

Функционально-рентная структура заработной платы как основа формирования внутрифирменной модели оплаты труда

Аннотация. В статье представлены теоретический подход к формированию внутрифирменной модели оплаты труда. Он опирается на разграничение категорий «оплата труда» и «заработная плата», авторскую трактовку функций процесса оплаты труда (воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей, социальной, поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы) и авторскую концепцию заработной платы как социально-трудовой ренты, имеющей три возможные составляющие: абсолютная рента (минимум средств существования), а также дифференциальная и монополярная ренты (отражают различия в конкурентоспособности работников и конкурентоспособности хозяйственных систем). В качестве основы для построения внутрифирменной модели оплаты труда предложена функционально-рентная структура заработной платы, систематизирующая элементы заработной платы (тарифные ставки, доплаты, надбавки, премии и др.), во-первых, с позиций отражения ими различий в сложности труда (неквалифицированный, квалифицированный, высококвалифицированный, воспроизводимый, уникальный), во-вторых, сквозь призму реализуемых процессом оплаты труда функций. Она позволяет формализовать подходы к конструированию собственной модели оплаты труда и определить ее параметры на основе распределения фонда заработной платы по видам ключевых выплат.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, сложность труда, социально-трудовая рента, функционально-рентная структура, внутрифирменная модель.

Tatyana N. Dolinina

Belarusian State Technological University,
13A, Sverdlova str., Minsk, 220006, Republic of Belarus

Functional-Rental Wage Structure as the Basis for the Formation of a Corporate Compensation Model

Abstract. The article presents theoretical approaches to the formation of corporate compensation model. They are based on the distinction between the categories of “wages” and “labor remuneration”, the author’s interpretation of the functions of the labor remuneration process (reproductive, compensating, regulating, stimulating, social, maintaining competitiveness of the economic system) and the author’s concept of wages as social and labor rent, which has three possible components: absolute rent (minimum means of existence) as well as differential and monopolistic rents (reflecting differences in competitiveness of employees and competitiveness of the economic system). The functional-rent structure of wages which systematizes elements of wages (tariff rates, additional payments, bonuses, etc.) was offered as a basis for construction of an corporate compensation model, firstly, from the position of their reflection of differences in the complexity of labor (unskilled, skilled, highly skilled, reproduced, unique) and secondly, through the prism of functions realized by the process of labor payment. It allows us to formalize the approaches to the construction of own compensation model and determine its parameters on the basis of wage fund distribution by types of key payments.

Keywords: wage, complexity of labor, social and labor rent, functional-rent structure, labor remuneration, compensation model.

Внутрифирменная модель оплаты труда, определяющая механизм исчисления вознаграждения работников, представляет собой систему, состоящую из множества реализующих различные функции и взаимодействующих элементов, которые должны быть соединены и сбалансированы между собой в целях поддержания устойчивого функционирования субъекта хозяйствования.

Анализ показывает, что модели оплаты труда на белорусских предприятиях характеризуются большим числом зачастую несбалансированных элементов, что на практике нередко ведет к тому, что процесс оплаты труда выполняет свои функции неэффективно. В этой связи целью исследования, краткие результаты которого представлены в настоящей статье, являлась разработка теоретического подхода, позволяющего формализовать процесс конструирования внутрифирменной модели оплаты труда. При этом исходной точкой исследования стало разграничение категорий «заработная плата» и «оплата труда» интенсивности [Долинина, 2019а].

Оплата труда по содержанию автором определена как отношения по поводу оплаты работодателями труда наемных работников, по форме — процесс формирования заработной платы (совокупность процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их соблюдением), выполняющий ряд функций в хозяйственной системе, направленных на сохранение ее конкурентных преимуществ: воспроизводственную (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); компенсирующую (обеспечение денежной компенсации неблагоприятных условий и режима работы); регулирующую (оптимизация расстановки работников в соответствии с их квалификацией и закрепление их в организации); стимулирующую (формирование у работников мотивации к труду); социальную (поддержание достойной оплаты труда и социальной справедливости); функцию поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы (обеспечение конкурентного уровня заработной платы при минимизации затрат на оплату труда).

Заработная плата по содержанию выступает как объем средств, выплачиваемых нанимателем работнику за его труд (результат процесса оплаты труда), по форме — как денежный поток определенной интенсивности. В соответствии с авторской концепцией социально-трудовой ренты [Долинина, 2019а] заработная плата — рентный доход работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе (национальная экономика, субъект хозяйствования). Уровень этого дохода зависит как от конкурентоспособности работника в этой хозяйственной системе, обусловленной его психофизиологическим и образовательно-квалификационным потенциалом, индивидуальной системой ценностей, так и от конкурентоспособности самой хозяйственной системы, обеспечиваемой действующей комбинацией факторов производства (природный, физический, человеческий и институциональный капиталы), позволяющей ей получать ренту в виде добавленной стоимости, выступающей источником выплаты заработной платы.

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 [Райзберг, 2019]. 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 монополия 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 воспро-

изводства 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.

Под дифференциальной рентой в экономической теории понимают доход, превышающий его нормальную величину в силу каких-либо особенных преимуществ используемого ресурса или благоприятных условий его применения. Дифференциальная социально-трудовая рента — дополнительный доход работника сверх абсолютной ренты, обусловленный лучшими способностями к труду и (или) условиями их реализации в конкретной хозяйственной системе. Например, квалифицированный работник получает большую заработную плату, чем неквалифицированный, на величину дифференциальной ренты, обусловленной более высоким человеческим потенциалом, обеспечивающим получение большей добавленной стоимости; заработная платы работников на высокорентабельных предприятиях, как правило, выше, чем на менее успешных, на величину дифференциальной ренты, обусловленной лучшими условиями для эффективной реализации человеческого потенциала.

Монопольная рента появляется в случае применения уникальных факторов производства и (или) наличия уникальной производственной системы, обеспечивающих монопольную цену продукции и получение высокой добавленной стоимости хозяйственной системой. Под монопольной социально-трудовой рентой понимается дополнительный доход работника, связанный с уникальностью (не-воспроизводимостью) его способностей к труду и (или) реализацией способностей работника в уникальной хозяйственной системе, где задействованы редкие (весьма ценные) факторы производства.

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 — монопольная рента. В то же время в заработной плате неквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных работников возможно появление дифференциальной или монопольной 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 (функциональная значимость его способностей к труду для хозяйственной системы), уровень конкурентоспособности хозяйственной системы.

При построении внутрифирменной модели оплаты труда отправной точкой выступают различия в сложности труда, диктующей требования к профессиональным качествам работника, необходимым для выполнения трудовых функций. В систематизированном виде эти различия отражает матрица сложности труда (табл. 1).

Таблица 1

Матрица сложности труда

Сложность труда	Степень сложности труда	
	Воспроизводимый труд	Уникальный труд
Неквалифицированный труд	Дворник, гардеробщик, грузчик	
Квалифицированный труд	Рабочий, инженер, менеджер	
Высококвалифицированный труд	—	Топ-менеджер, профессор, солист оперы

Матрица сложности труда позволяет сформировать комплементарную ей матрицу разных типов оплаты труда (табл. 2). Неквалифицированный труд, предложение которого, как правило, наименее ограничено, связан с реализацией простейших регламентированных функций, он легко воспроизводим. Поэтому в отношении неквалифицированных работников пригодна стандартизированная оплата труда с минимальным числом элементов. Большая доля персонала современных организаций занята квалифицированным трудом. К квалифицированным работникам, занятым воспроизводимым трудом, в основном относятся следующие категории: 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 рабочих родственных профессий; операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий. Этот контингент, реализуя свои трудовые функции, при наличии эффективного стимулирования способен воздействовать на издержки производства и предлагать инновационные решения, т. е. в определенной мере влиять на конкурентоспособность субъекта хозяйствования и объем создаваемой им добавленной стоимости. В этом случае целесообразна индивидуализированная оплата труда, увязанная с результатами труда (заслугами работников). Наиболее ценны для организации высококвалифицированные и квалифицированные работники, труд которых уникален по уровню сложности и другим признакам. К ним, как правило, относятся руководители организаций и структурных подразделений, специалисты-профессионалы. Соответственно, для этих групп работников оплата труда должна быть персонализированной либо умеренно персонализированной. В целом внутрифирменная модель оплаты труда должна иметь такое число элементов, которое было бы, с одной стороны, минимально возможным (с учетом норм трудового законодательства), с другой — достаточным для учета специфики разных контингентов работников и обеспечения интеграции подходов к установлению им заработной платы [Бабынина, 2012].

Таблица 2

Матрица типов оплаты труда в зависимости от его сложности

Сложность труда	Степень сложности труда	
	Воспроизводимый труд	Уникальный труд
Неквалифицированный труд	Стандартизированная оплата труда	—
Квалифицированный труд	Индивидуализированная оплата труда	Умеренно персонализированная оплата труда
Высококвалифицированный труд	—	Персонализированная оплата труда

Модель, удовлетворяющая таким требованиям, может быть разработана в контексте авторской трактовки функций оплаты труда и авторской концепции социально-трудовой ренты [Долинина, 2019б]. Абсолютная рента (АР), соответствующая минимуму средств существования, в национальной экономике Беларуси отвечает величине минимального потребительского бюджета (МПБ). Дифференциальная (монопольная) рента условно распадается на три части, формирующие функциональную структуру заработной платы: 1) обеспечивающую поддержание воспроизводственного уровня заработной платы (ДР_В); 2) связанную собственно с конкурентоспособностью работника, обусловленную его человеческим потенциалом (ДР_Р (МР_Р)); 3) связанную с конкурентоспособностью работника и конкурентоспособностью хозяйственной системы, т. е. обусловленную условиями его реализации человеческого потенциала (ДР_{ХС} (МР_{ХС})). Две последние

части, в свою очередь, разбиваются в модели оплаты труда на более мелкие составляющие (табл. 3).

Таблица 3

Функционально-рентная структура заработной платы

Различия в сложности труда		Воспроизводимый труд		Уникальный труд	
		неквалифицированный	квалифицированный	высококвалифицированный	персонализированный
Оплата труда		стандартизированная	индивидуализированная	умеренно персонализированная	персонализированная
Рентная структура заработной платы		Абсолютная рента АР			
		Дифференциальная рента, обеспечивающая поддержание производственного уровня заработной платы $ДР_В > (БББ - АР)$			
		Дифференциальная рента, связанная с собственной конкурентоспособностью работника $ДР_Р$		Дифференциальная (монопольная) рента, связанная с собственной конкурентоспособностью (уникальностью) работника $ДР_Р (МР_Р)$	
		Дифференциальная рента, связанная с конкурентоспособностью работника и конкурентоспособностью хозяйственной системы $ДР_{ХС}$		Дифференциальная (монопольная) рента, связанная с конкурентоспособностью (уникальностью) работника и конкурентоспособностью (уникальностью) хозяйственной системы $ДР_{ХС} (МР_{ХС})$	
Функционально-рентная структура заработной платы	Воспроизводственная функция	Тарифная заработная плата за отработанное время (Т)			
		$(АР + ДР_В) + ДР_{Р1}$		$(АР + ДР_В) + ДР_{Р1}(МР_{Р1})$	
		Доплаты за выполнение дополнительных функций (Д)		Х	
	$ДР_{Р2}$				
	Компенсирующая функция	Доплаты компенсирующего характера (К)			
		$ДР_{Р3}$			
	Регулирующая функция	Х		Контрактная надбавка (Р)	
				$ДР_{Р4} (МР_{Р4})$	
	Стимулирующая функция	Х	Премии за выполнение запланированных показателей (П)		
			$ДР_{ХС1}$		
			Единовременные премии (Е)		
	Социальная функция	Х	$ДР_{ХС2} (МР_{ХС2})$		
			Выплаты социального характера (В)		
$ДР_{ХС3}$					
$ДР_{ХС3} (МР_{ХС3})$					
Функция поддержания конкурентоспособности ХС	Х	Выплаты за неотработанное время (Н)			
		$ДР_{Р5}$			
		$ДР_{Р5} (МР_{Р5})$			
Бонусы по финансовым результатам					
$ДР_{ХС4}$		$ДР_{ХС4} (МР_{ХС4})$			
Х		Опцион (О)			
		$ДР_{ХС5} (МР_{ХС5})$			

Исходя из производственного подхода, заработная плата должна обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы с учетом иждивенческой нагрузки, т. е. превышать 1,3 МПБ. Отсюда тарифные ставки (оклады) работников (Т), как ключевой элемент заработной платы, складываются из абсолютной ренты (АР), дифференциальной ренты, обеспечивающей поддержание производственного уровня заработной платы ($ДР_В$) и части дифференциальной (монопольной) ренты, связанной с конкурентоспособностью работника ($ДР_Р (МР_Р)$), определяемой как постоянными, так и переменными факторами. Другая часть дифференциальной (монопольной) ренты ($ДР_Р (МР_Р)$) связана с доплатами за выполнение дополнительных функций ($ДР_{Р2}$), доплатами компенсирующего характера ($ДР_{Р3}$), установлением контрактных надбавок ограниченному числу работников с выдающимися (уникальными) способностями ($ДР_{Р4} (МР_{Р4})$), оплатой неотработанного, но оплаченного согласно трудовому законодательству времени ($ДР_{Р5} (МР_{Р5})$).

Дифференциальная (монопольная) рента, связанная с конкурентоспособностью работника и хозяйственной системы, увязана с премиями за выполнение запланированных показателей (ДР_{ХС1} (МР_{ХС1})), единовременными премиями (ДР_{ХС2} (МР_{ХС2})), выплатами социального характера (ДР_{ХС3} (МР_{ХС3}), бонусами (ДР_{ХС4} (МР_{ХС4})), опционом (ДР_{ХС5} (МР_{ХС5})).

В указанном контексте структура заработной платы неквалифицированных работников в рамках стандартизированной оплаты труда содержит минимальное число элементов, а именно: тарифную заработную плату за отработанное время (Т), доплаты за выполнение дополнительных функций (Д), доплаты компенсирующего характера (К), выплаты социального характера (В), выплаты за неотработанное время (Н), бонусы (Б).

В составе заработной платы квалифицированных работников, труд которых воспроизводим, помимо перечисленных элементов, предусмотрены премии за выполнение запланированных показателей (П), придающие оплате труда индивидуализированный характер. Кроме того, предполагается, что тарифные ставки (оклады) у этих работников устанавливаются на основе гибкой тарифной системы оплаты труда с несколькими ступенями ставок в рамках одного тарифного разряда, отражающими конкурентоспособность работников, что усиливает гибкость модели оплаты труда.

В заработной плате квалифицированных работников, труд которых относительно уникален в силу особых способностей, помимо всего набора выплат, характерных для предыдущего контингента, присутствуют контрактные надбавки (Р) и единовременные премии (Е), формирующие умеренно персонализированную оплату труда. Заработная плата высококвалифицированных работников, труд которых уникален уже по роду выполняемых ими функций, в отличие от предыдущей группы не содержит доплаты за выполнение дополнительных функций (Д), но предполагает наличие опционов (О), что персонализирует оплату их труда.

Предполагается, что в структуре заработной платы всего персонала отсутствуют доплаты до минимальной заработной платы ввиду обеспечения воспроизводственного уровня тарифных ставок, индексационные выплаты, которые заменяются механизмом повышения тарифных ставок по мере роста потребительских цен, а также надбавки стимулирующего характера, надобность в которых отпадает при применении гибкой тарифной системы оплаты труда. Последняя позволяет минимизировать и выплаты регулирующего характера с сохранением только контрактных надбавок для работников с умеренно персонализированной и персонализированной оплатой труда.

Разработанная функционально-рентная структура заработной платы позволяет конструировать внутрифирменную модель оплаты труда и определять ее параметры на основе распределения фонда заработной платы по видам ключевых выплат, реализующих функции процесса оплаты труда [Долинина, 2019б].

Список литературы

1. *Бабынина Л. С.* Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2012. № 4. С. 109–114.
2. *Долинина Т. Н.* Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 частях. Минск: БГТУ, 2019а. Часть 1. 258 с.
3. *Долинина Т. Н.* Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 частях. Минск: БГТУ, 2019б. Часть 2. 383 с.
4. *Райзберг Б. А.* Труд как экономическая и социальная категория. Современные представления о природе и предназначении труда, занятости населения трудовой деятельности // Проблемы экономики и юридической практики. 2019. № 1. С. 11–15.