

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ РЕНТЫ

Анализ трендов социально-экономического развития показывает, что поиск ренты в виде добавленной стоимости – главный драйвер функционирования экономики. В этой связи устойчивость развития той или иной страны зависит от конкурентоспособности национальной экономики, т. е. ее способности в условиях конкуренции получать ренту, выступающую результатом совместного функционирования образующих ее как хозяйственную систему факторов производства, формирующих национальное богатство, в состав которого согласно концепции Всемирного банка входят природный и физический капиталы, а также нематериальный капитал, состоящий из человеческого и институционального. В рамках этой парадигмы заработную плату следует рассматривать сквозь призму факторов, ее формирующих в их увязке с конкурентоспособностью хозяйственной системы, т. е. в контексте современной теории ренты, поскольку получаемая хозяйственной системой рента в виде добавленной стоимости, с одной стороны, выступает источником выплаты заработной платы, с другой, ее объем зависит от эффективности управления оплатой труда.

Обращение к механизмам генетической, культурной и экономической наследственности позволило установить следующие взаимосвязи. В генетике общность людей – человеческая популяция, отличающаяся способностью культурной наследственности, обеспечиваемой процессами воспитания и обучения, формирующими способности людей или их человеческий потенциал (совокупность психофизиологического потенциала, профессионально-квалификационного потенциала и системы ценностей), превращающими их в нацию как высшую форму социума с позиций социокультурного подхода и человеческие ресурсы с позиций экономики. Вовлечение человеческих ресурсов в хозяйственную систему обеспечивает формирование человеческого капитала, величина которого зависит от конкурентоспособности этой системы, характеризуемой производительностью труда. Человеческий капитал – это капитализированная стоимость природных и социальных способностей работников к труду, реализуемых в рамках конкретной хозяйственной системы. Сравнительной его мерой является заработная плата.

Представления о заработной плате как о ренте, связанной с человеческим капиталом, согласуются с современными взглядами на

рентную проблематику. Труд может предполагать разную квалификацию исполнителей, быть воспроизводимым или уникальным и применяться в различающихся по эффективности хозяйственных системах. Исходя из этого автором сформулирована концепция заработной платы как социально-трудовой ренты. В ее основе неоклассическая трактовка ренты как дохода любого фактора производства, который возникает вследствие монополии владения ресурсом и ограниченности его предложения и в соответствии с институциональной теорией может быть образован как естественным, так и искусственным путем. Заработная плата – это рентный доход работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе. Его создание предполагает участие общества в формировании способностей работника и построении хозяйственной системы, обеспечивающей реализацию в ней этих способностей, что и обуславливает понимание заработной платы как социально-трудовой ренты, создаваемой совместно трудом работника и усилиями социума.

Эта концепция легла в основу теоретической модели формирования заработной платы, опирающейся на позицию Карла Маркса в отношении состава рентного дохода (рис.). Спрос на наемный труд и монополия работника на применение его способностей к труду порождают абсолютную социально-трудовую ренту, представляющую собой минимально возможную стоимость воспроизводства ресурсов жизнедеятельности работника как биосоциального существа. Это минимальная плата, которая позволяет работодателю привлечь индивида к участию в производстве при отсутствии 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 дифференциальной и монопольной ренты. Дифференциальная социально-трудовая рента – дополнительный доход работника сверх абсолютной ренты, обусловленный лучшими способностями к труду и (или) условиями их реализации в конкретной хозяйственной системе. Под монопольной социально-трудовой рентой понимается дополнительный доход работника, связанный с уникальностью его способностей к труду и (или) их реализацией в уникальной хозяйственной системе с редкими факторами производства.

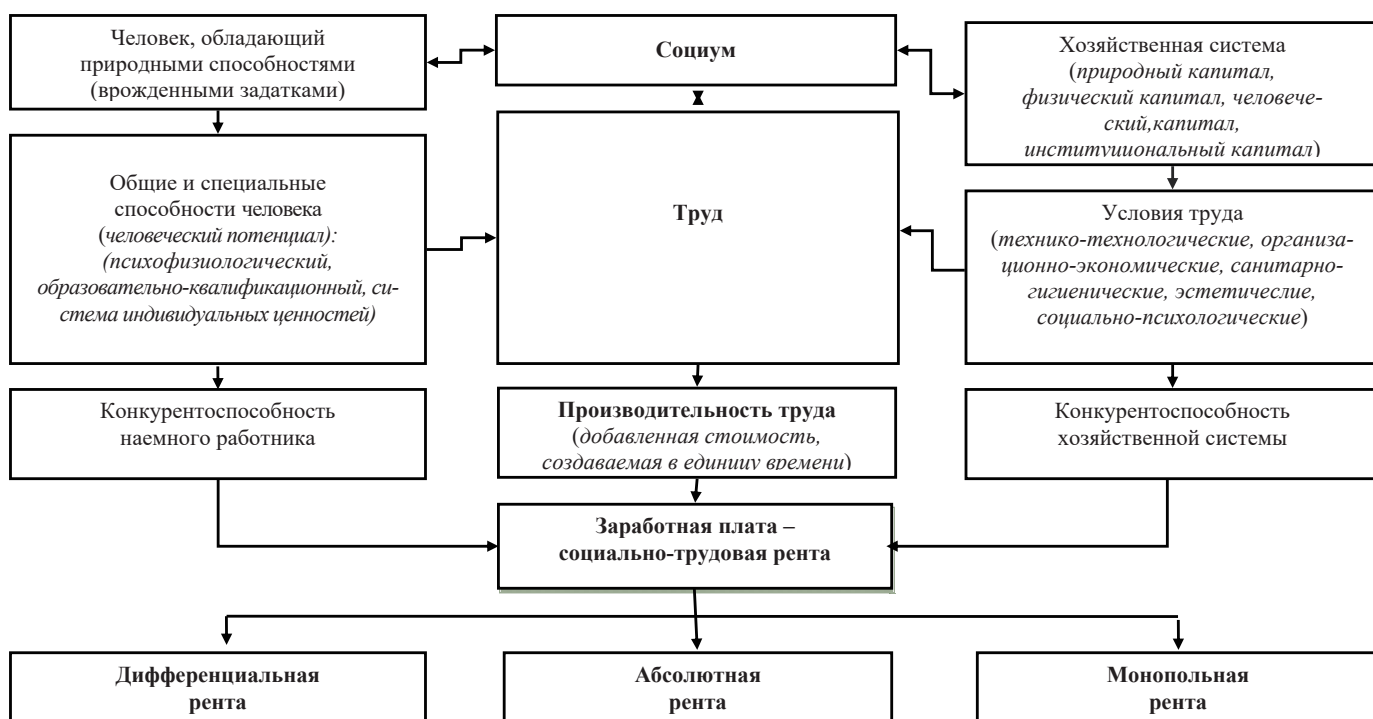


Рисунок – Модель формирования заработной платы как социально-трудовой ренты

Модель позволяет объяснить дифференциацию заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников, организациям, видам деятельности, регионам и странам. Она дает возможность представить заработную плату в формализованном виде как функцию, имеющую три аргумента: минимум средств существования; уровень конкурентоспособности работника или функциональная значимость его способностей к труду для конкретной хозяйственной системы; уровень конкурентоспособности хозяйственной системы. Эта формула раскрывает ключевые факторы, определяющие дифференциацию заработной платы работников с одинаковым потенциалом, восходящие к факторам производства, определяющим конкурентоспособность хозяйственной системы.

Исходя из модели работник, обладающий большим психофизиологическим потенциалом с большим профессионально-квалификационным потенциалом и необходимой системой ценностей более конкурентоспособен в конкретной хозяйственной системе по сравнению с другими работниками, что определяет наличие в составе его заработной платы дифференциальной или монополярной ренты, размер которой, в свою очередь, зависит от конкурентоспособности самой хозяйственной системы, т. е. от успешности комбинации формирующих ее факторов производства. Чем эффективнее эта комбинация, тем большую добавленную стоимость генерирует хозяйственная система и больше объем средств, направляемых на заработную плату работников и распределяемых между ними с учетом их конкурентоспособности, формируемой исходя из интересов данной хозяйственной системы. Конкурентоспособность работника относительна, она во многом зависит от его функциональной значимости для конкретной хозяйственной системы. В этой связи работники с одинаковым человеческим потенциалом могут иметь различную заработную плату, зависящую от той системы экономических координат, в которой они оказались. В наиболее общем виде самые большие заработки имеют работники, обладающие уникальными способностями, реализуемыми в уникальных хозяйственных системах.

В завершение необходимо отметить, что поскольку в формировании как человеческих способностей, так и хозяйственных систем задействован социум, то обладатели высоких заработков, в составе которых присутствует большая дифференциальная или даже монополярная рента, обязаны ею поделиться с обществом через систему прогрессивного налогообложения с целью поддержания социальной стабильности и справедливости.