

ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ РЕНТА В СТРУКТУРЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Дифференциация заработной платы обусловлена наличием в структуре заработной платы дифференциальной социально-трудовой ренты. Дифференциальная социально-трудовая рента – дополнительный доход сверх абсолютной социально-трудовой ренты, возникающий 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.

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 работника, что позволяет нанимателю выплачивать ему заработную плату в большем размере.

Например, образованный и квалифицированный работник зарабатывают больше необразованного и неквалифицированного. Поэтому, 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.

Различия в заработной плате являются дифференциальной социально-трудовой рентой, в связи с большей ответственностью при выполнении трудовых функций. Так, сотрудник, алмазодобывающего предприятия, работающий на самом современном оборудовании, зарабатывает больше коллеги, работающего с янтарем на устаревшем станке. Это происходит, 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, имеющие отличия по территориальному принципу. Например, средняя заработная плата официанта столичного ресторана значительно выше, чем у его коллеги в провинциальном городе.

Немалая роль принадлежит институциональному капиталу в формировании дифференциальной социально-трудовой ренты в структуре заработной платы. Это 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.

Важным аспектом дифференциации заработной платы является наличие рабочих мест с неблагоприятными или непривлекательными условиями труда и режимом работы, (например, в добывающей промышленности, строительстве, металлургическом производстве и др.), что способствует выплате более высокой заработной платы персоналу, занимающему такие рабочие места.

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.

Таким образом, заработная плата наемного работника 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.

Поэтому, происхождение дифференциальной 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. Чем качественнее комбинация факторов производства, где занят работник, тем эффективнее там реализуется человеческий потенциал, тем больше его капитализированная стоимость.