экономических исследований. При этом само исследование может включать различные уровни научно-познавательной рефлексии. Так, настоящее исследование предусматривает наличие трех его уровней: *теоретического*, ориентированного на получение логически доказанных теоретических моделей; *метатеоретического*, нацеленного на построение инструментальных моделей, иллюстрирующих практическую и мировоззренческую значимость полученных теоретических моделей; *эмпирического*, предполагающего апробацию инструментальных моделей для оценки их адекватности и прикладного потенциала⁷⁶.

Любое научное исследование исходно базируется на *диалектическом методе познания*, согласно которому все явления и процессы изучаются в развитии, взаимной связи и причинной обусловленности. Применение диалектического метода в настоящем исследовании

⁷⁴ Полтавская, Е. И. Схематизация понятий как метод исследования: документально-коммуникационный аспект / Е. И. Полтавская. – Челябинск: Челяб. гос. акад. культуры и искусств, 2014. – С. 20.

⁷⁵ Там же.

⁷⁶ Лебедев, С. А. Структура научного знания и методологическая культура ученого / С. А. Лебедев // Известия Российской академии образования. – 2016. – № 1 (37). – С. 5.

связано с соблюдением научных принципов историзма, определенности, детерминизма, дополнительности, соответствия.

Принцип историзма – фундаментальный принцип любого социально-экономического исследования, предполагающий необходимость учета условий возникновения и развития изучаемого феномена (заработной платы). *Принцип определенности* требует полного и всестороннего отражения наиболее существенных признаков заработной платы. *Принцип детерминизма* предполагает изучение совокупности обстоятельств, предшествующих во времени изучаемому явлению и обуславливающих его (постижение закономерностей формирования заработной платы). *Принцип дополнительности* заключается в том, что феномен заработной платы может быть постигнут лишь при исследовании с различных точек зрения (сквозь призму факторов, формирующих заработную плату, и функций, выполняемых ею в национальной экономике). *Принцип соответствия* – соотношение полученных в результате исследования теоретических моделей с уже имеющимся научным знанием.

К *общенаучным методам познания*, задействованным в настоящем исследовании, относятся абстрактно-логический, историко-логический и логико-аналитический методы.

Абстрактно-логический метод предполагает систематическое изучение явления, логическое расчленение его на составные части с помощью абстрагирования и выделения основной категории, в которой скрываются все важнейшие его признаки; формулирование существенных признаков основной экономической категории; логическое соединение составных частей явления и установление закономерностей его развития. Совокупность научных приемов этого метода включает индукцию и дедукцию, анализ и синтез, аналогию, сопоставление, абстракцию, моделирование и формализацию, концептуализацию, классификацию, идеализацию, операционализацию и др.

Под *историко-логический методом*, как правило, понимают комбинацию исторического и логического метода (метод единства исторического и логического). Суть его сводится к логической реконструкции развития объектов (категорий). В основе собственно *исторического метода* лежит изучение истории в ее многообразии, выявление исторических фактов и мыслительное воссоздание на этой основе исторического процесса, при котором раскрывается логика, закономерность развития объекта. *Логический метод* выявляет эту

закономерность иным способом: он не требует непосредственного рассмотрения хода истории, а раскрывает ее объективную логику путем изучения исторического процесса на высших стадиях его развития. Объективной основой такого способа исследования является особенность сложных развивающихся объектов: на высших стадиях они сжато воспроизводят в своей структуре и функционировании основные черты своей исторической эволюции.

В качестве еще одного ключевого общенаучного метода исследования предполагается применение *логико-аналитического* метода. Его суть применительно к экономическим изысканиям можно определить как анализ конкретных экономических явлений и процессов и прогноз тенденций (сценариев) развития этих процессов, исходя из теоретического понимания общих экономических законов (закономерностей) и мотивов деятельности экономических субъектов, творчески применяемого к рассматриваемой ситуации с учетом исторических аналогий.

Добротность любого исследования в решающей степени определяется фундаментальностью лежащих в ее основе *методологических подходов*, учитывающих особенности объекта исследования. Под подходом понимается направленность научного исследования, ограниченная одним аспектом, т. е. своеобразный угол зрения на объект исследования (акцентированность на отдельных признаках).

Многоплановость и многоуровневость решаемой проблемы обусловила взаимоувязанное применение нескольких методологических подходов, требующих применения как общенаучных, так и специальных методов научного познания, соответствующих каждому из уровней исследования. К числу востребованных в настоящем исследовании специальных методов научного поиска относятся методы экономико-статистического и компаративного анализа, концепт- и контент-анализа, феноменологического и институционального моделирования, монографический метод и др.

На теоретическом уровне исследования принципы историзма, определенности, детерминизма и соответствия требуют обращения к эволюционно-историческому, факторному, функциональному, системному и феноменологическому подходам для построения теоретических моделей, отображающих формирование заработной платы как социально-трудовой ренты и ее функционирование в национальной экономике.

Эволюционно-исторический подход нацелен на понимание сущности заработной платы на основе изучения эволюции теоретических представлений о месте и роли заработной платы в жизнедеятельности общества: «исторический опыт является нашим главным источником знаний»⁷⁷. Главным методологическим принципом этого подхода является рассмотрение истории развития категории «заработная плата» как части истории общества (определенный комплекс теоретических представлений возникает тогда, когда в нем появляется объективная необходимость). Для этого необходимо выявить условия возникновения феномена заработной платы, проследить его эволюцию, проанализировать характер взаимодействия с другими социально-экономическими явлениями, понять его роль в экономике. Конечная цель этого подхода – установить логику и закономерности развития заработной платы как экономической категории, осмыслить ее факторы и функции с тем, чтобы на основе критического синтеза (осмысления ведущих научных течений своего времени, выявления их аналитического и теоретического конструктива, а также сочетания рациональных элементов существующих теоретических альтернатив) познать и описать суть этого феномена.

Реализация эволюционно-исторического подхода предполагает совместное применение абстрактно-логического и историко-логического методов исследования с целью выполнения ретроспективного теоретического анализа, направленного на построение проблемного и интерпретационного ряда отечественных и зарубежных концепций и теорий заработной платы. Эти методы позволяют проследить эволюцию теоретических представлений о месте и роли заработной платы в воспроизводственном процессе в истории экономической мысли, установить возможность редукции одних теорий по отношению к другим, степень их эквивалентности и прикладной потенциал. Автору важно исследовать, как сторонники разных экономических школ и создатели различных экономических теорий и концепций рассматривают сущность заработной платы, как их взгляды трансформируются в соответствующие представления о целях, формах и методах регулирования оплаты труда в национальной экономике, в какой степени каждая из существующих

⁷⁷ Пикетти, Т. Капитал в XXI веке / Т. Пикетти; пер. с англ. – М.: АД Маргинем Пресс, 2015. – 592 с.

теорий востребована на практике и т. д. Отсюда возможными становятся предположения о дальнейшем развитии теоретических основ оплаты труда.

В свете этого обращение к научной классике безальтернативно. При изучении концепций и теорий заработной платы целесообразно опираться на *принцип дополнительности*, в соответствии с которым разные направления и школы важно не столько противопоставлять друг другу, обнаруживая их различия и противоречия, сколько избирательно использовать их положения с учетом того, что они с неодинаковых платформ по-разному смотрят на многообразную проблематику заработной платы как крупного раздела экономической науки.

Различия между воззрениями отдельных ученых, их школ существенны тогда, когда определяют сами научные платформы, системы взглядов. Применительно же к теории заработной платы использование принципа дополнительности предполагает, что разные школы и системы взглядов понимаются не столько как противостоящие друг другу, сколько как взаимодополняющие. В основе такого подхода лежит признание того, что ни одна школа не может претендовать на роль «хранителя истины», последняя рассеяна по многим направлениям и школам. Принцип дополнительности позволяет на основе осмысления научного наследия великих экономистов приблизиться к постижению сущности заработной платы. Сделать это можно сквозь призму факторного и функционального подходов.

Факторный подход исходит из того, что уровень заработной платы – результат влияния комплекса взаимосвязанных факторов. «Фактор» в переводе с латыни означает «делающий, производящий». В рамках настоящего исследования в качестве факторов рассматриваются все те социально-экономические явления и процессы, которые оказывают влияние на формирование заработной платы. Факторный подход традиционен для западной экономической науки и в значительной мере проник в отечественную литературу. Понимание факторов, формирующих заработную плату, является базой построения рациональных моделей оплаты труда. Указания на эти факторы содержатся в различных теориях и концепциях заработной платы.

Сущность любой экономической категории проявляется в ее функциях. Через функции происходит соединение абстрактной сущности экономической категории с практическими формами ее

реализации. Слово «функция» – латинского происхождения (*function* – исполнение). Оно означает: «работа, круг деятельности, внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений (функции государства)»⁷⁸ или «назначение», «круг деятельности», «роль», «обязанность», «выполняемая кем-нибудь или чем-нибудь работа» согласно различным толковым словарям.

Функциональный подход в настоящем исследовании предусматривает рассмотрение сущности заработной платы на основе изучения выполняемых ею функций. Этот подход получил развитие в советской науке. Советская школа исследования заработной платы особое внимание уделяла ее функциям в экономике. Изучение и описание заработной платы считалось неполным без уточнения ее функций. Для экономической науки постсоветского пространства также характерно выделение функций заработной платы.

Сама постановка вопроса о функциональном аспекте заработной платы исходит из наличия в экономике причинно-следственных и интегративных связей. Поэтому функциональный подход и сегодня представляется достаточно перспективным направлением в исследовании сущности заработной платы и разработке ее теории. Комплексное рассмотрение функций заработной платы создает исходную методологическую базу для цельного уяснения ее сущности. С помощью совокупности функций может быть не только наиболее полно выражено содержание заработной платы, но и достигнута определенная упорядоченность в ее понимании и описании, что, в свою очередь, создаст благоприятные возможности для умелого практического использования заработной платы как экономического инструмента.

Реализация факторного и функционального подходов опирается на *абстрагирование*, под которым понимается вычленение основных признаков заработной платы, которыми выступают ее факторы и функции. Абстрагирование предшествует концептуализации. *Концептуализация* сводится к осмыслению и упорядочению результатов внутреннего рефлексивного опыта исследователя, его представлений об объектах, явлениях действительности и их признаках на основе накопленных фактов и теоретического анализа, что позволяет приблизиться к истинному толкованию исследуемой

⁷⁸ Современный словарь иностранных слов: толкование, словоупотребление, словообразование, этимология / Л. М. Бань [и др.]. – М.: Цитадель-трейд: Вече, 2006. – С. 842.

категории и с помощью инструментов предметной логики развернуть систему теоретико-методологических построений.

Концептуализация как метод исследования явлений и процессов позволяет изучать их, структурно разделяя процесс познания на два уровня: *поиск концепта* как наименьшего составного элемента (единицы) теории, подвергшегося в течение эволюционного развития существенной трансформации; *создание концептуальной схемы (модели)*, отражающей наиболее существенные характеристики исследуемой экономической категории. При этом любые определения выступают условными соглашениями о значении терминов, к которым не применима характеристика истинности или ложности. Они могут быть эффективными или неэффективными, удобными или неудобными, полезными или бесполезными.

Автор солидарен с В. Ойкеном, который был категорическим противником начинать исследование с определения ее базовых понятий. По его мнению, всякие рассуждения о дефинициях должны быть убраны из начальных разделов экономической литературы: «Наука совершенно не в состоянии дать научные определения, когда она только приступает к своему предмету исследования. Мнение, согласно которому наука должна начинаться с дефиниций, так как она-де изначально оперирует понятиями, не выдерживает критики; оно просто вредно. В таком случае теория оказывается предпосланной исследованию. Наука, а значит, и национальная экономика возникают не из установления предмета, который сначала выделяется с помощью дефиниций и затем описывается подробнее, а из постановки проблем и развертывания методов исследования для их разрешения и получения результатов».⁷⁹ В этом контексте автор считает, что до ретроспективного анализа теорий и концепций заработной платы невозможно дать эффективные определения ключевым категориям настоящего исследования, каковыми выступают «заработная плата» и «оплата труда».

Существуют различные стратегии формирования понятийного аппарата. В настоящем исследовании автор отталкивается от естественно складывающейся системы понятий, опираясь на возможности *концепт-* и *контент-анализа* экономической литературы, который предполагает качественно-количественный анализ экономической

⁷⁹ Дементьев, В. Современная теория институтов: идентификация / В. Дементьев // Экономическая теория. – 2015. – № 1. – С. 30.

литературы по изучаемой теме с целью поиска ключевых понятий, соответствующих исследовательским задачам, и определения взаимосвязей между ними.

Общество нуждается в глубоком уровне понимания феномена заработной платы. Обоснованные надежды на его достижение могут быть связаны с таким фундаментальным методом познания окружающего мира, как *моделирование*. Теоретическое моделирование в настоящем исследовании связано с реализацией *феноменологического подхода* как методологической основы решения одной из поставленных в исследовании задач⁸⁰. Он предусматривает описание феноменов такими, какими они реально являются. Основной мотив феноменологии – обретение ясности понимания. «Феноменология – наука о чистых феноменах. Феноменология действует усматривающе-выясняюще, устанавливая смысл и распознавая смысл»⁸¹. *Феноменологическое моделирование* позволяет представить явления в таком ракурсе, который позволяет исследователю освободиться от сложившихся представлений, стереотипов, предрассудков. Оно ориентировано на анализ сущности феномена, предполагает вневременной взгляд, рассматривает его вне исторической связи и обусловленности, что позволяет установить универсальные сущностные характеристики феномена. Феномен обособляется от опыта, т. е. выводится за пределы эмпирического исследования, обеспечивая тем самым развитие определенной теории.

Методологическая специфика *системного подхода* заключается в том, что он ориентирует исследование на раскрытие целостности изучаемого объекта. В его основе лежит исследование объекта как системы – совокупности элементов, объединенных определенными отношениями и связями, образующих единое целое и имеющих общую цель. Ключевым методом, реализующим этот подход на теоретическом уровне настоящего исследования, выступает метод *классификации*, предполагающий деление объема ключевого понятия (заработная плата) по определенному основанию (признаку). В качестве

⁸⁰ Гумеров, М. Ф. Современные проблемы соотношения гуманитарной и точной составляющей в экономических науках / М. Ф. Гумеров // Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. – 2014. – № 1. – С. 157–161; Гумеров, М. Ф. Феноменология математического моделирования как инструмента исследования экономических процессов: монография / М. Ф. Гумеров. – М.: ИИТиКОР, 2014. – 92 с.

⁸¹ Гуссерль, Э. Идея феноменологии. Пять лекций / Э. Гуссерль. – СПб.: Гуманитарная академия, 2006. – С. 79.

таких признаков рассматриваются факторы и функции заработной платы.

При моделировании не ставится цель создания модели всеобъемлющего и универсального характера на все случаи жизни. Ориентация на рациональность в действиях вынуждает конципировать конструкцию модели, рассчитанную на решение одной определенной проблемы. Рассматриваемая же проблема и соответственно поставленная цель определяют тот объем информации, который соответствовал бы принципу экономической целесообразности. Построение теоретической модели заработной платы предполагает понимание факторов формирования заработной платы, их совместного действия и взаимовлияния, знание функций заработной платы и ее роли в экономике.

Следует отметить, что любая научная теории, систематизирующая множество фактов и являющаяся продуктом научного разума, требует эмпирического и прагматического обоснования ее практической полезности. Оно включает в себя доказательство логической непротиворечивости теории и ее соответствия общепринятому в науке массиву теоретического знания и научной картине мира, а также способности научной теории содействовать развитию не только теоретического, но и практического знания.

Метатеоретический уровень исследования, связанный с построением инструментальных структурно-функциональных моделей управления оплатой труда, предполагает обращение к системному, институциональному и нормативно-параметрическому подходам, реализация которых предусматривает применение методов институционального моделирования, идеализации, формализации и операционализации.

Теоретическая феноменологическая модель является базой для построения *инструментальной модели*, которая должна отражать процесс формирования заработной платы через призму задействованных в нем институтов и институциональных инструментов. Соответственно в основу ее построения должен быть положен *институциональный подход*, реализация которого связана с *институциональным моделированием*.

Объект институционального моделирования может быть представлен в виде системы, цель которой – достижение определенного (заданного) конечного состояния, описываемого определенными параметрами. Важнейшими характеристиками системы помимо

цели являются ее структура и функции. Поэтому среди современных моделей особое место занимают структурно-функциональные, которые реализуют детальный подход к исследованию и носят конструктивный характер, позволяющий исследовать текущую ситуацию и проектировать изменения. В этой связи институциональное моделирование реализует также *системный* и *нормативно-параметрический* подходы (учет важнейших нормативов и параметров реальной хозяйственной системы). При этом оно опирается на методы *идеализации*, *формализации* и *операционализации понятий*. Первый из них понимается автором как развитие абстрагирования, его крайняя степень, способствующая выходу за рамки обыденного мышления и более глубокому постижению реальности. Второй предполагает создание модели, содержание которой выражено формой (структурой), а третий обеспечивает преобразование концептуальной модели объекта в инструментальную, осуществляя перевод исходного понятия в систему инструментов, параметров, индикаторов. Операционализация понятий направлена на определение эмпирических значений теоретических смыслов, она предшествует интерпретации результатов эмпирического исследования, связанного с проверкой гипотезы, ее подтверждением или опровержением.

Эмпирический уровень исследования предполагает апробацию инструментальных структурно-функциональных моделей с целью оценки адекватности и прикладного потенциала. На этом уровне целесообразно обращение к системному, институциональному и эмпирическому подходам на базе применения методов логического, экономико-статистического, компаративного и монографического анализа. Экономико-статистический анализ основан на широком применении традиционных статистических методов с целью адекватного отражения исследуемых социально-экономических явлений и процессов. Метод компаративного анализа предполагается использовать для определения направлений воздействия глобальных трансформационных процессов на оплату труда, монографический метод – для выработки направлений развития институтов оплаты труда.

Роль познавательных скреп в исследовании выполняет такая методологическая процедура, как *интерпретация*. Именно интерпретации принадлежит главная роль в связывании различных уровней знания (теоретического, метатеоретического, эмпирического)

между собой, она ответственна за целостность системы научного знания и за конкретную форму этой целостности. Теоретическая интерпретация фактов и эмпирических законов направлена на установление смысла эмпирического знания. *Эмпирическая интерпретация* научной теории заключается в установлении соответствия между множеством понятий и суждений определенной теории и некоторым множеством понятий и суждений эмпирического уровня знаний. Под эмпирической интерпретацией научного знания зачастую имеют в виду его объективную применимость в мире реальных явлений и процессов.

2. ТЕОРИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ЭВОЛЮЦИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

*...Вся наша наука наивна и проста
по сравнению с реальностью...
Альберт Эйнштейн*

2.1. Концепции и теории заработной платы первых научных школ и классической политэкономии

Современная экономическая наука – результат напластования знаний разных исторических эпох, каждая из которых привносила свои наблюдения, предлагала свои темы, формулировала свои понятия и категории, концепции и теории. Проблема определения сущности заработной платы, ее социально-экономической роли и механизма регулирования относится к числу фундаментальных и традиционных для экономической теории. К этим вопросам в разное время обращались такие известные исследователи, как Т. Ман, У. Петти, А. Р. Ж. Тюрго, А. Смит, Д. Рикардо, Н. Сениор, Ж. Б. Сэй, Дж. С. Милль, К. Маркс, К. Менгер, О. Бём-Баверк, А. Маршалл, Дж. Б. Кларк, Дж. М. Кейнс, Э. Хансен, А. Филлипс, Дж. Робинсон, Л. Эрхард, П. Сраффа, Дж. К. Гэлбрейт, М. Фридмен, Р. Лукас, Дж. Хикс, Й. Шумпетер, М. И. Туган-Барановский, Т. Веблен, Дж. Коммонс, Т. Шульц, Г. Беккер и др. В этой связи в мировой экономической мысли существуют разные направления и школы, связанные с изучением заработной платы.

Эволюция экономических теорий впечатляет разнообразием подходов к заработной плате, и неудивительно, что к ретроспективному анализу концепций и теорий заработной платы в разное время обращались многие именитые экономисты⁸². Опираясь на научные

⁸²Douglas, P. H. The Theory of Wages / P. H. Douglas. – Chicago: University of Chicago Press, 1934; Hicks, J. R. The Theory of Wages / J. R. Hicks. – New York: St. Mattin's Press, Inc., 1963; Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент / Р. И. Хендерсон; пер. с англ.; под ред. Горелова Н. А. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.; Мизес, Л. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории / Л. Мизес. – М.: Экономика, 2000. – 878 с.; Шумпетер, Й. А. История экономического анализа. В 3 т. Т. 1 / Й. А. Шумпетер; пер. с англ. под ред. В. С. Автономова. – СПб.: Экон. шк.: С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов; М.: Высш. шк. экономики, 2001. – 494 с. и др.

труды выдающихся экономистов различных эпох и работы историков экономической мысли, автор также шел этим путем, рассматривая концепции и теории заработной платы в хронологии их появления и, не претендуя на детальное описание различных теоретических подходов, характеризуя их эволюцию с целью уточнения сущности, функций и факторов заработной платы, а также обстоятельств, обусловивших их формирование и осмысление, с тем чтобы выделить те из них, которые соответствуют современному этапу развития национальной экономики, т. е. отражают сущностные закономерности и показывают функциональные связи между заработной платой и различными экономическими феноменами.

Заработная плата как экономическое явление возникла на стадии развития товарного производства, когда в результате совершенствования экономических отношений сформировался класс собственников средств производства. Следствием формирования такого класса стало появление в обществе наемных работников, с одной стороны, и предпринимателей, т. е. владельцев средств производства, с другой. Заработная плата стала тем экономическим институтом, который соединил интересы как ищущих работу, так и предлагающих ее. Соответственно вопросы, связанные с изучением сущности заработной платы и необходимости ее регулирования, стали актуальны с приходом в конце XV в. эпохи первоначального накопления капитала, обеспечившей развитие товарно-денежных отношений и становление рыночной экономики, наложившее отпечаток на все стороны общественной жизни того времени.

В условиях становления капиталистической формации к XVI в. в европейских странах (Англия, Италия, Франция, Испания и др.) формируется первая теоретическая экономическая концепция, получившая название *меркантилизм* (от итал. *mercante* – купец). Она выражала мировоззрение торговой и ссудной буржуазии. Меркантилисты (У. Стаффорд (1554–1612), Т. Манн (1571–1641), А. Монкретьен (1571–1641), Ж. Б. Кольбер (1619–1693) и др.) утверждали, что богатством нации являются деньги, а источником этого богатства – внешняя торговля, которую по значимости они ставили выше всех отраслей хозяйства.

Меркантилизм складывался одновременно как экономическое учение и как экономическая политика, которая предполагала *активное вмешательство государства в хозяйственную жизнь*. В рамках общих воззрений на государственную политику меркантилистическая

литература затрагивала вопросы регулирования заработной платы как фактора внутреннего спроса и обеспечения конкурентоспособности отечественной продукции. При этом одной из общих идей меркантилистической литературы XVII–XVIII вв. была установка на поощрение роста населения. Для эпохи, когда техническая база производства менялась медленно, часть земель оставалась неосвоенной и богатство страны напрямую зависело от ее народонаселения, это было закономерно. Не меньшее значение с точки зрения торгового баланса имела конкурентоспособность отечественной продукции, зависящая от уровня издержек на ее производство и заработной платы как их важнейшей статьи.

Меркантилисты желали, чтобы население было многочисленным и бедным. Обе эти цели казались тогда вполне совместимыми. Преобладало мнение о том, что бедный люд склонен к праздности, и только крайняя нужда может заставить его работать. Согласно концепции меркантилистов, *низкие заработки рабочих* обеспечивают *снижение издержек производства* и увеличение прибылей, а бедность принуждает рабочих к более интенсивному труду. Отсюда происходит довод меркантилистов в пользу ограничения заработков рабочих. При этом меркантилисты поддерживали расточительство богатых, опасаясь, что сбережения отвлекают деньги из обращения. Однако эта мысль противоречила исходному аргументу меркантилистов о необходимости поддержания конкурентоспособности отечественной продукции, из которого следует, что важен не только внешний, но и внутренний спрос, а это не столько спрос богатых, сколько спрос бедного населения, численность которого гораздо больше.

В XVIII в. постепенно пробивает себе дорогу альтернативный взгляд на роль доходов населения. В 1728 г. автор знаменитого романа «Жизнь и удивительные приключения Робинзона Крузо...» и видный меркантилист *Даниэль Дефо* писал: «...если заработная плата – низкая и жалкая, такой же будет и жизнь; если люди получают мало, они смогут мало и тратить, и это сразу же скажется на торговле; от того, станут ли доходы выше или ниже, будет расти или падать богатство и мощь всего королевства. Ибо, как я сказал выше, все зависит от заработной платы»⁸³. Он придерживался и того мнения, что *высокая заработная плата ведет к росту производительности труда*.

⁸³ История экономических учений: учеб. пособие / под ред. В. Автономова, О. Ананьина, Н. Макашевой. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 36–37.

Таким образом, меркантилистская мысль приходит к осознанию важнейшего механизма рыночной экономики – *кругооборота доходов*, включающих в себя *заработную плату наемных работников*, которая понималась как *фактор внутреннего спроса* и, соответственно, как *стимул экономического роста*. В дальнейшем эта идея была предметом острых дискуссий, пока, наконец, в XX в. не приняла вид теории эффективного спроса, заняв центральное место в теоретической системе Джона М. Кейнса.

С развитием мануфактурного производства меркантилизм перестал играть ведущую роль в экономике. Подчинение торгового капитала промышленному потребовало замены экономической концепции меркантилизма, идеализировавшей сферу обращения. Эту миссию выполнила классическая школа политической экономии. Классическая политэкономия в отличие от меркантилизма ориентировалась не на торговлю, а на материальное производство и развивала концепцию экономического либерализма, базирующуюся на принципах невмешательства государства в экономические процессы, неограниченной свободы конкуренции предпринимателей.

Основателем классической политической экономии принято считать выдающегося английского экономиста *Уильяма Петти* (1623–1687). Он во многом разделял позиции меркантилистов, радуя за накопление денежных богатств и внешнеторговую экспансию, но при этом ушел далеко вперед в вопросах экономической теории. У. Петти пришел к выводу, что основой экономики является производство, и стал первым разработчиком *теории стоимости*, на основе которой стремился объяснить содержание таких категорий, как цена товара, заработная плата, рента и др. Он сформулировал фундаментальную мысль о том, что наряду с землей основным источником богатства является труд: «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля – его мать»⁸⁴, из которой вытекает, что *главным условием процветания экономики является рост производительности труда*.

Заработную плату У. Петти называл «*естественной ценой труда*» и утверждал, что она должна сводиться к *стоимости минимальных средств существования* для того, чтобы заставлять работников постоянно трудиться: «Закон, устанавливающий заработную

⁸⁴ Петти, В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти // Антология экономической классики. В 2 т. Т. 1: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо / сост. И. А. Столяров. – М.: Эконом-Ключ, 1993. – С. 54.

плату, должен дать рабочему ровно столько, сколько нужно для жизни, ибо, если вы предоставите ему вдвое, он будет вырабатывать половину того, что он мог бы выработать и выработал бы в противном случае»⁸⁵. По мнению У. Петти, *уровень заработной платы должен быть таким, чтобы обеспечивать капиталистам возможность накопления.*

Независимо от У. Петти трудовую теорию стоимости обосновывал Пьер Л. де Буагильбер (1646–1714), один из основателей классической политэкономии во Франции. Он различал *«рыночную цену»*, складывающуюся под воздействием спроса и предложения, и *«истинную стоимость»*, определяющуюся затратами труда на производство товара, а мерой стоимости считал рабочее время.

Вклад П. Буагильбера в экономическую теорию связан с темой пропорциональности. Так, изначально он обратил внимание на *потребление как источник увеличения богатства*. Потребление вызывает спрос на товары и услуги. Для того чтобы спрос был платежеспособным, должен действовать механизм образования «нормальных ценностей», т. е. цен. Суть этого механизма заключается в обеспечении пропорциональности всех цен на рынках, в том числе «цены труда» рабочих различных профессий, т. е. заработной платы. В свете выдвинутого тезиса об *обеспечении нормального потребления посредством поддержания высокого уровня заработной платы* основной причиной застоя экономики Франции П. Буагильбер считал нищету крестьян и отсутствие в этой связи внутреннего рынка сбыта. Этот тезис затем получил развитие в работах А. Смита, который выступил за высокие заработки рабочих, мотивируя тем, что это способствует росту производительности труда.

После П. Буагильбера дальнейшее развитие классической политэкономии во Франции связано с формированием в середине XVIII в. школы физиократов (физиократия – власть природы, от греч. *physis* – природа и *kratos* – сила, власть, господство), лидером которой был Франсуа Кенэ (1694–1774). В названии школы нашла отражение центральная идея о *природной силе земли как главном факторе богатства нации*. Несмотря на то что физиократы в известной мере были антиподами меркантилистов, в разрешении проблемы заработной платы они, по существу, воспроизводили концепцию меркантилистов. И те и другие считали *заработную плату*

⁸⁵ Майбурд, Е. М. Введение в историю экономической мысли: от пророков до профессоров / Е. М. Майбурд. – М.: Дело: Вита-Пресс, 2000. – С. 250.

величиной определенной, находящейся в зависимости от стоимости средств существования. Считалось, что она должна гарантировать лишь существование рабочего, удовлетворение его физических потребностей. Именно физиократы вводят понятие *«минимум заработной платы»*, полагая, что этот минимум – определенная неизменная величина.

Вместе с тем выдающейся заслугой физиократов является попытка анализа процесса общественного воспроизводства, изложенная Ф. Кенэ в его *«Экономической таблице»* (1758). В соответствии со своим пониманием производства Ф. Кенэ делил общество на три класса: собственники, фермеры (к которым относились как капиталисты, так и рабочие), «бесплодные» (торгово-промышленное население страны). Заработная плата в этой модели рассматривается *как составляющая издержек фермеров на «годовые авансы»* (понятие «годовые авансы», введенное в научный оборот Ф. Кенэ, позднее терминологически закрепилось как «оборотный капитал») и соответственно *элемент кругооборота продуктов и доходов*. Теория капитала физиократов, т. е. идея авансов, по сути, уже предполагала появившуюся позднее концепцию *«фонда заработной платы»*.

Завершителем учения физиократов считается выдающийся французский экономист *Анн Роббер Жак Тюрго* (1727–1781). Разделяя во многом концепцию физиократов, А. Тюрго внес в нее ряд существенных дополнений. В частности, исследовав шедшую на смену феодализму рыночную систему хозяйствования, причины возникновения и роста наемного труда, он констатировал рост экономического неравенства и обосновал более зрелое по сравнению с Ф. Кенэ толкование классовой структуры общества, выделив из фермеров и «бесплодных» *капиталистов и наемных рабочих*, большое значение придавал собственности, поставил проблему накопления капитала и выделения прибыли как особого вида дохода. Динамику заработной платы А. Тюрго связывал с *конкуренцией на рынке труда*, считая, что *именно здесь заложена основа сведения ее к минимуму средств существования*.

Выдающимся представителем классической политической экономии является шотландский мыслитель и экономист *Адам Смит* (1723–1790). Он выступил как экономист мануфактурного периода развития капитализма, кануна промышленного переворота, современником которого и являлся. К этому времени в Англии в основном завершается первоначальное накопление капитала, становление

рыночной системы хозяйства. Эти социально-экономические процессы были исследованы и обобщены А. Смитом в его главном труде – «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776), который и сегодня считается одним из величайших произведений экономической мысли. В своем труде А. Смит объясняет различие между естественной и рыночной ценой товаров, развивает трудовую теорию стоимости и теорию распределения, дает толкование относительных уровней заработной платы и доказательство так называемой «теоремы о равенстве сбережений и расходов». Изложенный в рассматриваемой работе подход к вопросам стоимости и распределения предопределил ход развития экономической мысли на сто лет вперед – вплоть до «маржинальной революции» 80-х гг. XIX в.

Важнейшим в учении А. Смита является положение о «невидимой руке рынка». А. Смитом обоснован главный принцип экономического либерализма – «дать свободу действию» (*laissez-faire*). Под невидимой рукой он понимал стихийное действие естественных (объективных) законов, которые реализуются невидимо, а нередко и против воли человека. Порядок свободного проявления и эффективного удовлетворения частного экономического интереса в условиях функционирования стихийных экономических законов представляется в доктрине А. Смита как естественный порядок, государству отводится роль «ночного сторожа».

Методология А. Смита предполагала, что в центре функционирующей на основе естественных законов экономической системы стоит человек (индивид) со своими интересами и стремлением к приобретательству. Несмотря на то что человек руководствуется собственной выгодой, в результате от его деятельности выигрывает все общество, которое представляет собой меновой союз людей с разделением труда. *Разделение труда* по А. Смигу, обеспечивая рост его производительности, является *фундаментальной причиной богатства народов*.

Адам Смит был первым из классиков, предпринявшим серьезную попытку выявления причин, определяющих размер заработной платы. В рамках своих выводов о существовании естественной и рыночной цены товаров А. Смит выделяет *естественную и рыночную цену услуг труда*. Он полагает, что *в каждой местности* существуют обычные (средние) нормы заработной платы, как и прибыли или ренты. А. Смит называл их естественными нормами или ценами. Естественная цена в местных условиях выступает в долгосрочном

плане как *нижний предел допустимой цены, выраженной величиной прожиточного минимума*. Однако продается рабочая сила, как и каждый товар, по рыночной цене. Ситуация на рынке постоянно меняется, и рыночные цены могут быть выше или ниже, или точно такими же, как естественные. Далее он утверждал, что колебания заработной платы определяются действием рыночных сил, а в основе *регулирующего механизма лежат колебания спроса и предложения на рынке труда*. Причем основным фактором изменений, по мнению А. Смита, признавался спрос на труд, влияющий и на численность населения: «Денежная цена труда определяется двумя моментами: спросом на труд и ценами на предметы необходимости и жизненного удобства. Спрос на труд, в зависимости от того, возрастает ли он, неподвижен или падает, т. е. требует ли он возрастающего, стационарного или уменьшающегося населения, определяет количество предметов необходимости и жизненных удобств, которые должны быть предоставлены рабочему, а денежная цена услуг труда определяется той суммой, которая необходима для приобретения этого количества продуктов»⁸⁶.

Являясь сторонником модели свободной конкуренции, А. Смит считает, что естественная цена – это цена свободной конкуренции и «как бы представляет собой центральную цену, к которой постоянно тяготеют цены всех товаров»⁸⁷. По его мнению, *установление заработной платы в соответствии с законом спроса и предложения приводит к перераспределению рабочей силы в интересах национальной экономики*.

А. Смит выступает за высокую заработную плату. Заработную плату на уровне физиологического выживания, которая может обеспечить существование рабочих без расчета на то, что у них могут быть семьи и дети, он считает несовместимой с «простой человечностью»⁸⁸. По убеждению А. Смита, «ни одно общество, без сомнения, не может процветать и быть счастливым, если значительнейшая часть его членов бедна и несчастна. Да и кроме того, простая справедливость требует, чтобы люди, которые кормят, одевают и строят жилища для всего народа, получали такую долю продуктов своего собственного труда, чтобы сами могли иметь сносную пищу, одежду и жилище»⁸⁹.

⁸⁶ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2009. – С. 136.

⁸⁷ Там же. С. 112.

⁸⁸ Там же. С. 125.

⁸⁹ Там же. С. 130.

Рассматривая в дальнейшем процесс определения размера заработной платы, он утверждает, что *уровень заработной платы формируется в процессе торга между рабочим и нанимателем*. Естественно, первая сторона заинтересована в увеличении размеров вознаграждения, в то время как вторая стремится к обратному эффекту. При этом стороны неравносильны. Работник зависим от предпринимателя, имеющего в наличии финансовые ресурсы для организации производства, материалов и оплаты наемного труда. Капиталист и землевладелец в состоянии прожить какое-то время (год-два), не нанимая работников. Последние же без работы не могут жить и недели. При этом коалиции работников запрещены, тогда как закон не запрещает этого их хозяевам, которым нетрудно сговориться о согласованных действиях. Поэтому в долговременном аспекте заработная плата стремится к прожиточному минимуму, т. е. к своему естественному уровню или цене. А это значит, что естественная норма заработной платы есть цена не свободной конкуренции как между работниками, так и среди капиталистов-предпринимателей, а цена прямого сговора последних.

Далее А. Смит делает заключение о том, что в стране, где растут доходы и капиталы, растет и фонд, предназначенный на содержание труда. Соответственно возрастает и спрос на труд. Конкуренция между нанимателями поднимает цену труда выше прожиточного минимума. При этом А. Смит считал, что заработная плата выше всего не в самых богатых странах, а в странах, наиболее быстро богатеющих. Постоянное увеличение спроса на рабочую силу стимулирует быстрый рост рабочего населения. И наоборот, тенденции противоположного характера складываются в стране, пребывающей в состоянии падения спроса.

Подвергая глубокому анализу механизм рыночного регулирования оплаты труда, А. Смит рассмотрел и *неравенства, порождаемые государственным регулированием в сфере занятости и оплаты труда*. Последовательно критиковал он ограничение конкуренции в ремесленном производстве средневековой Европы, вследствие чего поддерживалась высокая заработная плата работников ремесленных корпораций. Помимо вышеупомянутого неравенства, государство, по мнению ученого, излишне усиливает конкуренцию в других профессиях, «стесняя свободный переход труда и капитала от одного занятия к другому и из одного места в другое...»⁹⁰.

⁹⁰ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2009. – С. 180.

В заключение делается вывод о *бессмысленности государственного регулирования размера заработной платы* в силу того, что во всех случаях несогласия и конфликтов между рабочими и хозяевами мануфактур власть всегда была на стороне последних. При этом посредством законов осуществлялась жесткая регламентация условий выдачи и размеров денежного вознаграждения. Выдвинув данный аргумент, А. Смит отмечает, что при таком ограничении не будет никакого состязания, не останется места для трудолюбия и изобретательности.

Причины одностороннего подхода А. Смита к данной проблеме можно найти в сложившихся традициях государственного управления и политической обстановке того времени, когда никто не пытался рассматривать вопрос об изменении подходов к законодательному регулированию оплаты труда в направлении переноса акцентов с ограничения верхнего предела заработной платы к введению минимального размера денежного вознаграждения.

Без оптимизма А. Смит рассуждал и *о мерах косвенного воздействия государства на величину заработной платы*. Тогда это воздействие осуществлялось *в форме взимания налогов на заработную плату*. Он считал, что данные налоги нелепы и разорительны по причине того, что налог на заработную плату ведет к ее увеличению, причем на сумму, превышающую размер самого налога. Таким образом, окончательная оплата такого повышения вместе с добавочной прибылью владельца мануфактуры, в конечном счете, оплачивается потребителями⁹¹.

А. Смит считал, что *дифференциация заработной платы зависит от множества разнообразных факторов*. При этом он выделял две группы таких факторов. В первую группу он включал *пять причин неравенства, которые связаны с характером занятий*, а именно: «1) приятность или неприятность самих занятий; 2) легкость и дешевизна или трудность и дороговизна обучения им; 3) постоянство или непостоянство занятий; 4) меньшее или большее доверие, оказываемое тем, кто ими занимается; 5) большая или меньшая вероятность успеха в том или ином из них»⁹². Влияние каждого из этих факторов А. Смит обстоятельно аргументирует.

⁹¹ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2009. – С. 199.

⁹² Там же. С. 148.

По его мнению, определяющее воздействие оказывает сам род профессиональных занятий с позиции «легкости или трудности, чистоты или неопрятности, почетности или унизительности самого занятия», что на современном языке звучит как психофизиологические (сложность, тяжесть и напряженность), эстетические (привлекательность) и социально-статусные характеристики труда.

СМЕРТНОСТЬ В РАЗЛИЧНЫХ ВИДАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Во Франкфурте было опубликовано статистическое исследование смертности за последние 30 лет. В то время как все взрослое население города, перешедшее возраст двадцати лет, в среднем доживало до 51,7 года, – лица нижезванных профессий умирали, в среднем, в следующем возрасте:

| Профессия | Возраст, лет | Профессия | Возраст, лет |
|---|--------------|-------------------------------------|--------------|
| Духовные лица | 65,9 | Плотники | 49,2 |
| Учителя | 56,8 | Каменщики | 48,7 |
| Садовники и огородники | | Живописцы, маляры, лакировщики | 47,5 |
| Мясники | | Сапожники | 47,2 |
| Купцы | 56,7 | Печатники | 47,0 |
| Кожевники и скорняки | 56,6 | Столяры | 46,3 |
| Рыбаки и судовщики | 55,7 | Слесари и кузнецы | 46,2 |
| Юристы и лица, занятые в финансовом ведомстве | 54,2 | Портные | 45,3 |
| Врачи и хирурги | 52,2 | Каменотесы и скульпторы | 43,8 |
| Пекари | 51,5 | Наборщики, оловолитчики и литейщики | 41,7 |
| Пивовары | 50,5 | Литографы и гравировщики | 40,8 |

В то же время ученый Вестергард (Westergard) на основе многолетнего исследования статистики смертности в различных отраслях Англии составил классификацию, по которой профессии делятся на следующие категории:

Профессии со смертностью выше средней

| | |
|----------------------------------|---|
| Живописцы | Моряки, кораблестроители |
| Врачи | Табачная промышленность |
| Ветеринары и коновалы | Фабриканты глиняного товара (гончары и пр.) |
| Химики и аптекари | Фабриканты стеклянной посуды |
| Содержатели гостиниц, ресторанов | Стекольщики |
| Служащие на железной дороге | Кровельщики, каменщики |
| Писцы (клерки) | Каменотесы |
| Почтовые рабочие | Рудокопы и шахтеры |
| Коммивояжеры | |

| | |
|--------------------------------|---|
| Рассыльные | Производство орудий и пил |
| Возчики, кучера всех категорий | Шлифовальщики металла |
| Конюхи (жокеи и пр.) | Резчики и позолотчики |
| Производство экипажей | Медники, выделка иголок |
| Портные, шляпочники | Хлопчатобумажная и льняная промышленность |
| Торговцы холстом и платьем | Шерстяная мануфактура |
| Рыботорговцы, мясники | Красильщики |
| Часовщики | Переплетчики, печатники |
| Парикмахеры | |

Профессии со смертностью ниже средней

| | |
|--|---|
| Духовные лица | Лесничество |
| Адвокаты, стряпчие, юристы | Арендаторы, скотоводы |
| Архитекторы | Сельские рабочие |
| Ученые | Колесники, пильщики |
| Книготорговцы | Столяры и плотники |
| Фабриканты музыкальных инструментов и торговцы ими | Бумажное производство |
| Торговцы пряностями | Производство шелка |
| | Выделка латуни |
| Профессии со смертностью, почти равной средней смертности | |
| Католические священники | Фабриканты машин |
| Учителя | Железодельная и стальная промышленность |
| Булочники и кондитеры | Ружейные мастера |
| Мельники | Кузнецы |
| Прислуга | Канатное производство |
| Кожевники, сапожники | |

Источник: Мужчина и женщина. В 3 т. Том III / Т. Ахелис [и др.]; пер. с нем. под ред. и с доп. – СПб.: Книгоиздательское т-во «Просвещение», 1911. – С. 52–53.

Существенно влияют на заработную плату трудности обучения и затраты на образование и профессиональную подготовку, которые можно рассматривать как «капиталовложения» в работника, способствующие тому, чтобы зарабатывать в будущем средства для аналогичных вложений в вещественный капитал. Для того чтобы эти вложения экономически оправдали себя, они должны окупаться в течение трудовой жизни человека.

Различия в заработной плате Адам Смит объясняет и характером трудового контракта – на постоянной или временной основе. Временный характер занятости побуждает работников требовать более высоких заработков. Кроме того, заработная плата увязывается с доверием, которое должно присутствовать во взаимоотношениях

клиентов и представителей таких профессиональных групп, как врачи, адвокаты, поверенные в личной и деловой жизни. Поэтому оплата труда этих категорий работников должна обеспечивать им достойное и престижное общественное положение, что подразумевает высокое материальное вознаграждение их деятельности.

Заработная плата зависит также от уровня риска, обусловленного как природой трудовой деятельности, так и возможностью получить сложное профессиональное образование. Адвокаты, военнослужащие, аптекари, моряки, купцы, по мнению А. Смита, в своей деятельности находятся зачастую в ситуациях неопределенности (на современном языке – в форсмажорных обстоятельствах), требующих принятия ответственных решений, их профессиональная деятельность сопряжена с риском утраты значительных материальных средств и повреждения здоровья.

ТРУД ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

«На протяжении веков характер и содержание труда дипломатических представителей вынуждали правителей государств уделять особое внимание обеспечению достойных и безопасных условий их деятельности. Многочисленные исторические факты свидетельствуют об исключительно опасном характере дипломатической деятельности в древние времена. При отсутствии налаженных сношений и безопасности в пути вопрос о неприкосновенности послов был одним из наиболее важных. Послы не раз становились заложниками своих миссий и даже подвергались насильственному задержанию. ... Особенности характера и содержания труда дипломатических представителей исторически являлись следствием особого характера поручений (задач и функций), возлагаемых на этих лиц. Это нашло свое выражение в таких неотъемлемых составляющих дипломатической действительности, как неприкосновенность послов; высокий уровень требований, предъявляемых к уровню образования и квалификации; экстерриториальный характер деятельности; потенциально опасные условия труда; широкие границы полномочий послов; абсолютная самостоятельность в ситуациях, требующихся безотлагательного принятия решения государственной важности; конфиденциальность; система регулярного перемещения и срочный характер трудовой деятельности».

Источник: Яковенко, Н. А. Особенности характера и содержания труда дипломатических представителей (исторический аспект) / Н. А. Яковенко // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 8. – С. 138–147.

Во вторую группу факторов А. Смит включил *три элемента государственной политики, препятствующие совершенной конкуренции*: 1) ограничение конкуренции в некоторых занятиях меньшим числом людей, чем могло бы быть при иных условиях; 2) увеличение конкуренции в других отраслях большим числом людей, чем это было бы при естественном ходе вещей; 3) ограничение свободного перехода работников от одного занятия к другому и из одного места в другое⁹³.

Рассмотренные выше результаты исследования А. Смита в области экономики труда считаются первой систематической трактовкой данной темы. Основные положения его теории связаны с разработанными им постулатами распределительных отношений, имеющих место при найме рабочей силы, определяемых регулирующими свойствами рынка, который в силу присущих ему механизмов спроса и предложения на товары, в том числе и на специфический товар «рабочая сила», обеспечивает универсальный подход к измерению стоимости труда, согласно которому равный по тяжести труд (в том числе по длительности обучения) вознаграждается примерно одинаковой заработной платой.

Эстафету от А. Смита принял *Давид Рикардо (1772–1823)*, другой лидер английской классической политической экономии. Д. Рикардо был экономистом эпохи промышленного переворота, положившего начало развитию машинной индустрии. Он выражал интересы промышленного капитала, считая их противоположными интересам как наемных работников, так и землевладельцев.

Д. Рикардо не только унаследовал традиции А. Смита, но и внес свой вклад в развитие методологических принципов политической экономии. Он исходил из того, что в экономике действуют объективные естественные законы, которые познаваемы. Механизм действия естественных законов не требует вмешательства и в состоянии сам обеспечить равновесие системы. Исходным в теории Д. Рикардо является *закон стоимости, в соответствии с которым источником стоимости выступает затраченный на производство товаров труд, а величина стоимости зависит от рабочего времени*. Отталкиваясь от этого исходного положения, он исследовал, в каком соотношении с законом стоимости находились другие экономические категории. Главная идея Д. Рикардо – единство всех экономических категорий, в центре которых находится стоимость.

⁹³ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2009. – С. 165.

Д. Рикардо указывал на взаимообратное влияние: вначале заработной платы на цены потребительских товаров, а затем цен товаров на заработную плату. В своем основном труде «Принципы политической экономии и налогообложения» (1817) автор пишет, что такой процесс может продолжаться до бесконечности.

Признавая, что увеличение цен на предметы насущной необходимости приводит к возрастанию размеров денежной заработной платы, Д. Рикардо соглашается со своими предшественниками в том, что «если на заработную плату устанавливается налог, цена труда возрастает, потому что в противном случае нельзя было бы поддержать требуемое население»⁹⁴. Однако, в отличие от А. Смита, Д. Рикардо считал, что налоги вообще и налог на заработную плату в частности уменьшают имеющийся капитал страны в силу того, что они снижают норму прибыли с капитала, а следовательно, и сокращают спрос на труд со стороны нанимателей. Поэтому вероятное последствие налога на заработную плату состоит в том, что заработная плата повысится, но увеличится не свыше размера самого налога. Д. Рикардо не разделял точку зрения А. Смита о бесполезности этого налога, считая, что введение налога не обязательно вызовет повышение цен товаров, как предполагал А. Смит, поскольку налог на заработную плату будет перераспределен с бедных на богатых и рост цены труда произойдет за счет сокращения прибыли нанимателей.

В остальном Давид Рикардо остался в кругу воззрений своих предшественников и не пошел дальше теории минимума средств существования, которую чаще всего и связывают с его именем и именем *Джона Рамсея Мак-Куллоха* (1789–1864). Согласно этой теории уровень оплаты труда должен соответствовать объему насущных потребностей рабочего. Если доходы рабочих начинают превышать прожиточный уровень, имеет место рост народонаселения, что обеспечивает избыток предложения труда по сравнению со спросом на него и, как следствие, снижение зарплаток до прожиточного минимума, вытекающее из соотношения спроса и предложения на рынке труда. Таким образом, Д. Рикардо утверждал, что увеличение заработной платы может быть только временным.

Теория минимума средств существования Д. Рикардо базировалась на теории народонаселения *Томаса Роберта Мальтуса* (1766–1834),

⁹⁴ Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; пер. с англ. П. Н. Клюкина. – М.: Эксмо, 2009. – С. 174.

изложенной в его работе «Опыт о законе народонаселения и его воздействие на будущее улучшение общества с замечаниями о построении Годвина, Кондорсе и других писателей» (1798). Согласно этой теории население, при отсутствии ограничений, увеличивается в геометрической прогрессии, в то время как предложение продовольствия в лучшем случае может увеличиваться в арифметической прогрессии.

Теория минимума средств существования до Д. Рикардо концептуально уже была представлена в трудах меркантилистов, представителей школы физиократов, а также А. Смита. Дальнейшее развитие она получила в работах немецкого социалиста *Фердинанда Лассаля* (1825–1864), провозгласившего *железный закон заработной платы* и бесполезность борьбы за повышение заработной платы.

Д. Рикардо был против вмешательства государства в функционирование рынка труда⁹⁵, а заработную плату считал *прибылью рабочего от участия в процессе производства*. Д. Рикардо, как и А. Смит, называл «естественной (природной) ценой труда» стоимость средств существования работника и его семьи, а «рыночной ценой труда» – заработную плату, которая зависит от спроса и предложения рабочей силы. При этом он показал, что «естественная цена труда», определяющая минимум заработной платы, может быть различна в разные периоды времени в одной и той же стране и существенно дифференцирована по странам, что, по его мнению, главным образом зависит от нравов и обычаев народа. А поскольку заработная плата чаще всего выступает в денежной форме, то Д. Рикардо указывает на необходимость различать *номинальную и реальную заработную плату*.

Сравнивая тенденцию устремления заработной платы к «естественной цене труда» и предпринимательские устремления к «максимуму прибыли», Д. Рикардо выявил, что минимизация заработной платы ведет к максимизации прибыли, и наоборот. Это очевидное противоречие затем было положено К. Марксом в основу теории прибавочной стоимости.

Д. Рикардо отмечал также существенное влияние на формирование заработной платы применения машин: это ведет к увеличению расходов на их приобретение и соответственно уменьшает затраты на наем рабочих, создает тем самым излишнее население и ухудшает

⁹⁵ Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; пер. с англ. П. Н. Клюкина. – М.: Эксмо, 2008. – С. 138.

положение рабочего. В данных условиях «положение рабочего класса будет представлять картину нужды и отчаяния».

В итоге Д. Риккардо заключает: *«заработная плата подвержена повышению или падению в силу двух причин: 1) предложения или спроса на рабочие руки; 2) цены товаров, на которые расходуется заработная плата»*⁹⁶.

Рассматривая развитие теоретических представлений о заработной плате, необходимо упомянуть *Нассау Сениора* (1790–1864) – автора *теории воздержания*. Он отказался от трудовой теории стоимости, считая, что стоимость определяется издержками производства, состоящими из двух элементов – труда и капитала. Труд, по мнению Н. Сениора, – жертва со стороны рабочего, теряющего свой досуг и покой, капитал – жертва предпринимателя, состоящая в воздержании от непроизводительного потребления. Отсюда *заработная плата* и прибыль – это *вознаграждение за воздержание рабочих* и капиталистов.

В своей работе «Три лекции об уровне заработной платы» Н. Сениор определяет заработную плату как *цену услуг рабочей силы, рассматривая при этом зависимость заработной платы от производительности труда, масштабов применения машин*, других факторов, влияющих на формирование «высокой и низкой заработной платы». Для этого Н. Сениор прибегает к сравнению уровня жизни и производительности труда работников разных стран. В качестве критериев для определения величины заработной платы он предлагает использовать такие качества рабочих, как *«напряженные трудовые усилия»*, *«привычки к строгой бережливости»*. Н. Сениор считал необходимым поднимать *«нравственные и умственные качества трудящегося населения»*, а также использовать возможные *способы регулирования численности работающих на рынке труда*.

Французский экономист *Жан Батист Сэй* (1767–1832) полностью отошел от трудовой теории стоимости и центральное место в своих теоретических построениях отводил *теории факторов производства и теории услуг, на которых базируется его отождествление стоимости с издержками производства*. Факторами производства были объявлены труд, капитал и земля, участвующие в создании стоимости. С факторами производства Ж. Б. Сэй связывал процесс самостоятельного образования доходов, которые рассматривал как

⁹⁶ Риккардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Риккардо; пер. с англ. П. Н. Клюкина. – М.: Эксмо, 2008. – С. 138.

плату, издержки за производственные услуги, оказываемые каждым из факторов. В результате возникла триединая формула, согласно которой труд порождает *заработную плату как доход рабочих*, капитал – прибыль как доход капиталиста, земля – ренту как доход землевладельцев. Заработная плата, согласно такому подходу, представляет собой *плату за труд* или *трудовую услугу*.

Еще одним ярким представителем классической политической экономии был английский экономист *Джон Стюарт Милль* (1806–1873), занимавший прогрессивную социальную позицию. Основные идеи Дж. Ст. Милля наиболее полно освещены в «Очерках относительно некоторых нерешенных проблем политической экономии» (1844).

Важную роль в развитии общества Дж. Ст. Милль отводил государству, считая, что полная свобода конкуренции не в состоянии обеспечить решение множества социальных проблем. По его мнению, государство обязано взять на себя расходы по созданию инфраструктуры, развитию науки и образования и др. Дж. Ст. Милль, выступавший за компромисс между трудом и капиталом, призывал к социальному партнерству, выделению наемным работникам доли в прибылях, созданию условий для получения профессии беднейшими слоями населения.

Дж. Ст. Милль был глубоко обеспокоен трудностями, с которыми сталкиваются родители, пытающиеся обучить детей профессии, отличной от их собственной: «каждое ремесло пополняется главным образом детьми людей, уже работавших по этой специальности или занимавшихся какими-то другими профессиями, которые, по мнению общества, равны ей, или же детьми людей, которые даже если и родились в более низком сословии, благодаря собственным усилиям преуспели в жизни и достигли более высокого положения в обществе. Свободные профессии пополняются преимущественно сыновьями людей, занимающихся этими профессиями, или сыновьями представителей праздных классов; требующие наиболее высокой квалификации виды физического труда пополняются сыновьями квалифицированных рабочих и ремесленников или же стоящих на одной ступени с ними торговцев; сходным образом привлекается рабочая сила и для занятий, требующих меньшей квалификации; а неквалифицированные рабочие, за некоторыми исключениями, из поколения в поколение остаются в своем исконном состоянии. Следовательно, величину заработной платы в каждой из

этих профессиональных групп до сих пор определял скорее рост численности занятых в каждом ремесле, нежели общий рост численности населения страны». В дальнейшем идеи Дж. Ст. Милля были интерпретированы и развиты А. Маршаллом.

Методология Дж. Ст. Милля характеризуется противопоставлением законов распределения законам производства, которые наряду с законами обмена рассматривались им как самостоятельные, а не взаимосвязанные разделы политэкономии. В своих теоретических построениях Дж. С. Милль, отказавшись от трудовой теории стоимости, встал на позиции теории издержек производства, в состав которых включались заработная плата и прибыль. Заработную плату Дж. С. Милль определял как плату за труд, *цену труда*. С именем Дж. С. Милля связывают *теорию фонда заработной платы*. Эта теория исходила из того, что как предложение труда, так и спрос на него в каждый момент времени достаточно жестко фиксированы: предложение – количеством наличных рук, спрос – величиной оборотного капитала в виде жизненных средств, зарезервированных для поддержания существования наемных работников. Соответственно, размер заработной платы определялся как частное от деления этого капитала на число работников. «Для рабочего класса, – писал Джон Стюарт Милль, – важны не абсолютный объем накопления или абсолютный объем производства, даже не абсолютная величина средств, предназначенных для распределения среди работников, а соотношение между объемом этих средств и численностью людей, между которыми делятся эти средства. Положение класса работников нельзя улучшить каким-либо иным способом, кроме изменения этого соотношения в пользу трудящихся»⁹⁷.

Будучи сторонником экономического либерализма, Дж. С. Милль выступал против государственного влияния на механизм регулирования заработной платы в части *определения в законодательном порядке минимального размера заработка*. Доводы заключались в следующем. Введение минимального размера «на желаемом уровне» устанавливает цену труда, превышающую цену равновесия, что ведет к увеличению безработицы. Для того чтобы оставшиеся без работы люди не голодали, правительство вынуждено будет увеличить фонд оплаты труда путем дополнительного налогообложения работодателей. Дальше рассуждения Милля основываются на законе

⁹⁷ Милль, Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии / Дж. С. Милль. – М.: Эксмо, 2007. – С. 428.

народонаселения Томаса Мальтуса. По этому закону растущее вследствие удовлетворительных заработков население не смогло бы расширять производство в необходимых пропорциях. Последующее за этим полное сокращение прибыли привело бы к банкротству производителей и возникновению хаоса в стране.

Однако ситуация в Англии середины XIX в. мало соответствовала предпосылкам, на которых базировалась теория Дж. С. Милля. Идея общественного прогресса, основанного на «невидимой руке» рынка, свободной конкуренции и невмешательстве государства в хозяйственную жизнь (*laissez-faire*), не оправдывала себя. Экономический прогресс сопровождался острыми социальными конфликтами. Промышленная революция и рост богатства наций вызвали рост нового класса обездоленных – наемных рабочих. Возникшая на этой почве критика капитализма стала причиной того, что в 1869 г. Дж. С. Милль публично отказался от теории фонда заработной платы.

В значительной части критика капитализма базировалась на теории стоимости Д. Рикардо, который сформулировал, что капитал – это накопленный труд. Признавая прибыль вычетом из продукта труда, ни А. Смит, ни Д. Рикардо не сомневались в ее оправданности: для них это был доход, отражавший роль капитала как фактора производства. Для радикальных сторонников Д. Рикардо такая позиция казалась непоследовательной: продукт труда должен полностью принадлежать его создателям – трудящимся. Рента, ссудный процент и прибыль ими определялись как нетрудовые и потому неправомерные доходы. Неравный обмен между трудом и капиталом закрепляется в имущественном неравенстве, рабочий терпит ущерб при любом уровне заработной платы – он получает не все, что выработал. Эти идеи получили развитие в работах целой плеяды авторов, которые попытались переосмыслить учение классической школы с точки зрения интересов трудящихся. Со временем в науке они были условно объединены в одну группу социалистов-рикардианцев. Наиболее известными из них были Уильям Томпсон (1785–1833), Томас Годскин (1787–1869), Джон Грей (1798–1850), Томас Эдмондс (1803–1869) и Джон Френсис Брей (1809–1895). В итоге классическая школа политической экономии оказалась теоретической основой двух соперничающих идеологий: либеральной и социалистической. Главным наследником последней стал Карл Маркс (1818–1883).

К середине XIX в. атрибуты капиталистического общества приобрели устойчивые и присущие им характеристики: ведущая роль промышленности, развитые рынки капитала, товаров и труда, урбанизация. При этом на фоне быстрого роста экономики сохранялся низкий уровень заработной платы наемных работников, что свидетельствовало о глубоком кризисе общественных отношений. Именно в это период *Карл Маркс* начал разрабатывать свою *теорию стоимости*, представленную в знаменитом «Капитале».

Теория прибавочного труда и прибавочной стоимости К. Маркса – пример решения одной из проблем теории Д. Рикардо. При объяснении естественной цены труда важнейшие для классической политэкономии принципы трудовой теории стоимости, с одной стороны, и эквивалентности обмена, с другой, оказывались во взаимном противоречии. Если богатство создается трудом, а труд обменивается по эквивалентной цене, каково происхождение дохода капиталиста? К. Маркс решает эту проблему, разграничивая понятия «труд» и «рабочая сила». Он впервые определил заработную плату как выражение *цены рабочей силы*, а не труда. Специфической чертой наемного труда является то, что он осуществляется после заключения договора о найме. До этого труда не существует в отличие от других товаров, которые получают вещную форму до их продажи. Объектом купли-продажи, таким образом, является не труд, а рабочая сила – способность к труду.

Как и всякий товар, рабочая сила, по К. Марксу, имеет потребительскую стоимость и стоимость. *Потребительская стоимость* для покупателя-капиталиста определяется способностью рабочей силы производить бóльшую стоимость, чем стоимость воспроизводства затрат рабочей силы. *Стоимость же рабочей силы* определяется стоимостью предметов потребления, необходимых для существования работника и членов его семьи, включая средства на обучение, которые постоянно возрастают в условиях повышения технического и технологического уровня производства. Свойство рабочей силы производить бóльшую стоимость, чем ее собственная, связано с делением рабочего дня на необходимое и прибавочное время. В необходимое время рабочий создает эквивалент своей собственной стоимости – стоимость необходимого продукта, а в прибавочное – стоимость прибавочного продукта, для чего капиталист и покупает рабочую силу. Присвоение капиталистом прибавочной стоимости служит основой эксплуатации труда капиталом.

Согласно теории К. Маркса, источником заработной платы выступает необходимое рабочее время, а условием ее получения является одновременное создание работником прибавочной стоимости. При оплате труда в денежном выражении деление рабочего времени на необходимое и прибавочное затушевывается, создавая представление, что весь труд рабочего является оплаченным. Денежная форма заработной платы скрывает ее связь со стоимостью рабочей силы. Заработная плата обычно ниже стоимости рабочей силы, поскольку предложение на рынке труда превышает спрос, сказывается наличие «промышленной резервной армии труда» или, другими словами, постоянной безработицы, обусловленной действием закона капиталистического накопления.

Суть закона капиталистического накопления по К. Марксу заключается в следующем. В ходе капиталистического производства трудом рабочих создается прибавочный продукт или прибавочная стоимость. Непрерывное превращение прибавочной стоимости в капитал ведет к возрастанию величины капитала, вкладываемого в средства производства. В свою очередь, это становится основой для расширения масштабов производства и развития сопровождающих этот процесс методов повышения производительной силы труда, что приводит к ускоренному производству прибавочной стоимости. Благодаря взаимнообратному влиянию происходят изменения в «органическом строении капитала». При этом переменная часть капитала, авансируемая для найма рабочей силы, уменьшается по сравнению с постоянной. Далее логика размышлений К. Маркса приводит его к выводам, отличным от суждений классиков политэкономии А. Смита и Д. Рикардо. Накопление капитала не влияет на возрастание спроса на труд из-за постоянно наращиваемой производительности вводимых средств производства. Количество вновь нанимаемых уже не компенсирует числа уволенных с действующих предприятий вследствие замещения труда рабочих работой машин и оборудования. В результате этого возникает «относительно избыточное рабочее население, т. е. избыточное по сравнению со средней потребностью капитала в его возрастании», или, другими словами, «промышленная резервная армия труда».

Наличие постоянного количества безработных оказывает давление на занятых и сдерживает их требования. Согласно К. Марксу, размер заработной платы регулируется исключительно расширением или сокращением «промышленной резервной армии труда»,

а не движением абсолютной численности рабочего населения и действием закона спроса и предложения труда, как это было у А. Смита и Д. Рикардо.

По К. Марксу, уровень заработной платы может изменяться под влиянием целого ряда разнообразных факторов, в частности: 1) изменения производительности общественного труда, которое определяет и изменение стоимости жизненно необходимых продуктов для существования рабочего и его семьи; 2) изменения стоимости денег при той же производительности труда и стоимости продуктов; 3) изменения величины рабочего дня, который определяет прибавочную стоимость, получаемую капиталистом, и долю рабочего; 4) изменения соотношения между спросом и предложением рабочей силы; 5) борьбы заинтересованных общественных классов.

Появление в 1867 г. «Капитала» К. Маркса, содержащего его учение, произвело переворот в экономической науке. В то же время учение К. Маркса не было принято многими экономистами.

Обобщая итоги эволюции экономической мысли за рассмотренный исторический период, нужно отметить, что основные политэкономические разработки научной категории «заработная плата» были выполнены в конце XVIII – начале XIX в., для которого было характерно обострение вопроса доходов населения в связи со становлением индустриальных общественных отношений. В ряду ученых того времени большинство составляли английские экономисты, поскольку Англия является первой страной, в которой с конца XVIII в. начинается быстрый рост промышленного производства, ориентированного на рынок, наблюдается рост инвестиций, развиваются машинные производства, трансформируется социальная структура общества, превращающегося из аграрного в индустриальное, урбанизированное. Соответственно, возникает необходимость новых форм регулирования изменившихся социально-трудовых отношений, что обуславливалось широкомасштабным применением наемного труда. На фоне столь значимых экономических и социальных перемен стали востребованными концепции и теории, способные объяснить природу доходов населения и способы регулирования рынка труда. В ответ экономическая наука предложила классическую теорию спроса и предложения рабочей силы, теорию минимума средств существования (Т. Мальтус, Д. Рикардо, Дж. Р. Мак-Куллох, Ф. Лассаль),

теорию воздержания (Н. Сениор), теорию факторов производства (Ж. Б. Сэй), теорию фонда заработной платы (И. Бенгам, Дж. С. Милль), теорию прибавочной стоимости (К. Маркс).

Стержнем теоретических разработок классиков политэкономии выступал вопрос обоснования величины заработной платы, достаточной для обеспечения нормальных воспроизводственных процессов капиталистической формации. Классики экономики этапа формирования индустриального общества к важнейшим *факторам формирования заработной платы* относили: соотношение спроса и предложения на рынке труда; стоимость воспроизводства рабочей силы человека и членов его семьи; степень развитости потребностей рабочих и размер их семей; цены на продукты питания, предметы жизненной необходимости и жилье; характер труда; личные качества рабочих; демографические закономерности роста населения; масштабы применения машин; объемы оборотного капитала, расходуемого на рабочую силу; динамику общественной производительности труда; государственную политику по ограничению конкуренции; соотношение сил рабочих и капиталистов.

Обобщение перечисленных факторов позволяет заключить, что уровень заработной платы формируется исходя из следующих моментов: достаточности с позиции воспроизводства рабочего и 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.

Ознакомление с концепциями и теориями заработной платы первых научных школ и классической политэкономии позволяет отметить также, что в них содержатся указания на следующие *функции заработной платы*: воспроизводственную (воспроизводство работника и членов его семьи); доходобразующую (заработная плата – элемент дохода работника); стимулирующую (обеспечение мотивации к труду); регулирующую (регулирование рынка труда); статусную (заработная плата обеспечивает достойное и престижное общественное положение представителям отдельных профессий); финансово-бюджетную (формирование государственного бюджета за счет налогов из заработной платы); функцию формирования платежеспособного спроса рабочего населения; функцию формирования издержек на производство продукции и обеспечения ее конкурентоспособности.

2.2. Заработная плата в истории современной экономической мысли

Отмечая значительные достижения рассмотренного выше этапа эволюции экономической мысли, обратимся к ее современной истории с тем, чтобы проследить процесс дальнейшего развития теоретических представлений о заработной плате и ее роли в экономике.

Представители классической школы политической экономии стремились выявить причины, обуславливавшие протекание основных экономических процессов, их интересовали объективные закономерности, действующие применительно к длительному периоду времени. Однако во второй половине XIX в. наблюдается оформление субъективного направления в экономической теории, предложившего принципиально иной подход к пониманию экономических процессов. Если классическая политэкономия исходила из того, что уровень цен устанавливается с учетом колебаний спроса, то представителей нового направления интересовало формирование спроса, его зависимость от поведения покупателей. Потребность в новом подходе возникла в связи с быстрым промышленным развитием, выразившимся в значительном возрастании объема производимых товаров и существенном расширении их номенклатуры, что изменило характер рынка, который все больше становился рынком покупателя, а не продавца.

60–70-е гг. XIX в. считаются переломным периодом в развитии экономической науки. В последней трети XIX в. на смену классической политической экономии приходит *маржинальная экономическая теория* (от англ. *marginal* – предел, граница). Маржинализм исходит из того, что в принятии экономических решений ключевое значение приобретает предельная полезность (предельная единица, предельная производительность, предельный доход и т. д.). Характерными его чертами являются, во-первых, поворот исследований к отдельному человеку и трактовка мотивов поведения хозяйствующих субъектов как исходного момента экономической теории, во-вторых, перенос фокуса анализа с издержек и затрат на конечные результаты (переключение внимания с процесса производства на потребление).

У истоков маржинальной экономической теории стоят представители австрийской школы. Родоначальником данного направления считается *Карл Менгер* (1840–1921), автор научного труда

«Основания политической экономии» (1871). Главная особенность подхода, предложенного австрийской школой, состоит в утверждении, что сведение стоимости к затратам труда, земли и капитала неприемлемо. Стоимость (ценность) определяется степенью полезного предельного эффекта определенного блага (вещи). Предельная полезность, в свою очередь, зависит от запаса (редкости) блага и от интенсивности самой потребности в нем. В *теории предельной полезности* труд рассматривался не как живой творческий процесс, а как одно из многочисленных благ и ставился в один ряд со средствами производства. Считалось, что издержки производства, в том числе стоимость затрат труда, производны от стоимости конечного продукта.

Видный представитель австрийской школы *Ойген фон Бём-Баверк* (1851–1914) в своей работе «Основы теории ценности хозяйственных благ» (1886) отмечал, что издержки производства не дают ценности своим продуктам, а наоборот, получают ценность от своих продуктов. Он противопоставил теории прибавочной стоимости К. Маркса свою *теорию процента*. Применяя субъективно-психологический метод исследования, он использовал такие категории, как «*настоящее благо*» (*заработная плата*) и «*будущее благо*» (средства производства и труд рабочих). О. Бём-Баверк считал, что благо, которым человек пользуется сегодня, неравноценно тому благу, которым он будет пользоваться завтра, ценность нынешних благ при равных условиях всегда больше ценности таких же благ в будущем. Из этого следует вывод, что процент на капитал возникает в результате влияния фактора времени на стоимость благ. По мнению О. Бём-Баверка, люди обменивают определенную сумму будущих обязательств на меньшую сумму денег, так как потребительские блага, которые можно приобрести за эти деньги сегодня, они ценят так же, как большее количество тех самых благ в будущем.

Согласно О. Бём-Баверку, *труд* – это «*благо будущего*», так как он создает продукт только через определенный период, а следовательно, *рабочий* – *владелец «будущего блага»*. Предприниматель, нанимая рабочего, дает ему «*настоящее благо*» при выдаче заработной платы. Капиталист и рабочий обмениваются этими благами, труд по истечении времени создаст какие-то блага, и эти блага из-за более низкой оценки будущих благ будут по стоимости превышать заработную плату. Говоря современным языком, оплата труда

представляет собой дисконтированную ценность производимого им продукта. При этом, с точки зрения О. Бём-Баверка, эксплуатация рабочих отсутствует, а более высокая стоимость продукта труда по сравнению с ценой труда (заработной платой) при добровольном обмене отражает равноценность и справедливость отношений капиталиста и рабочего.

Согласно теории О. Бём-Баверка, *размер заработной платы рабочего ставится в зависимость от ожиданий предпринимателя относительно цен на его продукцию и фактора времени*. По сути, проблема определения стоимости факторов производства была сведена к нахождению «цены времени». Рыночная норма процента на капитал, по О. Бём-Баверку, обеспечивает адекватное сравнение субъективной полезности предметов, приобретенных на заработную плату, и выработанной продукции. Теория О. Бём-Баверка имела серьезные противоречия и логические несоответствия, которые отмечали коллеги по школе.

Другим ярким представителем австрийской экономической школы является *Фридрих фон Визер* (1851–1926), сформулировавший *теорию вменения*, опирающуюся на теорию факторов производства Ж. Б. Сэя. Согласно теории вменения, представленной в его главном труде «Теория общественного хозяйства» (1914), ценность потребительских благ обуславливает оценку производственных ресурсов. Именно потребительские блага наделяют ценностью факторы производства, к которым относятся труд, капитал и земля, участвующие в их изготовлении. Отсюда следует, что факторы производства опосредованно оцениваются через предельную полезность потребительских товаров, а полученный доход в определенных пропорциях может быть вменен каждому из них. Пропорции распределения складываются в соответствии с предельной полезностью каждого из факторов, которая зависит от альтернативных возможностей их использования.

Между тем концепция австрийской школы подвергалась острой критике с разных сторон и отвергалась сторонниками трудовой теории стоимости. Однако идеи К. Менгера, О. Бём-Баверка, Ф. фон Визера послужили исходной основой для разработки других, практически значимых теоретических построений, а теория предельных величин приобрела универсальный характер и стала одним из отправных пунктов для последующей разработки положений и категорий, вошедших в арсенал современной экономической науки.

Недостатки, присущие австрийскому варианту теории предельной полезности, привели к тому, что с появлением в конце XIX в. работ *Альфреда Маршалла* (1842–1924) и *Джона Бейтса Кларка* (1847–1938), представителей англо-американской школы, рост влияния австрийской школы стал заметно падать.

Работа А. Маршалла «Принципы экономической науки» (1890) заложила основы современной экономической науки. Ключевая мысль этой работы состояла в необходимости перенесения внимания с дискуссий по проблемам стоимости на изучение закономерностей формирования и взаимодействия спроса и предложения и, на этой основе, на создание развернутой теории цены. В рамках своей теории ученый предложил компромиссное объединение теории издержек классиков с теорией предельной полезности ранних маржиналистов.

А. Маршалл преодолел односторонность подхода представителей австрийской школы, которые ограничивали объяснение ценности блага только со стороны спроса (полезности). Он указывал, что факторы, действующие со стороны предложения (издержек), играют столь же важную роль, однако эта роль зависит от длительности рассматриваемого периода: чем он короче – тем больше влияние спроса, чем он длиннее – тем больше влияние издержек производства. Цена товара (блага) определяется соотношением спроса и предложения. Рыночная цена в ходе колебаний может достичь устойчивого состояния, стать равновесной ценой, при которой спрос на данный товар уравнивается с его предложением.

С этих позиций А. Маршалл выстраивает и свою теорию заработной платы, согласно которой *«заработная плата регулируется не ценой спроса, не ценой предложения, а всей совокупностью причин, которые регулируют спрос и предложение»*⁹⁸. Величина спроса со стороны отдельного работодателя зависит от размера его «чистого продукта», произведенного добавочным трудом предельного работника при неизменности других факторов производства, а наем рабочей силы осуществляется до тех пор, пока предельная стоимость «чистого» продукта труда будет превышать цену, которую требуется платить за труд. Поэтому ставка заработной платы имеет тенденцию стремиться к предельной стоимости «чистого» продукта

⁹⁸ Маршалл, А. Основы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Эксмо, 2008. – С. 516.

труда или *предельной производительности труда*. Соответственно, предельная производительность труда регулирует цену спроса на труд, повышение которой приводит к увеличению численности трудового населения, а понижение – к сокращению. В то же время предложение труда имеет свою цену. Эта цена определяется *издержками воспроизводства, обучения и содержания работников*. Заработная плата определяется в точке равновесия спроса и предложения труда, когда цена спроса соответствует цене предложения. При этом А. Маршалл приходит к выводам, близким к рассуждениям сторонников теории минимума средств существования. Он указывает, что «предложение труда приходит в соответствие со спросом на него, когда доход рабочих расходуется главным образом на жизненные средства, обеспечивающие производительность»⁹⁹.

Важный вклад в «маржиналистскую революцию» внес Дж. Б. Кларк, опубликовавший научный труд «Распределение богатства» (1899). В своей *теории распределения богатства* он стремился доказать отсутствие эксплуатации при капитализме и обосновать справедливость доходов, получаемых предпринимателями. Он отвергал утверждения о том, что заработная плата зависит от стоимости средств, необходимых для существования наемного работника, а механизм обеспечения справедливости при распределении доходов в рыночной системе связывал с предельной производительностью.

Концепцию предельной полезности Дж. Б. Кларк дополнил положениями о предельной производительности труда и капитала. Он утверждал, что *каждый фактор производства характеризуется специфической производительностью и создает доход*, причем владелец каждого фактора получает долю доходов, создаваемую принадлежащим ему фактором. При этом Дж. Б. Кларк стремился доказать, что в процессе производства имеет место убывающая производительность труда и капитала (по аналогии с законом убывающего плодородия земли), поскольку увеличение любого из факторов производства при постоянстве объемов всех других дает убывающий прирост продукции. К примеру, при неизменной величине капитала каждый дополнительный рабочий будет создавать меньшую массу продукции. Поскольку факторы производства взаимозаменяемы, то стратегия фирмы состоит в том, чтобы полнее использовать относительно дешевый и меньше – относительно дорогой фактор производства.

⁹⁹ Маршалл, А. Основы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Эксмо, 2008. – С. 507.

С этим связана важность сочетания стоимостных параметров – ставок заработной платы и нормы прибыли, зависимость между которыми демонстрирует производственная функция. Заработная плата в таком случае равняется «продукту труда», произведенному последним нанятым, или «предельным», рабочим. Разницу между «всеми продуктом промышленности» и «продуктом труда» Дж. Б. Кларк рассматривал как «продукт капитала», по праву достающийся капиталисту. Отсюда следует, что доходы рабочих и предпринимателей соответствуют реальному вкладу труда и капитала в конечный продукт производства, что ведет к социальной справедливости и гармонии.

Теория Дж. Б. Кларка не является исчерпывающей. Определяя «естественную» цену рабочей силы, он исследовал только спрос, тогда как предложение труда принималось постоянным и не подвергалось изучению. Кроме того, предпосылки убывающей отдачи труда исчезают, если учесть, что капитал может расти количественно и совершенствоваться качественно.

Итак, представители англо-американской школы, используя маржинальный подход, обеспечили развитие основных положений классической экономической теории. А. Маршалл творчески синтезировал теоретические разработки своих предшественников, в частности теорию факторов производства, теорию предельной полезности. Он переработал теорию стоимости, трансформировав ее в теорию цены, в равной степени зависящей от спроса и предложения. На основе концепции «равновесной цены» (результат взаимодействия спроса и предложения) А. Маршалл сформировал единый подход к анализу процессов, протекающих в рыночной экономике. Дж. Кларк выдвинул теорию распределения доходов, в основу которой положен принцип предельной производительности. Одним из исходных положений его теории стала производственная функция, на основе которой рассматриваются возможные комбинации труда и капитала и осуществляется выбор оптимальной из них. Предметом экономической теории становится поиск оптимального распределения ограниченных ресурсов в целях максимизации прибыли и достижения общественного благосостояния. Поскольку предметом исследования наряду со сферой потребления снова стала сфера производства, маржиналисты данного этапа стали именоваться «неоклассиками». По своим взглядам и методам они оставались маржиналистами: предельный анализ использовался для трактовки не только проблем спроса, но и проблем предложения.

Характерной чертой *неоклассической экономической теории* является применение предельного анализа и оптимизационных моделей при исследовании хозяйственной деятельности.

Идеи англо-американской экономической школы, возникшие в конце XIX в., были популярны вплоть до 30-х гг. XX в. Однако уже в первой половине 1930-х гг. под влиянием кризиса мировой экономики престиж школы начал падать. Под давлением объективных обстоятельств экономисты начали критику микроэкономического метода и концепций чистой конкуренции.

Создателем макроэкономической теории, объяснившей реально существовавшие депрессию и безработицу и предполагавшей необходимость активного государственного вмешательства для борьбы с ними, по праву считается *Джон Мейнард Кейнс* (1883–1946). Работа Дж. М. Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег» (1936) стала основой современной макроэкономики, оперирующей агрегированными показателями потребления, сбережения, инвестиций и т. д.

На первый план Дж. М. Кейнс поставил *проблему формирования эффективного спроса и его компонентов* – потребительского и инвестиционного спроса, а также проблему факторов, определяющих их динамику. *Вопросы регулирования заработной платы* рассматривались Дж. М. Кейнсом исключительно *в рамках решения проблемы занятости*, поскольку в начале 1930-х гг. безработица приобрела катастрофический характер. Сохраняя основные идеи неоклассической теории, в частности признание примата спроса, определение размера заработной платы предельной производительностью труда, он опровергает два постулата этой теории, касающиеся механизма установления равновесной ставки заработной платы.

Так, в неоклассической теории предложение труда реагирует на предложение реальной заработной платы, тогда как у Дж. М. Кейнса предложение рабочей силы зависит от номинального уровня заработной платы. При этом он ввел предпосылку об ограниченной подвижности заработной платы.

Кроме того, представители неоклассического направления предполагали, что движение реальной заработной платы тождественно изменению номинальной. Отсюда следовало, что сокращение денежной заработной платы понижает цены, а это автоматически расширяет спрос и занятость. Поэтому главным лекарством от безработицы считалось снижение уровня заработной платы.

Но Дж. М. Кейнс утверждает, что падение денежной заработной платы могло бы положительно повлиять на объем занятости, если бы в этом случае совокупный эффективный спрос остался на прежнем уровне. По его мнению, для экономики в целом это возможно лишь, если сокращение предельной склонности общества к потреблению будет компенсировано ростом инвестиций, что, в свою очередь, предполагает увеличение предельной эффективности капитала и падение нормы процента. Однако, как показал ученый, для экономики снижение уровня заработной платы приведет скорее к уменьшению предельной эффективности капитала. Далее он делает заключение о *целесообразности осуществления «политики жесткой денежной заработной платы»* для создания благоприятной обстановки к увеличению предельной эффективности капитала. Что же касается процента, то на него снижение заработной платы оказывает примерно такое же воздействие, как рост денежной массы, и, следовательно, вряд ли можно рассчитывать на такое снижение процента, которое сможет заметно стимулировать инвестиционный спрос.

В силу вышеизложенного Дж. М. Кейнс заключает, что *«для замкнутой системы наиболее разумная политика состоит в поддержании устойчивого общего уровня заработной платы»*¹⁰⁰. Результат такой политики – установление относительной устойчивости уровня цен и занятости по сравнению с последствиями проведения политики гибкой заработной платы, основанной на принципах *laissez-faire*.

Дж. М. Кейнсу было близка мысль о целесообразности уменьшения имущественного неравенства, перераспределения части доходов в пользу малоимущих слоев, ибо при низком доходе склонность к потреблению повышается, а следовательно, эффективность государственной поддержки населения ощущается сильнее.

Свою теорию Дж. М. Кейнс рассматривал в рамках краткосрочного периода, когда основные параметры не менялись во времени, поскольку проблемы долгосрочного характера экономической динамики не стояли на первом месте. Дж. М. Кейнсу важно было ответить на наиболее насущный вопрос: как перейти к полной занятости, быстрее покончив с массовой безработицей и перепроизводством товаров.

В послевоенные годы положение кардинальным образом изменилось. Экономика ведущих западных стран, прежде всего экономика США, стремительно развивалась. Необходимо было выяснить условия,

¹⁰⁰ Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное / Дж. М. Кейнс. – М.: Эксмо, 2009. – С. 202.

при которых в долгосрочном периоде можно поддерживать высокие и стабильные темпы экономического роста. Закономерным результатом таких поисков явилось возникновение неокейнсианской теории макроэкономической динамики. Ее развитие связано с именами таких известных экономистов, как Р. Харрод (1900–1978), Е. Домар (1914–1997), Э. Хансен (1887–1975), Дж. Хикс (1904–1989), П. Самуэльсон (1915–2009) и др.

В условиях быстрого, но неравномерного экономического роста западные экономисты сосредоточили свое внимание не на кризисах и депрессиях, а на цикле в целом, включая оживление и подъем. И здесь обнаружилось, что бурные инфляционные бумы для экономики – явление столь же нежелательное, как и затяжные спады, а потому цикл нуждается в регулировании на всех его стадиях. Это привело к разработке концепций экономического цикла.

В данной связи широкую известность приобрели взгляды американского ученого Элвина Хансена (1887–1975). В его книге «Экономические циклы и национальный доход» (1951) предусматривались *меры косвенного воздействия государства на оплату труда* в рамках реализации государственной антициклической политики, которая подразумевала использование встроенных механизмов гибкости (встроенных стабилизаторов), включающих в себя *прогрессивное налогообложение доходов и заработной платы*, систему страхования от безработицы. При прогрессивной шкале ставок подоходного налога на стадии подъема будет образовываться бюджетный излишек. Таким образом, часть эффективного спроса будет откачиваться из экономики, чтобы недопустить ее «перегрева» с неизбежными для него инфляционными тенденциями, и, соответственно, подъем тормозится. Напротив, на стадии спада налоговые поступления в бюджет уменьшатся в большей степени, чем доходы. Таким образом, система встроенных стабилизаторов вводится с целью изъятия с рынка части эффективного спроса во время бума и перенесения его на стадию спада. Тем самым бум должен притормаживаться, а спад сглаживаться.

Что касается *заработной платы*, то она в целях недопущения необоснованного роста цен *должна быть тесно увязана с динамикой производительности труда*. «Повышение заработной платы, – писал Э. Хансен, – должно быть общим и соответствовать общему увеличению производительности в народном хозяйстве в целом»¹⁰¹. Отрасли

¹⁰¹ Хансен, Э. Экономические циклы и национальный доход / Э. Хансен. – М.: Изд-во иностр. лит-ры, 1959. – С. 692.

с высокой производительностью труда, увеличивая заработную плату в соответствии со средним по стране ее уровнем, имеют возможность снизить цены на свою продукцию. Рост заработной платы в отраслях с низкой производительностью труда приведет к вынужденному увеличению цен на их товары с соответствующими последствиями. В целом по экономике общий уровень цен не изменится.

Э. Хансен, допуская процесс приспособления заработной платы и цен, выступает против политики монополий, когда размер заработков и цен регулируется монополистическими соглашениями без учета фактора производительности труда. Кроме того, Э. Хансен – противник снижения общего уровня заработной платы в период депрессии для предотвращения дефляции внутри страны.

Аналогичного подхода в реализации политики заработной платы придерживались экономисты неолиберального направления. Главную роль в разработке *неолиберальной экономической теории* сыграли немецкие ученые, и в первую очередь *Вальтер Ойкен* (1891–1950). Основные принципы этой теории сводятся к следующему: рынок – наиболее эффективная форма хозяйствования; приоритетное значение имеет свобода участников экономической деятельности; необходимыми являются государственная поддержка условий конкуренции и создание государством законодательного порядка, гарантирующего свободу личной инициативы в рамках рыночной экономики.

Идеи неолиберализма формировались одновременно с кейнсианством и получили широкое распространение в Западной Германии и ряде других западных стран после Второй мировой войны. В ходе реализации экономической политики 50–60-х гг. XX в. эти идеи трансформировались в теорию социального рыночного хозяйства. Акцент переносился с антимонопольной проблематики на вопросы социальной политики.

В рамках реализации активной социальной политики считалось необходимым *введение прогрессивного налогообложения* лиц с высокими доходами и перераспределение полученных средств в пользу малоимущих слоев. При этом если в неокейнсианской теории данная мера служила средством государственной антициклической политики, то в Западной Германии это делалось для сокращения дифференциации доходов.

Политика заработной платы в теории социального рыночного хозяйства была тесно увязана с обеспечением свободной конкуренции

в стране. Логика суждений была такова – развитие конкуренции способствует повышению производительности труда, рост данного показателя дает возможность снижать цены и *увеличивать заработную плату в соответствии с повышением производительности*, что ведет к возрастанию реальной заработной платы и жизненного уровня населения. «Сущность социального рыночного хозяйства только тогда можно считать полностью достигнутой, – писал Людвиг Эрхард (1897–1977), – когда соответственно с растущей производительностью одновременно понижаются цены, обеспечивая таким образом подлинное повышение реальной заработной платы»¹⁰².

Тезис об *ограничении темпов роста ставок заработной платы соответствующими показателями производительности труда на фазе экономического подъема* является одним из немногих примеров совпадения позиций экономистов различных направлений – от неоклассиков до институционалистов. В частности, *Джон Кеннет Гэлбрейт* (1908–2006) писал: «Общий ориентир для неинфляционной политики заработной платы состоит в том, чтобы темпы роста ставок заработной платы в каждой отрасли равнялись долговременному темпу общего роста производительности труда»¹⁰³.

Несколько иной точки зрения придерживались представители посткейнсианского направления. К их числу можно отнести Н. Калдора (1908–1986), П. Сраффу (1898–1983), Р. Ф. Кана (1905–1989) и Дж. Робинсон (1903–1983) – общепризнанного лидера этого направления. Данное направление возникло в 60-х гг. прошлого века и выражало усиление критики неоклассического синтеза со стороны приверженцев теории Дж. М. Кейнса. В экономической литературе это течение называют «левым кейнсианством», поскольку его сторонники придавали важное значение росту заработной платы в качестве фактора расширения эффективного спроса, выступали за ограничение власти монополий и проведение социальных реформ.

Так, по мнению Джоан Вайолет Робинсон, *повышение заработной платы в меру роста производительности труда является важнейшим стимулом технического прогресса и дальнейшего экономического роста*. Уровень и динамика заработной платы определяет границы прибыльности техники. Чем выше заработная плата, тем

¹⁰² Эрхард, Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. – М.: Дело, 2001. – С. 199.

¹⁰³ Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт. – М.: АСТ, 2004. – С. 308.

выгоднее применять менее трудоемкую, следовательно, более капиталоемкую технику. Дж. Робинсон подчеркивала, что *в условиях конкуренции именно повышение заработной платы определяет рост производительности труда, а не наоборот*. Возможна более высокая заработная плата без увеличения производительности (при условии, что темпы накопления замедлились), но в условиях конкуренции невозможно иметь более высокую производительность без увеличения заработной платы.

Одним из лидеров «левых кейнсианцев» был польский экономист *Михаил Калецкий* (1899–1970), выдвинувший свою *теорию распределения*. Основные положения его теории сводятся к следующему. В состав цены продукции входят «первичные издержки» – издержки на заработную плату рабочих, сырье, материалы, и «валовая прибыль», в которую наряду с чистой прибылью и процентом М. Калецкий включал износ оборудования и жалование управляющего персонала. Отношение валовой прибыли к первичным издержкам отдельной фирмы определяет «степень монополии», которой обладает фирма в данной отрасли. Отношение прибыли к издержкам в той или другой отрасли определяется степенью монополизации этой отрасли. Чем более монополизирована отрасль, тем большую долю в цене составляет валовая прибыль. Таким образом, согласно теории распределения М. Калецкого, *соотношение прибыли и заработной платы в каждой отрасли определяется не предельной производительностью труда и не степенью эксплуатации труда капиталом, а степенью монополизации данной отрасли*¹⁰⁴.

В целом послевоенное время, особенно 50–60-е гг. XX в., характеризовались укреплением веры в возможность решения противоречий капиталистического производства с помощью экономической политики государства. Однако уже на рубеже 1960–70-х гг. обнаружили просчеты кейнсианской концепции экономического регулирования, которые привели к ее дискредитации и кризису. Эти просчеты состояли в недооценке опасности развития инфляции и переоценке реального эффекта дефицитного финансирования. 1970-е гг. принято считать временем реванша неоклассической теории. Данный период и последующие 1980-е гг. характеризуются «экспансией неоконсерватизма». Современный консерватизм относится исследователями к неоклассическому направлению

¹⁰⁴ Маневич, В. Е. Кейнсианская теория и российская экономика / В. Е. Маневич; Ин-т проблем рынка РАН. – М.: Наука, 2008. – С. 51–52.

экономической мысли и означает курс на сохранение старых ценностей в новых условиях. Неоконсерваторы настаивают на восстановлении в полном объеме таких ценностей, как экономическая свобода, частная собственность, рыночное регулирование, система свободного предпринимательства. Ведущими течениями неоконсерватизма стали монетаризм, теория предложения и школа рациональных ожиданий.

В настоящее время под *монетаризмом*, как правило, понимают общетеоретический подход, признающий исключительную важность денег в экономике и отдающий приоритет особому типу кредитно-денежной политики – прямому регулированию темпов роста денежной массы – в противоположность иным методам воздействия, прежде всего фискальной политике, а также денежно-кредитной политике, воздействующей на экономику через процентные ставки. Монетаризм ассоциируется прежде всего с именем нобелевского лауреата *Милтона Фридмена* (1912–2006).

Ключевая проблема, которую пытались решить монетаристы, заключалась в наличии стагфляции, т. е. одновременного существования безработицы и инфляции. М. Фридмен выдвинул гипотезу о сдвигающейся кривой Филлипса¹⁰⁵. Он опирался на два положения: о естественном уровне безработицы, который не зависит от проводимой денежной политики (от изменения массы денег), и об адаптивном характере ожиданий. Исходным в рассуждениях М. Фридмена явился тезис о том, что *предложение рабочей силы зависит от уровня реальной заработной платы и ожидаемого уровня цен*. Если люди правильно оценивают динамику цен, то независимо от абсолютного уровня цен экономика достигает одного и того же уровня производства и занятости – естественного. Отклонения от этого состояния являются результатом ошибок в прогнозах, которые неизбежны при адаптивных ожиданиях. Однако в долгосрочном плане адаптивные ожидания правильно отражают действительную

¹⁰⁵ Кривая Филлипса появилась в 1958 г., когда У. Филлипс на основе данных английской промышленности установил наличие статистической корреляции между изменениями ставок номинальной заработной платы и уровнем безработицы. Полученная кривая имела отрицательный наклон и показывала обратную связь между этими показателями. Кейнсианцы взяли на вооружение инструментарий кривой Филлипса. Заменив ставки номинальной заработной платы на показатели роста цен, они использовали это для обоснования экономической политики, направленной на сокращение безработицы посредством «дозированной» инфляции, таким образом, поощряя постепенное увеличение общего уровня номинальной заработной платы.

динамику, поэтому экономика приходит в состояние, характеризующееся естественным уровнем безработицы.

Условием стабилизации экономической системы М. Фридмен считает формирование устойчивых и обоснованных инфляционных ожиданий. Наличие непредвиденной инфляции деформирует рыночные процессы и отрицательно сказывается на экономике страны. Тем самым *правительство обязано перекрыть все каналы непредвиденной инфляции. Один из таких каналов – это действия профсоюзов, когда, пользуясь своей немалой силой, они добиваются роста зарплат без учета последствий для экономики.*

Теория предложения сформировалась в 1970-е гг. и получила свое развитие в начале 1980-х гг. в США, став теоретической базой экономической политики администрации Рональда Рейгана. В отличие от монетаристов, создатели теории предложения считают, что одной из главных причин непредвиденной инфляции являются высокие налоговые ставки. Более того, *значительный уровень подоходного налогообложения сокращает уровень реальной заработной платы, характерной для свободного рынка, уменьшая привлекательность занятости и заработной платы по сравнению с праздностью.* Возникает *эффект замены*, когда все больше людей, не удовлетворенных своими реальными доходами, добровольно переходит в разряд безработных, предпочитая жить на пособия, источником которых являются все те же налоговые сборы. Сторонники теории предложения выступали за переход к долгосрочному государственному регулированию предложения факторов производства, считали необходимым снижение налогов и проведение ограничительной денежной политики.

Возвращаясь к гипотезе М. Фридмена о естественной норме безработицы, стоит отметить, что использованный там принцип адаптивных ожиданий стал объектом критики со стороны другого течения неоконсерватизма. Представители *теории рациональных ожиданий* во главе с *Робертом Лукасом* (р. 1937) указывали на слишком упрощенную картину формирования человеческих ожиданий. Люди не формируют свои ожидания, пользуясь исключительно прошлым опытом. Вместо приспособительных ожиданий и поведения выдвигаются понятия рациональных (разумных) ожиданий и максимизирующего поведения. Рациональные ожидания – это такие, при которых люди не делают систематических ошибок, возможны только случайные ошибки. В связи с этим меняется

характер движения кривых спроса и предложения на труд, при котором движение в сторону увеличения занятости, вызванное повышением спроса на труд, «сходит на нет» из-за сокращения предложения рабочей силы. Поскольку ожидания рациональны, то рабочие понимают, что увеличение ставок номинальной заработной платы и прирост денежной массы будут означать инфляцию. В этой ситуации стимулирование государством совокупного спроса приведет к тому, что производство и занятость стабилизируются на первоначальном уровне, но уже при возросших ценах и денежной заработной плате. И все это имеет место в краткосрочном периоде. Отсюда делается вывод о *неэффективности проведения государственной политики регулирования рынка* независимо от периода ее реализации, поскольку усилия правительства по воздействию на объем производства и уровень занятости ведут только к нарастанию номинальной заработной платы и цен.

Таким образом, развитие экономической мысли на протяжении последнего столетия характеризовалось борьбой между различными неоклассическими концепциями и теориями, основанными на кейнсианских принципах государственного регулирования. Вместе с тем в начале XX в. сформировалось альтернативное неоклассической теории направление научных исследований – институциональное. Сторонники институционализма стремились рассматривать деятельность человека в социальном контексте, выдвигая на первый план коллективные действия людей.

Единственную теорию заработной платы, разработанную русским экономистом, а именно *социальную теорию распределения Михаила Ивановича Туган-Барановского* (1865–1919) целесообразно рассматривать в контексте развития институционального направления экономической теории. М. И. Туган-Барановский был первым ученым в России, провозгласившим необходимость соединения трудовой теории стоимости с теорией предельной полезности, а социальная теория распределения стала одним из наиболее оригинальных элементов его творчества.

Согласно этой теории, *заработная плата определяется не только производительностью труда, но и соотношением социальных сил* (рабочих и предпринимателей). Производительность труда определяет величину чистого продукта общества, а соотношение сил – пропорцию, в которой он распределяется. В росте производительности труда заинтересованы не только предприниматели, но

и рабочие. Чем больше социальная сила рабочих, тем большую долю чистого продукта общества они сумеют получить. На величину социальной силы рабочих влияют следующие факторы: 1) соотношение численности рабочих и капиталистов; 2) наличие у рабочих возможности быть занятыми в альтернативном производстве; 3) организованность рабочих.

Помимо вышеупомянутых М. И. Туган-Барановский рассматривает влияние еще некоторых, традиционных для институциональной экономической теории факторов: 1) законодательство по охране труда увеличивает силу рабочих и позволяет добиться увеличения заработной платы; 2) общественное мнение может помочь рабочим выиграть даже заведомо обреченные стачки; 3) традиции регулируют заработок лиц на государственной службе; 4) образование и опыт рабочего увеличивают его экономическую силу.

Интересна идея М. И. Туган-Барановского о *колебании соотношения социальных сил со сменой фаз экономического цикла* – в период подъема капиталист легче соглашается на увеличение зарплат, а в период спада не боится приостановки производства или частичного увольнения рабочих.

Рассматривая идеи М. И. Туган-Барановского, целесообразно упомянуть других русских экономистов, изучавших проблемы распределительных отношений. Так, *Владимир Савельевич Войтинский* (1885–1960) – видный российский революционер и экономист, считал, что *заработная плата определяется исключительно социальной силой рабочего класса*. Другие известные экономисты – *Петр Бернгардович Струве* (1870–1944) и *Владимир Карпович Дмитриев* (1868–1913) – выносили проблему распределения доходов за пределы экономики, отдавая ее в ведение социологии.

Возвращаясь к *институциональной экономической теории*, обратимся к идеям ее основоположника, американского экономиста *Торстейна Веблена* (1857–1929). Развивая теории формирования и эволюции различных общественных институтов, Т. Веблен формирует своеобразную модель человека, принципиально отличающуюся от модели экономического человека в классической экономической теории (человек – рационально действующий эгоист, стремящийся к достижению своего материального интереса). Взамен была предложена *модель институционального человека, который живет в обществе, включен в различного рода коллективные организации и институты*.

В основе поведения человека, по мнению Т. Веблена, лежат врожденные инстинкты. Он выделяет основные: родительский (сохранение рода и самосохранения), инстинкт мастерства (предрасположенность к эффективным действиям), инстинкты праздного любопытства, завистливого сравнения и соперничества. Эти инстинкты в ходе многовековой эволюции переплетаются друг с другом, формируют устойчивые привычки поведения людей. Со временем складывающиеся привычки и принципы поведения закрепляются в виде институтов, которые начинают определять социально-экономическое устройство общества и направления его дальнейшей эволюции. Однако в основе институтов лежат обычаи и привычки, которые складывались на протяжении многих веков, и, следовательно, в них воплощены традиции прошлого. Таким образом, неизбежно возникает требующее разрешения противоречие между постоянно меняющимися условиями действия людей и институтами, которые консервативны по своей сути и, как правило, отстают в своем развитии от потребностей современного этапа развития общества.

Идеи Т. Веблена получили дальнейшее развитие в работах американского экономиста *Джона Коммонса* (1862–1945). Однако если в теоретической концепции первого преобладали социально-психологические мотивы, то научное направление Дж. Коммонса можно назвать правовым институционализмом. Он считал, что основу экономического развития образуют юридические отношения и правовые нормы. В центре институциональной концепции Дж. Коммонса находится его теория сделок (соглашений), которую он определяет как «теорию совместной деятельности людей и их оценок во всех соглашениях, посредством которых участники побуждают друг друга к достижению единства мнений и действий»¹⁰⁶. *Все экономические отношения между людьми можно представить в виде соглашений или сделок.*

Дж. Коммонс видел, что в существующем обществе постоянно возникают противоречия между отдельными участниками экономических отношений, в том числе между трудом и капиталом. Он видит реальный путь разрешения этих противоречий в коллективных действиях, направленных на заключение соглашений, которые возможны при наличии коллективных органов, контролирующих

¹⁰⁶ Холопов, А. В. История экономических учений: учеб. пособие / А. В. Холопов. – 2-е изд., доп. – М.: Эксмо, 2009. – С. 425.

и направляющих поведение людей. Основным выводом, к которому приходит Дж. Коммонс, заключается в возможности разрешить мирным путем практически любой конфликт, в том числе между трудом и капиталом, *на основе правового регулирования и действий коллективных институтов под контролем государства.*

Социальная теория М. И. Туган-Барановского, теории Т. Веблена и Дж. Коммонса получили развитие в XX в., будучи положены в основу *системы социального партнерства и современной теории переговоров (соглашений, контрактов)*, а начиная с 1960-х гг., проблемы труда активно исследуются с позиций *неоинституциональной экономической теории*, также придающей особое значение понятиям института и трансакций (рыночных сделок).

Одним из первых ее дополнений к неоклассической экономике труда стала теория сегментации рынка труда, предполагающая разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы своими границами. Изучение сегментированности рынка труда привело к созданию *теории двойственности рынка труда*, разделяющей рынок труда на первичный и вторичный, что является следствием действия определенных институтов и имеет не только экономическую природу.

Вторым важным дополнением стала *теория внутреннего рынка труда*, под которым понимается система трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой установление заработной платы и размещение рабочей силы определяется административными правилами и процедурами, а не рыночными сделками.

Таким образом, неоинституционалисты отходят от принципов макроэкономического анализа и пытаются объяснить характер рынка труда особенностями динамики развития отдельных отраслей экономики и профессионально-квалификационных групп. Основное внимание они уделяют *анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы.*

К числу наиболее популярных сегодня теорий заработной платы относится *теория эффективной заработной платы*, происхождение которой связывают с именем *Генри Форда (1863–1947)*, впервые применившего ее в 1914 г. на своих автомобильных заводах в США. В связи с установкой на заводах Форда сборочных конвейеров

существенно снизились требования к индивидуальному мастерству рабочих. В то же время резко повысилась их ответственность за ритм совместного труда на конвейерах. Для того чтобы обеспечить бесперебойную работу конвейера и избежать текучести рабочих, было принято решение вдвое повысить им заработную плату, что привело к значительному росту производительности труда.

Теория эффективной заработной платы предполагает, что компании платят своим сотрудникам заработную плату, превышающую рыночный уровень, поскольку считают, что *более высокий уровень оплаты труда позволяет обеспечить более высокий уровень производительности труда*.

Н. Г. Мэнкью отмечает, что существует несколько вариантов эффективной теории заработной платы и каждый из них дает свое объяснение причин, по которым компании выгодно установление сотрудникам высокой заработной платы¹⁰⁷.

Первый вариант теории основан на *взаимосвязи между доходами работника и его здоровьем*: чем больше денег получает человек, тем полноценнее его питание, крепче здоровье, выше производительность труда. Поэтому компаниям выгодно увеличивать заработную плату и иметь в своем распоряжении здоровых, способных к высокопроизводительному труду работников.

Второй вариант теории указывает на *связь эффективной заработной платы с текучестью рабочей силы* – чем больше компания платит сотрудникам, тем реже они ее покидают. Таким образом, более высокая заработная плата позволяет снизить текучесть кадров. Снижение текучести кадров приводит к сокращению издержек производства за счет снижения затрат на найм, обучение работников. Кроме того, это позволяет поддерживать высокий уровень производительности труда, поскольку вновь нанятые, как правило, первое время работают менее продуктивно.

Третий вариант теории эффективной заработной платы исходит из того, что *от величины заработной платы зависит качество персонала компании*. Устанавливая высокие заработные платы, компании пытаются привлечь самые подготовленные кадры и тем самым повысить качество используемой ими рабочей силы. Привлечение квалифицированной рабочей силы, в свою очередь, обеспечивает более высокую рентабельность компании.

¹⁰⁷ Мэнкью, Н. Г. Принципы экономики / Н. Г. Мэнкью; пер. с англ. А. Смольского, О. Габеловой. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – С. 494–497.

Четвертый вариант теории основан на *связи между уровнем заработной платы и усердием работника*. Многие виды деятельности позволяют работникам самостоятельно задавать уровень интенсивности труда. Контроль со стороны менеджеров за уровнем интенсивности требует значительных затрат и не всегда эффективен. Повышение заработной платы выше равновесного уровня является одним из путей решения проблемы.

Еще одной популярной сегодня теорией является *теория человеческого капитала*, которая получила развитие в 60-е гг. прошлого века. Теория позволила проанализировать взаимосвязи образования и других характеристик (опыт работы, здоровье) с функционированием рынка труда. Ее появление отражало переориентацию экономической науки с проблем использования человеческих ресурсов на создание качественно новой рабочей силы в условиях научно-технической революции. Основоположниками этой теории являются американские экономисты *Гэри Стэнли Беккер* (р. 1930), *Джейкоб Минцер* (1922–2006), *Теодор Уильям Шульц* (1902–1998). Г. Беккер и Т. Шульц были удостоены Нобелевской премии за вклад в развитие теории человеческого капитала.

Теория человеческого капитала рассматривает работников как воплощение определенного «набора» знаний и навыков, которые можно сдать в аренду работодателям. Знания и навыки, которыми обладает работник, полученные посредством образования и обучения, включая обучение в ходе приобретения опыта, создают определенный запас производительного капитала. Для сотрудников ожидаемый *доход от инвестиций в человеческий капитал выражается в более высоком уровне заработной платы*. Для работодателя ожидаемая доходность инвестиций в человеческий капитал выражается в повышении производительности труда и, соответственно, эффективности производства.

С именем Дж. Минцера связана разработка подхода, базирующегося на оценке параметров «производственной функции заработков», которая описывает зависимость заработков человека (точнее – их логарифма) от уровня его образования, трудового стажа и других факторов. Основное регрессионное уравнение, предложенное Дж. Минцером, имеет вид:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_S S + \beta_1 EXP + \beta_2 EXP^2 + \varepsilon,$$

где Y – заработная плата индивида за фиксированный промежуток времени (например, час или месяц); β_0 , β_S , β_1 , β_2 – коэффициенты

уравнения; S – длительность обучения индивида, годы; EXR – опыт работы индивида, годы; ε – случайная составляющая.

В дальнейшем исходное уравнение Дж. Минцера различными учеными было дополнено отдельными социально-демографическими и трудовыми характеристиками индивида. Для этой цели используют такие переменные, как *пол, место жительства, семейное положение, сектор работы* (государственный или частный), *количество сотрудников в компании, количество подчиненных, продолжительность рабочей недели* и т. д. Вместо переменной EXR (опыт работы) в силу отсутствия баз данных используется прокси-переменная «потенциальный опыт», рассчитываемая по формуле «возраст минус длительность обучения минус семь (шесть)».

Основным недостатком модели Дж. Минцера, отмечаемым многими исследователями, является постоянство коэффициента β_S , интерпретируемого как *норма отдачи от образования*, т. е. при увеличении длительности обучения S на один год, согласно уравнению, заработная плата индивида должна меняться одинаково вне зависимости от того, какое образование индивид уже имеет.

Словарь современной экономической теории Макмиллана приводит следующую общую модель функции заработка работника (*earning function*), представляющую модификацию уравнения Дж. Минцера:

$$\ln Y_i = f(s_i, t_i, t_i^2, Z_i),$$

где $\ln Y_i$ – натуральный алгоритм фактического заработка i -го индивида; s_i – образование, измеренное в годах; t_i – опыт работы, годы; t_i^2 – квадрат опыта работы, годы; Z_i – вектор других переменных¹⁰⁸.

Согласно словарю заработка имеют положительную зависимость от *образования, опыта работы* и отрицательную от квадрата опыта работы (в основном потому, что инвестиции в человеческий капитал сокращаются с течением времени). В словаре отмечается, что по эмпирическим данным такие грубые переменные, истолковывающие величину человеческого капитала, объясняют две трети от наблюдаемых колебаний фактических зарплат.

Таким образом, XX в. характеризуется расцветом экономики труда. Обзор концепций и теорий заработной платы, сформировавшихся с середины XIX в. до наших дней, показал – современная

¹⁰⁸ Словарь современной экономической теории Макмиллана / под общ. ред. Д. У. Пирса. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 143.

экономическая наука пришла к пониманию того, что заработная плата регулируется не ценой спроса, не ценой предложения, а всей совокупностью причин или *факторов*, регулирующих спрос и предложение, к числу которых авторы различных концепций и теорий относят: предельную производительность труда; издержки воспроизводства, обучения и содержания работников; ожидания предпринимателя относительно цен на его продукцию; степень монополизации отрасли; фазу экономического цикла; экономическую политику государства; соотношение социальных сил общества; политику компаний; инвестиции в человеческий капитал и др.

Обобщая современные концепции и теории заработной платы, отметим, что в экономической теории не только произошло дальнейшее осмысление понимаемых и ранее воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей, доходообразующей функций заработной платы, а также функций формирования платежеспособного спроса населения и формирования издержек, но и пришло признание следующих *функций заработной платы*: инвестиционной (сбережения работников, являющиеся частью их заработной платы, – источник инвестиций в экономику); инновационной (высокая заработная плата стимулирует предпринимателей к использованию трудосберегающих техники и технологий); социальной (заработная плата оказывает влияние на социальную стабильность); профессионально-ориентационной (высокая заработная плата стимулирует получение образования и профессиональной подготовки по конкретным специальностям).

Подытоживая, стоит отметить, что научная дискуссия по поводу сущности заработной платы далека от развязки. Трансформирующаяся экономическая реальность требует осмысления новых причинно-следственных взаимосвязей между основными экономическими переменными, к числу которых относится и заработная плата как категория преобладающего в рыночной экономике наемного труда.

2.3. Прикладной потенциал теорий и концепций заработной платы

Культура экономических преобразований должна опираться на глубокое и всестороннее знание того богатства, которое накоплено современной наукой. Она предполагает и умение распорядиться

этим богатым арсеналом, т. е. осуществить выбор жизнеспособных альтернатив из спектра предлагаемых экономической наукой.

История свидетельствует о том, что во всех случаях, когда реформы оказывались эффективными, в их основе лежала тщательно обоснованная стратегия, которая, в свою очередь, опиралась на цельную экономическую теорию или ряд взаимосвязанных теоретических позиций. Это позволяло четко определить роль и функции государства, цели реформ, возможности экономических институтов и границы использования институциональных инструментов. Успех приносило применение тех теоретических принципов, которые наиболее точно отражали не только экономические закономерности, но и специфику страны, ее исторические особенности, менталитет населения, своеобразие этапа развития.

Выбор из многих альтернатив, предлагаемых современной наукой, правильной теоретической концепции – одно из важнейших условий эффективности реформ. Однако опыт длительного использования государствами тех или иных теорий свидетельствует об ограниченности научных знаний. Теории могут быть не свободны от ошибок, которые выявляются лишь с течением времени. Кроме того, даже самые передовые знания устаревают, особенно в таком быстро меняющемся мире, как рыночная экономика.

Резюмируя итоги исследования эволюции экономической мысли в отношении заработной платы, отметим, что дискуссия о ее сущности и роли в жизнедеятельности общества имела место на всех стадиях формирования и развития экономической науки. Каждое из направлений экономической мысли, привнося в науку нечто новое, доминировало и являлось теоретической базой решения проблем своего времени, специфика которых определялась особенностями конкретной страны или группы стран, скоростью научно-технического и общественного прогресса. В настоящее время в экономической теории сосуществуют различные теории заработной платы, позволяющие объяснить многие аспекты оплаты наемного труда. Однако ни одна из них не стала общепризнанной, поскольку возникали они, как правило, в различном историческом и социально-экономическом контексте. Сложный характер категории «заработная плата», меняющаяся экономическая среда не позволяют разработать универсальную теорию заработной платы «на все времена». Поэтому при выработке политики оплаты труда к существующим концепциям и теориям заработной платы необходимо подходить критически.

Многие экономические школы в разных формах рассматривали материальную основу заработной платы как объективно формирующуюся. О фонде жизненных средств, требуемых для воспроизводства рабочей силы, говорили классики английской политической экономии, эта идея в разных вариациях представлена в современной экономической мысли. Однако в условиях интернационализации экономики, усиления в ней роли технологий и человеческого капитала, ужесточения конкуренции на мировых рынках активно формируются такие сегменты рынка труда, на которых спрос устойчиво превышает предложение и заработная плата пребывает в отрыве от своей объективной основы. В рентной модели глобальной экономики слабо просматривается действие закона стоимости, доминирует закон спроса и предложения.

Более пристальный взгляд позволяет увидеть, что сегодня тем не менее теория спроса и предложения соседствует с марксистской теорией. Несмотря на то что многие экономисты не принимают теорию К. Маркса, защищая ведущую роль рыночного спроса и предложения, традиционные схемы оценки должностных обязанностей и тарифные системы, принимающие во внимание содержание (сложность) труда, базируются на трудовой теории стоимости, оперирующей понятием редукции труда. В то же время классическая теория спроса и предложения играет исключительную роль, акцентируя внимание на влиянии рынка труда и необходимости придерживаться рыночных принципов ценообразования для поддержания конкурентного уровня заработной платы. При этом теория человеческого капитала подсказывает, что инвестиции в профессиональную подготовку конкретного работника увеличивают его рыночную стоимость, в результате чего она может быть значительно выше средней по его профессиональной группе.

В исследованиях XVIII–XIX вв. заработная плата рассматривалась в противопоставлении с прибылью капиталиста, что подчеркивало противоположность интересов наемных работников и работодателей. Наиболее полно эта тема была раскрыта в экономическом учении К. Маркса. В современной институциональной теории заметное место занимает тезис о социальном партнерстве, упор делается на идею общности интересов труда и капитала, а величина заработной платы рассматривается как результат компромисса сторон. Однако если К. Маркс, анализируя цену рабочей силы как товара, делает акцент на ее объективной основе (затраты труда), то приверженцы

институционализма рассматривают заработную плату лишь в плоскости идей договора, контракта и делают упор на процедуры и силы, обеспечивающие установление взаимоприемлемого уровня заработной платы в рамках соглашения между работниками и работодателями, не ставя вопрос о ее объективной основе.

Многие концепции и теории заработной платы рассматривают ее как главный стимул к труду. Однако сегодня заработную плату принято анализировать в общей системе стимулов. Современные исследования доказывают, что при высоком уровне доходов, позволяющем работнику удовлетворять свои важнейшие потребности, дополнительные стимулы к труду и повышению его эффективности могут достигаться за счет иных побудительных импульсов (обогащение трудовых функций, творческий характер труда, действенные способы морального поощрения, привлечение к принятию решений и др.).

Можно привести немало и других примеров трансформации отношений по поводу оплаты наемного труда. Если в прошлом в семье наемного работника функция обеспечения воспроизводства рабочей силы (включая содержание семьи) падала главным образом на заработную плату, то теперь эту задачу выполняет доход, в котором помимо заработной платы могут присутствовать поступления от собственности, социальные пособия и другие социальные трансферты, размер которых сказывается на мотивации к труду.

Таким образом, сегодня лидирует теория спроса и предложения, но при этом многие другие идеи великих экономистов, внесших вклад в развитие теории заработной платы, востребованы. Например, идеи А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса важны прежде всего для понимания воспроизводственной и социальной функций заработной платы, разработки А. Маршалла и Дж. Б. Кларка – для осмысления ее стимулирующей функции, работы М. И. Туган-Барановского, Р. Веблена, Дж. Коммонса выражают заработную плату как социальный феномен. Классическая политическая экономия убедила нас в существовании некоего минимального размера заработной платы, соответствующего минимуму существования работника и его семьи; маржиналисты, рассматривая труд как фактор производства, обосновали максимальный (предельный) ее уровень; кейнсианцы показали роль заработной платы в национальной экономике, а институционалисты – значение институтов и трансакций в сфере социально-трудовых отношений. Для нашего

же исследования, где целью является раскрытие сущности заработной платы сквозь призму ее функций и факторов, существенное значение имеет и учение К. Маркса о стоимости рабочей силы, и конструктивные идеи «контрактной оплаты труда». Ценность различных концепций и теорий заработной платы заключается в возможности на их основе установить весь спектр факторов, очерчивающих движение заработной платы, и функций, определяющих ее роль в экономике, и на этой базе осмыслить ее содержание и разработать практические подходы, обеспечивающие эффективное использование данного мощного экономического инструмента.

В центре всех теорий заработной платы находится проблема определения уровня заработной платы. Формирование уровня заработной платы происходит под воздействием множества зачастую противодействующих сил. Поэтому все теории и концепции заработной платы направлены на то, чтобы объяснить движение заработной платы под воздействием тех или иных *факторов*. Однако ни одна из них не стала общепризнанной и основополагающей при формировании универсальных моделей оплаты труда, что связано с большим количеством и сложностью разнонаправленных факторов, влияющих на установление уровня заработной платы и обусловленных всей системой социально-экономических отношений в той или иной стране и бытующими там представлениями о социальной справедливости.

Факторный подход к исследованию феномена заработной платы, используемый автором, предполагает, что уровень, динамика и дифференциация заработной платы определяется комплексом влияющих на нее факторов. Представители классической политэкономии к важнейшим факторам формирования заработной платы относили: соотношение спроса и предложения на рынке труда; стоимость воспроизводства рабочей силы, степень развитости потребностей работников и размер их семей; цены на продукты питания, предметы жизненной необходимости и жилье; характер труда и личные качества рабочих; демографические закономерности роста населения; масштабы применения машин; объемы оборотного капитала, расходуемого на рабочую силу; динамику общественной производительности труда; государственную политику ограничения конкуренции; соотношение сил рабочих и капиталистов и др. Современная экономическая наука пришла к пониманию того, что заработная плата регулируется не ценой спроса, не ценой предложения, а всей совокупностью причин или факторов, регулирующих спрос и предложение,

к числу которых авторы различных концепций и теорий относят: предельную производительность труда; издержки воспроизводства, обучения и содержания работников; ожидания предпринимателя относительно цен на его продукцию; степень монополизации отрасли; фазу экономического цикла; экономическую политику государства; соотношение социальных сил общества; политику компаний; инвестиции в человеческий капитал и др.

ДИНАМИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (США, 1950–2010 гг.)

| Год | Среднемесячная заработная плата | | Год | Среднемесячная заработная плата | |
|------|---------------------------------|------------------|------|---------------------------------|------------------|
| | долл. США | в литрах бензина | | долл. США | в литрах бензина |
| 1950 | 204 | 4213 | 1981 | 1148 | 3476 |
| 1951 | 233 | 4644 | 1982 | 1211 | 5093 |
| 1952 | 248 | 4690 | 1983 | 1270 | 3846 |
| 1953 | 262 | 4652 | 1984 | 1345 | 4628 |
| 1954 | 263 | 4977 | 1985 | 1407 | 4886 |
| 1955 | 275 | 4734 | 1986 | 1443 | 6139 |
| 1956 | 294 | 5065 | 1987 | 1536 | 6533 |
| 1957 | 303 | 4786 | 1988 | 1611 | 6701 |
| 1958 | 306 | 4636 | 1989 | 1675 | 6536 |
| 1959 | 321 | 4865 | 1990 | 1752 | 4949 |
| 1960 | 334 | 5046 | 1991 | 1818 | 6141 |
| 1961 | 341 | 4767 | 1992 | 1911 | 6889 |
| 1962 | 358 | 4835 | 1993 | 1928 | 6288 |
| 1963 | 366 | 4782 | 1994 | 1979 | 6872 |
| 1964 | 381 | 4812 | 1995 | 2059 | 7150 |
| 1965 | 388 | 4740 | 1996 | 2159 | 6698 |
| 1966 | 412 | 4868 | 1997 | 2286 | 7090 |
| 1967 | 434 | 4978 | 1998 | 2405 | 6884 |
| 1968 | 464 | 5165 | 1999 | 2539 | 7916 |
| 1969 | 491 | 5310 | 2000 | 2680 | 8048 |
| 1970 | 516 | 5420 | 2001 | 2743 | 7112 |
| 1971 | 541 | 5123 | 2002 | 2771 | 7724 |
| 1972 | 594 | 4091 | 2003 | 2839 | 6752 |
| 1973 | 632 | 4349 | 2004 | 2971 | 5980 |
| 1974 | 669 | 4811 | 2005 | 3079 | 5036 |
| 1975 | 719 | 6185 | 2006 | 3221 | 4709 |
| 1976 | 769 | 3581 | 2007 | 3367 | 4220 |
| 1977 | 815 | 4746 | 2008 | 3554 | 4114 |
| 1978 | 880 | 5287 | 2009 | 3795 | 6113 |
| 1979 | 957 | 4212 | 2010 | 3906 | 4375 |
| 1980 | 1043 | 3318 | – | – | – |

Источник: Заработная плата в США с 1950 года по наши дни [Электронный ресурс] // Русский портал. – Режим доступа: <http://ороссу.ком/aw.htm>. – Дата доступа: 01.03.2019.

Факторный подход традиционен для западной экономической науки. Наиболее общее понимание заработной платы как экономической категории, основанное на синтезе и сосуществовании различных теорий и концепций, объясняющих движение заработной платы и его факторы, представлено в *экономикс*. При этом для западной науки в целом характерен экономический подход к рассмотрению работников как ресурса (фактора производства).

Согласно теории рынка труда, представленной в *экономикс*, *уровень заработной платы определяется соотношением спроса на труд и его предложения*, которые, в свою очередь, находятся под влиянием различных факторов. Ставка заработной платы, при которой спрос на труд равен его предложению, является равновесной. Баланс спроса и предложения труда поддерживается с помощью рыночной самонастройки, представляющей собой систематически выполняемую каждым субъектом хозяйствования корректировку заработной платы с учетом равновесной ее величины.

Макроэкономические факторы, воздействующие на ставки заработной платы, раскрыты в фундаментальной работе Р. Дж. Эренберга и Р. С. Смита «Современная экономика труда. Теория и государственная политика»¹⁰⁹. Из нее следует, что *спрос на труд* – это спрос на конкретный вид труда, возрастание которого сопровождается увеличением заработной платы, и наоборот; рыночный спрос на тот или иной вид труда является производным от *спроса на производимые с использованием этого труда виды продукции (услуг)*. В конечном итоге спрос на труд зависит от уровня его *предельной производительности*. Если рынок находится в состоянии равновесия, каждый работник в качестве заработной платы получает эквивалент своего маржинального вклада в производство товаров и услуг. В целом чем выше производительность труда, тем выше спрос на труд и уровень заработной платы. Высокий уровень производительности труда достигается там, где труд работников «используется в сочетании с огромной массой основного капитала (в виде оборудования и сооружений)»¹¹⁰; имеется доступ к богатым природным ресурсам; используются передовые технологии; выше

¹⁰⁹ Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

¹¹⁰ Макконнелл, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: учебник: в 2 т.: пер. с англ. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – 16-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008. – Т. 1. – С. 209–210.

качество самого труда (что обусловлено высоким уровнем здоровья, образования и профессиональной подготовки, отношением к труду); эффективная и гибкая система управления экономикой; благоприятный деловой, социальный и политический климат; большая емкость внутреннего рынка, позволяющая реализовывать продукцию массового производства; глубокая специализация производства, достигаемая за счет международного разделения труда.

Спрос на труд может изменяться *в зависимости от предложения капитала*. С одной стороны, при падении стоимости капитала сокращаются издержки производства, что стимулирует рост производства и увеличение спроса на конкретный вид труда. С другой стороны, следствием снижения стоимости капитала может быть *замена труда на капитал*: при падении цен на машины и оборудование наниматель будет стремиться увеличить долю капитала по сравнению с трудом, что приведет к снижению спроса на последний.

Предложение труда влияет на движение заработной платы в обратном направлении по отношению к воздействию спроса. Если оно оказывается ограниченным в сравнении с предложением других факторов производства, то происходит повышение заработной платы. К числу основных факторов, влияющих на совокупное предложение труда, относятся: численность трудоспособного населения; доля экономически активного населения; квалификация рабочей силы; продолжительность рабочего времени; интенсивность труда; миграция рабочей силы. Предложение труда детерминируется также отраслевыми, профессиональными и индивидуальными факторами.

Среди факторов, формирующих предложение труда, в частности, определяющих долю экономически активного населения и продолжительность рабочего времени, выделяется *благополучие (богатство) трудоспособного населения* с соответствующими ему предпочтениями (работа, домашнее хозяйство, досуг), на фоне которого проявляется действие двух противоположных эффектов – замещения и дохода. *Эффект замещения* имеет место в случае, когда повышение заработной платы стимулирует работников работать больше. *Эффект дохода* связан с тем, что при более высокой заработной плате человек может позволить себе иметь больше свободного времени. Эффект замещения имеет место при низком уровне материального благополучия либо при высоком уровне

достатка, но в краткосрочном периоде, а эффект дохода – при высоком уровне достатка в долгосрочном периоде¹¹¹.

Спрос и предложение на рынке труда формируют как общий уровень заработной платы, так и ее *дифференциацию по профессионально-квалификационным группам работников*. В основе причин различий в соотношении спроса и предложения конкретных видов труда лежит целый ряд факторов: неоднородность рабочей силы по составу; разное качество рабочих мест; отклонения от условий конкуренции на рынке труда.

Неоднородность рабочей силы по своему составу обусловлена тем, что работники различаются своими умственными и физическими способностями, а также уровнем образования и профессиональной подготовки, связанных с определенными затратами (инвестициями в человеческий капитал). Отсюда рабочая сила состоит из ряда *неконкурирующих групп*, в каждую из которых можно попасть, имея не только природные данные, но и финансовые возможности для соответствующей подготовки. Спрос и предложение на труд членов каждой «неконкурирующей группы» замыкаются внутри нее самой, вызывая установление характерной именно для этого сегмента рынка труда заработной платы. Вследствие ограниченного предложения отдельных видов труда для представителей соответствующих профессий устанавливаются высокие ставки заработной платы, тогда как заработная плата работников массовых профессий, не требующих особых способностей и подготовки, формируется на более низком уровне.

Внутри неконкурирующих групп существует своя дифференциация ставок заработной платы в зависимости от квалификации и таланта. Избыточный доход более квалифицированных и талантливых работников выступает своего рода «*экономической рентой*», напоминающей земельную, определяемую природной плодородностью земли. Более квалифицированные работники могут получать устойчивый избыточный доход – экономическую ренту, плату за редкий ресурс – их квалификацию или способности. *Экономическая рента* представляет собой разницу между реальной платой за услуги специфического ресурса и той минимальной ценой, которую необходимо уплатить, чтобы побудить собственника этого ресурса его продавать.

¹¹¹ Стэнлейк, Дж. Ф. Экономикс для начинающих: пер. с англ. / Дж. Ф. Стэнлейк. – М.: Республика, 1994. – С. 262.

В связи с существованием неконкурирующих групп *эластичность предложения труда* различна. Для профессий, приобретение которых затруднительно из-за необходимости иметь соответствующие природные способности и финансовые возможности, предложение труда является неэластичным и даже существенный рост заработной платы не вызовет в краткосрочной перспективе его увеличения. В тех профессиях, где не требуется сложных навыков, знаний и квалификации, предложение труда более эластично.

Рабочие места могут быть разного качества, т. е. различаться по степени привлекательности. Повышенная заработная плата используется для привлечения работников на менее привлекательные рабочие места (с повышенной опасностью работ и риском для жизни, вредными и тяжелыми условиями труда, неблагоприятным режимом работы, нерегулярностью занятости и др.). Различия в заработной плате, которые служат возмещением относительной непривлекательности труда, в экономике называются компенсирующими выплатами или *выравнивающими (компенсационными) различиями*.

П. Э. Самуэльсон и В. Д. Нордхауз обобщают различные факторы, определяющие уровень заработной платы, в зависимости от гипотетической ситуации на рынке труда (табл. 2.1)¹¹².

Таблица 2.1

**Различия в методах установления заработной платы
в условиях конкуренции**

| Описание ситуации на рынке труда | Влияние на заработную плату |
|---|---|
| 1. Люди одинаковы – выполняемая работа одинакова | Нет различий в заработной плате |
| 2. Люди одинаковы – выполняемая работа имеет различную степень привлекательности | Дифференциация с помощью компенсирующей разницы |
| 3. Люди разные, но предложение в каждом сегменте рынка труда остается неизменным (неконкурирующие группы) | Различия в заработной плате отражают соотношение спроса и предложения на сегментированном рынке |
| 4. Люди разные, но возможно перемещение из одной группы в другую (частично конкурирующие группы) | Различия в заработной плате обусловлены влиянием колебаний спроса и предложения (п. 1–3 как частные случаи) |

¹¹² Самуэльсон, П. Э. Экономика: пер. с англ. / П. Э. Самуэльсон, В. Д. Нордхаус. – М.: Вильямс, 2008. – С. 486.

Соотношением спроса и предложения на труд объясняется уровень заработной платы на совершенно конкурентном рынке труда, для которого характерны следующие допущения: работники имеют полную информацию о состоянии рынка труда, существует свободное перемещение рабочей силы в пределах рынка, государство и профсоюзы не оказывают влияния на рынок труда, не существует монополий, препятствующих нормальному формированию спроса и предложения на рабочую силу, и между работниками существует свободная конкуренция за имеющиеся свободные места.

В действительности совершенного рынка труда не существует. *Несовершенство рынка труда* обуславливается недостаточной информированностью его участников (асимметрией информации на рынке труда), ограничением географической мобильности, влиянием профсоюзов и власти, дискриминацией и др.

Перемещению работников на лучше оплачиваемую работу может препятствовать *недостаток информации* об имеющихся должностях. Кроме того, *географическая мобильность работников ограничена*, поскольку люди привязываются к местам их проживания и не всегда готовы к миграции, что объясняет наличие территориальной дифференциации заработной платы для представителей одной и той же профессии. К географическим ограничениям мобильности могут добавляться *институциональные ограничения* (институт регистрации, лицензирование отдельных видов деятельности, членство в профсоюзе и т. д.).

Самое значительное институциональное воздействие на спрос и предложение на рынке труда связано с *государственным установлением минимальной заработной платы*. В этой связи следует отметить деятельность профсоюзов, основной целью которых является повышение заработной платы своих членов путем увеличения спроса на труд за счет обеспечения спроса на готовую продукцию и повышения производительности труда, изменения цен на другие факторы производства, введения ограничений на предложение труда и т. д.

Существенным фактором дифференциации заработной платы является *дискриминация по цвету кожи, полу, национальности и другим признакам*. Труд женщин зачастую оплачиваются ниже, чем труд мужчин, представителям национальных меньшинств предлагается более низкая заработная плата и т. п.

Таким образом, дифференциация заработной платы объясняется¹¹³: *различиями в производительности труда* профессиональных групп и отдельных работников; *существованием неконкурирующих групп*, обусловленных различиями в способностях, уровне образования и профессиональной подготовки работников, что обуславливает формирование базовых ставок заработной платы разного уровня; *наличием компенсирующих выплат*, учитывающих различия в качестве рабочих мест; *несовершенством рынка труда* ввиду отсутствия полной информации о вакансиях, ограничений географической мобильности, институциональных ограничений (влияние государства и профсоюзов), дискриминации.

Обращение к факторам формирования заработной платы требует их рассмотрения не только на макро-, но и на микроэкономическом уровне¹¹⁴. Автор популярного учебника Н. Г. Мэнкью в числе факторов, формирующих уровень заработной платы на уровне субъектов хозяйствования, выделяет природные способности, усердие (трудолюбие), а также *случай*: «когда специалисты по экономике труда анализируют уровень доходов работников, они исследуют зависимость оплаты труда от переменных, которые легко измерить, – количества лет обучения, опыта работы по специальности, возраста и характеристик работы. Хотя все эти переменные влияют на заработную плату именно так, как предсказывает теория, они определяют не более 50% различий в размерах заработной платы. Поскольку экономисты не могут объяснить огромную разницу в размерах заработной платы, остается предположить, что не принимаемые ими во внимание способности, усердие и случай играют весьма значительную роль»¹¹⁵. Он отмечает также, что «иногда заработная плата устанавливается выше уровня, обеспечивающего равновесие спроса и предложения на рынке труда. Тремя причинами этого являются: *законы о минимальной заработной плате, профсоюзы и эффективная зарплата*». Эти причины наряду с *дискриминацией* определяют действие механизма *несовершенной конкуренции на рынке труда*.

¹¹³ Макконнелл, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: учебник: в 2 т.: пер. с англ. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – 16-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008. – Т. 1. – С. 209–210.

¹¹⁴ Мэнкью, Н. Г. Принципы макроэкономики / Н. Г. Мэнкью; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2009. – С. 463–478.

¹¹⁵ Там же. С. 468.

В фундаментальной работе Р. И. Хендерсона рассматривается перечень базисных факторов, лежащих в основе различий в заработной плате на микроэкономическом уровне: род и уровень знаний и профессиональных навыков, требуемых для выполнения работы; вид, капиталоемкость (трудоемкость) производства; масштаб и прибыльность бизнеса; охват профсоюзом; философия менеджмента; совокупный пакет компенсаций; географическое местоположение; соотношение спроса и предложения на рынке труда; стабильность занятости; различие по признаку пола¹¹⁶.

Род и уровень знаний и профессиональных навыков, требуемых для выполнения работы, – ключевой фактор, определяющий ставку заработной платы наемного работника. Наиболее высокооплачиваемые деятели искусства, шоу-бизнеса, спорта, бизнесмены, политики имеют превосходные профессиональные знания и навыки в своей области деятельности, что позволяет им добиваться высокого уровня профессионального признания и претендовать на чрезвычайно высокие ставки заработной платы. Для подавляющего же большинства работников, выполняющих более рутинные работы, уровень знаний и навыков – не единственный критерий при определении их ставок заработной платы. Данный критерий остается значимым, но при этом существуют и другие факторы: *условия труда, прилагаемые усилия, стаж работы*.

Вид бизнеса относится к важнейшим факторам, влияющим на заработную плату. Труд в частном бизнесе, как правило, оплачивается выше, чем в общественном секторе. Высокорентабельные организации платят высшему руководству значительно больше, чем низкорентабельные. При этом ставки заработной платы работников невысокой квалификации различаются далеко не в той степени, в какой отличаются ставки заработной платы высшего руководства. На вариацию ставок заработной платы оказывают влияние не только принадлежность бизнеса к частному либо общественному секторам или статус доходной (недоходной) организации, но и *особенности выпускаемой продукции или производимых услуг*. В ресторанном, гостиничном бизнесе и розничной торговле уровень заработной платы традиционно низок. Транспорт, добывающая промышленность и тяжелая индустрия обеспечивают относительно высокие ставки заработной

¹¹⁶ Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент / Р. И. Хендерсон; пер. с англ. под ред. Н. А. Горелова. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – С. 96–109.

платы работников, тогда как текстильное и швейное производства относятся к видам деятельности с невысокой оплатой труда.

С позиций дифференциации заработной платы важны *капиталоемкость (трудоемкость) бизнеса*. В капиталоемком бизнесе затраты на оплату труда по сравнению с доходами невысоки и наемным работникам, как правило, устанавливают повышенные ставки заработной платы. Ни один вид затрат не является более контролируемым и не имеет более сильного влияния на прибыль, чем затраты на оплату труда. Когда затраты на оплату труда составляют невысокую долю в доходе (10–15%), существует вероятность того, что они не будут контролироваться так жестко, как в случаях, когда доля этих затрат составляет 35–60%. Кроме того, трудоемкие отрасли требуют большего числа неквалифицированных работников. По мере перехода бизнеса в разряд капиталоемких в силу использования более передовых и сложных технологий и процессов уменьшается потребность в наемных работниках, но они уже должны обладать более высоким уровнем знаний и навыков. Соответственно, более квалифицированные работники рассчитывают на более высокие ставки заработной платы.

В вопросе установления заработной платы имеет значение *масштаб бизнеса* – в крупном бизнесе ставки заработной платы, как правило, выше, чем в малом, поскольку прибыльность организации напрямую связана с ее размером. Организации увеличивают свои размеры при существовании спроса на их продукцию (услуги). В этом случае действует эффект масштаба, открывающий возможности увеличения прибыли за счет дополнительно произведенной продукции (услуг). Более прибыльный бизнес делится своими доходами с работниками путем повышения им заработной платы. Многочисленные примеры подтверждают прямую связь между размером ставок заработной платы и бонусов, получаемых высшим руководством, и размером компаний, на которые они работают.

В компаниях, где высока *степень членства в профессиональных союзах*, заработки работников, как правило, выше. Профсоюзы традиционно уделяют внимание видам бизнеса с большой численностью наемных работников, поскольку профсоюзная деятельность требует затрат. Держать компанию «подальше от профессионального союза» – фундаментальная стратегия бизнеса. Поэтому если крупная компания даже не охвачена профсоюзным движением, она зачастую устанавливает своим членам ставки заработной платы,

эквивалентные тем, которые получают наемные работники в сопоставимых организациях с высокой степенью членства в профсоюзах.

Философия менеджмента (внутрифирменная политика) – еще один важный фактор в деле установления заработной платы. Для работодателей с философией «не больше, чем необходимо» закон о минимальной заработной плате или минимальные рыночные ставки являются ориентиром при установлении ставок заработной платы наемным работникам. Однако существуют работодатели, стремящиеся оплачивать труд своих работников выше отраслевых (региональных) стандартов для привлечения и сохранения лучшего контингента квалифицированных кадров.

Базовую ставку заработной платы, как правило, сопровождает пакет компенсаций (оплата отпусков, отчисления в пенсионный и страховые фонды, надбавки за сверхурочную или многосменную работу, выплаты из прибыли и др.), объем которого также сказывается на дифференциации заработной платы.

Различия в заработной плате могут быть связаны с *географическим местоположением компании*. В отдельных регионах могут иметь место повышенные заработки ввиду более высокой стоимости жизни.

Уровень заработной платы зависит от *предложения труда и спроса на него*. В периоды недостаточного предложения неквалифицированной (малоквалифицированной) рабочей силы, готовой трудиться за минимальную оплату или близкую к ней, предлагаемые ставки заработной платы будут повышаться сверх законодательно установленной минимальной заработной платой. С другой стороны, даже во времена высокой безработицы не прекращается спрос на труд лиц, обладающих определенным набором навыков и способностей. Время от времени он сосредоточивается в отдельных местах либо расширяется до национальных масштабов (в последние годы высок спрос на профессиональные навыки, связанные с информационными технологиями).

Взаимосвязь уровня заработной платы и *прибыльности фирмы* состоит в следующем: наемные работники, занятые в прибыльном бизнесе, имеют повышенные шансы на получение более высоких заработков. Идя на привлечение и удержание квалифицированного персонала посредством повышенных ставок заработной платы, работодатели рассчитывают на снижение с их помощью затрат и увеличение прибылей. Высокие заработки выводят компанию на

передовую линию в конкуренции найма и сохранения лучших работников, на обучение которых затрачивается меньше времени. Кроме того, многие затраты, связанные с наймом, могут быть уменьшены благодаря переобучению имеющихся работников.

Важное значение имеет стабильность занятости. Сегодня возрастает озабоченность работников вопросом непрерывной занятости. Специалист, которому предлагается постоянная работа, зачастую соглашается на более низкую заработную плату.

Различие по признаку пола также сказывается на уровне заработной платы. В отраслях и на рабочих местах, где женский труд доминирует, заработные ставки обычно ниже, чем в случаях преобладающего труда мужчин.

Оказывают влияние на уровень заработной платы *стаж и производительность наемного работника.* В большинстве случаев с годами работы ставка заработной платы возрастает. Даже работники, занятые на рабочих местах, требующих минимальной квалификации, становятся более ценными с увеличением продолжительности периода их работы, поскольку благодаря приобретенному опыту они более эффективно решают возникающие проблемы. Индивидуальная производительность может быть причиной значительных различий в заработной плате.

Несмотря на различия в названиях, факторы, перечисленные в работе Р. И. Хендерсона, корреспондируют с макроэкономическими факторами, представленными в экономикс, но в большей степени раскрывают специфику микроуровня. К примеру, фактор «род и уровень знаний и профессиональных навыков, требуемых для выполнения работы», корреспондирует с категорией «человеческий капитал», а «стаж и производительность наемного работника» близки к «качеству труда». Вид, масштаб, капиталоемкость (трудоемкость) бизнеса – субфакторы «прибыльности бизнеса», или «предельного дохода» в терминологии экономикс. Факторы «философия менеджмента» и «совокупный пакет компенсаций» выражают внутрифирменную политику оплаты труда, «географическое местоположение» и «стабильность занятости» характеризуют качество рабочих мест, а «различие по признаку пола» – вид дискриминации в оплате труда, являющейся одним из признаков несовершенного рынка труда.

По мнению М. Амстронга и Т. Стивенса, на уровень заработной платы в организации оказывают влияние: внутренняя ценность

различных видов работ, рыночная конъюнктура, ценность конкретного сотрудника, финансовое положение организации, позиция в сфере оплаты, давление профсоюза, уровень минимальной заработной платы (рис. 2.1)¹¹⁷. Отмечая отличие этого перечня от предыдущего (по Р. Хендерсону), остановимся на содержании каждого из присутствующих в нем факторов.

Внутренняя ценность работы связана с ее влиянием на результаты деятельности организации, которое оценивается исходя из уровня ответственности и навыков, необходимых для ее выполнения. Увеличение меры влияния приводит к повышению уровня оплаты труда.

В деле установления заработной платы важны и *внешние соотношения*. Рыночная конъюнктура оказывает влияние на уровень оплаты различных работников в соответствии с внутренней политикой оплаты труда, определяющей, как должен соотноситься уровень оплаты в компании с уровнем, предлагаемым на рынке, и до какой степени рыночные условия влияют на величину денежной суммы, необходимой для привлечения и удержания сотрудников необходимой квалификации.

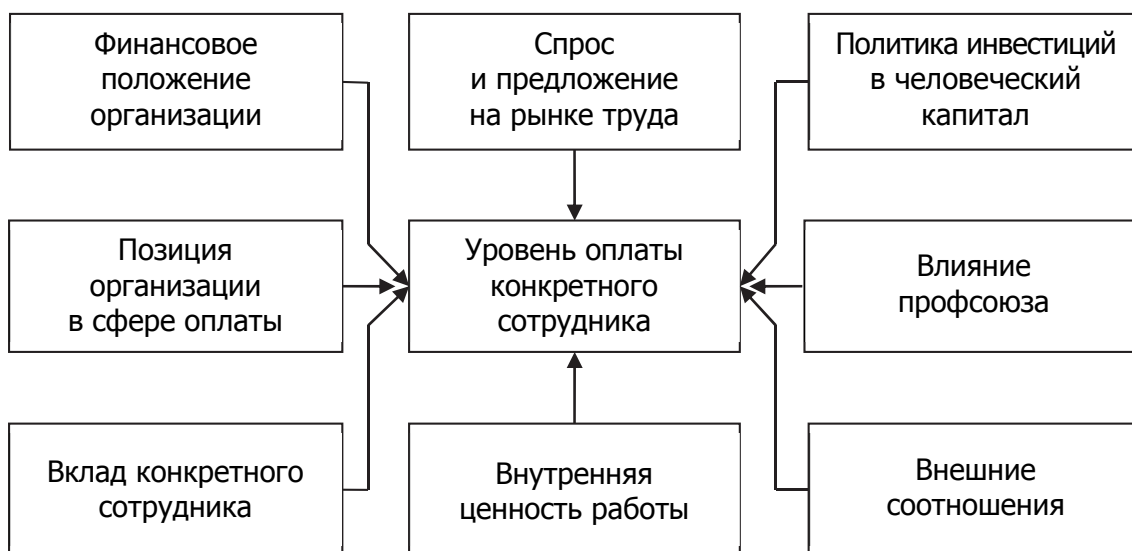


Рис. 2.1. Факторы, оказывающие влияние на уровень заработной платы

¹¹⁷ Армстронг, М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ. под науч. ред. Т. В. Герасимовой. – Днепропетровск: Балланс Бизнес Букс, 2007. – С. 64–66.

Ценность конкретного сотрудника рассматривается по трем основным критериям: вклад в успех организации; навыки и компетентность; опыт, используемый в работе. Кроме этого, каждый работник обладает «рыночной ценностью», которую работодатель обязан учитывать при установлении уровня оплаты его труда.

Финансовое положение организации – один из важнейших факторов, поскольку внутрифирменная система оплаты труда не может предусматривать бóльшие затраты на заработную плату, чем организация может себе позволить, что сказывается на уровне заработной платы, который она может предложить своим сотрудникам.

Позиция в сфере оплаты означает, что стратегические решения по поводу уровня заработной платы (будет ли она высокой, средней или даже низкой) зависят и от того, какой степени конкурентоспособности компания намерена достичь в своем виде деятельности.

Влияние профсоюзов состоит в том, что они, как правило, требуют, чтобы заработная плата их членов опережала инфляцию, соответствовала рыночным показателям и отражала эффективность функционирования организации.

Минимальная заработная плата отражает государственную политику инвестиций в человеческий капитал.

Определившись с содержанием факторов, целесообразно отметить, что приведенная на рис. 2.1 схема дает простейшую классификацию факторов, будучи построенной «сверху вниз» по мере убывания масштабности и степени значимости факторов. Факторы первого порядка относятся к верхнему уровню (спрос и предложение на рынке труда, государственная политика инвестиций в человеческий капитал, финансовое положение организации). К факторам второго порядка относятся влияние профсоюза и внутрифирменная политика оплаты труда. Третий уровень факторов (вклад конкретного сотрудника, внутренняя ценность работы и внутренние соотношения) связаны с определением заработной платы конкретных сотрудников в рамках модели оплаты труда, сформированной с учетом действия факторов первого и второго порядка. Таким образом, в схеме просматривается три уровня факторов формирования заработной платы, а именно макро-, микро- и наноуровень (уровень конкретного работника).

В целом обзор западной литературы показал, что авторы упоминают схожие факторы, отличающиеся различной степенью их агрегированности. При этом у отдельных авторов в одном ряду

упоминаются как факторы, непосредственно формирующие заработную плату, так и субфакторы. Кроме того, если в экономикс макроэкономический фактор «соотношение спроса и предложения на рынке труда» выступает как заглавный и синтетический, раскрываемый через совокупность всех других факторов спроса и предложения, то в рамках микроэкономического подхода он выступает в одном ряду с другими факторами, формирующими уровень заработной платы и ее дифференциацию. Эти различия обусловлены применением авторами различных подходов к выделению факторов заработной платы, что свидетельствует о необходимости их классификации с учетом масштаба действия и корреспонденции между ними (соподчиненности)¹¹⁸.

Факторы заработной платы стали постоянным объектом рассмотрения и в литературе постсоветского пространства. Характеризуя их, специалисты в области экономической теории тяготеют к методологии экономикс. Что касается специализированной научной и учебной литературы по экономике труда, то здесь существует большое разнообразие подходов к выделению и классификации факторов заработной платы, более всего на уровне организации и отдельного работника. Естественным является то, что специфика трансформационной экономики привнесла свои дополнения в обосновываемые различными авторами системы факторов заработной платы и их классификацию. Тем более что для постсоветского пространства традиционен социальный подход к человеку, т. е. с позиций его ценности для общества. В этой связи авторы выделяют такие факторы, как низкий уровень материального поощрения работников, степень обобществления (социализации) заработной платы, социальная эффективность труда, социальный капитал и др.¹¹⁹

В целом различия в выделении факторов заработной платы в западной и в гораздо большей мере в литературе постсоветского пространства указывают на необходимость их систематизации путем построения теоретически обоснованной их классификации, учитывающей масштаб их воздействия, взаимосвязь и соподчиненность. При этом целесообразно сделать это сквозь призму современной теории факторов производства, совокупность которых

¹¹⁸ Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГГУ, 2011. – С. 169–184.

¹¹⁹ Там же. С. 185–202.

определяет производительность хозяйственной системы (важнейшего параметра в системе оплаты наемного труда) и, соответственно, ее конкурентоспособность, что, в свою очередь, обосновывает необходимость обращения к теории ренты. Под последней автор понимает добавленную стоимость, получаемую хозяйственной системой в условиях глобальной конкуренции и являющуюся источником заработной платы.

**СРЕДНИЕ ЗАРПЛАТЫ В ЦАРСКОЙ РОССИИ, СССР И РФ
(1853–2015 гг.)**

| Год | Среднемесячная заработная плата | | | Год | Среднемесячная заработная плата | | |
|-------------------------|------------------------------------|-----------------|-------------|-------------------------|------------------------------------|-----------------|--------------|
| | руб. | кг картофеля | долл. США | | руб. | кг картофеля | долл. США |
| 1853 | 23,1 | 1153 | 17,8 | 1971 | 118,6 | 915 | 137,7 |
| 1861 | 30,8 | 1147 | 23,4 | 1972 | 121,9 | 924 | 147,1 |
| 1870 | 25,5 | 1277 | 19,6 | 1973 | 125,3 | 947 | 151,7 |
| 1880 | 30,4 | 1529 | 23,4 | 1974 | 128,5 | 966 | 170,5 |
| 1890 | 30,6 | 1532 | 23,6 | 1975 | 133,5 | 997 | 182,9 |
| 1897 | 31,4 | 1030 | 16,2 | 1976 | 139,8 | 1037 | 184,5 |
| 1900 | 33,0 | 1083 | 17,0 | 1977 | 142,9 | 1051 | 192,6 |
| 1905 | 33,8 | 1108 | 17,4 | 1978 | 146,2 | 1050 | 207,1 |
| 1909 | 35,7 | 1171 | 18,4 | 1979 | 148,7 | 1056 | 225,7 |
| 1913 | 37,5 | 1230 | 19,3 | 1980 | 155,1 | 1084 | 242,6 |
| 1917¹ | 244 | 149 | 22,2 | 1972 | 121,9 | 924 | 147,1 |
| 1918 ² | 600 | 246 | 19,2 | 1981 | 157,9 | 1104 | 233,9 |
| 1926 | 59 | 902 | 30,2 | 1982 | 163,1 | 1132 | 230,3 |
| 1927 | 63 | 900 | 30,3 | 1983 | 165,8 | 1144 | 234,4 |
| 1928 | 69 | 920 | 35,6 | 1984 | 169,6 | 1152 | 214,3 |
| 1929 | 75 | 918 | 38,6 | 1985 | 174,0 | 1160 | 246,7 |
| 1932 | 102 | 566 | 52,5 | 1986 | 179,0 | 1193 | 236,1 |
| 1933 | 125 | 568 | 63,8 | 1987 | 185,0 | 1233 | 276,1 |
| 1934 | 136 | 453 | 109,4 | 1988 | 199,8 | 1250 | 344,5 |
| 1936 | 207 | 345 | 40,9 | 1989 | 217,7 | 1211 | 359,3 |
| 1938 | 289 | 482 | 54,5 | 1990 | 248,4 | 621 | 409,2 |
| 1940 | 339 | 665 | 64,0 | 1991² | 495,4 | 219 | 341,7 |

Окончание таблицы

| Год | Среднемесячная заработная плата | | | Год | Среднемесячная заработная плата | | |
|-------------------|---------------------------------|--------------|-----------|-------------------|---------------------------------|--------------|--------------------|
| | руб. | кг картофеля | долл. США | | руб. | кг картофеля | долл. США |
| 1941 ² | 354 | 59 | 66,8 | 1991 ³ | 548 | 183 | 101,4 ⁴ |
| 1944 | 435 | 5,3 | 82,1 | 1992 | 5995 | 172 | 24,0 |
| 1945 | 446 | 64 | 84,2 | 1993 | 58 663 | 243 | 140,7 |
| 1946 | 520 | 65 | 98,1 | 1994 | 220 351 | 240 | 66,9 |
| 1947 | 531 | 66 | 100,2 | 1995 | 472 392 | 251 | 130,4 |
| 1948 | 539 | 135 | 101,7 | 1996 | 845 651 | 476 | 181,4 |
| 1949 | 569 | 313 | 107,8 | 1997 | 982 156 | 545 | 176,6 |
| 1950 | 601 | 752 | 150,3 | 1998 | 1052 | 299 | 80,2 |
| 1951 | 634 | 793 | 158,5 | 1999 | 1523 | 272 | 73,7 |
| 1952 | 673 | 872 | 168,3 | 2000 | 2223 | 428 | 82,3 |
| 1953 | 719 | 846 | 179,8 | 2001 | 3240 | 512 | 115 |
| 1954 | 741 | 874 | 174,8 | 2002 | 4360 | 613 | 139 |
| 1957 | 757 | 841 | 182,3 | 2003 | 5498 | 697 | 179 |
| 1958 | 767 | 852 | 191,8 | 2004 | 6740 | 830 | 234 |
| 1959 | 777 | 817 | 194,25 | 2005 | 8555 | 890 | 297 |
| 1960 | 783 | 783 | 195,8 | 2006 | 10 634 | 972 | 404 |
| 1961 | 81,3 | 739 | 92,3 | 2007 | 13 527 | 946 | 529 |
| 1962 | 84,2 | 765 | 91,1 | 2008 | 17 112 | 1036 | 691 |
| 1963 | 85,4 | 776 | 94,9 | 2009 | 19 247 | 849 | 658 |
| 1964 | 87,6 | 730 | 97,3 | 2010 | 21 899 | 718 | 711 |
| 1965 | 93,9 | 761 | 104,3 | 2011 | 24 310 | 744 | 797 |
| 1966 | 96,7 | 805 | 107,4 | 2012 ¹ | 26 489 | 835 | 802 |
| 1967 | 100,0 | 833 | 111,1 | 2013 ² | 26 620 | 827 | 856 |
| 1968 | 107,0 | 856 | 118,9 | 2014 ⁵ | 31 071 | 887 | 789 |
| 1969 | 110,7 | 870 | 123,0 | 2015 ⁶ | 28 234 | 743 | 449 |
| 1970 | 115,2 | 884 | 128,6 | – | – | – | – |

Примечание: ¹октябрь, ²апрель, ³конец года, ⁴по коммерческому курсу, ⁵сентябрь, ⁶февраль.

Источник: Средние зарплаты в царской России, СССР и РФ с 1853 по 2015 годы [Электронный ресурс] // Русский портал. – Режим доступа: <http://orossi.u.com/aw.htm>. – Дата доступа: 01.03.2019.

Далее необходимо обратиться к функциональному аспекту заработной платы. Постановка этого вопроса исходит из наличия в экономике причинно-следственных и интегративных связей. Ознакомление с концепциями и теориями заработной платы позволило выявить, что в них содержатся указания на следующие ее функции: воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую, социальную, функцию обеспечения конкурентоспособности хозяйственной системы, доходобразующую, финансово-бюджетную, функцию формирования платежеспособного спроса, инвестиционную, инновационную, статусную, профессионально-ориентационную.

В западной литературе функции заработной платы непосредственно не определяются и не рассматриваются. Между тем косвенные указания на отдельные функции заработной платы в экономикс имеются, в частности, на воспроизводственную, регулирующую, стимулирующую, компенсирующую, доходобразующую, инвестиционную, инновационную, профессионально-ориентационную, социальную функции, функцию формирования издержек и функцию формирования потребительского спроса.

Так, в экономикс заработная плата рассматривается не только как результат взаимодействия факторов спроса и предложения на рынке труда, но и как фактор, оказывающий сложное воздействие на динамику спроса и предложения, на уровень занятости. Высокие ставки заработной платы могут как увеличивать, так и уменьшать объем предлагаемого труда, поскольку противоположные эффекты замещения и дохода по разному влияют на предложение труда, проявляясь в зависимости от предлагаемого уровня заработной платы. Заработная плата непосредственно влияет на изменение спроса на труд и будучи элементом издержек. Спрос на труд определяется размерами инвестиций, зависящих от соотношения заработной платы и прибыли. Изменение доли оплаты труда во вновь созданной стоимости может изменить и спрос на труд. Как фактор потребительского спроса заработная плата оказывает стимулирующее (сдерживающее) влияние на развитие производства и занятость. Кроме того, рыночное формирование заработной платы создает систему стимулов для работников, заинтересованных осваивать те профессии, на которые возрастает спрос под воздействием структурной перестройки экономики и требований научно-технического прогресса, и тем самым способствует инновационному росту экономики и меняет картину занятости.

Функциональный подход, предполагающий рассмотрение сущности заработной платы на основе изучения выполняемых ею функций, получил развитие в советской экономической науке. Советская школа исследования заработной платы традиционно особое внимание уделяла ее функциям в экономике. Рассмотрение сущности заработной платы считалось неполным без уточнения выполняемых ею функций. Для современных белорусской, российской и украинской школ изучения и описания заработной платы также характерен функциональный подход. Между тем обзор литературы показал, что в процессе перехода экономики на рыночные отношения представления ученых о функциях заработной платы существенно трансформировались, а вопросы о количестве и содержании этих функций, механизме их действия остаются дискуссионными¹²⁰.

Примечательно, что авторы упоминают от 2 до 13 функций заработной платы, что показывает значительные различия в понимании ими сущности заработной платы. Большинство авторов ограничиваются перечислением и поверхностным рассмотрением функций и лишь отдельные уделяют им большее внимание, вычленив оригинальные по названию и содержанию функции¹²¹. Исследования, посвященные функциональному подходу к изучению сущности заработной платы, единичны¹²².

Большинство авторов рассматривают *функции заработной платы*, отождествляя при этом, как правило, понятия «заработная плата» и «оплата труда». Вместе с тем встречаются и альтернативные подходы. В отдельных источниках речь идет о *функциях организации заработной платы*¹²³. В этом случае организация понимается как функция управления объектом или процессом,

¹²⁰ Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – С. 94–168.

¹²¹ Прогресивні форми організації і оплати праці – основа ефективного управління підприємством: монографія / Т. А. Костишина [и др.]. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005. – С. 74–89; Экономика и организация труда / И. М. Погорелова [и др.]. – Харьков: Фактор, 2007. – С. 345–351.

¹²² Перевалова, Т. Ю. Заработная плата: функциональный аспект (вопросы методологии и теории): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Т. Ю. Перевалова. – Шуя, 1998. – Л. 343; Камазова, А. В. Функции и факторы оплаты труда: макро- и микроэкономические аспекты: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / А. В. Камазова. – Тула, 2002. – Л. 151.

¹²³ Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / А. С. Головачев [и др.]; под общ. ред. А. С. Головачева. – Минск: Новое знание, 2008. – С. 412.

соответственно заработная плата рассматривается как объект или процесс, которым надо управлять. Учеными упоминаются также *функции оплаты труда*¹²⁴, *функции системы оплаты труда*¹²⁵, *функции системы вознаграждения персонала*¹²⁶ и *функции политики оплаты труда*¹²⁷. В отдельных работах конструкции «функции заработной платы», «функции оплаты труда», «функции организации труда и его оплаты» используются как синонимы¹²⁸, что свидетельствует о терминологической «неразберихе» в исследуемой области.

Условное объединение рассмотренных терминологических конструкций под общим названием «функции заработной платы» (по наиболее распространенному варианту) позволяет констатировать, что в изученных автором 50 работах белорусских, российских и украинских ученых упоминается 35 названий функций заработной платы: воспроизводственная, восстановительная, стимулирующая, мотивационная, мотивирующая, стимулирующая (мотивационная), побуждающая, регулирующая, регулировочная, ресурсно-разместительная, балансирующая, аллокационная, компенсирующая, оптимизационная, учетная, учетно-производственная, распределительная, измерительно-распределительная, производственно-долевая, социальная, социально-классовая, компромиссная, функция социальной защиты, функция формирования платежеспособного спроса населения, функция обеспечения социальных накоплений, функция потребления, функция сбережения, статусная, идентификационная, функция дохода с человеческого капитала, доходобразующая, информационная, морально-этическая, профессионально-ориентационная, управляющая. Из этого числа 4 функции (воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную)

¹²⁴ Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г. Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – С. 244–262.

¹²⁵ Лемешевский, И. М. Микроэкономика: основы микроанализа и белорусская практика. Полный курс / И. М. Лемешевский. – Минск: ФУАинформ, 2010. – С. 257.

¹²⁶ Экономика труда: теоретический и практический анализ: учебник / под ред. А. А. Федченко. – М.: Экзамен, 2007. – С. 153–154.

¹²⁷ Почекина, В. В. Модернизация рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / В. В. Почекина, Р. М. Супрунович; под науч. ред. В. Ф. Медведева; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2010. – С. 244.

¹²⁸ Никулина, О. М. Использование цикличности развития трудовых отношений в организации оплаты труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. М. Никулина; Томский гос. арх.-строит. ун-т. – Томск, 2009. – С. 12.

можно отнести к общепризнанным (исходя из высокой частоты их упоминания), в отношении других функций заработной платы среди ученых существуют значительные разногласия. Кроме того, в приведенном перечне присутствуют близкие по смыслу названия функций, что предполагает обращение к содержанию функций заработной платы, упоминаемых различными авторами.

Разногласия во взглядах ученых на содержание функций значительны, зачастую под одинаковыми названиями функций кроется различное их содержание, и наоборот, за различными названиями скрывается одинаковый смысл. Содержательный анализ трактовок, предлагаемых различными авторами, показал, что, по сути, речь идет о 13 самостоятельных функциях заработной платы. В табл. 2.2 представлена группировка функций по их содержанию. Таблица системно отражает взгляды ученых на функции заработной платы и иллюстрирует тот факт, что отдельные функции заработной платы имеют более десяти альтернативных названий. Необходимо отметить, что в группировке функций заработной платы, конечно же, существует некая условность, поскольку функции выполняются одновременно, не имеют четких диапазонов проявления, а степень их реализации не поддается непосредственному количественному или качественному измерению¹²⁹.

Таблица 2.2

Группировка функций заработной платы по их содержанию

| Условное обобщающее название функции | Названия функции в экономической литературе |
|---|---|
| 1. Условно воспроизводственная функция (воспроизводство работника и членов его семьи) | 1.1. Воспроизводственная функция заработной платы 1.2. Воспроизводственная функция <i>организации заработной платы</i> 1.3. Воспроизводственная функция <i>оплаты труда</i> 1.4. Воспроизводственная функция <i>системы оплаты труда</i> 1.5. Воспроизводственная функция <i>политики оплаты труда</i> 1.6. Воспроизводственная функция <i>системы вознаграждения персонала</i> 1.7. Восстановительная функция заработной платы 1.8. Функция (<i>системы оплаты труда</i>) дохода с человеческого капитала |

¹²⁹ Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – С. 167.

Продолжение табл. 2.2

| Условное обобщающее название функции | Названия функции в экономической литературе |
|---|---|
| 2. Условно стимулирующая функция (формирование мотивации к труду) | 2.1. Стимулирующая функция заработной платы 2.2. Стимулирующая функция <i>организации заработной платы</i> 2.3. Стимулирующая функция <i>оплаты труда</i> 2.4. Стимулирующая функция <i>системы оплаты труда</i> 2.5. Стимулирующая функция <i>политики оплаты труда</i> 2.6. Стимулирующая функция <i>системы вознаграждения персонала</i> 2.7. Мотивационная функция заработной платы 2.8. Мотивирующая функция заработной платы 2.9. Стимулирующая (мотивационная) функция заработной платы 2.10. Стимулирующая (мотивационная) функция <i>оплаты труда</i> 2.11. Управляющая функция заработной платы |
| 3. Условно регулирующая функция (регулирование рынка труда) | 3.1. Регулирующая функция заработной платы 3.2. Ресурсно-разместительная функция заработной платы 3.3. Регулировочная функция заработной платы 3.4. Регулирующая функция <i>оплаты труда</i> 3.5. Регулирующая (ресурсно-разместительная) функция заработной платы 3.6. Распределительная функция заработной платы 3.7. Распределительная функция <i>системы оплаты труда</i> 3.8. Балансирующая функция заработной платы 3.9. Аллокационная функция заработной платы 3.10. Побуждающая функция заработной платы 3.11. Мотивационная функция заработной платы |
| 4. Условно функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы (оптимизация издержек на производство продукции) | 4.1. Учетная функция заработной платы 4.2. Учетно-производственная функция заработной платы 4.3. Производственно-долевая функция заработной платы 4.4. Измерительная функция заработной платы 4.5. Измерительно-распределительная функция заработной платы 4.6. Распределительная функция заработной платы 4.7. Распределительная функция организации заработной платы 4.8. Учетно-производственная (измерительно-распорядительная) функция заработной платы 4.9. Измерительно-распределительная функция <i>системы вознаграждения персонала</i> 4.10. Информационная функция заработной платы |
| 5. Условно социальная функция (поддержание социальной справедливости и удовлетворенности трудом) | 5.1. Социальная функция заработной платы 5.2. Социальная функция <i>системы вознаграждения персонала</i> 5.3. Социально-классовая функция заработной платы 5.4. Функция социальной защиты работников 5.5. Компромиссная функция заработной платы |

Окончание табл. 2.2

| Условное обобщающее название функции | Названия функции в экономической литературе |
|---|--|
| 6. Условно функция формирования платежеспособного спроса населения | 6.1. Функция формирования платежеспособного спроса населения 6.2. Функция формирования платежеспособного спроса 6.3. Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму 6.4. Функция потребления 6.5. Регулирующая функция заработной платы |
| 7. Условно статусная функция (обеспечение определенного общественного положения представителям различных профессий) | 7.1. Статусная функция заработной платы 7.2. Идентификационная функция заработной платы 7.3. Морально-этическая функция |
| 8. Доходообразующая функция (ключевой элемент доходов работников) | Доходообразующая функция заработной платы |
| 9. Функция обеспечения социальных накоплений (отчисления из заработной платы формируют различные социальные фонды) | Функция обеспечения социальных накоплений (функция заработной платы) |
| 10. Инвестиционная функция (сбережения работников – источник инвестиций в экономику) | Функция сбережения (функция заработной платы) |
| 11. Инновационная функция (высокая заработная плата стимулирует предпринимателей к использованию трудосберегающих техники и технологий) | Оптимизационная функция заработной платы |
| 12. Профессионально-ориентационная функция (стимулирует к получению образования и профессиональной подготовки по конкретным специальностям) | Профессионально-ориентационная функция заработной платы |
| 13. Компенсирующая функция (компенсация неблагоприятных условий труда и режима работы) | Компенсирующая функция заработной платы |

В табл. 2.2 присутствуют компенсирующая функция заработной платы и функция обеспечения социальных накоплений, следующие из обзора современной белорусской, российской и украинской литературы, но отсутствует финансово-бюджетная функция (источник налогов, идущих на формирование государственного и других бюджетов), установленная по итогам изучения концепций и теорий заработной платы. Таким образом, полный перечень содержит 14 условных функций заработной платы.

Названия функций, встречающиеся в экономической литературе, указывают на то, что в большинстве случаев речь идет о функциях заработной платы. Вместе с тем в отношении пяти функций, а именно воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей, социальной и поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы, среди авторов существуют наибольшие разногласия, поскольку одни называют их функциями заработной платы, другие – функциями организации заработной платы, функциями оплаты труда, функциями системы оплаты труда, функциями политики оплаты труда или функциями систем вознаграждения персонала. Кроме того, именно эти функции зачастую рассматриваются на различных уровнях их реализации (макро- и микроэкономическом) путем выделения их подфункций, применения сдвоенных названий, выделения спаренных функций и т.п. Все это указывает на неоднородность сформированного перечня функций.

Рис. 2.2 иллюстрирует частоту упоминания функций в литературе. Он показывает, что из общего числа указанных в табл. 2.2 условных функций заработной платы особо выделяются все те же пять функций: лидируют стимулирующая и воспроизводственная, за ними с небольшим отрывом следует регулирующая, затем с заметным отрывом – социальная и поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. Учитывая предыдущие выводы, очевидно, что они представляют собой особую группу функций.

Итак, нет сомнения в том, что заработная плата многофункциональна. Все присущие ей функции составляют диалектическое единство и только в совокупности позволяют понять сущность заработной платы, противоречия и проблемы, возникающие в оплате труда. Именно поэтому функции заработной платы различными авторами, как правило, рассматриваются в их взаимосвязи, т. е., по сути, описываются *системы функций заработной платы*.

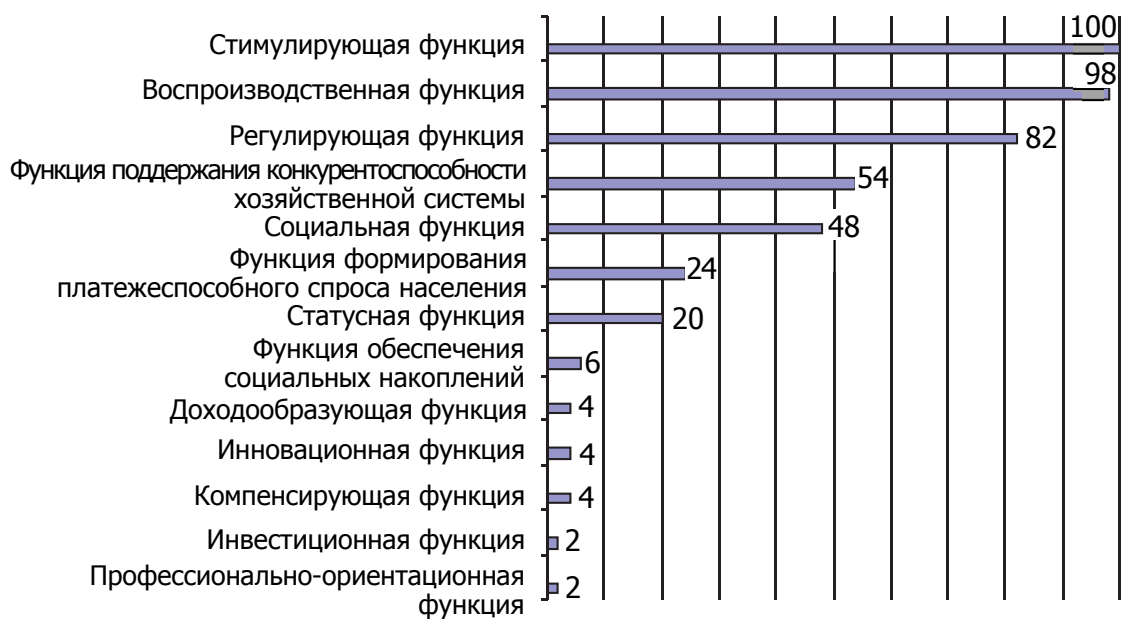


Рис. 2.2. Частота упоминания функций заработной платы в современной литературе

В литературе представлено множество вариантов таких систем. Рассматриваемые комбинации функций заработной платы состоят из различного их числа: двух, трех, четырех, пяти, шести, семи, тринадцати. В изученных автором работах встречается в общей сложности *25 вариантов систем функций заработной платы*, однако чаще всего упоминаются системы, включающие 3–5 функций заработной платы, что и демонстрирует рис. 2.3.

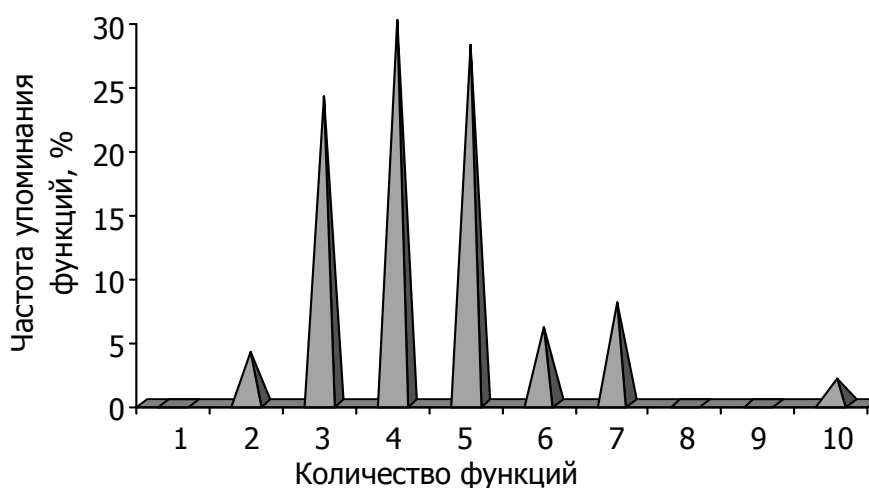


Рис. 2.3. Распределение систем функций заработной платы по числу функций в их составе

Диаграмма показывает многовершинность и асимметричность распределения систем функций заработной платы по частоте их упоминания, что свидетельствует о несогласованности мнений ученых по поводу числа функций заработной платы и их систем. Среди выявленных 25 комбинаций функций заработной платы наиболее распространенными являются следующие системы, ранжированные в порядке убывания частоты их упоминания (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Системы функций заработной платы, наиболее часто упоминаемые в литературе

| Состав системы функций | Доля, % от общего числа систем |
|---|--------------------------------|
| 1.1. <i>Воспроизводственная</i> . 1.2. <i>Стимулирующая</i> . 1.3. <i>Регулирующая</i> . | 18 |
| 2.1. <i>Воспроизводственная</i> . 2.2. <i>Стимулирующая</i> . 2.3. <i>Регулирующая</i> . 2.4. Социальная | 12 |
| 3.1. <i>Воспроизводственная</i> . 3.2. <i>Стимулирующая</i> . 3.3. <i>Регулирующая</i> . 3.4. Поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. 3.5. Социальная | 12 |
| 4.1. <i>Воспроизводственная</i> . 4.2. <i>Стимулирующая</i> . 4.3. <i>Регулирующая</i> . 4.4. Поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы | 8 |
| 5.1. <i>Воспроизводственная</i> . 5.2. <i>Стимулирующая</i> . 5.3. <i>Регулирующая</i> . 5.4. Социальная | 6 |
| Итого | 56 |

Из табл. 2.3 следует также, что более половины систем функций, упоминаемых в литературе (56%), относится к одному из пяти выделенных вариантов. Каждая из комбинаций, представленных в табл. 2.3, включает *воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую* функции, являющиеся общепризнанными. Они дополняются *социальной* функцией или функцией поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. В целом большинство описываемых в литературе систем функций заработной платы опирается на пять перечисленных функций, которые условно следует назвать *базовыми*.

Напомним, что в отношении именно этих пяти функций существуют разногласия среди ученых по поводу их полного названия – являются ли они функциями заработной платы, оплаты труда, системы оплаты труда, политики оплаты труда, организации заработной

платы или системы вознаграждения персонала. Отмеченное указывает на явное отличие этих функций заработной платы от других, а соответственно, на необходимость научно обоснованной классификации условных функций заработной платы, в основе которой, по мнению автора, должно лежать отмеченное выше различие понятий «заработная плата» и «оплата труда».

Общий вывод, который следует из выполненного анализа обширной литературы по вопросам оплаты труда, – тема функций заработной платы не разработана в должной мере. Обзор показал отсутствие у авторов единства в понимании функций заработной платы. Такое состояние теории вопроса не может не сказываться на практическом положении дел в сфере оплаты труда. В этой связи автор согласна с мнением Б. Г. Мазмановой: «...ученые активно развивают “теории” функций заработной платы и представляют их в нормативно-методической и учебной литературе. То есть формируют у разных представителей общества (студентов, менеджеров по персоналу, экономистов по труду, бухгалтеров, работодателей, профсоюзных работников и др.) вполне определенное представление по данному вопросу. Так, читающие учебник, в котором говорится о семи функциях заработной платы, будут считать, что все они и должны работать, а те, кому попадутся книги с описанием двух-трех функций, будут считать, что их именно столько. Из этих знаний и будут строиться конкретные системы оплаты труда, устанавливаться структура и размер заработной платы, иными словами – решаться важные практические вопросы ... целесообразно продолжить в более развернутом варианте анализ функций заработной платы как в теоретическом, так и в практическом плане»¹³⁰.

Констатируя наличие существенных разногласий в понимании сущности и функций заработной платы, отметим необходимость последовательного решения, во-первых, теоретической задачи, связанной с уточнением количества и содержания функций на основе предварительной их классификации, во-вторых, практической задачи, предполагающей исследование механизма их реализации в экономике сквозь призму институтов и институциональных инструментов.

¹³⁰ Мазманова, Б. Г. О функциях заработной платы и трансформации базовых оснований для их реализации / Б. Г. Мазманова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С. 31.

Факторный и функциональный подходы представляют достаточно перспективное направление в исследовании сущности заработной платы и разработке ее теории. Комплексное рассмотрение факторов и функций заработной платы создает исходную методологическую базу для цельного уяснения ее сущности. С помощью совокупности факторов и функций не только наиболее полно выражается содержание заработной платы, но и возникает определенная упорядоченность в ее понимании и описании, что создает благоприятные возможности для умелого использования этой экономической категории в экономической практике и позволяет грамотно соотнести меры по регулированию заработной платы с объективными потребностями общества в данный момент времени.

3. ФЕНОМЕН ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ РЕНТЫ

*Все следует упрощать до тех пор
пока это возможно, но не более того.
Альберт Эйнштейн*

3.1. Развитие теоретических представлений о ренте

Современные тренды социально-экономического развития создают предпосылки для формирования концепта заработной платы как социально-трудовой ренты на основе обобщения существующих теоретических взглядов на заработную плату и научных представлений о ренте с учетом современных эмпирических данных с целью выработки концепции, раскрывающей механизм образования заработной платы как дохода наемного работника в рентной модели глобальной экономики.

Рента – фундаментальная категория экономической науки, к которой приковано внимание ученых уже не одну сотню лет. Этот интерес диктуют потребности хозяйственной практики. В последние годы тема ренты чрезвычайно популярна в научном сообществе и политической среде в связи с необходимостью осмысления новых экономических реалий в условиях глобализации мирового хозяйства. Углубление разделения труда, рост транснациональных корпораций и усиление их влияния на макроэкономические процессы, монополизация рынков и другие формы глобализации привели к становлению такого формата экономических отношений, в котором возможно присвоение не только отраслевой, региональной, но и глобальной ренты от использования различных видов ресурсов. Кардинальные изменения в экономическом базисе социальных отношений, связанные с усложнением воспроизводственных процессов, обуславливают необходимость расширенной трактовки ресурсов, предопределяющих появление рентных доходов. В этом контексте изучение рентных отношений в социально-трудовой сфере представляет собой одно из направлений исследования развития современного капитализма.

Слово «рента» имеет корни в латинском, немецком, французском, английском и итальянском языках. Оно происходит от латинского «*reddita (rendita)*», означающего «отданная назад, возвращенная», в немецком языке словом «*rente*» обозначается пенсия, во французском «*rente*» – ежегодный доход, получаемый владельцем по облигациям государственных займов, в английском «*rent*» – это арендная или квартирная плата, в итальянском «*rendita*» – вид дохода, не требующий от его получателя предпринимательской деятельности и затрат труда, т. е. в этимологии самого термина «рента» отражается факт передачи части дохода от одного экономического агента другому.

Как экономическая категория рента трактуется весьма широко, что следует даже из многочисленности упоминаемых в литературе ее видов: природная, земельная, горная, нефтегазовая, угольная, лесная, водная, рыбная, городская, курортная, рекреационная, экологическая, торговая, экономическая, политическая, административная, статусная, криминальная, социальная, технологическая, инновационная, интеллектуальная, трансформационная, научная, академическая, трудовая, глобальная, планетарная, квазирента и др. Современная теория ренты пока не в состоянии системно охватить все многообразие рентных доходов. Между тем нет сомнений в том, что со временем эта теоретическая «мозаика» сложится в целом.

Возникновение категории «рента» связано с формированием хозяйственных отношений. Теоретические представления о ренте прошли значительную эволюцию вслед за развитием общества и мирового хозяйства. Обращение к концепциям и теориям ренты позволяет проследить генезис ренты как научной категории и инструмента хозяйственной практики, выявить ключевые вехи ее становления и развития, что, в свою очередь, даст возможность почерпнуть идеи и аргументы, полезные для формулировки и обоснования концепции заработной платы как социально-трудовой ренты.

Одним из первых экономистов, изучавших феномен ренты, был Уильям Петти (1623–1687). В знаменитом «Трактате о налогах и сборах» (1662) он называет рентой платеж за пользование землей, арендную плату за пользование недвижимостью, а также процент за кредит, в целом понимая ренту как *любой доход, полученный за переданные во временное использование факторы производства*. У. Петти указывает на зависимость размера земельной ренты от *местоположения обрабатываемых земельных участков*: чем ближе

они к населенным пунктам, где реализуется продукция сельского хозяйства, тем выше рента. Отмечал он и то, что получение большей ренты обеспечивает земля *с более высоким естественным плодородием*. Таким образом, У. Петти стал первым экономистом, объяснившим природу дифференциальной ренты. Понимая земельную ренту как созданный трудом излишек по сравнению с израсходованными на производство продукции средствами, У. Петти предложил простой способ ее исчисления: земельная рента равна продукту, произведенному на земле, за вычетом издержек других факторов производства (затраты на зерно, расходы на содержание работников и др.)¹³¹.

Теория природной ренты стала активно развиваться в XVII–XVIII вв. в связи с введением налога на землю. Идею единого налога на землю впервые в 1691 г. высказал *Джон Локк* (1632–1704) – один из крупнейших философов своего времени. Объявив землю главным источником богатства, он предложил заменить все налоги единым земельным налогом.

Значительный этап в развитии теоретических представлений о ренте связан с появлением труда *Адама Смита* «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776). А. Смит (1723–1790) развивает положение о том, что плата за труд, рента с земли и прибыль на капитал являются тремя видами первичных доходов на факторы производства, из года в год создаваемые трудом с участием капитала и земли и составляющие прирост общественного богатства. Проблему установления «естественного» уровня цены каждого из факторов производства А. Смит решает, обращаясь к рассмотрению соотношения рыночного спроса и предложения. Один из важнейших его выводов состоит в том, что всякое увеличение богатства общества косвенно ведет к повышению земельной ренты, которая по справедливости должна принадлежать обществу (а не землевладельцам) и изыматься в доход государства и расходоваться на общественные нужды.

Трактуя ренту как *плату за пользование землей*, А. Смит считал, что она представляет собой наивысшую сумму, которую в состоянии уплатить арендатор при определенном качестве земли, сказывающемся на уровне издержек. Обращая внимание на то, что рента

¹³¹ Петти, В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти // Антология экономической классики. В 2 т. Т. 1: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо / сост. И. А. Столяров. – М.: Эконов-Ключ, 1993. – С. 27–35.

с земли зависит от ее *плодородия* и *расположения надела*, ключевым фактором, влияющим на размер ренты, он называл *издержки*: чем они меньше, тем больше рента, достающаяся землевладельцу¹³².

Джеймса Андерсона (1739–1808) называют первым экономистом, изложившим цельную теорию земельной ренты в своем «Исследовании природы хлебных законов со взглядом на новый закон о зерне, предложенный для Шотландии» (1777), посвященном сельскому хозяйству, выступавшему в ту пору основным источником национального дохода и определявшему экономическую базу жизнедеятельности общества. Дж. Андерсон определил ренту как *премию, которую получали землевладельцы за право исключительного пользования плодородной землей*. Он считал, что не все земли, на которых выращивают хлеб, приносят ренту. Доход с земли уменьшается при снижении ее плодородия, при этом худшие земли, находящиеся в обработке, ренты не дают. Следовательно, издержки производства на худших землях равняются стоимости полученного с нее продукта. Исходя из этого Дж. Андерсон сделал ряд взаимосвязанных выводов: размер ренты зависит от цены хлеба; худшие земли регулируют минимальную цену хлеба; разница в плодородии участков образует ренту. Дж. Андерсон первым обратил внимание на *взаимосвязь между интенсификацией земледелия и рентой*: с приливом капитала в земледелие арендатор в состоянии продавать хлеб по более низкой цене и в то же время платить большую сумму ренты¹³³. Следует отметить, что если У. Петти и А. Смит в большей степени сосредоточились на источниках ренты, то Дж. Андерсон раскрыл механизм ее возникновения, и его идеи в дальнейшем развивали Д. Рикардо, Дж. С. Милль, А. Маршалл, Дж. Кларк, К. Маркс и др.

По мере усложнения хозяйственной деятельности, вовлечения в производство новых видов ресурсов представления о ренте претерпевали неизбежные изменения. В начале XIX в. понятие ренты расширяется за счет интерпретации других ресурсов (кроме земли) как факторов получения дохода и накопления богатства. В частности, появляются работы, упоминающие *ренту труда, возникающую вследствие различий в способностях людей*. И. Г. Буш в «Исследовании

¹³² Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2009. – С. 136.

¹³³ Безгодов, А. Планетарная рента как инструмент решения планетарных проблем / А. Безгодов. – СПб.: Питер, 2017. – С. 97.

о денежном обращении» (1800) обращает внимание на «профессиональные и личные качества наемных работников, продающих на рынке труда свои знания, навыки, опыт с тем расчетом, что более высокая квалификация и производительность труда могут принести больший доход»¹³⁴. Он замечает, что талант и ловкость обладают таким же достоинством, что и плодородная земля. Так, опытный моряк работает не больше вновь начинающего, однако его заработная плата выше, поскольку он лучше знает корабль и может быстрее и качественнее выполнять свою работу. И. Г. Буш понимает эту разницу как «*ренту за одну лишь ловкость в труде*: хотя эта рента и очень незначительна, однако неспособные работники не могли бы ее получать»¹³⁵. Буш был первым из экономистов, указавшим на рентную составляющую в оплате труда¹³⁶.

Фридриху фон Шторху, современнику И. Г. Буша, принадлежит схожая идея «*ренты талантов*». В своем труде «Курс политической экономии, или Изложение начал, обуславливающих народное благоденствие» (1815) под талантом он понимает способность человека, превышающую некую усредненную меру: «Как скоро способности человека превышают обыкновенную меру, труд получает долю совершенства, которой обыкновенно он не имеет. Это обстоятельство прибавляет к заработной плате доход, который не должен быть с нею смешиваем, потому что существенно от нее отличается. Тот, кто получает его, не сделал больших расходов на приспособление себя к ремеслу, чем другие работники того же ремесла: преимущество это есть дар щедрости природы. Аналогия с поземельной рентой заставляет меня назвать и этот доход рентой»¹³⁷.

Особое место в эволюции представлений о ренте принадлежит теоретическим воззрениям *Давида Рикардо* (1772–1823), изложенным в его главной работе «Начала политической экономии и налогового обложения» (1817). Именно его учение считается наиболее системным. Теория ренты Д. Рикардо базируется на ряде следующих положений: земельные участки различаются по качеству,

¹³⁴ Безгодов, А. Планетарная рента как инструмент решения планетарных проблем. – СПб.: Питер, 2017. – С. 97.

¹³⁵ Буш, И. Г. Исследование о денежном обращении / И. Г. Буш. – М., 1965. – 178 с.

¹³⁶ Малышев, Б. С. Общая теория ренты / Б. С. Малышев. – Томск: ФЖ ТГУ, 2012. – С. 181.

¹³⁷ Цитата по: Безгодов, А. Планетарная рента как инструмент решения планетарных проблем. – СПб.: Питер, 2017. – С. 97.

количество более качественных земель ограничено, земельные участки находятся в частной собственности. Земля рассматривается в учении Д. Рикардо как ресурс физический, а не экономический, она невоспроизводима. При этом худшая по своему качеству земля не создает ренты. Рента образуется на более качественных землях в связи с тем, что затраты на их обработку ниже. Фактически она представляет собой разницу между затратами на обработку конкретного и наихудшего участков земли. Исходная предпосылка возникновения земельной ренты состоит в том, что земля – собственность ее владельцев: если бы воздух и вода могли быть обращены в собственность и имелись в ограниченном количестве, то и они, подобно земле, давали бы ренту¹³⁸. Формирование земельной ренты связано с *различиями в плодородии и местоположении земель, уровне их возделанности*. Обосновывая процесс образования ренты, Д. Рикардо ссылается на увеличение спроса на продукты питания в связи с ростом численности населения и необходимость вовлечения новых земель в сельскохозяйственный оборот.

Таким образом, в теории Д. Рикардо рента – это цена за использование земли (и того, что находится в ее недрах) или других невоспроизводимых природных ресурсов, предложение которых ограничено, а качество неодинаково. Подход Д. Рикардо, основанный на признании зависимости цены от ограниченности ресурсов и редкости производимых благ, в дальнейшем используется в науке для анализа экономических отношений в более широком плане. Впоследствии экономисты стали рассматривать теорию земельной ренты Д. Рикардо как частный случай, трансформировав ее в общую теорию цен, а понятие ренты стали применять ко всем случаям, когда возникает дополнительный доход, связанный с наличием редких или невосполнимых факторов производства.

Достижения классической политэкономии в развитии теоретических представлений о ренте подытожил *Джон Стюарт Милль* (1806–1873) в научном труде «Принципы политической экономии и некоторые их приложения к социальной философии» (1848), где он проследил ключевые этапы становления и развития этой категории. Он указывает, что первоначально рента определяется как

¹³⁸ Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; пер. с англ. П. Н. Ключкина. – М.: Эксмо, 2009. – С. 113.

«компенсация, уплачиваемая за пользование землей»¹³⁹. Затем она рассматривается как дифференцированный доход, когда разница, определяющая размер ренты, проистекает от сравнения конкретного арендованного фактора производства (например, участка земли) с наименее продуктивным. В случае земельной ренты она является следствием монополии собственника на землю, но монополии относительной, зависящей от спроса на находящиеся в собственности факторы производства. Подлинную монополию гарантирует лишь уникальный фактор производства, обеспечивающий уникальность результатов производства. О дефицитности факторов производства как причине извлечения ренты Дж. С. Милль пишет: «Даже будучи монополизированным, предмет, являющийся даром природы и не требующий в качестве условий своего существования затрат труда или средств, при наличии конкуренции между людьми, располагающими им, приобретает какую-то стоимость только в том случае, если он имеется в количестве, не удовлетворяющем спрос»¹⁴⁰. К толкованиям ренты предшественниками Милль добавляет вывод о том, что *эффект ренты обусловлен экономией на издержках, которую приносят лучшие факторы производства*. При этом речь уже идет о любых факторах производства, выгодно отличающихся от аналогичных.

Базовые положения теории ренты Д. Рикардо развивает *Карл Маркс* (1818–1883). В марксистской экономической теории, изложенной в знаменитом «Капитале» (1867), рента, наряду с прибылью, зарплатой и процентом, трактуется как превращенная форма прибавочной стоимости. Земельная рента – форма, в которой земельная собственность реализуется экономически, принося доход. К. Маркс утверждает, что на поверхности она выступает как плата за землю, что создает впечатление, будто бы последняя порождает эту ренту. Однако это противоречит трудовой теории стоимости, утверждающей, что стоимость создается только живым трудом: *источником ренты является неоплаченный прибавочный труд наемных рабочих* в сельском хозяйстве. Это часть прибавочной стоимости, которая уплачивается арендаторами земельных участков их собственникам. *Монополия собственности на землю как объект хозяйства* является причиной образования ренты.

¹³⁹ Милль, Дж. С. Основы политической экономии: в 3 т. / Дж. С. Милль – М.: Прогресс, 1980. – Т. II. – С. 155.

¹⁴⁰ Там же. С. 151.

Рента может вытекать из различий в производительности земледельческого труда, и такую ренту К. Маркс назвал разностной (*дифференциальной*). Она представляет собой добавочную прибыль, возникающую в результате экономии затрат труда на средних и лучших земельных участках или при повышающейся его производительности за счет дополнительных вложений капитала. Источник дифференциальной ренты – излишек прибавочной стоимости, создаваемой трудом наемных работников, над средней прибылью, возникающий вследствие более высокой производительности труда на лучших земельных участках, более плодородных или ближе расположенных к месту сбыта, либо таких, в которые вложен капитал. В этой связи по способу воспроизводства добавочной прибыли К. Маркс различает два вида дифференциальной ренты. *Дифференциальная рента I рода* – это устойчивая добавочная прибыль, полученная как результат разной производительности одинаковых затрат труда на равных земельных участках различного качества, присваиваемая собственником земли. Эта форма дифференциальной ренты распадается на ренту по плодородию и ренту по местоположению. Эти факторы могут как усиливать, так и ослаблять действие друг друга. *Дифференциальная рента II рода* порождается монополией на землю как объект капиталистического хозяйства, зависит от интенсивности земледелия и изначально присваивается землепользователем, но при заключении нового арендного договора землевладелец присваивает ее себе путем повышения арендной платы. Повышение массы и нормы дифференциальной ренты II рода выражает рост производительности дополнительных вложений капитала, тенденция к которому, вопреки так называемому закону убывающего плодородия почвы, в условиях научно-технического прогресса становится главной и определяющей.

Наряду с дифференциальной рентой К. Маркс обосновывает существование *абсолютной ренты*, которая образуется абсолютно на всех земельных участках, вовлеченных в сельскохозяйственное производство. В отличие от дифференциальной ренты она не зависит от различий в плодородии и местоположении отдельных участков и эффективности дополнительных вложений капитала. Землевладельцы, располагая правом собственности на землю, позволяют пользоваться своей землей только за вознаграждение, которое они получают в виде арендной платы, т. е. они взимают арендную плату

с любых, даже с худших участков земли, если возникает потребность в их использовании.

В учении К. Маркса присутствует и концепция *монопольной ренты*. Она образуется при продаже товаров по ценам, превышающим их стоимость. В сельском хозяйстве монопольная рента возникает на землях, где выращиваются редкие сельскохозяйственные культуры, а в добывающей промышленности – при добыче редких металлов. В силу ограниченности земельных участков, на которых возникают особо благоприятные условия для производства редких товаров, и наличия большого спроса на эти товары возникает возможность продавать их на рынке по ценам, значительно превышающим их стоимость в течение более или менее длительного времени. В этих случаях лица, арендующие землю у собственников таких участков, вынуждены оплачивать им высокую арендную плату, в основе которой лежит монопольная рента, выступающая дополнительным доходом земельного собственника.

Генри Джордж (1839–1897), изложивший свои взгляды в известном труде «Прогресс и бедность» (1879)¹⁴¹, считал, что рост народонаселения, прогресс общества и ограниченность природных ресурсов ведут к постоянному повышению ценности земли и размера земельной ренты. Поэтому прирост земельной ренты, полагал он, должен принадлежать обществу и полностью изыматься в доход государства. Справедливым, по его мнению, является общество, исключившее присвоение земельной ренты частными лицами.

Таким образом, уже в классической политэкономии были описаны источники и предпосылки получения ренты, установлена связь ренты с эластичностью предложения факторов производства. Категория ренты остается одной из ключевых и в неоклассической экономической теории, в большей степени отталкивающейся не от теории стоимости, а от *концепций редкости и полезности*. В основе неоклассической теории цен и ценности лежит не столько производственный (затратный) подход, опирающийся на традиционную классификацию факторов производства (труд, капитал и т. д.), сколько различие благ (производственного назначения и потребительские, высшего и низшего порядка). Во всех моделях экономического поведения субъектов (ориентированного на максимизацию

¹⁴¹ Джордж, Г. Прогресс и бедность. Исследование причины промышленных застоев и бедности, растущей вместе с ростом богатства. Средство избавления / Г. Джордж; пер. с англ. – М.: Генри Джордж Фондейшен, 1992. – 382 с.

прибыли, нацеленного на получение удовлетворительного результата, минимизирующего упущенные выгоды) предполагается, что субъекты получают какую-то ренту – «доход от использования ресурсов за вычетом той его части, которая соответствует доходу от их наилучшего альтернативного применения»¹⁴².

Представители неоклассического направления заметно трансформировали теорию ренты, дополнив ее положениями, расширяющими представления о ренте. Уильям Стенли Джевонс (1835–1882) придерживался мнения о том, что *доход от основного капитала является формой ренты*. Фридрих фон Визер (1851–1926) полагал, что классическая *теория дифференциальной ренты вполне пригодна для объяснения доходов, выплачиваемых владельцам всех других (помимо земли) факторов производства*. Ойген фон Бём-Баверк (1851–1914) считал, что все блага в конечном счете можно свести к земле и труду, а *размеры земельной ренты и заработной платы производны от предельного продукта*, полученного с помощью этих первичных факторов производства.

Леон Вальрас (1834–1910), критикуя классическую теорию ренты, отмечал, что она объясняет дифференциальную ренту лишь применительно к исторически определенному (исходя из возможностей вложения капитала) промежутку времени. Указывая, что даже худшие земли имеют цену в связи с существованием собственности на землю и тем самым участвуют в ценообразовании на товары и услуги, Л. Вальрас, по сути, поддерживал *концепцию абсолютной ренты* и на этой основе предлагал национализировать землю для установления равенства возможностей всех членов общества и обеспечения государства необходимыми средствами путем изъятия земельной ренты.

Джон Бейтс Кларк (1847–1938), рассматривая ренту как доход, получаемый от тех или иных капитальных благ, *попытался приложить к теории ренты концепцию предельной производительности*: «Предположив, что в обществе все люди работают, мы измерили количество продукта, созданного последней дополнительной единицей труда, и размеры излишка, который каждая предшествующая единица труда производит сверх этой величины. В каждом случае излишек есть подлинный дифференциальный продукт; дело в том, что он не является просто остатком, сохраняющимся после выдачи

¹⁴² Даниленко, Л. Н. Рента как категория современной экономической науки / Л. Н. Даниленко // Теория экономического анализа. – 2013. – № 8 (311). – С. 21.

заработной платы, – он образует разность между продуктом оснащенного труда и продуктом такого труда, который по существу лишен содействия, а сумма всех этих разностей составляет ренту на общественный фонд капитала»¹⁴³.

Альфред Маршалл (1842–1934) считал, что форма использования земли определяется возможностями получения прибыли на рынке. Поскольку стоимость продукции с лучших земель превышает стоимость продукции с худших участков, то образуется излишек (разность между стоимостью продукции и доходами остальных факторов), обусловленный качеством земли. Более того, этот излишек в долгосрочном аспекте не исчезает, поскольку предложение земли фиксировано. Земля, таким образом, выступает единственным фактором производства, стоимость которого образуют не издержки производства, а капитализация стоимости ежегодных излишков.

В свою теорию А. Маршалл ввел понятие *ренты потребителя*, под которой он понимал избыток общей полезности покупаемых товаров над фактически заплаченной за них суммой денег, т. е. разницу между тем, что готов заплатить покупатель, и фактической ценой товара. Маршалл определил его как «излишек сверх цены, уплачиваемой потребителем в действительности, который он скорее уплатит, чем останется без данной вещи»¹⁴⁴.

А. Маршаллом было введено и понятие *квазиренты* – сверхприбыли, происхождение которой обусловлено не природными, а скорее интеллектуальными факторами: применением более эффективных технологий, организационных форм и методов управления, финансовых инструментов и т. д. Квазирента недолговечна, она исчезает, когда инновация в той или иной сфере становится общераспространенной, определяющей уровень мировых цен. Квазирента побуждает предпринимателей постоянно стремиться к инновациям для поддержания своей конкурентоспособности¹⁴⁵.

А. Маршалл отмечал, что в условиях неизменного предложения резкое повышение спроса не может быть удовлетворено мгновенно, поэтому резко возрастает цена. Некоторое время предприниматель,

¹⁴³ Кларк, Дж. Б. Распределение богатства: теория заработной платы, процента и прибыли / Дж. Б. Кларк; пер. с англ. – М.: Экономика, 1992. – С. 68.

¹⁴⁴ Блауг, М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг; пер. с англ. – М.: Дело Лтд, 1994. – С. 144.

¹⁴⁵ Яковец, Ю. Россия в системе рентных отношений / Ю. Яковец // Экономист. – 2001. – № 3. – С. 74.

выпускающий продукцию, пользующуюся спросом, может за счет высокой цены получать дополнительный доход или квазиренту. *Сущность квазиренты* А. Маршалл связывал с доходом, извлекаемым из созданных человеком машин и других орудий производства, а *сущность ренты* – со «свободными дарами природы».

В своей трактовке земельной ренты *Вильфред Парето* (1848–1923) был близок к позиции А. Маршалла. По его мнению, *рента* – это *излишек, порождаемый многочисленными препятствиями к оптимальному размещению ресурсов*. Такое определение применимо к любому фактору производства. Рента является следствием изменений, происходящих в экономике при переходе от одного типа статического равновесия к другому. Поскольку для превращения сбережений в капитал требуется какое-то время, уже функционирующий капитал приобретает ряд преимуществ, которые и порождают ренту. Это очевидно, когда речь идет о земле, но это же касается и всех других видов капитала.

Людвиг фон Мизес (1881–1973) возражал против исключительного положения теории земельной ренты в экономической науке. По его мнению, различие между рентой и квазирентой ложно, поскольку дифференциальная рента представляет собой всеобщий феномен. Например, работа с помощью более эффективных инструментов приносит ренту вследствие недостаточности их предложения, а высококвалифицированные работники зарабатывают ренту по сравнению с иными благодаря наличию больших способностей к труду. Землю же и оказываемые ею услуги следует трактовать так же, как и другие факторы производства и их услуги¹⁴⁶.

Ревизия теории ренты содержится в работе *Дина А. Ворчестера* «Пересмотр теории ренты» (1946). Он обращает внимание на то, что все больше экономистов определяет ренту как категорию, приложимую к любому фактору производства¹⁴⁷. Анализируя развитие теоретических представлений о ренте, сам он трактует ее как *вознаграждение определенного типа производственных факторов, поступающее владельцам факторов*. Д. А. Ворчестер ограничивает круг факторов,

¹⁴⁶ Мизес, Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / Л. Мизес. – Челябинск: Социум, 2005. – С. 595.

¹⁴⁷ Ворчестер, Д. А. Пересмотр теории ренты // Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. Т. 3: Рынки факторов производства [Электронный ресурс] / под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – Режим доступа: http://economicus.ru/cgi-ise/gallery/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/worcester/works/worcester_w1.txt&img=works_small.jpg&name=worcester. – Дата доступа: 01.09.2018.

дающих основания для извлечения ренты. Он указывает, что рента в большинстве случаев воспринимается в связи с использованием активов длительного пользования, а не с избыточными доходами, и проводит следующие различия в анализе рентной проблематики между тремя группами экономистов-теоретиков: классиками с их остаточным подходом; неоклассиками, полагавшими, что подход на основе анализа предельной производительности превосходит остаточный подход; паретианцами, которые внесли новые детали в классическую и неоклассическую системы, но серьезно «ослабили» категорию «рента», определяя ее «не как нормальный доход определенной группы факторов производства, а как доход какого-либо фактора, превышающий тот его уровень, который необходим для удержания его занятости в данной сфере использования»¹⁴⁸.

Понятие ренты еще более расширили институционалисты, выделив не только те рентные доходы, образование и присвоение которых происходит в результате действия естественных факторов, но и различные виды ренты, создаваемой искусственно, в том числе вследствие оппортунистического поведения экономических агентов.

В институциональной *теории общественного выбора*, появление которой принято связывать с именем Джеймса Бьюкенена (1919–2013), понятие экономической ренты является одним из ключевых. *Экономическая рента есть превышение оплаты услуг фактора над удерживающим доходом*, под которым понимается наименьшая цена услуг фактора, достаточная, чтобы удержать его в данной области применения. В таком случае экономическая рента выступает в форме выигрыша или излишка в сравнении с альтернативной стоимостью предложения ресурса, что аналогично понятию выигрыша производителя на товарном рынке.

В целом же в XX в. в развитии теории ренты акцент был сделан на том, что распределение ренты между собственниками факторов производства, как и ресурсов, осуществляется на рынках. При этом рентные доходы любого из факторов производства зависят от действующего законодательства и институтов гражданского общества,

¹⁴⁸ Ворчестер, Д. А. Пересмотр теории ренты // Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. Т. 3: Рынки факторов производства [Электронный ресурс] / под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – Режим доступа: http://economicus.ru/cgi-ise/gallery/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/worcester/works/worcester_w1.txt&img=works_small.jpg&name=worcester. – Дата доступа: 01.09.2018.

индивидуальных действий каждого экономически активного агента рыночных отношений (прежде всего покупателя и конечного потребителя, определяющего конечный спрос). В условиях рынка рента оценивается как «главный стимул научно-технического прогресса и экономического роста... Вечная гонка в производстве за прибылью заставляет производить и покупать самые совершенные машины, выводя из производства неэффективные. Высокие технологии приносят наивысший доход (ренту) и тем, кто их создает, начиная с ученых, изобретателей и заканчивая предпринимателями, использующими на своих предприятиях высокие технологии»¹⁴⁹.

В институциональной экономической теории получила признание теория поиска ренты Гордона Таллока (1922–2014), появление и развитие которой связывают также с именами Джеймса Бьюкенена (1791–1868) и Роберта Толлисона (р. 1942). Под рентой в ней понимается превышение оплаты услуг фактора производства над удерживающим доходом (минимальной суммой, необходимой для обеспечения этим фактором данного объема услуг). Возможность получения ренты побуждает владельцев ресурсов искать варианты их наиболее выгодного размещения. Достижение этой цели может быть обеспечено различными способами в зависимости от характера их воздействия на благосостояние общества. Экономисты делят активность предпринимателей на «поиск прибыли» (*profit seeking*) и «поиск ренты» (*rent seeking*). Если поиск ренты расширяет предложение товаров и услуг, то он трактуется как производительная деятельность и определяется термином «поиск прибыли». Поскольку предложение ресурсов не является абсолютно эластичным, то в процессе своего использования они приносят в составе дохода, созданного с их применением, продукции рентную составляющую, доля которой тем выше, чем ниже эластичность их предложения. Усовершенствование ресурсов предпринимателем делает их более редкими или уникальными, внося вклад в рост общественного благосостояния, а возникающая в результате их применения дополнительная рента (квазирента) носит временный, преходящий характер. При отсутствии искусственных барьеров рыночная конкуренция неизбежно размывает ее, сводя до нормального уровня. Отсюда появляются стимулы инвестировать в создание таких барьеров для

¹⁴⁹ Мальшев, Б. С. Общая теория ренты / Б. С. Мальшев. – Томск: ФЖ ТГУ, 2012. – С. 105.

получения привилегий в виде трансфертов, льгот, лицензий и т. п., т. е. переключиться на «плохой поиск ренты», если такая возможность имеется. Эту ренту называют политической или инсайдерской (на уровне организации). Рассматриваемая теория гласит, что поиск прибыли имеет место тогда, когда размещение ресурсов ради получения ренты генерирует рост общественного благосостояния, а поиск ренты – когда размещение ресурсов ради той же цели генерирует потери общества в виде инвестиций, направленных на создание искусственных барьеров и ограничений и получение в этой связи трансфертов и льгот.

В российской науке проблему ренты впервые затрагивает выдающийся экономист своего времени Михаил Иванович Туган-Барановский (1865–1919), теоретические исследования которого называют «критическим синтезом» марксизма, классической английской политэкономии и подходов австрийской экономической школы. Он отмечал *обусловленность рентных отношений особенностями социально-культурной среды*. Академик Российской академии естественных наук Адольф Иванович Трофимов (р. 1937) обосновал *технологическую ренту*, побуждающую к развитию техники и технологии в интересах общества. Рентные отношения продолжают активно исследовать современные экономисты, в числе которых российские и белорусские ученые (Н. А. Александрова, А. В. Безгодков, В. Р. Боев, С. Г. Вегера, С. А. Дятлов, С. Ю. Глазьев, Г. С. Гуревич, И. П. Деревяго, Р. П. Кудряшова, Д. Д. Лукманов, Д. С. Львов, Е. А. Макаревич, Б. С. Малышев, В. А. Мещеров, А. В. Неверов, Е. Э. Смолина, Ю. В. Яковец и др.).

Подытоживая обзор, стоит отметить немалый исторический путь, пройденный рентой как экономической категорией. В работах представителей классической школы политэкономии рента в основном рассматривалась как специфический вид дохода от земли как фактора производства, образование которого связывалось с ограниченностью земельных участков. Возникновение дополнительного дохода объяснялось вовлечением в хозяйственный оборот разнокачественных земельных ресурсов. Маржиналистами понятие ренты было распространено на все другие факторы производства. Такой подход характерен и для современной неоклассической экономической теории, предполагающей исследование рентных доходов от различных факторов производства, что позволяет рассматривать рынки различных ресурсов сквозь призму соотношения

спроса и предложения. Институционалисты еще более расширили понятие ренты, выделив не только те рентные доходы, образование и присвоение которых происходит в результате действия естественных факторов, но и различные виды ренты, создаваемые искусственно, в том числе вследствие оппортунистического поведения экономических агентов.

Несмотря на немалый исторический путь, рента до сих пор остается одной из наиболее дискуссионных категорий экономической науки. Между тем сегодня ни у кого нет сомнения в том, что процесс образования ренты неосуществим без наличия *рентообразующего ресурса*, наделенного свойством *ограниченности* или *исключительности* и дающего его обладателю возможность *монопольного распоряжения* на условиях как собственности, так и ведения хозяйства с его использованием. При этом рента проявляет себя как доход только от обладания тем ресурсом, который востребован в системе общественного воспроизводства. Ее размер зависит от наличия особых преимуществ у этого ресурса и благоприятности условий его применения. Отсюда просматриваются возможные источники, с которыми исследователи связывают формирование рентных доходов. С одной стороны, рента, изначально понимаемая как чистый продукт фактора производства «земля», со временем стала интерпретироваться как доход любого фактора производства (рента талантов, рента машин, технологическая рента, рента инноваций и др.). С другой стороны, всякий доход (процент на капитал, прибыль, заработная плата) многими современными учеными трактуется как рента и зачастую имеется ввиду, что он значительно превышает текущую норму процента, нормальную прибыль или среднюю заработную плату. Масштабное использование расширительной трактовки ренты в значительной мере связано с потребностью объяснения природы избыточной прибыли в разных секторах экономики в условиях ускорения научно-технического прогресса и углубления глобализации.

В свете отмеченного представления о заработной плате наемных работников как о ренте, приносимой человеческим капиталом как фактором производства, вполне согласуются с современными взглядами на рентную проблематику. Представители классической политэкономии И. Г. Буш и Ф. фон Шторх, а затем А. Маршалл и Дж. Б. Кларк в известной степени предвосхитили эту идею. Уже на рубеже XVIII–XIX вв. в экономической теории упоминалась рента таланта. Работник, наделенный способностями, позволяющими

ему трудиться более результативно, всегда ценился выше, нежели обычный, менее одаренный от природы. Исторически процесс разделения труда, приведший к его специализации, способствовал дифференциации условий его оценки и компенсации. Труд более квалифицированный либо редкий в плане умений, требующих особых умственных или психических затрат, создающий редкие блага, предполагает более высокое вознаграждение, поскольку представляет собой ограниченный ресурс.

В современной западной экономической теории доминирует понятие экономической ренты как выплаты фактору производства, превышающей ту сумму, которая необходима для удержания его в данной комбинации факторов производства¹⁵⁰. Соответственно в оплате труда экономическая рента рассматривается как сумма, превышающая доход, удерживающий работника на определенном рабочем месте. Зачастую в контексте теории человеческого капитала рента в сфере наемного труда рассматривается как избыточный доход более квалифицированных и талантливых работников по аналогии с земельной рентой, определяемой плодородностью земли. Шире мыслит автор популярного учебника Н. Г. Мэнкью: «Заработная плата – цена ренты труда»¹⁵¹, а У. Дж. Бомол и А. С. Блайндер, опираясь на концепцию экономической ренты, выделяют в составе заработной платы две составляющие. Первая – минимальная плата, необходимая для того, чтобы владелец ресурса труда предложил его нанимателю. Она определяет, будет работник работать или нет. Вторая составляющая – бонус или экономическая рента, сопровождающая трудовые ресурсы более высокого качества¹⁵².

Рентный подход к пониманию сущности заработной платы присутствует в трудах современных российских ученых Б. М. Генкина, М. Н. Рудакова, А. С. Безгодова. *Генкин Б. М.* считает, что заработная плата выступает в качестве процента на человеческий капитал или платы за аренду трудового потенциала¹⁵³. *Рудаков М. Н.* рассматривает

¹⁵⁰ Словарь современной экономической теории Макмиллана / под общ. ред. Д. У. Пирса. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 164.

¹⁵¹ Мэнкью, Н. Г. Принципы макроэкономики / Н. Г. Мэнкью; пер. с англ. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – С. 454.

¹⁵² Бомол, У. Дж. Экономикс. Принципы и политика: учебник / У. Дж. Бомол, А. С. Блайндер; пер. с англ. В. Н. Егорова; под ред. А. Г. Грязновой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – С. 351–355.

¹⁵³ Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2008. – С. 263.

ренту более узко – лишь как составляющую заработной платы работников творческого труда¹⁵⁴. По мнению А. С. Безгодова, квалификация работника при достаточно высоком ее уровне и уникальности служит основанием для возникновения *трудоуовой ренты*, а уровень организации и кооперации труда, которые показательны с точки зрения развития производительных сил, входят в число причин появления *социальной ренты*¹⁵⁵. Отсюда следует, что размер заработной платы наемных работников интегрирует влияние двух групп факторов ее дифференциации – эндогенного и экзогенного характера.

В этом контексте интерес представляют взгляды Д. А. Давыдова, который считает, что «в качестве источника ренты можно также представить саму социальную структуру. Д. Рикардо связывал источники ренты с плодородием почвы. Два землевладельца могут получать разный урожай, прикладывая равные трудовые усилия и располагая равным капиталом (разница и является рентой). Подобным образом социальная структура может являться чем-то вроде “социальной почвы”... В таком случае социальная рента извлекается ввиду преимуществ, даваемых положением (позицией) в социальной структуре (структуре отношений между индивидами и группами)»¹⁵⁶. По мнению Д. А. Давыдова, социальная рента обусловлена преимуществами социального окружения независимо от труда и инвестиций отдельных индивидов: «социальная рента – это выгоды, извлекаемые индивидами благодаря положению в той или иной среде независимо от их труда и капитала»¹⁵⁷.

Итак, в экономической науке встречаются многочисленные указания на заработную плату как вид рентного дохода, но отсутствуют системные теоретические построения по этому вопросу. Автор попытался восполнить этот пробел и, развивая идеи трудовой и социальной ренты, сформулировать концепцию заработной платы как социально-трудоуовой ренты, возникающей в экономической системе.

¹⁵⁴ Рудаков, М. Н. Рента в оплате труда [Электронный ресурс] / М. Н. Рудаков // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России: сайт. – Режим доступа: labourmarket.ru/conf2/reports/rudakov.doc. – Дата доступа: 20.02.2013.

¹⁵⁵ Безгодов, А. Планетарная рента как инструмент решения глобальных проблем / А. Безгодов. – СПб.: Питер, 2017. – С. 279.

¹⁵⁶ Давыдов, Д. А. Социальный капитал как общественное благо: проблема концептуализации / Д. А. Давыдов // Вестник СПбГУ. Сер. 12. Социология. – 2016. – Вып. 3. – С. 29.

¹⁵⁷ Там же. С. 31.

3.2. Концепция заработной платы как социально-трудовой ренты

В любой отрасли научного знания единство в понимании природы и сущности явления имеет исключительное значение, поскольку позволяет оптимизировать использование научных ресурсов и повысить эффект от их применения. Это не означает единомыслия среди исследователей, но предполагает методологическую общность подходов к анализу явления. В этой связи постановка вопроса о разработке обобщающей теории заработной платы применительно к условиям современной рентной экономики представляется правомерной.

Значимость этой задачи становится понятной, если учесть многообразие трактовок заработной платы в экономической литературе. Среди существующих дефиниций трудно найти ту, которая не несла бы в себе определенный смысл, каждая из них отражает некий срез этого многогранного явления, что обуславливает желание сохранить присущее заработной плате многообразие форм проявления и признаков в единой теоретической концепции. В этой связи перед автором стояла задача на основе синтеза различных научных подходов и результатов многолетнего анализа статистических данных создать теоретически непротиворечивую и эмпирически подтверждаемую концепцию заработной платы как социально-трудовой ренты, которая стала бы «кирпичиком» обобщающей теории заработной платы.

Требование научной строгости обязывает начинать разработку концепции с решения вопроса о правомерности введения в тезаурус экономического языка самого понятия социально-трудовой ренты.

Концепция заработной платы как социально-трудовой ренты вытекает из обобщения представленных в предыдущем параграфе взглядов на рентные доходы И. Г. Буша, Ф. фон Шторха, А. Маршалла, Дж. Б. Кларка, Н. Г. Мэнкью, Б. М. Генкина, М. Н. Рудакова, А. С. Безгодова, Д. А. Давыдова. Ее обоснование требует расширения понимания факторной базы и уточнения источника рентных доходов, рентообразующего ресурса и рентополучателя.

Рента как воспроизводственная категория проявляет себя на всех стадиях хозяйственной деятельности и на всех уровнях экономической реальности. В широком смысле этого слова рента – это доход, присваиваемый собственниками факторов производства.

Институт ренты базируется на исходном неравенстве условий и возможностей, поэтому в теории ренты присутствует критически важное положение: необходимым условием извлечения ренты из передачи в эксплуатацию фактора производства является ограниченность его предложения. Поэтому для понимания источников и механизмов образования ренты целесообразен факторный подход – рентные отношения логично перенести на ресурсно-факторную базу, ограниченность которой вплоть до снижения качества человеческих ресурсов многократно доказана.

КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

«Говоря о снижении качества человеческих ресурсов, подразумевают прежде всего общее снижение интеллектуального уровня наших современников, которое продолжает прогрессировать. Причинами этой тенденции видят как ухудшение экологических условий, условий воспроизводства человеческой популяции, так и ряд культурно-исторических факторов, определивших перемены в образе жизни людей, их образовании, социализации, занятости. Согласно исследованиям европейских ученых, наблюдаемое снижение реакции и замедление рефлексов у людей конца XX века – начала XXI века по сравнению с жившими веком раньше говорит об общем снижении IQ, сообразительности и креативности. В том числе объясняется это и тем, что «сейчас у умных рождается гораздо меньше детей, чем у людей с низким уровнем интеллекта. Интеллектуалы вносят меньший вклад в каждое следующее поколение, чем остальные члены сообщества, поскольку они меньше других склонны к продолжению рода». По крайней мере таково мнение группы британских исследователей во главе с Майклом Вудли и Риганом Мерфи. Не менее оригинально и суждение американского генетика Джеральда Крэбтри о том, что роль умственных способностей в мире высоких технологий снизилась на фоне отсутствия стимула к развитию».

Источник: Безгодов, А. Планетарная рента как инструмент решения планетарных проблем / А. Безгодов. – СПб.: Питер, 2017. – С. 354.

Реализовать факторный подход возможно на основе концепции национального богатства, разработанной специалистами Всемирного банка, выделяющими четыре агрегированных фактора производства: природный капитал, физический (произведенный) капитал, институциональный капитал и человеческий капитал. Природный капитал, который в экономической теории зачастую определяют термином «земля», представляет собой совокупность

эксплуатируемых природных ресурсов и природных условий. Физический капитал – это искусственно созданные средства производства и иные материальные активы (здания, сооружения, машины, оборудование, материальные запасы и т. д.), т. е. материализованная часть традиционно выделяемого в экономической теории фактора производства «капитал». Институциональный капитал – совокупность нематериальных активов хозяйственной системы (технологии производства, системы управления, финансовые инструменты, корпоративная культура и др.). Человеческий капитал – ключевой фактор производства, обозначаемый в экономической теории термином «труд». Под человеческим капиталом автор понимает стоимостное выражение функциональной значимости способностей работника для конкретной хозяйственной системы, исходя из объема генерируемой ею ренты (добавленной стоимости). Если быть точнее, то человеческий капитал выступает капитализированной стоимостью способностей занятых в хозяйственной системе работников, определяемой условиями их реализации. Рента, генерируемая хозяйственной системой в виде производства добавленной стоимости, – результат совместного функционирования человеческого, физического, природного и институционального капиталов.

Важно отметить, что человеческий капитал как реализованный человеческий потенциал напрямую не оценивается, непосредственно наблюдаемыми являются лишь платежи за его использование, т. е. заработная плата, получаемая работниками за выполнение трудовых функций. Обеспечивая поддержание функциональных способностей работников, заработная плата является не прямой компенсацией вложения труда работника в производство товаров и услуг, а денежным выражением его функциональной значимости для конкретной хозяйственной системы.

Предлагаемая автором концепция заработной платы как социально-трудовой ренты базируется на синтезе марксистского, неоклассического и институционального подходов. В частности, автор опирается на неоклассическую расширительную трактовку категории «рента»: рента – доход любого фактора производства, который возникает вследствие монополии владения ресурсом и ограниченности его предложения. При этом автор придерживается марксистской позиции в отношении структуры рентного дохода, составляющими которого являются абсолютная, дифференциальная и монопольная ренты, и считает, что заработная плата относится к числу наиболее

значимых экономических институтов, поддерживающих жизнедеятельность общества.

Размер заработной платы определяет *соотношение спроса и предложения на рынке труда*, являющееся производным от спроса на производимую продукцию. Различные комбинации факторов производства на национальном, региональном, корпоративном уровнях определяют соотношение спроса и предложения труда, а соответственно, и заработную плату (рис. 3.1).

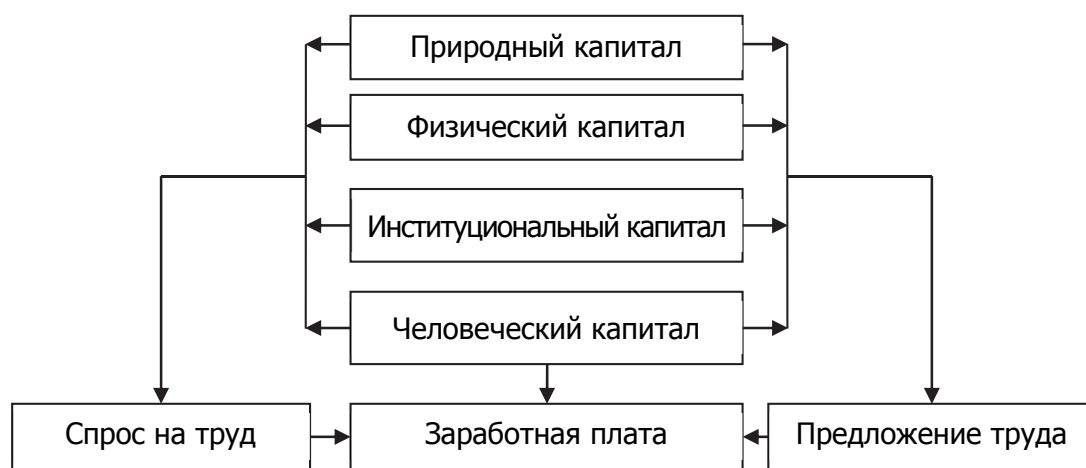


Рис. 3.1. Формирование заработной платы в национальной экономике

Зарплата, чувствительная к состоянию рынка товаров и услуг, к ситуации в национальном и мировом хозяйстве, выступает своеобразным индикатором конкурентоспособности субъектов хозяйствования и национальной экономики в целом. В конечном итоге уровень заработной платы у работников тех видов экономической деятельности и организаций, которые генерируют высокую добавленную стоимость, как правило, выше, чем у работников с таким же потенциалом, но занятых в менее успешных компаниях и отраслях. Источником большей заработной платы выступает повышенный доход, обусловленный более высоким уровнем производительности труда (как результата применения эффективной комбинации факторов производства), обеспечивающим конкурентоспособность субъекта хозяйствования.

Немаловажно взглянуть на производительность труда как параметр эффективности хозяйственной системы, не только отталкиваясь от системы факторов производства, но и с другой стороны – сквозь призму основных содержательно-временных характеристик

процесса труда (рис. 3.2), к которым относятся содержание, продолжительность, интенсивность и условия труда.

Содержание труда характеризуется функциями, выполняемыми работником в процессе труда и обусловленными его ролью в хозяйственной системе. Осуществление трудового процесса предполагает выполнение работником функций разного рода, условно относящихся к *энергетическим* (работник – источник физической и умственной энергии); *предметно-технологическим* (работник обеспечивает взаимодействие предметов труда и средств труда); *контрольно-регулирующим* (наблюдение за ходом производственного процесса, его регулирование); *целенаправляющим* (координации всех действий в направлении к цели или заданному результату).

Все виды функции так или иначе присутствуют в любом трудовом процессе, однако затраты времени и энергии на каждую из них могут быть различны. В зависимости от места работника в производственной системе отдельные трудовые функции доминируют над остальными, что и лежит в основе разделения труда. К примеру, преобладание энергетической функции в ее физическом проявлении характерно для грузчика, в умственном – для ученого, изобретателя. Доминирование целенаправляющей функции в сочетании с контрольно-регулирующей свойственно для руководителей. Изменение пропорций в составе функций и затрат времени на их выполнение означает изменение содержания труда.

Основными компонентами, определяющими содержание труда, являются: сложность труда; усилия, которые приходится прилагать работнику; ответственность, возлагаемая на работника; психофизиологические особенности труда.

Выполнение работ определенной сложности требует привлечения работников, имеющих необходимый уровень профессиональной подготовки. *Сложность труда* диктует требования к профессиональным качествам работника, обязательным для выполнения трудовых функций (психофизиологическим данным, уровню образования, опыту работы, навыкам, умениям и др.). В этой связи принято различать труд простой и сложный. *Простой труд* – это труд неквалифицированных работников, которые предварительно не проходят специальной подготовки, а обучаются выполнению своих обязанностей непосредственно на рабочем месте. Более сложные трудовые функции выполняют квалифицированные и высококвалифицированные работники со специальной, более длительной и дорогостоящей подготовкой.

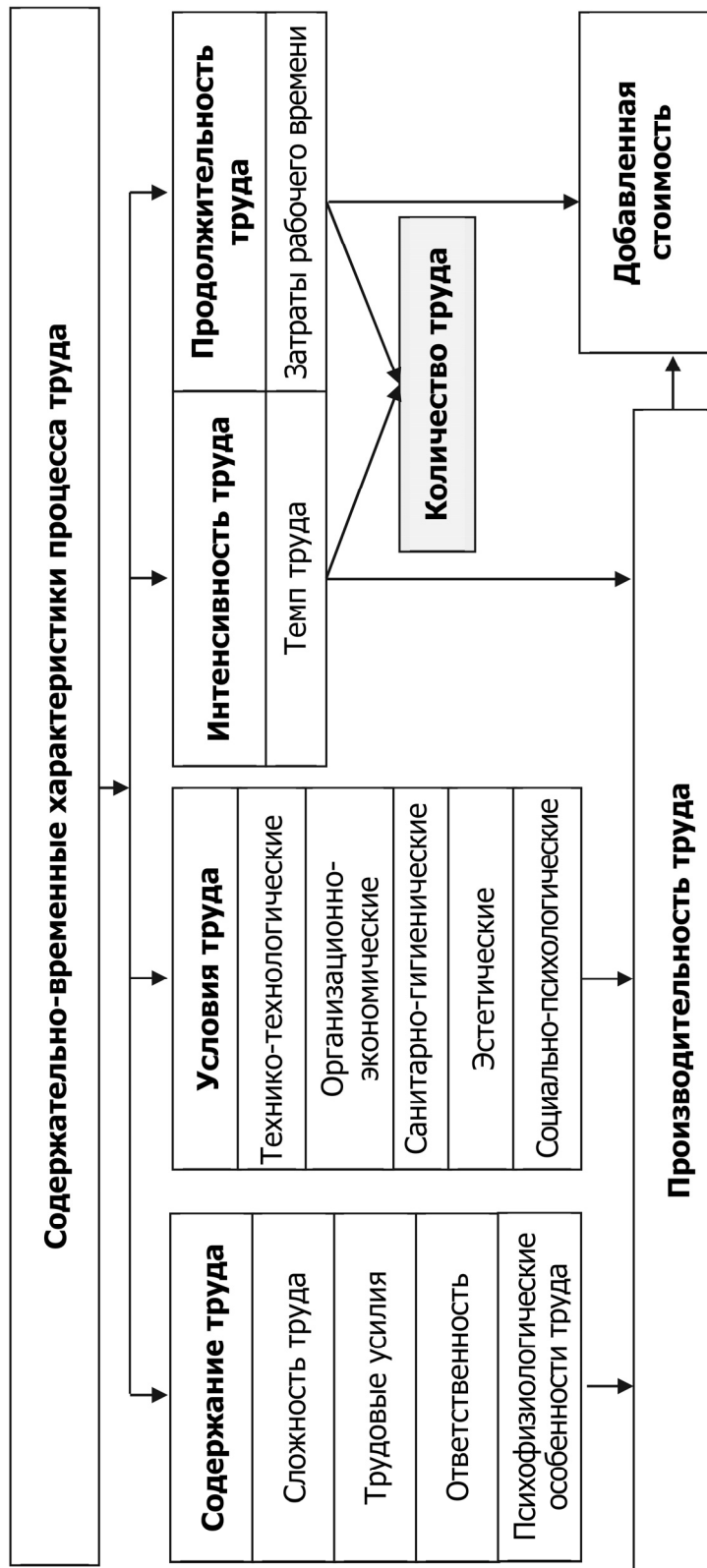


Рис. 3.2. Основные характеристик процесса труда и их взаимосвязь

Сложный труд может быть воспроизводимым, результат которого при прочих равных условиях может быть повторен другим работником, и уникальным (невоспроизводимым), связанным с исключительными способностями работника выполнять определенные функции (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Матрица сложности труда

| Сложность труда | Степени сложности труда | |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|
| | Воспроизводимый | Уникальный |
| Неквалифицированный | Дворник, гардеробщик | – |
| Квалифицированный | Рабочий, менеджер, артист | |
| Высококвалифицированный | – | Топ-менеджер, солист оперы |

Усилия, которые приходится прилагать работнику в процессе труда (физические и умственные), и *ответственность, возлагаемая на работника* (за материальные ценности, использование финансовых средств, результаты труда, здоровье и жизнь людей), в совокупности определяют тяжесть и напряженность труда.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма, обеспечивающие его деятельность. Она определяется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, перемещениями в пространстве, рабочей позой. Тяжелым традиционно считается труд шахтеров, грузчиков, представителей многих строительных профессий.

Напряженность труда является характеристикой трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, формирующую нервное напряжение, под которым понимается умственное напряжение и напряжение органов чувств, вызываемые сложностью или опасностью выполняемых работ. Высокая напряженность труда свойственна для руководителей, авиадиспетчеров, актеров и др.

Психофизиологические особенности труда характеризуются совокупностью факторов трудового процесса, обеспечивающих ощущения комфорта у работника либо, наоборот, вызывающих дискомфорт *психологический* (предопределенность действий, работа с принудительным ритмом, монотонность труда), *эстетический* (уборка туалетов, работа с экскрементами, трупами и др.), *физический*

(работа с применением индивидуальных средств защиты и др.) или иной. Именно с психофизиологическими особенностями труда связана привлекательность (непривлекательность) рабочих мест.

Продолжительность труда характеризуется затратами рабочего времени на выполнение трудовых функций, а *интенсивность труда* – темпом работы (количество движений рук, ног, туловища, число одновременно решаемых задач и др.), определяющим общие затраты физической, умственной и нервной энергии работника в единицу рабочего времени. Рациональная организация труда предполагает проектирование трудовых процессов с нормальной интенсивностью, предусматривающей такой расход жизненной энергии на протяжении рабочего дня, который позволяет обеспечить полное восстановление работоспособности человека к началу нового трудового дня при существующей системе здравоохранения, фактическом качестве питания, рациональном использовании рабочего времени и тем самым предупредить развитие неблагоприятных физиологических процессов (переутомление, заболеваемость и др.). Отсюда следует, что *количество труда* определяется его продолжительностью при условии поддержания нормальной интенсивности труда. В случае более высокой интенсивности труда количество труда будет бóльшим. Соответственно, в единице рабочего времени может быть заключено разное количество труда, пропорциональное степени его интенсивности.

Содержание труда, его интенсивность и продолжительность зависят от потенциала работника, т. е. от его общих и специальных способностей к выполнению трудовых функций, определяемых психофизиологическим состоянием, системой индивидуальных ценностей, образовательно-квалификационным уровнем. Соответственно на уровень *производительности труда* (добавленной стоимости, создаваемой работником в конкретной хозяйственной системе) влияет ряд внутренних (эндогенных) факторов, связанных с личностью работника. В этом контексте важны пол, возраст, уровень образования, опыт работника, его мобильность, мотивация к труду.

Согласно популярной теории мотивации Фредерика Герцберга (1923–2000), в основе высокой производительности труда лежат две группы факторов: мотивирующие и гигиенические. Мотивирующие факторы связаны с содержанием труда, а гигиенические – с условиями, в которых работник выполняет определенные ему трудовые функции.

Условия труда – совокупность факторов внешней среды, влияющих на функциональное состояние организма человека в процессе труда (здоровье, трудоспособность, мотивацию к труду). Выделяют технико-технологические, организационно-экономические, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические условия труда. *Технико-технологические условия труда* обуславливают применяемые средства, предметы и продукты труда, технологию выполнения работ, степень их механизации и автоматизации и т. п. *Организационно-экономические условия труда* зависят от организации производства, труда и управления предприятием (структура производства, организация рабочих мест, их оснащение и обслуживание, режим труда и отдыха, система менеджмента, модель оплаты труда и др.). *Санитарно-гигиенические условия труда* в основном характеризуются микроклиматом на рабочих местах (температурный режим, освещенность, уровень шума и вибрации, запыленность и загазованность воздуха, опасные факторы и др.). *Эстетические условия труда* связаны с художественным восприятием работниками окружающей среды (производственный интерьер, цветовое оформление оборудования, рабочая одежда, функциональная музыка, озеленение помещений и территорий и др.). *Социально-психологические условия* представляют собой совокупность профессионально-деловых и морально-этических отношений, складывающихся между членами трудового коллектива.

Условия труда формируются всей системой факторов производства. Технико-технологические условия труда в большей мере определяются физическим капиталом, санитарно-гигиенические условия труда – природным капиталом и физическим капиталом, оказывающим воздействие на окружающую среду и человека. С институциональным капиталом связаны организационно-экономические условия труда, а с институциональным и человеческим – социально-психологические. Эстетические условия труда определяют природный, физический и институциональный капитал в совокупности.

Таким образом, на уровень производительности труда работника оказывают влияние как эндогенные факторы, связанные с его человеческим потенциалом и формирующие его конкурентоспособность на рынке труда, так и экзогенные факторы (условия труда), восходящие к факторам производства, обуславливающим конкурентоспособность хозяйственной системы в целом.

Отсюда, переходя собственно к концепции заработной платы как социально-трудовой ренты, оттолкнемся от представлений о ней как о доходе, получаемом не только от вложения труда в производство продукции, но и от эффективности хозяйственной системы в целом. Заработная плата как рентный доход наемного работника образуется по результатам процесса труда, осуществляемого в системе факторов производства. Усматривая общий источник получения ренты в эффективности применяемой комбинации факторов производства, отметим, что хозяйственная система определяет условия эксплуатации каждого из них, влияя тем самым на величину дохода от реализации своих конкурентных преимуществ.

Все факторы производства, предложение которых на рынке в долгосрочном периоде не является абсолютно эластичным, формируют абсолютную, дифференциальную и монопольную ренту. Абсолютная рента – минимальный доход фактора производства, возникающий вследствие невозможности мгновенного увеличения предложения фактора и его продукта в ответ на рост спроса. Дифференциальная рента образуется в силу каких-либо преимуществ используемого ресурса (фактора производства) или благоприятных условий его применения, определяемых функционированием эффективной комбинации факторов производства, что благоприятно сказывается на издержках производства. Монопольная рента появляется в случае применения уникальных факторов производства и (или) наличии уникальной производственной системы, обеспечивающих монопольную цену продукции и высокую добавленную стоимость хозяйственной системе.

К феномену заработной платы также применимы понятия абсолютной, дифференциальной и монопольной ренты, связанные с реализацией работником монопольного права распоряжаться применением своих способностей к труду, представляющих собой ограниченный ресурс, вовлекаемый в производство. Вследствие наличия в структуре заработной платы различных рентных составляющих ее размер может изменяться в широком диапазоне (рис. 3.3).

Спрос на наемный труд и монополия наемного работника на принадлежащий ему человеческий потенциал порождает абсолютную социально-трудовую ренту. Ее получает всякий наемный работник, нанятый работодателем для выполнения определенных трудовых функций.

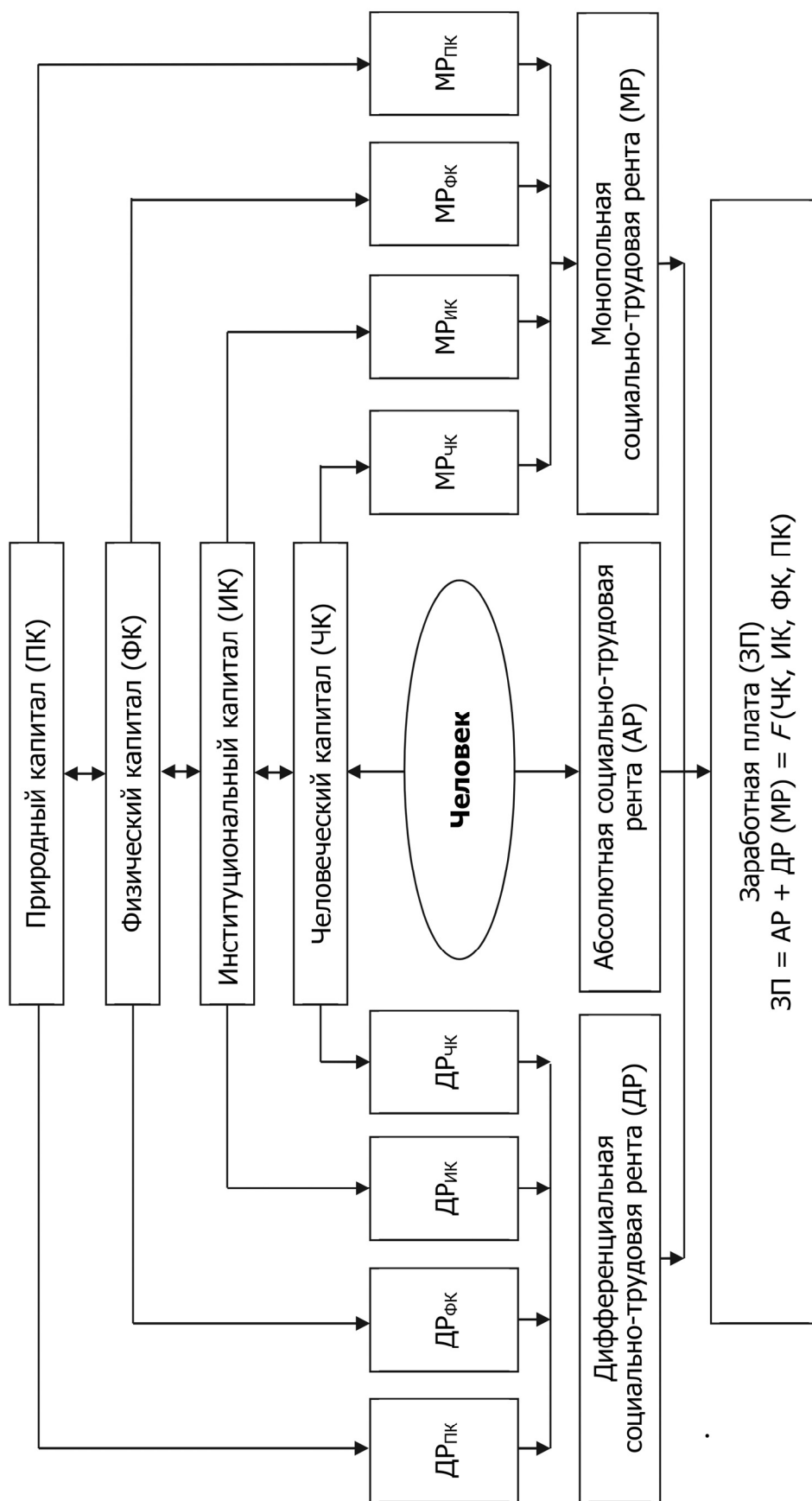


Рис. 3.3. Модель формирования заработной платы как социально-трудовой ренты

Она является первоосновой заработной платы и представляет собой стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на минимальном для обеспечения его жизнедеятельности уровне. Это минимальная плата, которая позволяет работодателю привлечь к участию в производстве наемного работника при условии отсутствия у него других средств к существованию¹⁵⁸. Поэтому заработная плата неквалифицированного работника (характеризующего худшие по качеству человеческие ресурсы) стремится к некому объективному минимуму, а именно к минимуму средств существования человека в определенном обществе, ниже которого предложение услуг труда иссякнет. Соответственно, абсолютная социально-трудовая рента равна характерному для этого общества минимуму средств существования.

ДОХОДЫ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОТНИКА (Древний Рим, 301 год н. э.)

«Что касается доходов, то мы можем судить о них по Эдикту о максимуме цен, изданному императором Диоклетианом в 301 году н. э. Эдикт устанавливал расценки на труд определенных рабочих специальностей. ...Когда специалист по истории экономики Роберт Аллен использовал его эдикт для реконструкции уровня жизни типичного неквалифицированного работника той эпохи, он обнаружил, что этот уровень почти полностью совпадает с уровнем жизни неквалифицированного работника в Италии XVII века. В Англии же заработная плата была выше и постоянно росла...» [1, с. 252]. «В Южной Англии заработная плата позволяла рабочим покупать книги, зеркала, сахар и чай, считавшиеся в XVIII веке предметами роскоши... Если в 1820 г. лондонская реальная заработная плата уже в четыре раза превосходила абсолютный минимум товаров, необходимых для существования, то после 1870 г. соответствующий показатель возрос почти в 50 раз. В то же время в беднейших странах мира и в наши дни реальная заработная плата находится на уровне абсолютного минимума товаров, необходимых для существования человека» [2].

1. Аджемоглу, Д. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты / Д. Аджемоглу, Дж. А. Робинсон; пер. с англ. – М.: АСТ, 2016. – С. 252; 2. Чикалова, И. Р. Великобритания: осмысление исторического опыта в Российской империи (XIX – начало XX в.) / И. Р. Чикалова. – Минск: Беларуская навука, 2018. – 414 с.

¹⁵⁸ В современной литературе встречается термин «**наемное рабство**» или «**зарплатное рабство**», под которым понимают ситуацию, когда работник теоретически работает по собственной воле, а на практике вынужден идти в наем, подчиняя себя диктату работодателя с тем, чтобы выжить, поскольку все его *средства к существованию* определяются только *заработной платой*.

Дифференциация заработной платы – явление объективное. Она обусловлена наличием в структуре заработной платы дифференциальной социально-трудовой ренты – дополнительного дохода сверх абсолютной социально-трудовой ренты, возникающего вследствие различий в способностях работников к конкретному труду и (или) условиях труда. Возникает дифференциальная рента в случае, когда имеет место расширенное воспроизводство, и является она нелинейной суммой дифференциальных рент, связанных с применяемыми факторами производства, обеспечивающими более высокий, чем необходимо для простого воспроизводства, уровень производительности труда. Теоретически дифференциальная социально-трудовая рента отсутствует, если предложение труда на рынке абсолютно эластично. Это ситуация абсолютно мобильного рынка труда, представленного низкоквалифицированными работниками, способными работать везде.

Дифференциацию заработной платы в первую очередь принято связывать с различиями в человеческом потенциале наемных работников. Заработная плата работника с большим человеческим потенциалом при прочих равных условиях выше, чем у работника с меньшим его запасом, на величину дифференциальной социально-трудовой ренты. Источником этой ренты является увеличенный доход работодателя, обусловленный более высоким уровнем производительности труда первого работника, что позволяет нанимателю выплачивать ему заработную плату в большем размере.

Более здоровый и мотивированный работник в состоянии работать с большей интенсивностью, а значит, и более продуктивно. Образованный и квалифицированный работник зарабатывают больше необразованного и неквалифицированного. Разница в оплате их труда – дифференциальная социально-трудовая рента, обусловленная наличием у работника образования или профессиональной подготовки, позволяющих ему выполнять более сложные и дорогостоящие работы, обеспечивающие повышенный уровень доходов при том, что предложение квалифицированного труда по сравнению с неквалифицированным более ограничено. Необходимость же и возможность получения образования определяется не только способностями человека к получению образования, но также индивидуальной системой ценностей, сформированной в процессе воспитания, и материальными ресурсами в виде инвестиций в его образование со стороны государства, работодателей и домашних хозяйств.

Здесь крайне важно подчеркнуть, что человеческий потенциал как совокупность психофизиологического компонента, индивидуальной системы ценностей и образовательно-квалификационного уровня наемных работников формируется в процессе воспитания и обучения при участии общества, обеспечивающего функционирование социальной сферы и стартовые возможности развития своих граждан (равные или неравные).

Работники с равным человеческим потенциалом могут получать неодинаковую заработную плату в случаях, если они будут работать с разным *физическим капиталом* (орудия труда разной производительности, предметы труда разной стоимости). В капиталоемких видах деятельности (например, химической и нефтехимической промышленности) заработная плата работников, как правило, выше, чем в трудоемких (легкая промышленность). Различия в заработной плате являются дифференциальной социально-трудовой рентой, обусловленной большей добавленной стоимостью, создаваемой в расчете на единицу труда в результате более высокой технической оснащенности труда, а также в связи с большей ответственностью при выполнении трудовых функций, обусловленной потенциальным риском значительного материального ущерба в капиталоемких видах деятельности. Указанные обстоятельства могут обуславливать более жесткие требования работодателя к наемным работникам, что сопровождается сокращением предложения труда и повышением уровня его оплаты. Таким образом, наемный работник, ограниченный алмазы на самом современном оборудовании, потенциально заработает больше коллеги, работающего с фианитами на морально устаревшем станке не только вследствие более высокой производительности его орудий труда, но и вследствие большего уровня возлагаемой на него ответственности за обрабатываемые материалы и используемое оборудование.

Сопоставимые по человеческому потенциалу работники могут иметь неравную заработную плату в организациях, дислоцированных по-разному, т. е. располагающих разным *природным капиталом*. Нет необходимости доказывать, что средняя заработная плата официанта столичного ресторана значительно выше, чем у его коллеги в провинциальном городе, за счет более высоких доходов, обеспечиваемых его местоположением.

Необходимо упомянуть и роль *институционального капитала* в формировании дифференциальной социально-трудовой ренты

в структуре заработной платы, возникновение которой может быть обусловлено применением прогрессивных технологий производства и управления, современных методов организации труда и его оплаты, стандартов корпоративной культуры в отношении гражданства, вероисповедания, членства в профсоюзах и т. п. Из мировой практики известно множество фактов дискриминации работников по национальности, языку, полу, возрасту, социальному происхождению, религиозным убеждениям, брачному статусу, политической принадлежности, сексуальной ориентации и другим признакам посредством занижения их уровня заработной платы. К примеру, в компаниях Западной Европы заработная плата местных жителей в среднем на 15–20% превышает заработную плату мигрантов.

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА РЕПАТРИАНТОВ (Израиль, XX в.)

Основной причиной различий в материальном положении репатриантов и остальной части еврейского населения является неравенство в оплате труда. Дифференциация в уровне их заработков возникает на базисном уровне часовой оплаты труда и сохраняется на всех последующих уровнях. О масштабах дифференциации можно составить представление, сравнив часовой заработок репатрианта с оплатой труда наемных работников различных профессиональных групп. В 1999 г. средний часовой заработок менеджеров составлял 69 шекелей, специалистов с высшим образованием – инженеров, врачей и т. д. – 57,5, конторских служащих – 34, квалифицированных рабочих – 24,8, неквалифицированных рабочих – 21 шекель. Средний часовой заработок, рассчитанный для всех наемных работников-евреев, составлял 39 шекелей. На этом общем фоне заработки репатриантов, приехавших в Израиль в 1990-е гг., выглядели более чем скромно: их средний часовой заработок составлял всего 25,4 шекеля, т. е. он превышал лишь часовую оплату труда неквалифицированных рабочих и составлял две трети от средней оплаты труда всех наемных работников-евреев.

Репатрианты 1990-х гг., приехавшие из европейских стран, зарабатывают в среднем меньше, чем представители всех других этнических групп населения, за исключением эфиопов и арабов, и намного меньше старожилов, приехавших из тех же стран в 1961–1989 гг. Лишь частично этот разрыв в часовых заработках может быть объяснен различиями в профессиональной структуре занятости репатриантов, с одной стороны, и остальных групп еврейского населения – с другой. Важнее влияние различий в оплате труда репатриантов и старожилов

в рамках одной и той же профессиональной группы... Представление о размерах дифференциации оплаты труда в зависимости от происхождения и продолжительности жизни в Израиле дают расчеты, представленные в таблице. Как видно из таблицы, при условии оплаты репатриантского труда по средним для каждой из профессиональных категорий ставкам их средний часовой заработок был бы на 6 шекелей больше, а средние заработки всех других групп населения были бы меньше на 2–5,5 шекелей в час.

**Фактические и расчетные средние часовые заработки
наемных работников в Израиле в 1999 г., в шекелях**

| Показатель | Все еврейское население | Уроженцы Израиля | Выходцы из стран | | |
|---------------------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------|------------------|
| | | | Европы и Америки, приехавшие | | Азии и Африки |
| | | | 1961– 1989 гг. | 1990– 1999 гг. | |
| Фактический средний часовой заработок | 38,8 | 40,4 | 46,8 | 25,4 | 37,3 |
| Расчетный средний часовой заработок | 37,4 | 38,5 | 41,3 | 31,3 | 33,7 |

Источник: Богатство и бедность в Израиле: израильское общество в XXI веке. – М., 2013. – С. 338–340.

Немаловажным аспектом дифференциации заработной платы является наличие рабочих мест с экстремальными, неблагоприятными или непривлекательными условиями труда и режимом работы, обусловленных *специфическими отраслевыми комбинациями факторов производства* (например, в добывающей промышленности, строительстве, металлургическом производстве и др.), что отражается на предложении труда и способствует выплате более высокой заработной платы персоналу, занимающему такие рабочие места.

УСЛОВИЯ ТРУДА РУДОКОПОВ

(Западная Европа, конец XVIII – начало XIX в.)

«Труд горнорабочих является одним из самых тяжелых. В каменноугольных копях обычно стоят облака пыли, больше всего там, где рабочий в виду незначительной высоты штрека должен стоять на коленях или даже совсем лежать. К этому надо прибавить еще запах масла и бензина, горящего в лампочках. Воздух насыщен углекислым газом. Кроме того, при взрывании пластов угля образуются вредные газы: окислы азота, окись углерода, рудничный газ и т. д. Понятно, что дыхательные органы углекопов подвержены при этом тяжелым заболеваниям. Развивается катар, ведущий к расширению дыхательных органов (одышка) – болезнь

очень тяжелая, изнурительная, кончающаяся часто водянкой. Сами легкие при этом пропитываются мельчайшими частицами угольной пыли. Так называемая "угольная чахотка" является профессиональной болезнью углекопов. Скверный воздух вызывает также малокровие, приобретающее особое значение при наличии так называемой "горной глисты" (анцилостоны).

Этот паразит попадает в кишечник рабочего, поселяется в нем и постепенно поглощает кровь, так что в конце концов получается тяжелое состояние малокровия. Глистная болезнь рудокопов, благодаря постоянной перемене ими места работы, переносится часто из одной местности в другую, и там, где паразит прижился, болезнь в большинстве случаев имеет повальный характер. Если степень малокровия еще не очень значительная, то иногда удается соответствующими медицинскими средствами убить глисту и вылечить малокровного больного.

Таблица показывает, как часто горнорабочие подвержены различным несчастным случаям. В ней отмечаются случаи за один год».

| Внешние причины несчастья | Число несчастных случаев |
|---|--------------------------|
| 1. Взрывы | 169 |
| 2. Раскаленные массы металла, горючие и едкие жидкости, ядовитые газы | 416 |
| 3. Движущиеся части машин, приводные ремни, двигатели | 872 |
| 4. Обвалы, падение камней и пластов угля | 12 173 |
| 5. Падение подъемной бады, лестниц, укреплений в галерее, опускного водоема и т. д. | 2 388 |
| 6. Отправка груза, выгрузка и нагрузка и т. д. | 18 763 |
| Прочие причины (при употреблении ручных орудий) | 7 365 |

Источник: Мужчина и женщина. В 3 т. Том III / Т. Ахелис [и др.]; пер. с нем. под ред. и с доп. – СПб.: Книгоиздательское т-во «Просвещение», 1911. – С. 46–47.

В целом же уровень заработной платы у работников, занятых в высокодоходных организациях, как правило, выше заработной платы работников, обладающих таким же человеческим потенциалом, но занятых в менее успешных организациях, на величину дифференциальной социально-трудовой ренты, источником которой выступает повышенный доход, обусловленный высоким уровнем производительности труда в результате применения более эффективной комбинации факторов производства.

Под *монопольной рентой*, как правило, понимают дополнительный доход работника с *редкими, уникальными и невозпроизводимыми способностями* (выдающимися творческими, предпринимательскими или иными способностями). Артисты, спортсмены, врачи, 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. Величина последней относительно и в значительной мере зависит от качества социально-экономической среды, в которой реализуются выдающиеся способности. Вряд ли таланты одаренной теннисистки Виктории Азаренко или знаменитой оперной певицы Анны Нетребко будут высоко востребованы в Зимбабве или других странах Центральной Африки и позволят им получать высокие доходы в этом слаборазвитом и бедном регионе. Величина доходов определяется спросом на их талант – чем выше уровень и качество жизни в обществе, тем больше спрос на спортивно-оздоровительные и культурно-зрелищные мероприятия. Важно, что развитием своих уникальных способностей выдающиеся люди, как правило, в значительной мере также обязаны обществу, обеспечившему условия для развития природных задатков.

ВОЛШЕБНОЕ СОПРАНО АННЫ НЕТРЕБКО

Анна Нетребко – одна из наиболее известных оперных певиц, входит в ТОП-10 самых популярных российских деятелей искусства, выступает на лучших сценах мира, имеет контракты с ведущими оперными театрами и звукозаписывающими фирмами. В гастрольном графике Анны на 2015 г. значились выступления в Метрополитен-опере (Нью-Йорк, США), Цюрихском оперном театре (Швейцария), Венской государственной опере и Венском концертном зале (Австрия), Театре на Елисейских полях (Париж, Франция), Лондонской королевской опере, Альберт-холле и Ковент-Гардене (Великобритания), Центре культуры и конгрессов в Люцерне (Швейцария), Концертном зале Копенгагена (Дания), Версальском дворце (Франция), Баварской государственной опере и на Королевской площади (Мюнхен, Германия), на Троицком и Зальцбургском фестивале (Австрия), Форуме Гримальди (Монте-Карло, Монако) и т. п.

Согласно рейтингу журнала «Форбс», в 2011 г. Анна Нетребко вошла в десятку самых дорогих российских звезд. Сопрано оперный дивы признано самым дорогим в мире. Доход певицы, по версии журнала, в 2011 г. составил почти 4 млн. долл. США. Стоимость одного ее выступления достигает 50 тыс. долл. США.

Источники: Телеканал Россия. 28.08.2014. 19:07. – Режим доступа: http://tvkultura.ru/article/show/article_id/116924. – Дата доступа: 10.10.2015; Анна Нетребко: сайт. – Режим доступа: <http://www.annanetrebko.com/ru/about/>. – Дата доступа: 10.10.2015.

Уникальность наемного работника может быть различна. По своим человеческим качествам уникален палач (киллер), готовый по заказу убивать людей, или сантехник-ассенизатор, спускающийся в канализационный колодец. Предложение такого труда весьма ограничено, в связи с чем в его оплате присутствует монополярная рента.

ПРОФЕССИЯ – ПАЛАЧ

(Россия, XVII–XIX вв.)

В Средние века в России профессия палача считалась необходимой для общества. По боярскому приговору, который был подписан в 1681 г., в палачи могли быть приняты только те, кто изъявил добровольное желание. Добровольцам, которых принято было называть вольнонаемными палачами, полагалась зарплата, казенная одежда и полное государственное содержание. Однако таких желающих было недостаточно, и в начале XIX в. был принят указ о формировании штата палачей из осужденных. На протяжении всего развития палатничества на Руси наблюдался острый недостаток в этой профессии.

Источник: Палач в России – больше, чем палач... [Электронный ресурс] // Испанская инквизиция: сайт. – Режим доступа: <http://san-inquisition.ru/sistema-inkvizitsii/palach-v-rossii-bolshe-chem-palach>. – Дата доступа: 30.05.2015.

Помимо неординарных способностей наемного работника источником монополярной ренты в структуре его заработной платы может быть монополярное положение, обусловленное личными связями, доступом к источникам информации, местом в иерархии должностей, позволяющем контролировать финансовые потоки, распоряжаться имуществом и т. д. В этой связи экономисты говорят о *монополии рабочего места* как исключительном положении индивида в корпорации, органах государственной власти, позволяющем получать высокие доходы за счет присутствия в них монополярной ренты. Подобную ренту в экономической литературе именуют административной, управленческой или должностной.

ДАЛЕКИ ВЫ, БРАТЦЫ, ОТ НАРОДА

(Российская Федерация, 2013 г.)

«Трудности, с которыми столкнулась российская экономика, отражаются и на кошельках рядовых граждан. Их заработные платы остаются прежними, повышение оплаты труда касается лишь некоторых профессий. К примеру,

заработная плата федеральных чиновников в целом за 2013 г. выросла по данным Росстата сразу на 36,5%. Но большая часть населения остается беззащитной перед серьезными проблемами, а именно перед ослаблением рубля и инфляцией».

Заработные платы российских чиновников обычно в 1,5 раза выше средних по региону, а в отдельных случаях превышают их в 2 и более раза. Высокая заработная плата имеет место не только в районах крайнего севера, центральных городах России, но и в депрессивном Хабаровском крае (89 тыс. руб.) и в Республике Тыва (50 тыс. руб.) – четвертом по бедности регионе России.

Источники: Телегина, Н. Далеки вы, братцы, от народа / Н. Телегина // РБК. – 2013. – № 6 – С. 42–43.

Появление монополярной ренты в составе заработка наемных работников может быть связано не только с их неординарными способностями, особой персонализированной подготовкой или социальным статусом работников, определяющими уникальность их человеческого капитала. Монополярная составляющая может быть обусловлена действием *уникальных факторов корпоративного, регионального или общенационального характера*. К таким факторам относятся доступ к природным ресурсам (нефтедобыча и нефтепереработка), выгодное географическое положение, технические, технологические и организационные инновации, возможность управлять финансовой системой, выступая в качестве эмитента мировой валюты, и др.

При наличии доступа субъекта хозяйствования к природным ресурсам источником монополярной социально-трудовой ренты выступает получаемая организацией *монополярная природная рента* (горная, водная, земельная, нефтегазовая и др.). Следует думать, что заработная плата даже неквалифицированного работника (вахтера, уборщика помещений, гардеробщика) в нефтедобывающей компании выше, чем в государственных учреждениях.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НЕФТЯНИКОВ (XXI в.)

Общество нефтяников (The Society of Petroleum Engineers) ежегодно проводит мониторинг заработной платы в нефтедобывающей отрасли на основе масштабного опроса (10 524 чел.). Исследование 2010 г. выявило, что уровень заработной платы в отрасли остается стабильным. При этом самая высокая заработная плата наблюдается в США, самая низкая – в Европе.

Дифференциация заработной платы нефтяников в мире в 2010 г.

| Страна (регион) | Средняя годовая заработная плата, тыс. долл. США | Страна (регион) | Средняя годовая заработная плата, тыс. долл. США |
|---------------------------|--|--------------------------------------|--|
| США | 199,2 | Северное море, Атлантика | 164,7 |
| Африка | 174,9 | Северная, Центральная Азия | 153,8 |
| Австралия, Новая Зеландия | 187,3 | Южная Америка, Карибы, Мексика | 140,0 |
| Канада | 164,9 | Южная, Центральная, Восточная Европа | 136,7 |
| Ближний Восток | 161,6 | Юго-Восточная Азия | 166,4 |

Заработная плата в нефтяной отрасли, исследование SPE // Все о нефти: сайт. – Режим доступа: <http://vseonefti.ru/career/zarplaty-SPE.html>. – Дата доступа: 21.10.2014.

Появление *монопольной природной ренты* сказывается на заработной плате работников не только соответствующей отрасли (к примеру, нефтегазовой), но и других жителей региона либо страны, перемещаясь по каналам ее перераспределения. В этом контексте показателен опыт стран Северной Европы. Так, значительные доходы от добычи нефти в Норвегии – один из источников высокой средней заработной платы в стране, обеспечивающей достойные уровень и качество жизни ее населения¹⁵⁹. При высоком качестве политических и экономических институтов монопольная природная рента становится достоянием всего общества.

РЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РОССИИ: РЕНТНАЯ ПРИРОДА РОСТА

«Суммарная величина нефтегазовых доходов страны за 2000–2013 гг. составила 2,1 трлн. долл. (в долларах 2013 г.). ...В результате проведенной в 2002 г. реформы налогообложения добычи нефти и газа основная часть природной ренты, возникающей в этом секторе (в среднем 70%), стала изыматься в бюджет. В сочетании с ростом цен на углеводороды это увеличило нефтегазовые доходы страны (понимаемые как изъятие природной ренты с помощью ресурсных платежей и экспортных пошлин) в 40 раз за 2000–2008 гг., или почти в 8 раз в реальном выражении. ...Вслед за доходами росли все виды государственных расходов... Рост социальных

¹⁵⁹ Хаврошина, А. Нефтяной фонд Норвегии: опыт функционирования / А. Хаврошина // Международная экономика. – 2018. – № 9. – С. 72–79.

расходов и зарплат в бюджетном секторе создавал дополнительный потребительский спрос... Часть сверхдоходов, которые оставались у производителей после налогообложения, направлялась на увеличение заработной платы, причем не только в нефтяной, газовой и металлургической отраслях, но и во всей экономике.

**Индекс роста реальной заработной платы
по видам деятельности (% , 2000 г. = 100%)**

| Вид деятельности | 2008/2000 | 2012/2000 |
|---|-----------|-----------|
| Сельское хозяйство | 315 | 386 |
| Добыча полезных ископаемых | 205 | 229 |
| Обрабатывающие производства | 249 | 279 |
| Строительство | 258 | 265 |
| Транспорт и связь | 236 | 263 |
| Государственное управление и военная безопасность | 289 | 355 |
| Образование | 335 | 413 |
| Здравоохранение | 359 | 417 |

Расчеты Экономической экспертной группы дают ... высокую оценку вклада нефтяной конъюнктуры ... в рост зарплаты: гипотетическое суммарное увеличение реальной зарплаты при сохранении в 2000–2008 гг. неизменных цен на нефть и стабильного притока капитала составило лишь 50% – почти в пять раз меньше фактического прироста (244%)».

Кудрин, А. Новая модель роста для российской экономики / А. Кудрин, Е. Гурвич // Вопросы экономики. – 2014. – № 12. – С. 6–8, 11–12.

Монопольная социально-трудовая рента может иметь *технологическую природу*. Лидерами мирового развития сегодня являются страны, обладающие технологическим превосходством. К примеру, Соединенные Штаты уверенно лидируют в мире по большинству критических технологий. Э. С. Райнерт утверждает, что господствующее течение современной экономической мысли сознательно скрывает, что «богатые страны разбогатели благодаря тому, что десятилетиями, а иногда и веками их правительства и правящая элита основывали, субсидировали и защищали динамичные отрасли промышленности и услуг..., где был сконцентрирован НТП. Таким образом, они создавали ренту (сверхприбыль), которая распространялась на капиталистов в форме более высоких прибылей, на рабочих – в виде высоких зарплат и на правительство – больших налоговых поступлений»¹⁶⁰.

¹⁶⁰ Райнерт, Э. С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными / Э. С. Райнерт. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. – С. 30.

ТАЙНА ПРОИЗВОДСТВА ВЕНЕЦИАНСКИХ ЗЕРКАЛ (Италия, XV в.)

Стеклянные зеркала появились в Европе в XII в. Технология их производства была развита в Голландии и Фландрии, а также в германских землях, где в 1373 г. в Нюрнберге заработал первый цех, занимающийся изготовлением зеркал. Но более других в средние века ценились венецианские зеркала, отличающиеся особой гладкостью стекла, изготавливавшегося с применением редких кремнеземов, добываемых в Венецианской лагуне. Ясными отражения в этих зеркалах получались за счет золота, которое добавлялось в стекло. Местные мастера научились производить практически прозрачное стекло и делать из него плоский лист. Так, в XV в. знаменитый художник Анджело Баровиер изобрел стекло, прозрачность которого превосходила горный хрусталь, технология его получения стала одним из секретов венецианского зеркала. Венецианцы вплотную подошли к тому, чтобы произвести на свет стеклянное зеркало. Основная проблема заключалась в том, чтобы соединить полированную металлическую пластину и стеклянный лист. Чтобы избежать растрескивания стекла, необходимо было найти способ нанести на него тонкую пленку из металла. Примерно в 1500 г. во Фландрии придумали «смачивать» плоское стекло ртутью и приклеивать таким образом на его поверхность тонкую оловянную фольгу. Однако плоские стекла в те времена были невероятно дороги, и хорошо их умели делать лишь в Венеции. Венецианские купцы выкупили у фламандцев патент и затем более полутора веков держали монополию на производство зеркал. Так, примерно в 1540 г., выяснив, как прикрепить олово к стеклянной поверхности, венецианец Винченцо Редор развил и запатентовал технологию процесса выпрямления и полирования стеклянных слоев, позволившую изготавливать зеркала с совершенно плоскими поверхностями. Лист олова расстилали на гладкой мраморной поверхности и поливали ртутью. Образовывался особый сплав, называемый амальгамой, на который накладывали лист стекла. В результате на поверхности стекла получался плотно прилегающий к ней слой серебристой плёнки. Именно так было сделано первое венецианское зеркало.

Центром стеклоделия в XV в. был Мурано – один из островов Венецианской лагуны, где было организовано производство зеркал. В течение двухсот лет Мурано был основным поставщиком зеркал для большинства европейских дворов. Зеркала были чрезвычайно дороги, их приобретали и коллекционировали королевские особы, в частности Мария Медичи, и аристократы, они служили признаком богатства и престижа. Цена венецианского зеркала была сопоставима со стоимостью корабля. Зеркала ценились дороже картин Рафаэля.

Производство венецианских зеркал быстро развивалось, но производители тщательно охраняли свои секреты мастерства. Для того чтобы обеспечить сохранность секретов, мастеров под предлогом пожарной безопасности переселяли на остров Мурано. В 1569 г. был создан «Совет Десяти», оберегавший секреты стекольного дела и щедро поощрявший мастеров, которые ни в чем не нуждались и пользовались различными привилегиями, но были изолированы от внешнего мира, поскольку прибыли от монополии на производство зеркал были слишком велики. Смертная казнь грозила всякому за разглашение производственной тайны. Именно поэтому Венеции так долго удавалось сохранять монополию на производство лучших в мире зеркал. Однако в 1665 г. Франция получила возможность перехватить монополию на производство зеркал, выкрыв четырех стекольных мастеров с острова Мурано. Для того чтобы удержать стекольщиков во Франции, им выплачивались огромные деньги и жили они в роскошных условиях...

Источник: История зеркал [Электронный ресурс] // Каталог статей RusAdvice.org. – Режим доступа: http://rusadvice.org/house/interior/istoriya_zerkala.html. – Дата доступа: 22.01.2014; Родионов, И. Зеркало Марии Медичи / И. Родионов // Загадки истории. – 2014. – № 8. – С. 40.

Возникновение монополевой ренты в структуре заработной платы может быть обусловлено и другими *институциональными факторами*, влияющими на предложение на рынке труда либо на рынке товаров и услуг. В этой связи показательна выборочная миграционная политика США и Германии – введение специальных программ, поощряющих въезд в страну только тех категорий работников, потребность в которых испытывает экономика, введение специального налога на иностранную рабочую силу, создание новых программ повышения квалификации граждан своей страны, предоставление льгот предпринимателям, нанимающим местных жителей, развитие и популяризация вакансий, на которые низок внутренний спрос. В такой ситуации речь может идти о монополевой социально-трудовой ренте работников, имеющих статус граждан страны.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА МИГРАНТОВ (КАТАР, XXI в.)

В Катаре проживает более 1,7 млн. иностранцев (85% всего населения эмирата и более 90% рабочей силы). Для Катара высокая доля иностранцев среди экономически активного населения является нормой и, более того, основной движущей силой стратегии национального развития.

Спрос на иностранную рабочую силу в стране обусловлен нехваткой квалифицированных специалистов и ограничениями на занятость женщин.

Местные работники заняты преимущественно в государственном секторе экономики (в сфере энергетики, финансов, телекоммуникаций), где можно рассчитывать на высокий доход, социальный статус и льготы. Работа в частном секторе представляется менее престижной, поэтому данную нишу заполняют иностранные рабочие. Среди коренных жителей, многие из которых ежемесячно получают более 20 тыс. долл., нет желающих работать на стройке за 5–7 долларов в сутки. 88% работающих в промышленном секторе – это иностранцы, занятые в производстве металла, алюминия, продовольствия, продуктов из пластика и нефтехимии.

Источник: Касаев, Э. О. Катар в XXI веке: современные тенденции и прогнозы экономического развития / Э. О. Касаев. – М.: Международные отношения, 2013. – С. 98–102.

И наконец, нельзя не упомянуть случай появления монопольной ренты в структуре заработной платы, связанный с *резко возросшим спросом* на отдельные виды продукции или услуг, вызвавшим соответствующее изменение конъюнктуры на рынке труда. В этом контексте стоит вспомнить строительный бум в «тучные» для России и Беларуси 2001–2008 гг., обусловленные высоким уровнем мировых цен на углеводороды, или современный глобальный спрос на специалистов в области информационных технологий.

Итак, заработная плата наемного работника исходно определяется величиной абсолютной социально-трудовой ренты. Именно к ней стремится заработная плата неквалифицированного работника, нелегально находящегося на территории страны, где такому же местному работнику устанавливается более высокая заработная плата. Разница в заработной плате этих двух работников – дифференциальная социально-трудовая рента, представляющая собой дополнительный доход работника со статусом гражданина страны. Величина этого дохода зависит от эффективности общественного производства, определяемой достигнутым в стране уровнем производительности труда, обеспечиваемой совокупностью задействованных факторов производства. Сумма абсолютной и упомянутой дифференциальной ренты лежит в основе определения минимального размера оплаты труда в стране. Низкий уровень минимальной заработной платы свидетельствует о неэффективности общественного производства и слабой конкурентоспособности страны.

ЖАЛОВАНИЕ В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ

«Первые систематизированные данные относительно заработка рабочих в стране относятся к концу 1870-х годов. Средний годовой заработок рабочего в Москве в то время равнялся 189 руб., в месяц выходило по 15,75 руб. В последующие годы из-за наплыва в города бывших крестьян заработки стали снижаться и только с 1897 года начался их устойчивый рост. В Петербургской губернии в 1900 году средняя зарплата рабочих была 21 руб. в месяц, а по империи – 16 руб. 17,5 коп. С 1909 года заработки стали резко расти. К 1913 году у ткачей, например, заработная плата выросла на 74%, а у красильщиков – на 133%. Если перевести эти жалования в современные деньги, то заработки получаются солидные. Но что стояло за этими цифрами? Покупательная способность рубля в то время была гораздо меньше, так как цены на товары и продукты были весьма высоки. По данным журнала “Наука и жизнь”, на продукты питания средняя семья тратила не менее 25 руб. (это примерно 30 275–37 844 современных рублей), а небольшая квартира в Москве стоила не менее 15–20 руб. (22 707–30 275 руб.). За отопление платить необходимо было 3–5 руб. (4542–7569 руб.), за освещение – еще около 1 руб. (1513 руб.). Не стоит и забывать, что рабочий день длился 10 часов, а отпусков в нынешнем их понимании не существовало».

| Профессия (должность) | Зарплата 1913 года, руб. | В переводе на нынешний рубль (1 : 1513,75) |
|--------------------------|--------------------------|--|
| Дворник | 18,0 | 27 242 |
| Красильщик | 27,9 | 42 234 |
| Участковый | 50,0 | 75 688 |
| Слесарь | 56,8 | 85 981 |
| Чиновник среднего класса | 62,0 | 93 853 |
| Учитель гимназии | 85,0 | 128 669 |
| Полковник | 325,0 | 491 969 |

Источник: Какие были зарплаты в дореволюционной России? / Счетная палата Российской Федерации // Facebook – международная социальная сеть. – Режим доступа: <https://www.facebook.com/auditgov/photos/a.313084188894069.1073741828.239435689592253/558572084345277/?type=3>. – Дата доступа: 03.08.2016.

Подытоживая, подчеркнем, что происхождение абсолютной, дифференциальной (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. Избыточное предложение

на том или ином сегменте рынка труда приводит к тому, что ставки заработной платы соответствующей категории наемных работников стремятся к величине абсолютной ренты, чему могут препятствовать экономические институты, в том числе институт минимальной заработной платы. Величина дифференциальной и монопольной ренты зависит не только от человеческого потенциала наемного работника, но в значительной мере и от того, каково его место в системе социально-экономических координат. Чем качественнее комбинация факторов производства, где занят работник (больше генерируемая совокупным капиталом добавленная стоимость), тем эффективнее там реализуется человеческий потенциал наемного работника, тем больше его капитализированная стоимость (человеческий капитал). Таким образом, в формализованном виде заработная плата может быть представлена как функция таких аргументов, как минимум средств существования (МСС), уровень конкурентоспособности работника, понимаемый как его значимость для поддержания конкурентоспособности конкретной хозяйственной системы (КР), уровень конкурентоспособности этой системы (КХС):

$$ЗП = F(МСС, КР, КХС).$$

Отсюда следует, что трудовая миграция обусловлена поиском потенциальным работником той системы экономических координат, в которой выше его личная конкурентоспособность и которая обеспечивает наличие в заработной плате дифференциальной (монопольной) ренты.

В заключение целесообразно обобщить внешние по отношению к работнику (экзогенные) факторы, характеризующие конкурентоспособность хозяйственной системы и восходящие к агрегированным факторам производства. Эти факторы, влияющие на производительность труда и, как следствие, на размер заработной платы персонала, целесообразно рассматривать на основе уровневого подхода, выделяя при этом в качестве ключевых макроэкономический (национальный) и микроэкономический (корпоративный) уровни (табл. 3.2).

В самом общем виде высокий уровень заработной платы демонстрируют *национальные экономики*, в основе функционирования которых лежат благоприятные геополитические и природно-климатические условия, наличие богатых природных ресурсов, высокая насыщенность физическим капиталом и квалифицированной

рабочей силой, наличие новейших технологий, инклюзивных политических, экономических и социальных институтов, т. е. лучшие факторы производства, обеспечивающие глубокую специализацию страны в системе международного разделения труда. Факторы, действующие на уровне национальной экономики, сохраняют свое значение и для более низких ее уровней.

Таблица 3.2

Факторы, влияющие на размер заработной платы

| Природный капитал | Физический капитал | Институциональный капитал | Человеческий капитал |
|--|-----------------------------------|--|---|
| <i>Макроэкономический уровень</i> | | | |
| Геополитическое положение Природно-климатические условия Наличие природных ресурсов | Насыщенность физическим капиталом | Институциональная среда (политические, экономические, социальные и инновационно-технологические институты), институциональная инфраструктура | Численность трудоспособного населения Здоровье трудоспособного населения Уровень образования трудоспособного населения Менталитет населения |
| <i>Микроэкономический уровень</i> | | | |
| Географическое местоположение Природно-климатические условия Доступ к природным ресурсам | Оснащенность основными средствами | Технология производства Нематериальные активы Система менеджмента Корпоративная культура Система социального партнерства | Численность персонала Психофизиологический потенциал персонала Образовательно-квалификационный уровень персонала Система ценностей персонала |

Заработная плата в регионах производна от ее общего уровня в стране, скорректированного региональными факторами, к которым относятся наличие местных природных ресурсов, географические, природно-климатические и институциональные особенности региона (в том числе полномочия региональных органов управления), насыщенность основными средствами и рабочей силой в соответствии с его отраслевой специализацией.

Заработная плата по отрасли (виду экономической деятельности) зависит от спроса на ее продукцию, выпуск которой связан с определенной комбинацией факторов производства

(региональным капиталом), обуславливающей капиталоемкий или трудоемкий характер производства. Значительное влияние на нее могут оказывать отраслевые органы управления, деятельность отраслевых профессиональных союзов и союзов предпринимателей.

Заработная плата в конкретной организации также формируется исходя из спроса на ее продукцию, формируемого всей совокупностью факторов производства (корпоративным капиталом). Немаловажное значение имеют географическое местоположение с соответствующими природно-климатическими условиями и доступом к природным ресурсам, оснащенность основными средствами, применяемые технологии производства, нематериальные активы, система менеджмента, корпоративная культура, система социального партнерства, качество персонала. При этом *заработная плата представителей конкретных профессий* формируется с учетом различий в затратах на получение соответствующего образования (профессиональной подготовки), а *индивидуальный уровень заработной платы работников* – с учетом личных качеств работников, отражающихся на индивидуальной производительности труда.

Таким образом, в соответствии с нашей концепцией заработная плата является социально-трудовой рентой. Ее образование предполагает, во-первых, участие общества в формировании способностей работников к труду, созданию хозяйственных систем (комбинаций факторов производства) и обеспечении условий успешного их функционирования, во-вторых, реализацию человеческого потенциала наемного работника путем его вовлечения в процесс производства. Перечисленное собственно и объясняет использование термина «социально-трудовая рента». Рассмотрение заработной платы как социально-трудовой ренты акцентирует внимание на вкладе социума в формирование и реализацию человеческого потенциала наемного работника, что обуславливает возможность и даже целесообразность перераспределения дифференциальной (монопольной) ренты через налоговую систему, что в значительной мере касается лиц, обладающих уникальным человеческим потенциалом, обязанных возвращать часть своего повышенного дохода обществу в виде налогов, исходя из признания его вклада в развитие их таланта и достижения.

3.3. Оплата труда и заработная плата: функции в национальной экономике

Следуя отечественным научным традициям, при рассмотрении сущности заработной платы автор счел необходимым обратиться к ее функциям. В экономике функция определяется как «роль, которую выполняет процесс по отношению к системе»¹⁶¹ или как «внешнее проявление свойств какого-то объекта в данной системе отношений»¹⁶². Примечательно, что экономические энциклопедии и словари, как правило, содержат статьи, в которых достаточно единообразно трактуются функции денег и цены, но редко включают статьи, касающиеся функций заработной платы. При этом справочные издания¹⁶³, которые содержат толкование отдельных функций заработной платы, как правило, терминологическое сочетание «функция заработной платы» исходно не определяют. Отсюда следует, что представления научного сообщества о функциях заработной платы не являются устоявшимися, как в части функций денег или функций цены.

Между тем поиск определения «функций заработной платы» в современной экономической литературе позволил установить отдельных авторов, уделяющих этому внимание. А. И. Рофе под функциями заработной платы понимает «особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе... Категория “функции заработной платы” отвечает на вопрос, каково должно быть построение системы оплаты труда, чтобы в полной мере соответствовать своему предназначению»¹⁶⁴. В книге украинских авторов указывается: «функция заработной платы – это ее назначение и роль как составной сферы практической деятельности в согласовании

¹⁶¹ Большая экономическая энциклопедия: более 7000 экономических терминов и понятий / Т. П. Варламова [и др.]. – М.: Эксмо, 2007. – С. 724.

¹⁶² Румянцева, Е. Е. Новая экономическая энциклопедия / Е. Е. Румянцева. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С. 695–696.

¹⁶³ Труд и социальное развитие: словарь / Е. В. Белкин [и др.]; гл. ред. Е. С. Строев. – М.: ИНФРА-М, 2001. – С. 65; Управление организацией: энциклопедический словарь / Мин-во образования Российской Федерации, Государственный ун-т управления; С. В. Шапошников [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 155–156.

¹⁶⁴ Рофе, А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 313.

и реализации интересов главных субъектов социально-трудовых отношений – наемных работников и работодателей»¹⁶⁵, а в диссертационной работе Т. И. Переваловой, в целом посвященной функциональному подходу к исследованию сущности заработной платы, имеется утверждение, что под функциями заработной платы следует понимать «какие-либо свойства ее, имеющие внешнее проявление, но, в то же время, выполняющие полезную работу»¹⁶⁶.

Вместе с тем изучение концепций и теорий заработной платы, сопоставление различных научных позиций и осмысление эмпирических данных подвели автора к мысли о необходимости разграничения категорий «оплата труда» и «заработная плата». Оплата труда по содержанию – это экономические отношения по поводу оплаты работодателями труда наемных работников; по форме – это *процесс* формирования заработной платы, ориентированный на поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы. Этот процесс включает совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их фактическим соблюдением (измерение и оценка труда и его результатов, определение и выплата эквивалентной им заработной платы). Эффективно управляемый процесс оплаты труда обеспечивает выполнение ряда функций, связанных с формированием заработной платы в хозяйственной системе. Заработная плата выступает результатом процесса оплаты труда и по содержанию является социально-трудовой рентой, величина которой определяется функциональной значимостью работника для определенной хозяйственной системы и зависит от генерируемого этой системой объема ренты (добавленной стоимости); по форме – это объем средств, уплачиваемых нанимателем работнику, который выступает в виде *денежного потока определенной интенсивности*, выполняющего ряд значимых функций в экономическом кругообороте. Интенсивность этого потока определяется не только трудовым потенциалом наемного работника, но и условиями его реализации, т. е. зависит от эффективности хозяйственной системы. Отсюда заработная плата может рассматриваться как финансовый институт.

¹⁶⁵ Экономика и организация труда / И. М. Погорелова [и др.]. – Харьков: Фактор, 2007. – С. 345.

¹⁶⁶ Перевалова, Т. Ю. Заработная плата: функциональный аспект (вопросы методологии и теории): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Т. Ю. Перевалова. – Шуя, 1998. – Л. 135.

РИСОВАЯ БИРЖА
(Япония, конец XVII – начало XVIII в.)

Аграрная Япония, где заработная плата в определенных слоях общества рассчитывалась в рисе, нуждалась в финансовом институте, который выполнял бы функцию централизованного обмена риса на платежные средства. В 1697 г. в Японии была открыта рисовая биржа «Dōjima kome ichiba». Это была первая биржа, на которой торговались стандартизированные срочные контракты, аналогичные современным фьючерсам, ставшая в 1710–1730 гг. своеобразным финансовым центром.

Источник: Финансовые рынки и финансово-кредитные институты / под ред. Г. Н. Белоглазовой, Л. П. Кроливецкой. – СПб.: Питер, 2019. – 34 с.

В предыдущей главе автором рассматривались упоминаемые в экономической литературе функции заработной платы (это название исходно использовалось автором как условное). При этом отмечалось, что в вопросе выделения и классификации функций существуют разногласия среди ученых в части их полного названия, что указывает на их неоднородность. Так, в литературе упоминаются: функции заработной платы; функции организации заработной платы; функции оплаты труда; функции системы оплаты труда; функции политики оплаты труда; функции системы вознаграждения персонала. Системный анализ функций также подтвердил их неоднородность и позволил выделить группу *базовых функций*, к которым относятся воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая и социальная функции и функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы, выделяющиеся из всей совокупности функций.

Разделив категории «оплата труда» и «заработная плата», автор подошел к выводу о необходимости соответствующей классификации функций. Разграничение этих категорий является отправной точкой выделения *функций оплаты труда* как процесса и *функций заработной платы* как денежного потока.

В основе системы *функций оплаты труда* лежит группа базовых функций, модифицированная автором в ходе научной рефлексии. Эта система включает воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, социальную функции, а также функцию поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы.

Воспроизводственная функция оплаты труда является ключевой, она призвана обеспечить формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне. На макроэкономическом уровне она обеспечивает возможности воспроизводства трудоспособного населения, а на микроэкономическом уровне – поддержание качественных характеристик наемных работников.

Социально-экономическими последствиями неэффективной реализации воспроизводственной функции являются нарушение процесса воспроизводства населения (негативные демографические процессы, приводящие к естественной убыли и депопуляции населения, демографическим диспропорциям), снижение качественных характеристик и преждевременный износ рабочей силы.

Компенсирующая функция оплаты труда направлена на компенсацию неблагоприятных условий труда либо неблагоприятного режима работы. На макроэкономическом уровне она обеспечивает сохранение физического и психического здоровья занятого населения, на микроэкономическом уровне – длительное поддержание стабильной трудоспособности наемных работников.

Неэффективная реализация компенсирующей функции оплаты труда ведет к сокращению человеческого потенциала в результате преждевременного износа рабочей силы и дефициту работников по отдельным профессиям (кадровому голоду). Условиями эффективного выполнения оплатой труда этой функции являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной функции (без этого говорить о возможности компенсации неблагоприятных условий и режима труда не имеет смысла), во-вторых, обеспечение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в условиях и режиме труда.

Регулирующая функция оплаты труда должна обеспечивать перемещение трудовых ресурсов туда, где их применение даст наибольший эффект, т. е. оптимизировать расстановку и закрепление наемных работников по рабочим местам в соответствии с их профессионально-квалификационными характеристиками. Реализуется эта функция не только на микроэкономическом (распределение работников между рабочими местами) и макроэкономическом (распределение работников между видами экономической

деятельности, секторами экономики, организациями), но и на глобальном уровне (распределение работников между странами).

Уровень заработной платы формируется под воздействием спроса и предложения на рынке труда (через постоянную подстройку, обеспечиваемую взаимнообратностью движений заработной платы и соотношения спроса и предложения). Соблюдение этого закона позволяет реализовать преимущества рыночной экономики за счет опережающей динамики заработной платы работников, занятых в тех отраслях экономики и сферах деятельности, которые обеспечивают инновационное развитие экономики.

Неэффективная реализация регулирующей функции оплаты труда ведет к нерациональному использованию рабочей силы, чрезмерной мобильности работников. Если положение человека на рынке труда неустойчиво, он стремится к диверсификации занятости с целью расширения своих источников доходов, повышения их устойчивости. Как правило, наиболее мобильными в этом отношении являются высокообразованные и высококвалифицированные работники. Это может привести к оттоку наиболее одаренных, квалифицированных и конкурентоспособных кадров на другие предприятия, в другие виды деятельности, за рубеж. Этому способствует развитие аутсорсинга, предполагающее, в частности, дистанционное использование труда квалифицированных специалистов (к примеру, в области компьютерных технологий).

Условиями выполнения регулирующей функции оплаты труда являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводительной и компенсирующей функций, во-вторых, обеспечение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим содержание труда (требуемая профессиональная подготовка, прилагаемые усилия, уровень ответственности и др.), его общественную значимость (приоритетность вида деятельности), различия в спросе на труд.

Стимулирующая функция оплаты труда направлена на формирование у работников мотивации к высокопроизводительному и инновационному труду. На макроэкономическом уровне она обеспечивает эффективное использование человеческих ресурсов и их потенциала, на микроэкономическом – вовлечение работников в процесс постоянного повышения производительности труда в целях поддержания конкурентоспособности организации.

Если в модели оплаты труда заложен значительный мотивационный потенциал, то желание работников улучшить свое благосостояние, удовлетворить разнообразные потребности побуждает их к активизации трудовой деятельности, повышению своего психофизиологического и образовательного потенциала и его реализации. Следствием слабой реализации стимулирующей функции оплаты труда является низкая производительность труда в результате недоиспользования человеческого потенциала, снижение стимулов к повышению квалификации, невозможность мобилизации креативного потенциала для ускорения инновационных процессов. Условиями ее реализации являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной, компенсирующей и регулирующей функций (в этом случае рабочие места занимают лица необходимой квалификации, что само по себе является предпосылкой эффективного выполнения стимулирующей функции), во-вторых, обеспечение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в результатах труда.

Социальная функция оплаты труда ориентирована на поддержание социальной справедливости и удовлетворенности трудом путем формирования уровня и дифференциации заработной платы в соответствии со стоимостью воспроизводства рабочей силы и значимостью роли работников в системе общественного производства. Ее смысл заключается в том, чтобы не допускать необоснованного, с точки зрения воспроизводства рабочей силы, снижения заработной платы тех категорий работников, спрос на которых значительно ниже, чем предложение на рынке труда. Реализация социальной функции предполагает также использование механизма сдерживания попыток к установлению необоснованно высоких зарплаток руководителей предприятий государственного и рыночного секторов экономики.

На макроэкономическом уровне реализация социальной функции способствует поддержанию в стране социальной справедливости и социальной стабильности, на микроэкономическом уровне – обеспечивает достижение удовлетворенности наемных работников условиями оплаты труда и формирование благоприятного социально-психологического микроклимата в трудовом коллективе.

Неэффективная реализация социальной функции оплаты труда ведет к чрезмерной дифференциации доходов и социальному расслоению общества, его дезинтеграции, оборачивается необходимостью

реализации государственных социальных программ по поддержке малообеспеченных, а на микроуровне – ухудшением профессионально-квалификационного состава работников и развитием в трудовом коллективе антагонистических явлений с известными негативными последствиями. Условиями эффективной реализации этой функции являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей и стимулирующей функций, во-вторых, обеспечение социально обоснованных уровня и дифференциации заработной платы.

Функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы предполагает оптимизацию затрат на оплату труда, исходя из необходимости обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность продукции, с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для привлечения и сохранения квалифицированных работников. На макроэкономическом уровне она способствует поддержанию конкурентоспособности национальной экономики, на микроэкономическом – конкурентоспособности субъектов хозяйствования.

Неэффективная реализация *функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы* ведет к снижению производимой ею добавленной стоимости. Условиями реализации рассматриваемой функции оплаты труда являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей и социальной функций, во-вторых, эффективное управление издержками на оплату труда.

Таким образом, *функции оплаты труда* взаимосвязаны и ранжированы по отношению друг к другу (воспроизводственная (1) → компенсирующая (2) → регулирующая (3) → стимулирующая (4) → социальная (5) → функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы (6)). При этом следует иметь ввиду существование проблемы сбалансированности функций оплаты труда. Степень выполнения отдельных функций в рассмотренной цепочке может стать как условием, так и препятствием реализации последующих функций не только в силу их ранжированности, но и вследствие того, что одни функции направлены на сглаживание дифференциации заработной платы (воспроизводственная, социальная, функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы), тогда как другие (компенсирующая, регулирующая, стимулирующая) предполагают ее усиление. В частности, выполнение

социальной функция не должно противоречить реализации воспроизводственной и стимулирующей функций. Перераспределение заработной платы в пользу низкооплачиваемых работников имеет свой предел, переступив который, можно разрушить мотивацию высококвалифицированных работников, подорвать заинтересованность руководителей и ведущих специалистов в обеспечении эффективной работы организации.

Обоснование *функций заработной платы*, рассматриваемой в качестве денежного потока, предполагает обращение к кругообороту доходов в национальной экономике. Доходы в экономике находятся в непрерывном кругообороте, в ходе которого они трансформируются в расходы, идущие на создание валового внутреннего продукта, обеспечивая тем самым замкнутость воспроизводственного цикла. Принято выделять четыре стадии кругооборота доходов в национальной экономике: образование, первичное распределение, вторичное распределение и конечное использование.

Образование доходов является начальной стадией их движения. На этой стадии формируются доходы субъектов экономики, обусловленные их участием в производстве валового внутреннего продукта.

На *стадии первичного распределения* имеет место передача первичных доходов от производителей субъектам экономики в качестве платы за предоставленные ресурсы (факторы производства). Распределение доходов происходит следующим образом: *заработная плата* (включена в статью «оплата труда» в СНС) *поступает в распоряжение наемных работников и соответственно домашних хозяйств* за предоставленные услуги труда; чистые налоги на производство и импорт (налоги за минусом субсидий) достаются государству; валовая прибыль распределяется между секторами экономики соразмерно вложенному в производство капиталу (в виде платы за пользование заемными средствами, землей, другими активами).

На *стадии вторичного распределения* все субъекты экономики обмениваются частью своих первичных доходов. Перераспределение осуществляется в форме текущих трансфертов, т. е. путем передачи доходов в денежной и натуральной формах от одного субъекта экономики к другому на безвозмездной основе. Основными видами текущих трансфертов являются: налоги на доходы и имущество (налог на прибыль организаций, налог на доходы физических лиц и др.), выплачиваемые субъектами экономики в бюджет государства; отчисления организаций и граждан в социальные фонды (пенсионные,

социальной защиты населения и др.); социальные пособия, пенсии, выплачиваемые государством домашним хозяйствам; страховые платежи (страховые премии за заключение договоров страхования и страховые возмещения по наступившим страховым случаям); прочие трансферты (добровольные взносы и пожертвования политическим партиям, профсоюзам, другим некоммерческим организациям, штрафам и т. п.). Окончательная сумма доходов, остающаяся в распоряжении каждого сектора экономики после стадии вторичного распределения доходов, называется располагаемым доходом. Термин «располагаемый» применительно к доходу означает, что это конечный доход, который может быть использован на потребление и сбережение.

Стадия использования доходов завершает цикл их обращения. На этой стадии доходы превращаются в расходы. В первую очередь располагаемые доходы направляются на конечное потребление (покупку товаров и услуг для удовлетворения текущих потребностей), их остаток предназначен для валового сбережения. Расходы на конечное потребление осуществляют домашние хозяйства (покупка товаров и услуг), государство (предоставление бесплатных услуг образования, здравоохранения, культуры, социального обеспечения, а также финансирование общественных услуг государственного управления, обороны, фундаментальной науки), некоммерческие организации, обслуживающие домашние хозяйства (оказание услуг). Коммерческие предприятия и организации не производят расходов на конечное потребление, их располагаемые доходы целиком направляются в сбережения. Валовое сбережение становится источником для накопления активов трех видов: произведенных (основного капитала, запасов материальных оборотных средств и ценностей), составляющих валовое накопление; произведенных – объектов природного капитала (земли, ресурсов недр, некультивируемых биологических ресурсов и водных ресурсов) и нематериальных активов (патентов, авторских прав, договоров аренды и других контрактов с правом передачи); финансовых активов. Валовое сбережение, направляемое на покупку произведенных активов, создает спрос на внутренний продукт своей страны и других стран.

Этап конечного использования доходов завершает процесс кругооборота доходов в экономике. Доходы, потраченные на конечное потребление и валовое накопление, идут на оплату внутреннего продукта и импорта. Средства, вырученные от продажи внутреннего продукта в стране и за рубежом, идут на образование первичных

доходов. Эти доходы, пройдя стадии распределения и перераспределения, направляются на конечное использование – потребление и сбережение. Сбережение становится источником для накопления. Накопление, конечное потребление и экспорт вновь идут на оплату внутреннего продукта и импорта. Так, цикл за циклом происходит непрерывный кругооборот доходов в экономике.

Итак, национальная экономика представляет собой совокупность взаимосвязанных циклических процессов производства, распределения, перераспределения и использования доходов. Заработная плата, будучи многофакторной и многофункциональной категорией, связана со всеми этими процессами. При этом во взаимодействии с другими экономическими переменными заработная плата выступает как результирующей величиной, так и исходным аргументом, существенно влияя на многие экономические процессы, протекающие как на макро-, так и на микроуровне.

Изменяясь в отдельной организации и для отдельного работника, заработная плата оказывает существенное обратное влияние на факторы, ставшие причиной такого изменения, в частности, на трудоспособность работника, производительность его труда, результаты деятельности организации и др. Заработная плата, сложившаяся в стране под влиянием различных факторов, оказывает значимое влияние на условия жизнедеятельности всего населения, изменение уровня инновационно-технологического развития страны, внешней и внутренней экономической конъюнктуры, институциональной среды, которые, в свою очередь, формируя социально-экономическую среду функционирования хозяйственных систем и наемных работников, влияют на условия хозяйствования, эффективность использования человеческих ресурсов, другие факторы, определяющие уровень заработной платы.

Таким образом, заработная плата, взаимодействуя с различными экономическими процессами и явлениями, играет важную роль в системе общественного воспроизводства. Для уточнения этой роли целесообразно создание теоретической модели функционирования заработной платы в национальной экономике. Базовой моделью для ее построения выступает модель экономического кругооборота, согласно которой потоки ресурсов, продукта и дохода, постоянно возобновляясь, обеспечивают целостность и непрерывность функционирования экономики как воспроизводственного процесса.

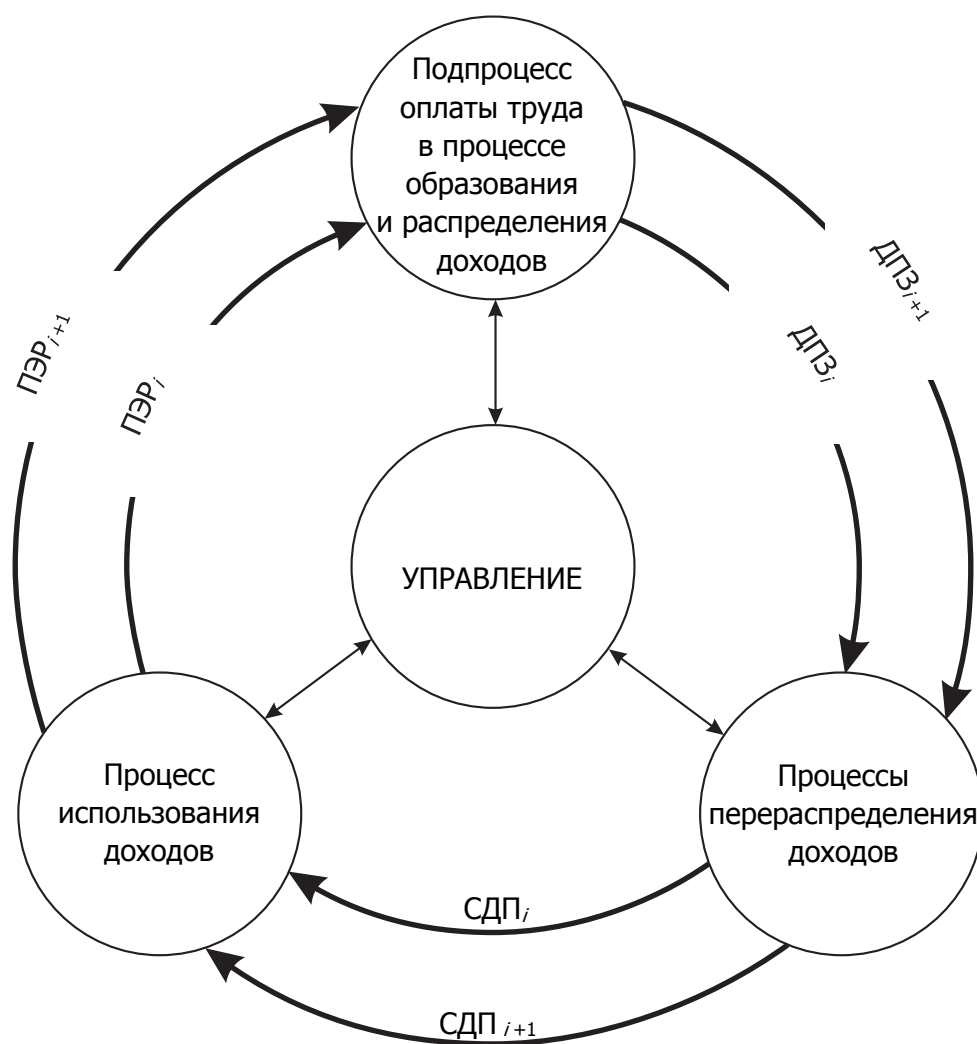
Модель функционирования заработной платы в национальной экономике представляет собой один из контуров модели экономического кругооборота. Суть модели отражает концепция функционально-факторного цикла, согласно которой в рамках каждого воспроизводственного цикла заработная плата рассматривается: как переменная, выполняющая ряд функций, формирующих социально-экономическую среду; как результирующая переменная, отражающая влияние на нее факторов социально-экономической среды, сформированной с ее участием.

Теоретическая модель, отражающая роль заработной платы в национальной экономике, представлена на рис. 3.4. Согласно этой модели процесс оплаты охватывает два подпроцесса, имеющих место на стадии образования и стадии первичного распределения доходов. Согласно логике экономического кругооборота вслед за производством добавленной стоимости следует ее первичное распределение по направлениям дальнейшего движения или использования. В процессе образования доходов формируется поток добавленной стоимости ($ПДС_i$), тогда как на стадии первичного распределения доходов происходит его разделение в ходе расчетов с участниками процесса образования доходов (владельцами факторов производства). В результате первичного распределения происходит формирование заработной платы как денежного потока ($ДПЗ_i$), являющегося большей частью потока совокупных доходов наемных работников.

На стадии вторичного распределения первичный денежный поток заработной платы подвергается перераспределению. На его основе формируется совокупность вторичных денежных потоков ($СДП_i$), основными из которых являются потоки, направляемые на налоги, социальные накопления, потребление и сбережение. На стадии использования доходов эти денежные потоки, проходя через «фильтр» взаимосвязанных рынков, преобразуются в потоки экономических ресурсов (материальных и нематериальных), выступающих факторами производства ($ПЭР_i$) в следующем воспроизводственном цикле.

Таким образом, имеет место цикличность в выполнении функций оплаты труда и функций заработной платы. Эффективная реализация тех и других способствует раскручиванию спирали экономического роста. Рост заработной платы означает увеличение интенсивности первичного денежного потока заработной платы ($ДПЗ_{i+1} = ДПЗ_i + \Delta ПЗ$), и, соответственно, интенсивности вторичных денежных потоков ($СДП_{i+1} = СДП_i + \Delta СДП$), обеспечивающих

изменение социально-экономической среды, и, соответственно, интенсификацию потоков экономических ресурсов ($\text{ПЭР}_{i+1} = \text{ПЭР}_i + \Delta\text{ПЭР}$), выступающих затем факторами производства и оказывающих влияние на формирование заработной платы.



$\text{ДПЗ}_i, \text{ДПЗ}_{i+1}$ – денежный поток заработной платы в i -том и $(i+1)$ -том периоде соответственно;

$\text{СДП}_i, \text{СДП}_{i+1}$ – совокупность денежных потоков (налоги, социальные накопления, потребление, сбережение) в i -том и $(i+1)$ -том периоде соответственно;

$\text{ПЭР}_i, \text{ПЭР}_{i+1}$ – поток экономических ресурсов (материальных, нематериальных) в i -том и $(i+1)$ -том периоде соответственно.

Рис. 3.4. Заработная плата в экономическом кругообороте

Формирование ресурсов более высокого качества является предпосылкой роста производительности труда, т. е. интенсификации потока добавленной стоимости (обусловленного наличием более эффективной производственной системы), сопровождающейся ростом денежного потока заработной платы и т. д. Отсюда рациональное управление процессами образования, распределения, перераспределения и использования доходов, к числу которых относится и оплата труда, позволяет обеспечить мультипликативный эффект, способствующий росту национальной экономики. Экономический рост характеризуется увеличением производительности труда, обеспечивающей решение большинства социально-экономических проблем. Пропорциональный увеличению производительности общественного труда рост заработной платы обеспечивает рост совокупного спроса и запускает мультипликатор (цепную реакцию) экономического роста, поскольку именно повышение заработной платы определяет рост производительности труда, а не наоборот. Возможна более высокая заработная плата без увеличения производительности труда (при условии, что темпы накопления замедлились), но в условиях глобальной конкуренции невозможно иметь более высокую производительность без увеличения заработной платы.

Отсюда следует, что импульсом экономического роста выступает исходный рост заработной платы там, где имеются соответствующие условия для наращивания производительности труда до уровня, обеспечивающего выплату увеличенной заработной платы, и осуществления при этом накопления. Повышение заработной платы в меру роста производительности труда является важнейшим фактором технического прогресса, поскольку высокий уровень заработной платы обуславливает необходимость внедрения трудозамещающих и трудосберегающих и вместе с этим энерго- и материалосберегающих технологий, а соответственно, и экономический рост на этой основе. Таким образом, запускается цепная реакция экономического роста. Запуск этой реакции может обеспечить эффективная система экономических институтов, в том числе институтов оплаты труда, функционирование которых опирается на знание объективных экономических законов и понимание функций оплаты труда и функций заработной платы.

Заработная плата как денежный поток выполняет доходобразующую, финансово-бюджетную, инвестиционную, инновационную, профессионально-ориентационную и статусную функции,

а также функции обеспечения социальных накоплений и формирования платежеспособного спроса населения.

Доходообразующая функция заработной платы является первичной функцией заработной платы, обусловленной тем, что она является основной формой дохода большинства работников наемного труда, преобладающих в структуре занятого населения.

Вторичный характер носят следующие функции заработной платы: финансово-бюджетная, функция формирования социальных накоплений, функция формирования платежеспособного спроса и инвестиционные функции. Вторичный характер этих функций обусловлен тем, что их выполнение связано с перераспределительными процессами, осуществляющими «переформатирование» первичного денежного потока заработной платы в совокупность вторичных денежных потоков, направляемых соответственно на уплату налогов, социальные накопления, потребление и сбережение. Выполнению этих функций способствует денежно-кредитная политика государства.

Финансово-бюджетная функция заработной платы и функция обеспечения социальных накоплений связаны с тем, что значимой составляющей бюджета страны и различных социальных фондов являются налоги и отчисления из заработной платы наемных работников.

Функция формирования платежеспособного спроса населения заключается в том, что заработная плата как элемент дохода и соответственно последующих расходов работника формирует покупательский спрос на товары и услуги организаций.

Инвестиционная функция заработной платы обусловлена тем, что часть доходов работников, не используемая на текущее потребление, направляется на сбережение и, соответственно, выступает как источник инвестиций в развитие национальной экономики, организации, индивидуальной предпринимательской деятельности.

Инновационная функция связана с тем, что высокая заработная плата создает у предпринимателей стимулы к организационным и техническим инновациям, обеспечивающим сбережение труда и замещение живого труда машинным, т. е. заставляет их внедрять трудозамещающие и трудосберегающие технологии.

Дешевизна рабочей силы – важнейшая причина, удерживающая предпринимателей от обновления техники и технологий. Высокая стоимость новой техники при наличии дешевой рабочей силы делают

более выгодным увеличение производства путем дополнительного найма работников. Таким образом, низкая заработная плата «замораживает» производительность труда на достигнутом уровне, не стимулирует высокопроизводительный труд, при этом сам предприниматель ничего не теряет от того, что труд его работников малопродуктивен. Образуется порочный круг: дешевизна рабочей силы, препятствуя обновлению средств производства, сдерживает рост производительности труда. А низкая производительность труда не создает экономических предпосылок для повышения оплаты труда.

БУРЛАКИ НА ВОЛГЕ
(Россия, XIX в.)

«Бурлаки на Волге» – картина русского художника Ильи Репина, созданная в 1870–1873 гг. Изображает изнурительный труд бурлаков, тянущих тяжелую баржу против течения. Вдалеке – паровой буксир, как символ прогресса. Очевидно, что паровые машины уже существуют, но труд тянущих лямку бурлаков дешевле машин...



« – Какой, однако, это ужас, – говорю я уж прямо. – Люди вместо скота впряжены! Савицкий, неужели нельзя как-нибудь более прилично перевозить барки с кладями, например буксирными пароходами?»

Репин, И. Е. Далекое близкое / И. Е. Репин. – Л.: Художник РСФСР, 1982. – С. 219–220.

Профессионально-ориентационная функция заработной платы в определенной степени корреспондирует с регулирующей функцией оплаты труда. Ее смысл заключается в формировании ориентации на выбор той или иной профессии у лиц, с которыми связан

потенциальный приток новой рабочей силы на рынок труда, а также с их самореализацией. Совокупное поведение индивидов определяет параметры рынка образовательных услуг.

ОТНОШЕНИЕ К НАУЧНОЙ КАРЬЕРЕ (Российская Федерация, 2014 г.)

«В ходе исследования в рамках "Мониторинга инновационного поведения населения", проведенного Высшей школой экономики в начале 2015 г., было опрошено 1675 россиян в возрасте от 16 до 74 лет. По уровню общественного престижа за профессию ученого "проголосовали" порядка 18% респондентов. Пока в России она входит в топ-10 самых важных для общества профессий. Однако, согласно полученным данным, большинство россиян, размышляя о возможной карьере для детей, выбирают профессии, которые ассоциируются с благополучием и стабильностью. Как и ожидалось, отношение к карьере ученого в этом плане в обществе более чем сдержанное. Такой профессиональный путь для своих детей готовы рассматривать только 5% опрошенных. Она фактически оказалась на последнем месте в предложенном списке. Такая ситуация не обещает притока молодых талантливых людей в "стареющую" российскую науку, где возраст более половины исследователей старше 50 лет. Понятно, что без кардинальных перемен в общественных ориентирах, без роста престижа и материальной привлекательности труда ученых не произойдет расширения главного экономического ресурса экономики знаний».

Карпова, Н. С. Россия в поисках стратегии управления будущим / Н. С. Карпова // Международная экономика. – 2015. – № 3. – С. 4–20.

Роль профессии в жизни человека велика. Признавая профессию важным фактором, определяющим статус человека в обществе, социологи используют профессиональные признаки в качестве одного из ведущих критериев социальной дифференциации. Статус определяет тот интерес, который данный человек явно или неявно, постоянно или временно будет преследовать или защищать. Чем выше общество ценит какой-то статус, тем чаще обладатель высокого статуса стремится при помощи различных символических атрибутов (орденов, медалей, формы, титула, степени, звания) поддерживать его.

Статусная функция заработной платы заключается в том, что ее уровень в значительной мере определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также имидж организации и страны в целом.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ТОРГОВЫХ СЛУЖАЩИХ (Беларусь, конец XIX – начало XX в.)

«Большое значение в определении социального статуса наемных работников имеет их материальное обеспечение. Размер заработной платы торговых служащих колебался в значительных пределах. К высокооплачиваемым категориям наемных работников относились приказчики первого класса. Среди них выделялись высокими заработками члены администрации (директоры, управляющие). В губернских городах Беларуси они зарабатывали в среднем 1040 р. в год. Все остальные приказчики первого класса в среднем получали 483 р. в год. Сотрудники бухгалтерии получали более высокое вознаграждение, чем служащие других специальностей. Средняя заработная плата бухгалтера составляла 540 р. в год. Кассиры и конторщики зарабатывали в среднем по 300 р. в год, торговые ученики – 12 р. в год.

Торговые служащие отличались высокой мобильностью внутри группы. Все приказчики начинали свое продвижение по служебной лестнице с выполнения обязанностей низших служащих. Любой конторщик со временем мог дослужиться до бухгалтера. Продвижение по службе было невозможно без получения соответствующего образования».

Алексашина, В. Г. Торговые служащие Беларуси конца XIX – начала XX в.: состав и законодательное регулирование труда / В. Г. Алексашина // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2014. – № 5. – С. 86.

Итак, эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для существующих условий функционирования экономики уровень заработной платы. Заработная плата, участвуя в процессах перераспределения и использования доходов, выполняет присущие ей функции, связанные с протеканием ряда экономических процессов, обуславливающих изменение социально-экономической среды, состояние которой, в свою очередь, отражается процессом оплаты труда посредством учета ряда факторов, определяемых этой средой и формирующих уровень заработной платы. Комплексный учет влияния всех факторов, воздействующих на уровень заработной платы, является предпосылкой эффективности процесса оплаты труда, характеризующейся должным выполнением им своих функций.

РЕЗЮМЕ К ГЛАВАМ 1–3

Нельзя рассчитывать на успех в развитии национальной экономики, изолируясь от мирового сообщества. Главным же драйвером роста глобальной экономики выступает получение ренты. Под последней понимается добавленная стоимость, получаемая хозяйственной системой (национальной экономикой, субъектом хозяйствования) в условиях конкуренции. Процессы, связанные с поиском ренты, сопровождаются углублением социально-экономического неравенства в мировом масштабе. В то время как наиболее развитые государства мира озабочены идеей выплаты своим гражданам безусловного (базового) дохода, потенциальная возможность существования которого обусловлена получением ими значительной глобальной ренты, население большинства стран довольствуется скромными доходами либо проживает в бедности. В этой связи главной функцией любого цивилизованного государства становится поддержание высокой национальной конкурентоспособности, т. е. способности получать в мировой экономической системе ренту, достаточную для инклюзивного развития, предполагающего создание благоприятных условий для устойчивого инновационного экономического роста, обеспечивающего повышение качества жизни всего населения и нивелирующего социальное неравенство.

Конкурентоспособность страны обеспечивается ее национальным богатством (совокупностью активов в форме факторов производства). Согласно концепции Всемирного банка, составляющими национального богатства выступают естественный, или природный (natural), капитал, физический, или произведенный (produced), капитал, неосязаемый, или нематериальный (intangible), капитал. Исследования этой авторитетной организации показали, что в 2005 г. лишь около 5% мирового богатства приходилось на природный капитал и почти 4/5 – на нематериальный. При этом в наиболее развитых странах мира объем и удельный вес последнего был особенно

велик. Поэтому современные экономисты, признавая роль материальных факторов производства, огромное внимание уделяют человеческому и институциональному капиталам как системообразующим элементам нематериальной составляющей национального богатства. В этом контексте человеческий капитал – капитализированная стоимость способностей занятых в хозяйственной системе работников, интегрирующая их человеческий потенциал и условия его реализации, а институциональный – совокупность нематериальных активов хозяйственной системы в виде политических, экономических, социальных и инновационно-технологических институтов и соответствующей им институциональной инфраструктуры.

В Беларуси нематериальный капитал составляет около 2/3 национального богатства при его объеме в разы меньшем, чем в странах Европейского союза. Уменьшение численности человеческих ресурсов и ослабление человеческого потенциала, сокращение занятого населения при стагнации производительности труда формируют тенденцию к сжатию человеческого капитала. При этом международные рейтинги показывают значительные институциональные дисбалансы: менее других в стране развиты экономические и политические институты. Все это неблагоприятно отражается на национальной конкурентоспособности, о чем можно судить по динамике ключевых национальных индикаторов эффективности Всемирного экономического форума, свидетельствующих об отсутствии роста, медленном отставании или отставании страны по разным направлениям. Это указывает на то, что Беларусь приближение к развитым странам не демонстрирует, и приводит к выводу об отсутствии в стране инклюзивного роста и необходимости поиска его источников.

Человек был и остается центральной фигурой экономики. Человек – главный создатель, именно он способствует развитию институтов, без него не в состоянии функционировать другие компоненты хозяйственной системы. Возможность увеличения человеческого капитала современные ученые в основной мере связывают с развитием социальной сферы, инвестициями в ее отрасли. Между тем в основе этого изначально лежит не столько рост, сколько эффективное применение имеющихся человеческих ресурсов и реализация их потенциала. В решении проблемы использования человеческих ресурсов ключевую роль играет *институт заработной платы*, развитие которого обеспечивает одновременное умножение как человеческого, так и институционального капитала, а соответственно,

и национальной конкурентоспособности. Значимость этого института для национальной экономики нетрудно уяснить, если учесть следующее: 94–96% населения, занятого в экономике, являются наемными работниками, заработная плата которых в совокупности с увязанными с ней социальными трансфертами составляют около 90% денежных доходов населения; заработная плата доминирует в системе инструментов мотивации работников к труду, но в связи с несовершенством действующей модели оплаты труда последний в глазах населения главным источником богатства не является, что ведет к стагнации производительности труда и сдерживанию роста национальной конкурентоспособности. Эффективность модели оплаты наемного труда в значительной мере определяет угол наклона траектории роста человеческого и институционального капиталов, формирующих тот самый нематериальный капитал, доминирующий в структуре мирового богатства. Заработная плата как финансовый институт корреспондирует со всеми без исключения экономическими процессами, соответственно, затрагивает интересы всего населения страны и относится к числу важнейших инструментов, обеспечивающих запуск мультипликатора инклюзивного роста. Вместе с тем институциональный подход к изучению заработной платы еще не проложил дорогу в современной науке, как и не привлекла должного внимания ученых проблематика формирования заработной платы в условиях рентной модели глобальной экономики.

В современной экономической науке сосуществуют различные концепции и теории заработной платы, позволяющие объяснить многие аспекты оплаты наемного труда. Несмотря на то, что ни одна из них не стала общепризнанной, их ценность заключается в возможности установить спектр факторов, очерчивающих движение заработной платы, и функций, определяющих ее роль в экономике.

В центре всех теорий и концепций заработной платы находится проблема определения ее уровня. Направлены они в первую очередь на то, чтобы объяснить формирование заработной платы под воздействием множества факторов. Факторный подход к изучению заработной платы традиционен для западной экономической науки, рассматривающей наемный труд в плоскости экономических ресурсов. Однако различия в выделении факторов заработной платы, присутствующие в литературе, указывают на необходимость их систематизации и классификации, учитывающей масштаб и взаимосвязь их

воздействия. Сделать это целесообразно сквозь призму факторов производства, совокупность которых определяет производительность хозяйственной системы (важнейшего параметра в системе оплаты наемного труда) и, соответственно, ее конкурентоспособность, что, в свою очередь, обосновывает необходимость обращения к теории ренты для описания механизма формирования заработной платы.

Современные тренды социально-экономического развития создают предпосылки для формирования концепции заработной платы как социально-трудовой ренты, в рамках которой заработная плата рассматривается как рентный доход наемного работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной системе факторов производства. Ее образование предполагает, во-первых, участие общества в формировании способностей работников к труду, созданию хозяйственных систем (комбинаций факторов производства) и обеспечении условий успешного их функционирования, во-вторых, реализацию человеческого потенциала наемного работника путем его вовлечения в процесс производства.

Спрос на наемный труд и монополия наемного работника на применение его способностей к труду порождает абсолютную социально-трудовую ренту. Она является первоосновой заработной платы и представляет собой стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на минимальном для обеспечения его жизнедеятельности уровне. Это минимальная плата, которая позволяет работодателю привлечь к участию в производстве наемного работника при условии отсутствия у него других средств к существованию.

Поскольку работник имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к труду, представляющими собой ресурс, предложение которого в долгосрочном периоде не является абсолютно эластичным, то к феномену заработной платы применимы понятия не только абсолютной, но и дифференциальной и монопольной социально-трудовой ренты.

Дифференциальная социально-трудовая рента – дополнительный доход наемного работника сверх абсолютной ренты вследствие различий в способностях к труду и (или) условиях их реализации, определяемых системой задействованных факторов производства. Под монопольной социально-трудовой рентой понимают дополнительный доход наемного работника, связанный

с редкостью, уникальностью, невозпроизводимостью его способностей и (или) их реализацией в хозяйственной системе, где задействованы уникальные факторы производства.

Таким образом, величина дифференциальной и монопольной социально-трудовой ренты зависит не только от человеческого потенциала наемного работника, но в значительной мере и от того, каково его место в системе социально-экономических координат. Чем качественнее комбинация факторов производства, где занят работник (больше генерируемая совокупным капиталом добавленная стоимость), тем эффективнее там реализуется человеческий потенциал наемного работника, тем больше его капитализированная стоимость (человеческий капитал). Таким образом, в формализованном виде заработная плата может быть представлена как функция таких аргументов, как минимум средств существования, уровень конкурентоспособности работника, понимаемый как его функциональная значимость для конкретной хозяйственной системы, уровень конкурентоспособности этой системы.

В советской науке рассмотрение сущности заработной платы считалось неполным без выяснения выполняемых ею функций. Для постсоветского пространства также характерен функциональный подход к изучению и описанию заработной платы. Между тем в связи с переходом к рыночной экономике представления ученых о функциях заработной платы существенно трансформировались, а вопросы об их количестве и содержании, механизме действия остаются дискуссионными.

Изучение концепций и теорий заработной платы, сопоставление различных научных позиций и осмысление эмпирических данных подвели автора к мысли о необходимости разграничения категорий «оплата труда» и «заработная плата». Оплата труда по содержанию – это экономические отношения по поводу оплаты работодателями труда наемных работников; по форме – это *процесс* формирования заработной платы, ориентированный на поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы. Этот процесс включает совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их фактическим соблюдением (измерение и оценка труда и его результатов, определение и выплата эквивалентной им заработной платы). Эффективно управляемый процесс оплаты труда обеспечивает в хозяйственной системе выполнение ряда функций, связанных с формированием

заработной платы, а именно: воспроизводственной (формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне); компенсирующей (обеспечение денежной компенсации неблагоприятных условий и режима работы); регулирующей (оптимизация расстановки и закрепление наемных работников в соответствии с их квалификацией); стимулирующей (формирование у работников мотивации к труду); социальной (поддержание достойного уровня жизни и социальной стабильности); функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы (оптимизация затрат на оплату труда). С помощью функций не только точнее выражается содержание процесса оплаты труда, но и возникает упорядоченность в его описании, что создает возможности для формирования институциональной модели управления оплатой труда, представляющей собой совокупность взаимосвязанных институтов и соответствующих им институциональных инструментов, реализующих функции оплаты труда в хозяйственной системе в целях поддержания и повышения ее конкурентоспособности.

Заработная плата – результат процесса оплаты труда, по содержанию он является социально-трудовой рентой; по форме – это объем средств, уплачиваемых нанимателем работнику, который выступает в виде *денежного потока определенной интенсивности*, выполняющего ряд значимых функций в экономическом кругообороте. Заработная плата как финансовый институт или денежный поток выполняет следующие функции: доходобразующую (ключевой элемент доходов работников и их семей), финансово-бюджетную (источник налогов, идущих на формирование государственного бюджета), инвестиционную (сбережения работников – источник инвестиций в экономику), инновационную (высокая заработная плата стимулирует предпринимателей к использованию трудосберегающих техники и технологий), статусную (обеспечение определенного общественного положения представителям различных профессий), профессионально-ориентационную (стимулирует к получению образования и профессиональной подготовки по хорошо оплачиваемым специальностям), а также функции формирования платежеспособного спроса населения и обеспечения социальных накоплений (отчисления из заработной платы формируют различные социальные фонды).

Итак, эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для существующих условий функционирования экономики уровень заработной платы. Заработная плата, участвуя в процессах перераспределения и использования доходов, выполняет присущие ей функции, связанные с протеканием ряда экономических процессов, обуславливающих изменение социально-экономической среды, состояние которой, в свою очередь, отражается процессом оплаты труда посредством учета ряда факторов, определяемых этой средой и формирующих уровень заработной платы. Комплексный учет влияния всех факторов, воздействующих на уровень заработной платы, является предпосылкой эффективности процесса оплаты труда, характеризующейся должным выполнением им своих функций.

Таким образом, традиционные факторный и функциональный подходы к исследованию сущности заработной платы и ее роли в национальной экономике органично дополнить рентным и институциональным подходами. Первый позволяет обосновать источники формирования заработной платы, второй – взглянуть на механизм оплаты наемного труда сквозь призму институтов и институциональных инструментов, совершенствование которых должно способствовать росту производительности труда и конкурентоспособности национальной экономики.

ГЛОССАРИЙ

Абсолютная социально-трудовая рента – стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на минимальном для обеспечения его жизнедеятельности уровне.

Благосостояние населения – состояние обеспеченности населения необходимыми ресурсами для полноценной жизнедеятельности.

Бедность – характеристика экономического положения индивидов, при котором они находятся в состоянии нужды (нехватки необходимых ресурсов), не позволяющем удовлетворить минимальные человеческие потребности для поддержания жизнедеятельности, сохранения трудоспособности, продолжения рода.

Глобализация экономики – формирование глобального рынка товаров и услуг, обеспечивающего функционирование конкурентного механизма перераспределения созданной в мировом хозяйстве добавленной стоимости.

Дифференциальная социально-трудовая рента – дополнительный доход работника сверх абсолютной социально-трудовой ренты, возникающий вследствие различий в способностях работников к конкретному труду и (или) условиях их реализации.

Дифференциация доходов населения – различия в уровне доходов индивидов, различных слоев и групп населения, формирующие экономическое неравенство.

Заработная плата – результат процесса оплаты труда, по содержанию являющийся *социально-трудовой рентой*, величина которой определяется функциональной значимостью работника для определенной хозяйственной системы и зависит от генерируемого этой системой объема ренты (добавленной стоимости); по форме – это объем средств, уплачиваемых нанимателем работнику, который выступает в виде *денежного потока определенной интенсивности*, выполняющего ряд значимых функций в экономическом кругообороте.

Инклюзивное развитие – создание благоприятных условий для устойчивого инновационного экономического роста, обеспечивающего повышение качества жизни всего населения и нивелирующего социальное неравенство.

Институты – правила и нормы, регулирующие общественные отношения и человеческую активность путем определения диапазона возможного поведения индивидов, их коллективов и хозяйствующих субъектов.

Институциональный капитал – совокупность нематериальных активов хозяйственной системы (технологии производства, системы управления, финансовые инструменты, корпоративная культура и др.).

Интенсивность труда – темп работы (количество движений рук, ног, туловища, число одновременно решаемых задач и др.), определяющий общие затраты физической, умственной и нервной энергии работника в единицу рабочего времени.

Качество жизни населения – совокупность всех условий, определяющих физическое, умственное и социальное благополучие человека.

Количество труда – продолжительность труда при условии поддержания нормальной интенсивности труда. В случае более высокой интенсивности труда количество труда будет пропорционально большим.

Конкурентоспособность национальной экономики – способность страны в условиях глобальной конкуренции получать ренту (добавленную стоимость), обеспечивающую устойчивый рост уровня и качества жизни населения.

Конкурентоспособность организации – способность субъекта хозяйствования в условиях глобальной конкуренции получать ренту (добавленную стоимость), обеспечивающую ее устойчивое функционирование.

Конкурентоспособность работника – функциональная значимость работника для поддержания конкурентоспособности конкретной хозяйственной системы.

Монопольная социально-трудовая рента – дополнительный доход работника сверх абсолютной социально-трудовой ренты, обусловленный наличием у него уникальных (редких, невоспроизводимых) способностей к труду и (или) его занятостью в хозяйственной

системе, имеющей уникальную комбинацию факторов производства и генерирующей высокую добавленную стоимость.

Наемный работник (работающий по найму) – это лицо, работающее по трудовому договору (контракту), гражданско-правовому договору или устному соглашению за вознаграждение (заработную плату, комиссионные и тому подобное) или оплату в натуральном выражении.

Наниматель (работодатель) – это лицо, использующее труд наемных работников.

Национальное богатство – совокупность активов страны, обеспечивающих функционирование системы общественного воспроизводства.

Оплата труда по содержанию – это *экономические отношения* по поводу оплаты работодателями труда наемных работников; по форме – это *процесс* формирования заработной платы, ориентированный на поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы, представляющий собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их фактическим соблюдением (измерение и оценка труда и его результатов, определение и выплата эквивалентной им заработной платы).

Природный капитал – совокупность следующих составляющих: природные ресурсы, географическое положение, природно-климатические условия.

Производительность труда – способность работника в конкретной хозяйственной системе создавать определенный объем добавленной стоимости в единицу рабочего времени.

Ранжированность функций оплаты труда – очередность реализации функций процесса оплаты труда в следующем порядке: воспроизводственная → компенсирующая → регулирующая → стимулирующая → социальная → поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы.

Рента – доход, присваиваемый собственником фактора(ов) производства.

Содержание труда – интегральная характеристика труда, компонентами которой являются сложность труда, усилия, которые приходится прилагать работнику, ответственность, возлагаемая на работника, психофизиологические особенности труда.

Способности – свойства (признаки) человеческого организма, которые проявляются в процессе его функционирования.

Труд – целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных или духовных благ, способных удовлетворять определенные человеческие потребности.

Мотивация – внутреннее побуждение человека к деятельности, обусловленное его стремлением удовлетворить материальные, духовные и социальные потребности.

Условия труда – совокупность факторов внешней среды, влияющих на функциональное состояние организма человека в процессе труда (здоровье, трудоспособность, мотивацию к труду).

Уровень жизни – уровень развития и степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей.

Факторы производства – экономические ресурсы, вовлеченные в общественное воспроизводство.

Феноменологическая модель – модель, отражающая универсальные сущностные характеристики феномена.

Физический (произведенный) капитал – искусственно созданные средства производства или капитальные активы (здания, сооружения, машины, оборудование, материальные запасы и т. д.).

Функции заработной платы – функции заработной платы как денежного потока в экономическом кругообороте.

Функции оплаты труда – функции процесса оплаты труда, выполняемые им в хозяйственной системе.

Человеческий капитал – капитализированная стоимость способностей занятых в хозяйственной системе работников, определяемая их человеческим потенциалом и условиями его реализации.

Человеческий потенциал – совокупность способностей человека, характеризуемая его психофизиологическим состоянием, системой индивидуальных ценностей, образовательным уровнем.

Экономические институты – нормы и правила, определяющие стимулы экономических субъектов инвестировать в производство товаров и услуг, накапливать факторы производства и совершать сделки, обеспечивающие тем самым перераспределение ресурсов в экономике.

ПЕРЕЧНИ МАТЕРИАЛОВ

Перечень рисунков

Рисунки к главе 1

| | |
|---|----|
| Рис. 1.1. Технологические уклады С. Ю. Глазьева..... | 15 |
| Рис. 1.2. Пирамида мирового богатства (2005) | 31 |
| Рис. 1.3. Концепция формирования национального человеческого капитала | 42 |
| Рис. 1.4. Составляющие человеческого потенциала..... | 45 |
| Рис. 1.5. Структура национального богатства Республики Беларусь в сравнении с европейскими странами..... | 51 |
| Рис. 1.6. Национальные ключевые показатели эффективности | 60 |
| Рис. 1.7. Динамика ВВП в Республике Беларусь | 63 |
| Рис. 1.8. Динамика численности и уровня занятости населения в Республике Беларусь | 65 |
| Рис. 1.9. Динамика реальных располагаемых денежных доходов населения в Республике Беларусь..... | 69 |

Рисунки к главе 2

| | |
|--|-----|
| Рис. 2.1. Факторы, оказывающие влияние на уровень заработной платы | 164 |
| Рис. 2.2. Частота упоминания функций заработной платы в современной литературе | 176 |
| Рис. 2.3. Распределение систем функций заработной платы по числу функций в их составе | 176 |

Рисунки к главе 3

| | |
|---|-----|
| Рис. 3.1. Формирование заработной платы в национальной экономике | 201 |
| Рис. 3.2. Основные характеристик процесса труда и их взаимосвязь..... | 203 |
| Рис. 3.3. Модель формирования заработной платы как социально-трудовой ренты..... | 208 |
| Рис. 3.4. Заработная плата в экономическом кругообороте | 238 |

Перечень таблиц

Таблицы к главе 1

| | |
|--|----|
| Таблица 1.1. Вероятность перехода развивающихся стран в более высокие группы по уровню доходов | 21 |
| Таблица 1.2. Структура мирового богатства в 2005 г..... | 32 |
| Таблица 1.3. Национальное богатство и валовой внутренний продукт отдельных стран мира на душу населения..... | 49 |
| Таблица 1.4. Динамика валового внутреннего продукта в Республике Беларусь | 64 |
| Таблица 1.5. Динамика производительности труда в Республике Беларусь | 66 |
| Таблица 1.6. Динамика ожидаемой продолжительности жизни при рождении в Республике Беларусь | 67 |
| Таблица 1.7. Структура денежных доходов населения в Республике Беларусь | 71 |
| Таблица 1.8. Показатели дифференциации доходов населения в Республике Беларусь | 71 |
| Таблица 1.9. Доля населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже БПМ в Республике Беларусь..... | 73 |
| Таблица 1.10. Динамика валового сбережения и валового накопления основного капитала в Республике Беларусь | 75 |
| Таблица 1.11. Государственный долг Республики Беларусь | 77 |
| Таблица 1.12. Показатели парниковой интенсивности производства в Республике Беларусь..... | 78 |
| Таблица 1.13. Динамика возрастной структуры населения Республики Беларусь | 79 |
| Таблица 1.14. Индикаторы инклюзивного развития Республики Беларусь | 80 |
| Таблица 1.15. Ключевые методологические компоненты исследования | 90 |

Таблицы к главе 2

| | |
|---|-----|
| Таблица 2.1. Различия в методах установления заработной платы в условиях конкуренции | 157 |
| Таблица 2.2. Группировка функций заработной платы по их содержанию | 172 |
| Таблица 2.3. Системы функций заработной платы, наиболее часто упоминаемые в литературе | 177 |

Таблицы к главе 3

| | |
|---|-----|
| Таблица 3.1. Матрица сложности труда..... | 204 |
| Таблица 3.2. Факторы, влияющие на размер заработной платы | 225 |

Перечень вставок**Вставки к главе 1**

| | |
|--|----|
| Способности к различным видам деятельности | 44 |
|--|----|

Вставки к главе 2

| | |
|--|-----|
| Смертность в различных видах деятельности | 113 |
| Труд дипломатических представителей | 115 |
| Динамика заработной платы (США, 1950–2010 гг.) | 153 |
| Средние зарплаты в царской России, СССР и РФ (1853–2015 гг.) | 167 |

Вставки к главе 3

| | |
|--|-----|
| Качество человеческих ресурсов | 199 |
| Доходы неквалифицированного работника (Древний Рим, 301 год н. э.)..... | 209 |
| Дискриминация в оплате труда репатриантов (Израиль, XX в.) | 212 |
| Условия труда рудокопов (Западная Европа, конец XVIII – начало XIX в.) | 213 |
| Волшебное сопрано Анны Нетребко..... | 215 |
| Профессия – палач (Россия, XVII–XIX вв.) | 216 |
| Далеки вы, братцы, от народа (Российская Федерация, 2013 г.) | 216 |
| Заработная плата нефтяников (XXI в.)..... | 217 |
| Реальная заработная плата в России: рентная природа роста | 218 |
| Тайна производства венецианских зеркал (Италия, XV в.)..... | 220 |
| Заработная плата мигрантов (Катар, XXI в.) | 221 |
| Жалованье в дореволюционной России | 223 |
| Рисовая биржа (Япония, конец XVII – начало XVIII в.)..... | 229 |
| Бурлаки на Волге (Россия, XIX в.) | 241 |
| Отношение к научной карьере (Российская Федерация, 2014 г.) | 242 |
| Заработная плата торговых служащих (Беларусь, конец XIX – начало XX в.) | 243 |

Научное издание

Долинина Татьяна Николаевна

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ
УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА**

В 2-х частях

Часть 1

Монография

Редактор *О. П. Приходько*

Компьютерная верстка *Е. В. Ильченко*

Корректор *О. П. Приходько*

Подписано в печать 28.05.2019. Формат 60×84¹/₁₆.

Бумага офсетная. Гарнитура Petersburg. Печать ризографическая.

Усл. печ. л. 15,0. Уч.-изд. л. 15,4.

Тираж 100 экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение:

УО «Белорусский государственный технологический университет».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/227 от 20.03.2014.

Ул. Свердлова, 13а, 220006, г. Минск.