

УДК 331.2-057.11

Т. Н. Долинина, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой (БГТУ)**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ:
РЕНТНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПОЗНАНИЯ СУЩНОСТИ И РАЗВИТИЯ**

В статье излагается рентная концепция заработной платы, базирующаяся на факторном подходе, принятом в западной экономической науке. В рамках разработанной концепции заработная плата рассматривается как рента фактора производства «человеческий капитал», величина которой зависит от качества человеческого капитала и условий его применения в системе других факторов производства. При этом в рамках концепции предлагается авторская классификация факторов производства, к которым отнесены природный, физический, человеческий и институциональный капитал.

The article considered theoretical and methodological aspects of remuneration, particularly it clarifies category of “salary” and “wage”, describing a model of remuneration in the reproductive process based on the author's concept of functional-factorial cycle. Article adduces the classification of functions of the wage and functions of the remuneration, also it examines the relationship of functions and economic instruments for its implementation, proposes level classification of the factors which are shaping wage.

Введение. Несмотря на то, что в теории и практике распределительных отношений заработная плата была и остается наиболее употребляемой категорией, используемой применительно к лицам, работающим по найму, в научной и учебной литературе до сих пор отсутствует консолидированная позиция во взглядах на социально-экономическую сущность заработной платы (цена рабочей силы, цена труда, плата за аренду трудового потенциала, форма дохода от «человеческого капитала и др.), ее факторы и функции [1, с. 19–40].

Вместе с тем в любой отрасли научного знания единство в понимании природы явления имеет исключительное значение, поскольку позволяет оптимизировать использование научных ресурсов и повысить эффект от их применения. Потому целесообразной представляется дальнейшая разработка теории заработной платы, отражающей весь спектр ее характеристик как экономической категории и многообразии проявлений в современной рыночной экономике, что делает актуальными дальнейшие исследования в этой области. В связи с этим в настоящей статье предлагается рентная концепция познания сущности и развития заработной платы.

Методология исследования. Изучение заработной платы как экономической категории осуществлялось на базе следующих методологических подходов: 1) *эволюционно-исторический подход* – выполнение ретроспективного анализа концепций и теорий заработной платы с тем, чтобы проследить эволюцию теоретических представлений о роли заработной платы в экономике и понять логику ее развития; 2) *факторный подход* – изучение спектра факторов, влияющих на уровень заработной платы; 3) *уровневый подход* – рассмотрение проявлений заработной платы на различных уровнях

экономики (мега-, макро-, мезо-, микро- и на-
ноуровне);

4) *воспроизводственный подход* – рассмотрение заработной платы в системе общественного воспроизводства во взаимосвязи с другими экономическими переменными. Синтез перечисленных методологических подходов с опорой на предыдущие эмпирические исследования автора позволил разработать рентную концепцию заработной платы, отображающую ее роль в современной рыночной экономике и факторы, очерчивающие ее формирование и движение.

Сущность и факторы заработной платы в экономических теориях и концепциях. Современная экономическая наука представляет собой результат напластований разных исторических эпох, каждая из которых привносила свои наблюдения, предлагала свои темы, формулировала свои понятия и теории. Проблема определения сущности заработной платы, ее социально-экономического значения и механизма регулирования относится к числу фундаментальных и традиционных для экономической теории. К этим вопросам в разное время обращались многие исследователи, в том числе такие известные, 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. Бем-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.

Первые научные школы и классическая политэкономия предложили ряд концепций и тео-

рий заработной платы: *минимума средств существования* (У. Петти), *классическую теорию спроса и предложения рабочей силы* (А. Смит, Д. Рикардо), *воздержания* (Н. Сениор), *факторов производства* (Ж. Б. Сэй), *фонда заработной платы* (Дж. С. Милль), *прибавочной стоимости* (К. Маркс) и др. Стержневым в теоретических разработках классиков политэкономии являлся вопрос обоснования величины заработной платы, достаточной для обеспечения нормальных воспроизводственных процессов капиталистической формации. Обобщение этих разработок позволяет заключить, что уровень заработной платы формируется исходя из принципов достаточности с позиции воспроизводства 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.

История современной научной мысли соткана из принципиально новых подходов к определению сущности заработной платы, нашедших отражение в соответствующих теориях: *предельной полезности* (О. Бем-Баверк), *предельной производительности* (А. Маршалл, Дж. Б. Кларк), *регулируемой заработной платы* (Дж. М. Кейнс), *соглашений* (Дж. Коммонс), *эффективной заработной платы* (Г. Форд) *человеческого капитала* (Г. Беккер и Т. Шульц) и др. В итоге экономическая наука окончательно пришла к пониманию того, что заработная плата регулируется соотношением спроса на рабочую силу и ее предложения и, соответственно, всей совокупностью причин, их определяющих.

Современное понимание заработной платы как экономической категории, основанное на синтезе и сосуществовании различных теорий и концепций заработной платы, представлено в «Экономикс», где рассматривается роль заработной платы в функционировании рынка труда, значительное внимание уделяется факторам, определяющим уровень и дифференциацию заработной платы на макро-, микро- и наноуровне.

В *макроэкономическом измерении* в наиболее развернутом виде факторы заработной платы рассмотрены Р. Дж. Эренбергом и Р. С. Смитом в известном труде «Современная экономика труда. Теория и государственная политика» [2], где, согласно методологии «Экономикс», *спрос на труд* определяется как спрос на какой-либо конкретный вид труда, возрастание которого сопровождается увеличением заработной платы, и наоборот, а рыночный спрос на тот или иной вид труда является производным от спроса на производимые с использова-

нием этого труда конкретные виды продукции и услуг. В конечном итоге спрос на труд определяется уровнем его предельной производительности. В целом, чем выше производительность труда, тем выше спрос на труд и, соответственно, средний уровень реальной заработной платы. Высокий же уровень производительности труда достигается там, где труд работников используется в сочетании с огромной массой основного капитала (в виде оборудования и сооружений), имеется доступ к богатым природным ресурсам, используются передовые технологии, выше качество самого труда (что обусловлено уровнем здоровья, образования и профессиональной подготовки, отношением к труду), эффективная и гибкая система управления экономикой, благоприятный деловой, социальный и политический климат, стимулирующий рост производства и производительности труда, большая емкость внутреннего рынка, позволяющая реализовывать продукцию массового производства, глубокая специализация производства, достигаемая за счет международного разделения труда. *Предложение труда* воздействует на движение заработной платы в обратном направлении. Если предложение заработной платы оказывается ограниченным в сравнении с предложением других факторов производства, то происходит повышение заработной платы. К числу основных факторов, влияющих на предложение труда, относятся: количество трудоспособного населения, доля экономически активного населения, продолжительность рабочего времени, количество труда в единицу времени (интенсивность труда), миграция рабочей силы. Спрос и предложение на рынке труда определяют не только общий уровень заработной платы, но и ее дифференциацию по профессионально-квалификационным группам работников. В основе причин различного соотношения спроса и предложения конкретных видов труда лежит целый ряд факторов: неоднородность рабочей силы по своему составу, различия в качестве рабочих мест, отклонения от условий конкуренции на рынке труда.

В фундаментальном учебнике Р. И. Хендерсона «Компенсационный менеджмент» в рамках *микроэкономического подхода* в качестве базисных факторов дифференциации заработной платы рассматриваются род и уровень знаний и профессиональных навыков, требуемых для выполнения работы, условия труда, прилагаемые усилия, вид бизнеса, капиталоемкость и трудоемкость бизнеса, масштаб бизнеса, охват профсоюзом, философия менеджмента, совокупный пакет компенсаций, географическое местоположение, предложение труда и спрос на

него, прибыльность фирмы, стабильность занятости, различие по признаку пола, стаж и производительность наемного работника [3, 96–109]. Английские же специалисты в области менеджмента М. Амстронг и Т. Стивенс считают, что 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 оплаты труда [4, с. 64–66].

Для описания факторов, определяющих уровень заработной платы на *наноуровне* (уровне отдельного работника), ученые зачастую обращаются к популярной теории человеческого капитала Г. Беккера и Т. Шульца либо уравнению Дж. Минцера, которое базируется на оценке параметров «производственной функции заработков», описывающей зависимость заработков человека от уровня его образования, трудового стажа и других факторов. Уравнение зачастую дополняют социально-демографическими и трудовыми характеристиками индивида. Для этой цели используют такие переменные, как пол, местожительство, семейное положение, сектор работы, количество сотрудников в компании, количество подчиненных, продолжительность рабочей недели и т. д.

Таким образом, в экономической науке имеют место разногласия по поводу факторов, определяющих уровень и дифференциацию заработной платы и противоречия в их толковании на макро-, микро- и наноуровне. Так, несмотря на то, что упоминаются схожие по смыслу факторы, они отличаются различной степенью их агрегированности, и если на макроуровне 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. Кроме того, отсутствует системное рассмотрение факторов применительно к межстрановому, региональному и отраслевому уровням. Все это свидетельствует о необходимости систематизации факторов заработной платы исходя из их масштабности, взаимосвязи и соподчиненности, а также о целесообразности разработки обобщающей теории, позволяющей объяснить дифференциацию заработной платы по странам, регионам, видам деятельности, организациям, профессионально-квалификационным группам и отдельным работникам.

Рентная концепция заработной платы. Ретроспективный анализ концепций и теорий

заработной платы позволил выделить факторы, участвующие в формировании заработной платы как результирующей экономической переменной, и на базе их обобщения и уровневой систематизации [1, с. 213–225] сформулировать концепцию, согласно которой заработная плата представляет собой *ренту*, получаемую наемным работником за использование его человеческого капитала, или ресурса труда.

В этой связи отметим, что рентный подход к пониманию сущности заработной платы присутствует в трудах современных российских ученых Генкина Б. М. и Рудакова М. Н. Так, Б. М. Генкин считает, что заработная плата выступает в качестве процента на человеческий капитал или платы за аренду трудового потенциала [5, с. 263]. Рудаков М. Н. рассматривает ренту более узко как составляющую заработной платы работников творческого труда [6].

Упоминается экономическая рента в контексте рассмотрения заработной платы и в «Экономикс» – это избыточный доход более квалифицированных и талантливых работников по аналогии с земельной рентой, определяемой природной плодотворностью земли. В западной экономической теории существует и другая трактовка ренты в заработной плате, как суммы, превышающей доход, удерживающий работника на его рабочем месте.

Таким образом, в литературе встречаются указания на заработную плату как рентный доход, однако отсутствуют системные теоретические построения по этому вопросу, и мы попытаемся в некоторой степени восполнить этот пробел, выдвинув гипотезу о рентном характере заработной платы.

Первоначальные выводы о рентной природе заработной платы следуют из теории факторов производства и теории предельной производительности, на которые далее мы и опирались в своих умозаключениях. Осознавая сложность обоснования рентной концепции заработной платы, ограничимся ее характеристикой лишь в общих чертах, рассчитывая позднее вернуться к ней с тем, чтобы после дополнительных эмпирических исследований выполнить обоснование более фундаментально. При этом мы будем базироваться на расширительной трактовке ренты, согласно которой рента выступает как плата за использование факторов производства, предложение которых фиксировано. Возникает она из-за монополии владения ресурсом и ограниченности его предложения. При таком подходе заработная плата наемного работника также может отождествляться с рентой.

У современных экономистов нет сомнения в том, что уровень заработной платы зависит от

достигнутого уровня производительности труда, характеризующего эффективность производства товаров и услуг. Уровень производительности труда зависит от комбинации задействованных факторов производства, определяющей *спрос на труд*. Система факторов производства в современной экономике может быть представлена суммой человеческого, природного, физического и институционального капитала. *Человеческий капитал* – важнейший фактор производства, традиционно обозначаемый в экономической науке термином «труд», отражает устойчивую комбинацию таких качеств человека, как здоровье, способности, образование, квалификация, мотивация, мобильность. *Природный капитал*, который часто экономисты определяют термином «земля», рассматривается нами как совокупность следующих составляющих: природные ресурсы, географическое положение, природно-климатические условия. *Физический*, или *произведенный капитал* – это искусственно созданные средства производства, или капитальные активы (здания, сооружения, машины, оборудование, материальные запасы и т. д.), т. е. материализованная часть традиционно выделяемого фактора производства «капитал». *Институциональный капитал* – совокупность формальных и неформальных общественных институтов (институциональная инфраструктура, технологии производства и управления, включая финансово-кредитные институты и нематериальные активы, а также социальные установки, нормы морали, обычаи, традиции, культура). Человеческий и институциональный капитал в комбинации определяет *предложение труда*.

Факторы производства используются совместно, поэтому изменение предложения любого фактора воздействует на рынки других факторов производства. Событие, влияющее на предложение любого из факторов производства, может привести к изменению доходности всех факторов. При этом человеческий капитал в современной экономике играет доминирующую роль и именно он приводит в движение с высоким «коэффициентом полезного действия» все остальные факторы производства.

Предлагаемая классификация факторов производства позволяет объяснить различия в уровне производительности труда, поэтому нам представляется, что с ее помощью могут быть обоснованы различия в уровне заработной платы по странам, регионам, видам деятельности, организациям, профессионально-квалификационным группам и отдельным работникам. Насыщенность факторами производства при их сба-

лансированности обеспечивает высокий уровень производительности труда и заработной платы. При этом уровень заработной платы отдельного работника зависит как от качества его человеческого капитала, так и от эффективности его применения в той или иной производственной среде. Работник, помещенный в среду (характеризующуюся определенной комбинацией человеческого, природного, физического и институционального капитала), генерирующую больший доход, как правило, получает большую заработную плату, которая имеет рентную природу.

Заработная плата является рентой фактора производства «человеческий капитал» и складывается из абсолютной, дифференциальной и монополюльной ренты¹ (рисунок). Монополюльная рента принадлежит ему ресурс труда порождает *абсолютную ренту*. Абсолютную ренту получает всякий наемный работник, передающий свой ресурс труда работодателю для использования. Она является первоосновой заработной платы и представляет собой стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на нормальном для обеспечения его физиологической жизнедеятельности уровне. Это минимальная цена, по которой работодатель может получить ресурс для его использования в производстве продукции, работ, услуг при условии отсутствия у владельца ресурса труда других средств к существованию. Так, неквалифицированный работник вынужден идти в наем. Однако как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе предложение простого труда опережает спрос на него, т. е. его можно считать практически неограниченным. Поэтому заработная плата неквалифицированного работника стремится к некоему объективному минимуму, а именно к минимуму средств существования, ниже которого предложение ресурса труда иссякнет. Соответственно, величина абсолютной ренты равна минимуму средств существования.

Под дифференцированной рентой в экономической теории понимают доход, превышающий его нормальную величину в силу каких-либо особых преимуществ используемого ресурса или благоприятных условий его применения. Применительно к ресурсу труда *дифференциальная рента* – дополнительный доход его владельца сверх абсолютной ренты вследствие различий в качестве человеческого капитала (ресурса труда) и условиях его эксплуатации (определяемых комбинацией задействованных факторов производства).

¹Автор придерживается марксистской позиции в трактовке структуры рентного дохода.



Рентная концепция познания сущности и развития заработной платы

Возникает она тогда, когда возможным становится расширенное воспроизводство, и складывается из суммы дифференциальных рент, связанных с каждым из применяемых факторов производства, обеспечивающих более высокий, чем необходимый для простого воспроизводства, уровень производительности труда.

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

Таким образом, не претендуя на исчерпывающее рассмотрение видов дифференциальной и монопольной ренты, отметим, что происхождение абсолютной, дифференциальной и монопольной ренты как составляющих заработной платы наемного работника обусловлено действием закона спроса и предложения, но при этом не только на рынке труда, но и на рынках других факторов производства. Отсутствие ограничений в предложении рабочей си-

лы на том или ином сегменте рынка труда приводит к тому, что ставки заработной платы соответствующей категории наемных работников стремятся к величине абсолютной ренты, чему может препятствовать только государственное воздействие. На этом ограничимся сделанными выше замечаниями по поводу рентной природы заработной платы, позволяющими очертить перспективную, как нам кажется, область дальнейших исследований.

Заключение. Изучение экономических теорий заработной платы и эмпирического материала позволило сформулировать *рентную концепцию заработной платы*, согласно которой заработная плата является рентой фактора производства «труд» (или человеческий капитал) и складывается из абсолютной, дифференциальной и монопольной ренты. Абсолютная рента представляет собой стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на нормальном для обеспечения его физиологической жизнедеятельности уровне. Дифференциальная рента – дополнительный доход наемного работника как носителя человеческого капитала сверх абсолютной ренты вследствие различий в качестве ресурса труда и условиях его эксплуатации, определяемых комбинацией факторов производства (человеческого, институционального, природного и физического капитала). Под монопольной рентой понимают дополнительный доход работника, связанный с редкостью, уникальностью и невозпроизводимостью его труда. Рентная концепция заработной платы позволяет объяснить дифференциаль-

цию заработной платы на любом ее уровне (межстрановом, межрегиональном, межотраслевым, внутриотраслевым, межпрофессиональным, внутрипрофессиональным). На этой основе может быть оптимизировано использование заработной платы как экономического инструмента и пересмотрены подходы к налогообложению доходов населения.

Литература

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

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

3. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент / Р. И. Хендерсон; пер. с англ. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.

4. 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: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

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

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

Поступила 01.03.2013