

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ И ЕЕ СЕКТОРОВ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY AND ITS SECTORS

УДК 331.2

Т. Н. Долинина

Белорусский государственный технологический университет

НЕРАВЕНСТВО В ОПЛАТЕ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ РЕНТЫ

В статье предложена авторская теоретическая концепция социально-трудовой ренты. Согласно этой концепции, заработная плата – рентный доход работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе. В этой связи в составе заработной платы может присутствовать абсолютная, дифференциальная и монополярная социально-трудовая рента, а в формализованном виде заработная плата может быть представлена как функция, имеющая три аргумента: минимум средств существования работника, уровень конкурентоспособности работника, уровень конкурентоспособности хозяйственной системы. Концепция социально-трудовой ренты позволила исследовать структуру средней заработной платы и объяснить происхождение диспропорций в оплате простого и сложного, воспроизводимого и уникального труда в национальной экономике Беларуси и на этой основе установить требующие развития отечественные институты управления оплатой труда.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, неравенство, социально-трудовая рента, абсолютная рента, дифференциальная рента, монополярная рента.

Для цитирования: Долинина Т. Н. Неравенство в оплате труда в контексте современной теории ренты // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. 2021. № 2 (250). С. 50–57.

T. N. Dolinina

Belarusian State Technological University

WAGE INEQUALITY IN THE CONTEXT OF THE MODERN THEORY OF RENT

The author's theoretical concept of social and labor rent is proposed in the article. According to this concept, wages are the rental income of an employee formed as a result of the application of his abilities to work in a specific economic system. In this regard, the composition of wages may include absolute, differential and mono-total social and labor rent, and in a formalized form, wages can be represented as a function that has three arguments: the minimum means of subsistence of the employe, the level of competitiveness of the employee, the level of competitiveness of the economic system. The concept of social and labor rent made it possible to study the structure of average wages and explain the origin of the disproportions in the payment of simple and complex, reproducible and unique labor in the national economy of Belarus and, on this basis, to establish the necessary development of domestic wage management institutions.

Key words: wages, remuneration, inequality, social and labor rent, absolute rent, differential rent, monopoly rent.

For citation: Dolinina T. N. Wage inequality in the context of the modern theory of rent. *Proceedings of BSTU, issue 5, Economics and Management*, 2021, no. 2 (250), pp. 50–57 (In Russian).

Введение. Международная организация труда констатирует нарастание ряда негативных тенденций в социально-трудовой сфере, к числу которых относятся: сохранение значительной дифференциации заработной платы между странами; резкое углубление дифференциации заработной платы между предприятиями и внутри них; сохранение гендерной сегрегации; дискриминация отдельных групп работников, страдающих от разницы в заработной плате, необъяснимой различиями в образовании и опыте работы; рост числа низкооплачиваемых наемных работников, усложняющий борьбу с бедностью; возрастание социальной напряженности вследствие углубления неравенства в оплате труда [1].

Большинство из перечисленных проблем характерно и для белорусской экономики, их накопление препятствует инклюзивному развитию общества, в котором более 96% занятого населения являются наемными работниками. В частности, последние годы характеризуются нарастанием неравенства в оплате труда, выражающегося в разрушающих трудовую мотивацию диспропорциях в размерах заработной платы работников различных профессионально-квалификационных групп, реализующих свои способности к труду в рамках разных субъектов хозяйствования, функционирующих в различных видах экономической деятельности. Следствием этого является отмечаемый социологами рост социальной напряженности в обществе [2].

Между тем до сих пор неравенство в оплате труда в отечественной экономике труда не являлось центральной темой научных исследований, в фокус которых чаще попадали вопросы, связанные с функционированием различных элементов механизма оплаты труда в национальной экономике, с разработкой прогнозных и программных документов, определяющих политику в сфере оплаты труда. Между тем формирование эффективного институционального механизма, обеспечивающего упорядочение пропорций в оплате труда, невозможно без понимания природы дифференциации заработной платы. В этой связи автором на основе анализа существующих научных подходов и обобщения многолетних статистических данных была разработана *теоретическая концепция социально-трудовой ренты*, раскрывающая содержание заработной платы и объясняющая ее дифференциацию в контексте современной теории ренты.

Основная часть. Идея описания заработной платы как рентного дохода витает в экономической науке уже более двух веков, в частности, она присутствует в трудах И. Г. Буша, Ф. фон Шторха, Дж. Б. Кларка, А. Маршалла, Н. Г. Мэнкью, Дж. Бомола, А. С. Блайндера, Б. М. Генкина, А. Безгодова, М. Рудакова,

Д. Давыдова, в теории человеческого капитала [3–13]. Однако до сих пор в современной теории заработной платы отсутствуют системные теоретические построения, выполненные в контексте современной теории ренты, что и обусловило появление авторской концепции социально-трудовой ренты [14, с. 198–227]. Оригинальность этой концепции состоит в том, что заработную плату предлагается рассматривать как рентный доход работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе. Уровень этого дохода зависит как от конкурентоспособности работника в хозяйственной системе, обусловленной его психофизиологическим и образовательно-квалификационным потенциалом, индивидуальной системой ценностей, так и от конкурентоспособности самой хозяйственной системы, представляющей собой определенную комбинацию факторов производства (природного, физического, человеческого и институционального капиталов), позволяющую ей получать ренту в виде добавленной стоимости, выступающей источником выплаты заработной платы. Получение заработной платы как рентного дохода невозможно без участия 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 общества*.

Труд может предполагать разную квалификацию исполнителей, т. е. быть *неквалифицированным*, не требующим предварительной подготовки, *квалифицированным*, предполагающим образовательную или практическую подготовку, *высококвалифицированным*, предусматривающим не только длительную и дорогостоящую подготовку, но и нередко наличие неординарных человеческих способностей. При этом труд бывает *воспроизводимым* либо *уникальным*. Неквалифицированный труд прост и воспроизводим, квалифицированный – сложен и в большинстве случаев также воспроизводим, а высококвалифицированный – не только сложен, но и, как правило, уникален. Кроме того, труд может быть использован в *различающихся по эффективности хозяйственных системах*.

В этой связи в составе заработной платы может присутствовать абсолютная, дифференциальная и монополярная социально-трудовая рента. Спрос на наемный труд и монополия работника на применение его способностей к труду порождает *абсолютную социально-трудовую ренту*, являющуюся первоосновой заработной платы и представляющую собой минимально возможную стоимость воспроизводства ресурсов

жизнедеятельности наемного работника как биосоциального существа. Это минимальная плата, которая позволяет работодателю привлечь индивида к участию в производстве 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 монополярной социально-трудовой 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 *монополярной социально-трудовой рентой* понимается дополнительный доход работника, связанный с уникальностью (невоспроизводимостью) его способностей к труду и (или) реализацией способностей работника в уникальной хозяйственной системе, где задействованы редкие (весьма ценные) факторы производства (рис. 1).

Предложение неквалифицированного труда, как правило, не ограничено, поэтому заработная плата выполняющего его работника тяготеет к величине абсолютной социально-трудовой ренты, в заработной плате квалифицированного работника, занятого более сложным воспроизводимым трудом, должна присутствовать дифференциальная социально-трудовая рента, а в

заработной плате высококвалифицированных работников, реализующих уникальные трудовые функции, – монополярная рента. В то же время в заработной плате неквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных работников возможно появление дифференциальной или монополярной ренты, обусловленной успешностью функционирования хозяйственной системы, определяемой имеющейся у нее комбинацией физического, природного, человеческого и институционального капиталов.

В целом заработная плата может быть представлена как функция, имеющая 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 показывает, что факторы производства, обеспечивающие конкурентоспособность хозяйственной системы, определяют дифференциацию заработной платы работников с одинаковыми способностями к труду, но реализованными в разных хозяйственных системах.

Таким образом, авторская концепция социально-трудовой ренты предусматривает применение принципиально нового подхода к анализу заработной платы как экономической категории. Изучение рентной структуры заработной платы в целом дает возможность оценить силу влияния различных факторов на формирование уровня заработной платы и, соответственно, образование неравенства в оплате труда [15, с. 280–285].



Источник. Авторская разработка на основе результатов исследования.

Рис. 1. Формирование заработной платы как социально-трудовой ренты

Анализ заработной платы работников по группам занятий¹ и видам экономической деятельности по материалам выборочных октябрьских обследований организаций, проводимых один раз в два года Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь (Белстатом), позволил установить, что абсолютная социально-трудовая рента (минимум средств существования работника – МСС) в отечественной экономике приблизительно соответствует минимальному потребительскому бюджету (МПБ) одного члена семьи из четырех человек.

По данным последнего выборочного обследования организаций (октябрь 2019 г.) был рассчитан уровень дифференциальной социально-трудовой ренты по группам занятий² в разрезе видов экономической деятельности, который определялся как разница средней заработной платы и МПБ, выраженная в процентах от последнего (таблица). Выявлено, что дифференциальная рента минимальна у неквалифицированных рабочих в таких сферах, как образование, здравоохранение и социальные услуги, творчество, спорт, развлечения и отдых (12–22%), при том, что в целом по экономике у этой группы работников она превышает 57%. У самой высокооплачиваемой группы работников – руководители организаций и структурных подразделений – дифференциальная рента составляет 323%, а лидируют в этой группе руководители информации и связи, у которых ее уровень достигает 1080%, а также работники горнодобывающей промышленности, финансовой и страховой деятельности с рентой, превышающей 600%.

Неудивительно, что в трех последних видах деятельности в общем обнаруживается относительно высокая дифференциальная рента не только у руководителей, но и у работников всех других групп занятий, тогда как у работников образования, здравоохранения, сферы социальных услуг ее уровень сравнительно низок.

Так, размер дифференциальной ренты специалистов-профессионалов в образовании (166%),

занятых сложным, а нередко и уникальным трудом, требующим длительной и дорогостоящей подготовки, заметно ниже, чем у специалистов-профессионалов в целом по экономике (259%), квалифицированных рабочих промышленности и строительства (207%) и сопоставим с размером этой ренты у неквалифицированных работников информации и связи (169%), труд которых не требует предварительной подготовки, он прост и воспроизводим.

Отсюда следует, что размер дифференциальной ренты, обусловленной сложностью выполняемых трудовых функций, в заработной плате специалистов-профессионалов образовательной сферы в среднем соответствует величине дифференциальной ренты, обусловленной успешностью вида деятельности у неквалифицированных работников информации и связи.

Общий анализ вариации уровня дифференциальной ренты по группам занятий в разрезе видов экономической деятельности позволил получить ряд следующих выводов.

Во-первых, он дал возможность выявить неоднородность состава работников в рамках каждой из групп занятий с позиций возможности получения ими дифференциальной ренты в связи с их занятостью в различных видах экономической деятельности (коэффициент вариации в каждой группе занятий в 1,5–2 раза превышает критическое 33%-ное значение), что указывает на значительное влияние на заработную плату фактора конкурентоспособности хозяйственной системы.

Во-вторых, дисперсия уровня дифференциальной ренты между группами занятий, по сути, характеризующая влияние на заработную плату различий в сложности труда, оказалась существенно меньше средней из дисперсий, исчисляемых в каждой из групп занятий в разрезе видов экономической деятельности.

Из этого следует, что колебания в размерах вознаграждения за труд в большей степени определяются занятостью работников в том или ином виде экономической деятельности, чем их профессиональной принадлежностью к той или иной группе занятий (62 и 38% от общей вариации уровня дифференциальной ренты соответственно), т. е. влияние конкурентоспособности хозяйственной системы на уровень заработной платы более чем в 1,6 раза превышает влияние на нее конкурентоспособности работников, что нарушает принципы социальной справедливости и является предпосылкой снижения трудовой активности и повышения текучести персонала.

¹Занятие – набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей.

²Руководители организаций и структурных подразделений; специалисты-профессионалы; специалисты; работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям; работники сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности; квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий; операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий; неквалифицированные рабочие.

Дифференциальная социально-трудовая рента в заработной плате работников по группам занятий и видам экономической деятельности, %

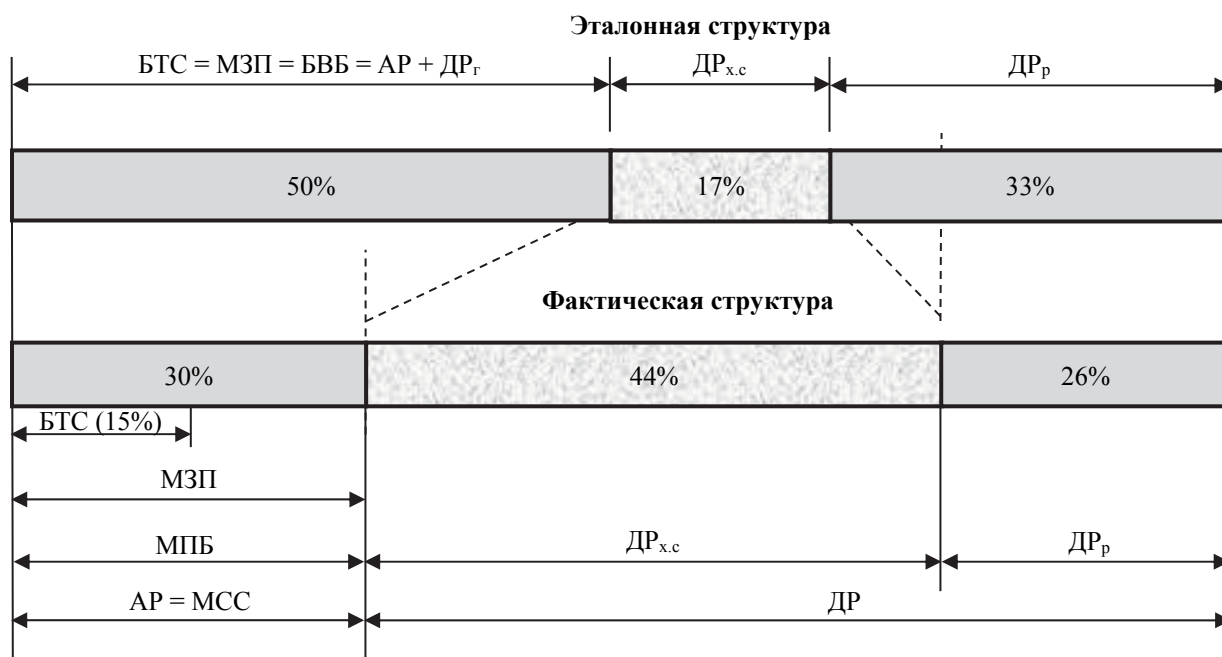
Вид экономической деятельности	Группа занятий								
	Руководители коммерческих и некоммерческих организаций и руководители структурных подразделений	Специалисты-профессионалы	Специалисты	Работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям	Работники сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности	Квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий	Неквалифицированные рабочие
Всего по экономике	322,7	259,1	161,8	121,7	69,1	97,6	207,1	179,3	57,1
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	180,8	134,6	126,0	70,9	40,9	95,3	124,1	160,5	91,8
Промышленность	314,4	255,4	233,1	133,6	74,2	126,1	210,5	186,2	107,0
Горнодобывающая промышленность	614,2	600,9	331,3	166,6	74,6	–	322,1	397,6	95,4
Обрабатывающая промышленность	321,2	246,6	246,1	129,5	74,5	131,8	218,1	189,3	127,2
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	285,2	244,8	177,3	144,6	47,9	84,4	186,0	130,0	50,5
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	297,2	226,5	110,9	121,8	102,4	137,0	156,3	173,4	94,7
Строительство	355,5	283,4	189,9	129,3	30,9	191,7	274,3	224,3	144,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	271,3	213,7	180,4	135,7	93,9	130,8	173,1	181,0	77,2
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	342,3	266,5	333,7	126,2	143,3	168,7	168,4	195,6	75,1
Услуги по временному проживанию и питанию	210,5	197,7	212,3	80,4	101,2	138,9	115,8	118,0	62,6
Информация и связь	1 080,5	806,0	389,3	197,8	175,9	–	251,3	239,0	169,1
Финансовая и страховая деятельность	655,1	252,9	218,4	160,3	160,0	–	89,7	211,3	30,7
Операции с недвижимым имуществом	288,5	243,5	167,4	61,4	70,9	222,8	156,6	89,2	57,2
Профессиональная, научная и техническая деятельность	392,4	283,5	143,6	111,3	57,4	81,1	267,1	157,9	43,8
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	295,2	197,1	113,9	57,2	42,4	119,1	128,7	244,3	57,4
Образование	251,3	165,8	103,5	41,0	26,6	43,4	26,9	25,7	12,1
Здравоохранение и социальные услуги	307,6	242,4	128,3	62,8	42,0	59,2	61,9	112,4	22,3
Творчество, спорт, развлечения и отдых	128,0	69,3	324,0	93,5	54,3	85,0	91,4	55,3	17,0
Предоставление прочих видов услуг	308,5	169,6	100,8	57,3	67,0	142,0	109,3	105,3	78,6
Показатели вариации дифференциальной социально-трудовой ренты									
Коэффициент вариации, %	63,7	63,0	45,4	43,1	58,1	61,7	48,1	42,2	62,4
Общая дисперсия дифференциальной социально-трудовой ренты	18 521,8								
Межгрупповая дисперсия дифференциальной социально-трудовой ренты / Доля межгрупповой дисперсии в общей дисперсии дифференциальной социально-трудовой ренты	11 524,2 / 0,62								
Средняя из внутригрупповых дисперсий дифференциальной социально-трудовой ренты / Доля средней из внутригрупповых дисперсий в общей дисперсии дифференциальной социально-трудовой ренты	6 997,6 / 0,38								

Источник. Авторская разработка на основе: Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. 2020. С. 42, 64, 292–293.

В целом анализ данных Белстата позволил установить, что на начало 2020 г. в структуре средней заработной платы абсолютная социально-трудовая рента составляла около 30%, она совпадала с МПБ и минимальной заработной платой (МЗП), а на долю дифференциальной социально-трудовой ренты (ДР) приходилось 70% заработной платы, из которых лишь 26% были связаны с профессионально-квалификационными различиями (ДР_п), а 44% – с конкурентоспособностью хозяйственной системы (ДР_{х.с}), что объясняет происхождение диспропорций в оплате труда и профессионально-статусных деформаций, низкий уровень трудовой мотивации, свидетельствует о невысокой эффективности управления оплатой труда в национальной экономике (рис. 2).

Надо полагать, что высокая дифференциальная рента в заработной плате работников информации и связи, финансовой и страховой деятельности, горнодобывающей промышленности обусловлена получением субъектами хозяйствования этих видов деятельности монопольной ренты, т. е. в отношении этих видов деятельности можно смело говорить о наличии в структуре заработной платы монопольной ренты. В представленных в таблице расчетах она условно «растворена» в дифференциальной ренте и отдельно не вычленилась в связи с отсутствием корректных подходов. Однако обосновать ее наличие позволяет следующее. В Республике Беларусь в мае 2020 г. около 6% работников была начислена заработная плата,

в эквиваленте превышающая 3000 долл. США по паритету покупательной способности (ППС), т. е. соответствующая средней заработной плате по кругу наиболее развитых стран мира, при том, что уровень заработной платы в стране (1560 долл. США по ППС) был ниже среднемирового уровня (1600 долл. США по ППС). Монопольная социально-трудовая рента в информации и связи, финансовой и страховой деятельности имеет технологический характер, в горнодобывающей промышленности – природный. При этом все обозначенные виды деятельности связаны с функционированием мировых рынков, что позволяет им участвовать в формировании и распределении глобальной ренты. Что касается ситуации в оплате труда, сложившейся в образовании, здравоохранении и других отраслях социальной сферы, то, учитывая, что финансируются эти виды деятельности преимущественно из бюджета, логичен вывод о низкой конкурентоспособности национальной экономики как хозяйственной системы (способности в условиях конкуренции создавать ренту в виде добавленной стоимости – Т. Д.) и неэффективности национальной институциональной модели управления оплатой труда, генерирующей диспропорции в оплате простого и сложного, воспроизводимого и уникального труда. В итоге ожидаемое обществом инновационное развитие в отечественной экономике подменяется застоєм, поскольку, как известно, делается только то, что вознаграждается.



Источник. Авторская разработка по результатам исследований.

Рис. 2. Структура заработной платы работников в Республике Беларусь

Заключение. Таким образом, анализ рентной структуры заработной платы показал существенное неравенство в оплате труда. Невысокий уровень средней заработной платы в национальной экономике и ее необоснованная дифференциация в межотраслевом и профессионально-квалификационном разрезе создают предпосылки для демотивации работников, дестабилизации трудовых коллективов, нарастания социальной напряженности в обществе.

Устранение этих диспропорций требует реализации следующих мер: приближение размера минимальной заработной платы к стандарту, выработанному прогрессивной европейской практикой (50–60% от медианной заработной платы), на основе усиления организационно-технического нормирования труда и введения прогрессивного налогообложения дифференциальной (монопольной) социально-трудовой ренты; развитие тарифного нормирования за-

работной платы (увеличение базовой тарифной ставки до уровня минимальной заработной платы, установление 10%-ных межразрядных разниц в тарифных ставках) и коллективно-договорного регулирования оплаты труда для улучшения пропорций в оплате труда различной сложности путем перераспределения дифференциальной социально-трудовой ренты в пользу ее части, обусловленной конкурентоспособностью работников, за счет уменьшения доли, связанной с различиями в конкурентоспособности субъектов хозяйствования, в соотношении 2 : 1 в соответствии с продвигаемой рядом современных экономистов концепцией «золотого сечения» [16–18]. Переход на прогрессивное налогообложение рассматривается как необходимая мера, обусловленная природой заработной платы как социально-трудовой ренты. В его пользу свидетельствует и опыт наиболее успешных экономик мира.

Список литературы

1. Global wage report 2018/19: what lies behind gender pay gaps. Intern. Labour Organization. Geneva: Intern. Labour Office, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf (date of access: 20.02.2020).
2. Бельский А. М. Ключевые вызовы развития независимой Беларуси в фокусе медиа и уровень социальной напряженности: социологическая реконструкция // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2018. № 4. С. 117–125.
3. Безгодов А. Планетарная рента как инструмент решения планетарных проблем. СПб.: Питер, 2017. 480 с.
4. Бомол У. Дж., Блайндер А. С. Экономикс. Принципы и политика. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 893 с.
5. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы: теория и практика. М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. 352 с.
6. Давыдов Д. Грядущее рентное общество // Свободная мысль. 2015. № 5. С. 151–164.
7. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. М.: Экономика, 1992. 447 с.
8. Маршалл А. Основы экономической науки. М.: Эксмо, 2008. 830 с.
9. Мэнкью Н. Г. Принципы макроэкономики. СПб.: Питер, 2009. 544 с.
10. Рудаков М. Н. Рента в оплате труда // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России. 2014. URL: labourmarket.ru/conf2/reports/rudakov.doc (дата обращения: 20.02.2016).
11. Becker G. S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 412 p.
12. Büsch J. G. Abhandlung von dem Geldumlauf. Glashütten im Taunus, Auvermann, 1975. 684 p.
13. Schultz Theodor W. Investment in human capital: the role of education and research. N.Y.: The Free Press, 1971. 272 p.
14. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: БГТУ, 2019. Ч. 1. 258 с.
15. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: БГТУ, 2019. Ч. 2. 383 с.
16. Крючкова И. Экономическая теория и естественный закон // Экономическая теория. 2019. № 2. С. 5–28.
17. Неверов Д. А. Золотое сечение как принцип коэволюционного развития. Минск: Мисанта, 2019. 244 с.
18. Никитенко П. Г. Стратегия будущего Беларуси // Новая экономика. 2019. № 1. С. 5–8.

References

1. Global wage report 2018/19: what lies behind gender pay gaps. Intern. Labour Organization. Geneva: Intern. Labour Office, 2018. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf (accessed 20.02.2020).

2. Belskiy A. M. Key challenges for the development of independent Belarus in the focus of the media and the level of social tension: sociological reconstruction. *Zhurnal Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsiologiya* [Journal of the Belarusian State University. Sociology], 2018, no. 4, pp. 117–125 (In Russian).
3. Bezgodov A. *Planetarnaya renta kak instrument resheniya planetarnykh problem* [Planetary rent as a tool for solving planetary problems]. St. Petersburg, Piter Publ., 2017. 480 p.
4. Bomol U. Dzh., Blaynder A. S. *Ekonomiks. Printsipy i politika* [Economics. Principles and Policies]. Moscow, YUNITI-DANA Publ., 2004. 893 p.
5. Genkin B. M. *Motivatsiya i organizatsiya effektivnoy raboty: teoriya i praktika* [Motivation and organization of effective work: theory and practice]. Moscow, Norma, INFRA-M Publ., 2016. 352 p.
6. Davydov D. The Coming Rent Society. *Svobodnaya mysl'* [Free thought], 2015, no. 5, pp. 151–164 (In Russian).
7. Klark Dzh. B. *Raspredeleniye bogatstva* [Distribution of wealth]. Moscow, Ekonomika Publ., 1992. 447 p.
8. Marshall A. *Osnovy ekonomicheskoy nauki* [Fundamentals of economic science]. Moscow, Eksmo Publ., 2008. 830 p.
9. Menk'yu N. G. *Printsipy makroekonomiki* [Principles of Macroeconomics]. St. Petersburg, Piter Publ., 2009. 544 p.
10. Rudakov M. N. Pay rent. *Rynok truda i rynek obrazovatel'nykh uslug. Regiony Rossii* [Labor market and educational services market. Regions of Russia]. 2014. Available at: labourmarket.ru/conf2/reports/rudakov.doc (accessed 20.02.2016).
11. Becker G. S. *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago, The University of Chicago Press, 1993. 412 p.
12. Büsch J. G. *Abhandlung von dem Geldumlauf*. Glashütten im Taunus, Auvermann, 1975. 684 p.
13. Schultz Theodor W. *Investment in human capital: the role of education and research*. N.Y., The Free Press, 1971. 272 p.
14. Dolinina T. N. *Institutsiona'nyye modeli upravleniya oplatoy truda: v 2 chastyakh* [Institutional models of pay management: in 2 parts]. Minsk, BGTU Publ., 2019. Part 1. 258 p.
15. Dolinina T. N. *Institutsiona'nyye modeli upravleniya oplatoy truda: v 2 chastyakh* [Institutional models of pay management: in 2 parts]. Minsk, BGTU Publ., 2019. Part 2. 383 p.
16. Kryuchkova I. Economic Theory and Natural Law. *Ekonomicheskaya teoriya* [Economic theory], 2019, no. 2, pp. 5–28 (In Russian).
17. Neverov D. A. *Zolotoye secheniye kak printsip koyevolyutsionnogo razvitiya* [The Golden Ratio as a Principle of Co-Evolutionary Development]. Minsk, Misanta Publ., 2019. 244 p.
18. Nikitenko P. G. Strategy for the future of Belarus. *Novaya ekonomika* [New economy], 2019, no. 1, pp. 5–8 (In Russian).

Информация об авторе

Долинина Татьяна Николаевна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления на предприятиях. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: tdolinina@mail.ru

Information about the author

Dolinina Tatyana Nikolaevna – DSc (Economics), Associate Professor, Professor, the Department of Enterprise Economy and Management. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: tdolinina@mail.ru

Поступила 13.09.2021