УДК 330.117

ТЕОРИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ КАК ОСНОВА МЕТОДОЛОГИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ

© 2016 г.

***В.И. Степанов,*[1] *О.Ю. Миргородская*[2]**

[1]Сибирский федеральный университет, Красноярск
[2]Сибирский государственный технологический университет, Красноярск

cdb104@ya.ru

Статья поступила в редакцию 22.06.2016
Статья принята к публикации 12.08.2016

Рассмотрена возможность построения на основе теории экономических механизмов справедливой системы распределения вновь созданной стоимости между работодателями и наёмными работниками. Исследована сущность процесса распределения добавленной стоимости с учётом предпочтений работодателей и наёмных работников. Актуализируется вопрос о неравных позициях взаимодействующих агентов при заключении трудовых контрактов. Рассмотрены аспекты применения теории экономических механизмов как научной основы согласования экономических интересов наёмных работников и работодателей. Предложена рейтинговая модель в качестве основы конструирования справедливого механизма распределения добавленной стоимости.

Ключевые слова: добавленная стоимость, экономический стимул, работодатель, наёмный работник, теория экономических механизмов.

Введение

Как известно, добавленной (вновь созданной) стоимостью называют часть стоимости продукта, созданного в организации, а валовая добавленная стоимость суммируется по видам экономической деятельности и участвует в расчете валового внутреннего продукта (ВВП) страны. Основными элементами добавленной стоимости являются расходы на заработную плату наёмных работников и прибыль. Распределение добавленной стоимости (а также ВВП) между субъектами экономических отношений – собственниками (работодателями) и наёмными работниками – представляет особый интерес для решения социальных целей, т.к. заработная плата является основным источником доходов большинства наёмных работников.

В настоящее время распределение добавленной стоимости снижает социальное измерение экономики России, поскольку, по выражению президента РФ В.В. Путина, «социальное самочувствие рабочих – тех, кто является становым хребтом любой экономики» представляет значимую проблему. В статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» он отмечает: «Давно миновало время, когда рабочие могли иметь низкий уровень жизни, низкий уровень образования… Между тем некоторые владельцы и менеджеры предприятий продолжают вести себя так, будто на дворе начало прошлого века. Как будто можно утвердиться на рынке за счет экономии на работниках… Надо вместе с профсоюзами изучить возможность законодательно расширить участие рабочих в управлении предприятиями. Такое участие практикуется – например, в Германии в форме так называемых производственных советов» [1].

Современные исследователи острых проблем человечества включают в качестве одного из основных ориентиров поиск ответа на вопрос «как разрешить нарастающие проблемы в экономической и социальной сферах и устранить факторы, породившие такие самовоспроизводящиеся проблемы, как ужасающее неравенство в доходах, бедность и нищета на глобальном и национальных уровнях» [2].

В предлагаемой работе приведены оценки ведущими отечественными и зарубежными экономистами справедливости существующей системы распределения доходов и рассмотрена возможность снижения неравенства в распределении доходов путём согласования экономических интересов работодателей и наёмных работников на основе методологии конструирования экономических механизмов для реализации социальных целей.

Рост неравенства в распределении доходов и точка зрения экономистов на соотношение труда и капитала во вновь создаваемой стоимости

Проблеме распределения доходов уделяют внимание российские и зарубежные исследова-

тели. Самой распространённой оценкой неравенства является коэффициент Джини, предложенный в 1912 г. [3]. При равных заработках он равен нулю и увеличивается в пределе до единицы при концентрации заработков в отдельных подгруппах работников. В России за период 1992–2013 гг. коэффициент Джини вырос с 0.289 до 0.419 [4]. Это свидетельствует о существенном увеличении социально-экономического расслоения российского общества. Принимая во внимание увеличение в этом периоде ВВП в абсолютном исчислении, можно согласиться с мнением Джозефа Стиглица, что «увеличение ВВП выгодно только верхушке» [5]. Аналогичная позиция и у лауреата Нобелевской премии П. Кругмана, отметившего в отзыве на книгу Томаса Пикетти «Капитал в XXI веке», что после 1980 г. львиную долю доходов стали получать граждане, которые стоят в верхней части шкалы распределения доходов, а семьи, расположенные в нижней части этой шкалы, по уровню дохода стали сильно отставать [6].

Другой показатель социального неравенства – децильный коэффициент фондов – свидетельствует, что, по официальным данным, средние уровни денежных доходов наиболее богатой группы населения превышают более чем в 16 раз денежные доходы первой (беднейшей) группы. Следует отметить, что официальные выборки не отражает реальную ситуацию, поскольку из неё выпадают люди с самыми высокими, в частности высший менеджмент, и самыми низкими доходами, а «в российском Обследовании заработной платы по профессиям в выборку не включаются первые лица предприятия» [3, с. 539]. Кроме того, выборки «цензурируются сверху, т.е. всем заработкам выше установленной максимальной величины присваивается значение, равное этой величине, что ведёт к искусственному занижению размаха вариации» [3, с. 539]. Это позволило академику РАН, директору Института социологии РАН М.К. Горшкову сообщить, что наряду с данными официальной статистики существуют и неофициальные данные, чаще всего получаемые методом массовых опросов. Согласно таким данным, фактический децильный коэффициент составлял 28–30 раз в 2013 г. [7].

Теоретические основы распределения добавленной стоимости были сформулированы в трудах классиков экономической науки. А. Смит в труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» утверждал: «Стоимость, которую рабочие прибавляют к стоимости материалов, распадается сама… на две части, из которых одна идет на оплату их заработной платы, а другая — на оплату прибыли их предпринимателя на весь капитал, который он авансировал в виде материалов и заработной платы» [8].

Проблема распределительных отношений касается не только России и отражена в докладах Международной организации труда (МОТ). В докладе МОТ «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.» отмечается значительное влияние размеров выплачиваемых дивидендов на соотношение труда и капитала во вновь создаваемой стоимости: «В развитых странах прибыль нефинансовых корпораций чаще всего относилась на выплату дивидендов, которые в 2007 году составляли 35% прибыли, что вынуждало компании сокращать долю добавленной стоимости, расходуемую на оплату труда» [9].

Современные экономисты отмечают, что работодателям, как субъектам рыночной экономики, имманентно свойственно стремление увеличить свою долю в добавленной стоимости, нарушая экономические интересы наёмных работников. Академик РАН А.И. Татаркин приводит мнение академика РАН В.Л. Макарова о том, что менеджер, бизнесмен всегда будет «стремиться получить прибыль» [10]. Более категоричен Р. Басария, утверждающий, что «если вследствие определенной ситуации на рынке собственник какого-либо фактора производства присваивает большую долю созданных ценностей (национального дохода), чем это было бы возможно в условиях свободной конкуренции, исходя из производительности соответствующих факторов, то это и будет эксплуатацией, или неправомерным присвоением» [11].

Следовательно, специфика рыночной экономики, определяющая противоположность экономических интересов хозяйствующих субъектов, требует создания общепризнанной научной методологии гармоничного согласования этих интересов для уменьшения неправомерного присвоения и обеспечения условий их бесконфликтного сосуществования. Поэтому важно построить такой механизм регулирования распределительных отношений, который бы стимулировал обе стороны – и наёмных работников, и собственников – увеличивать добавленную стоимость, а не наращивать свои доходы за счёт другой стороны.

Теория экономических механизмов как основа методологии распределения добавленной стоимости

Проблему справедливого распределения добавленной стоимости можно рассматривать как задачу согласования стимулов хозяйствующих субъектов и формирования механизма рацио-

нального распределения ресурсов. С точки зрения современной теории эту проблему можно представить как один из вариантов организации стратегического взаимодействия экономических субъектов в условиях неполной информации. В общем случае речь идет о теоретическом осмыслении следующей ситуации [12]. Необходимо создать механизм, придумать единые правила, обеспечивающие достижение желаемого результата или социальной цели при определённых обстоятельствах. Однако сами обстоятельства разработчику неизвестны. Эта постановка проблемы, кажущаяся совершенно абстрактной, но имеющая огромное теоретическое и прикладное значение, потребовала многолетних усилий основоположников теории экономических механизмов: Л. Гурвица, сформулировавшего постановку задачи, Р. Майерсона и Э. Маскина, создавших аппарат и получивших основные результаты. За решение этой проблемы, за «основополагающий вклад в теорию экономических механизмов» Нобелевская премия по экономике за 2007 г. вручена Лео (Леониду) Гурвицу (Leo Hurwicz), Роджеру Майерсону (Roger Myerson) и Эрику Маскину (Eric Maskin).

Рассмотрим приложение наиболее известных результатов теории экономических механизмов к методологии справедливого распределения добавленной стоимости.

Понятие «механизм» применяют к любому взаимодействию между экономическими субъектами и рассматривают такое взаимодействие как стратегическую игру, называя механизмом саму форму игры. Формулировка, предложенная Л. Гурвицем, определяет механизм как взаимодействие между субъектами и центром, состоящее из трёх стадий: каждый субъект в частном порядке посылает центру сообщение, центр, получив сообщение, вычисляет предполагаемый результат, объявляет его и, по необходимости, претворяет его в жизнь [12, с. 6]. Л. Гурвиц сформулировал задачу формального анализа механизмов в терминах теории игр между агентами с их частными интересами, а анализ эффективности экономических механизмов свел к анализу эффективности равновесий в этих играх. Кроме того, ему принадлежит определение понятия совместимости по стимулам (incentive compatibility) – ключевого свойства оптимального механизма, согласно которому агенты с ненаблюдаемыми характеристиками должны быть заинтересованы выбирать ту стратегию поведения (тот контракт), которая предназначена именно для них. «Это условие является не чем иным, как удобной трактовкой предположения о рациональности экономических субъектов: каждый выбирает то, что он считает лучшим для себя» [12, с. 8]. Л. Гурвиц также предложил механизм, способный устранять несовершенства экономических механизмов. Таковым является наличие органа власти или совета участников коллектива, ответственных за выбор механизма распределения и его эффективность. Этот механизм должен объединять мотивационную составляющую рыночной системы и контролирующую составляющую планово-административной системы.

Особой сферой применения своей теории Л. Гурвиц в телефонном интервью Нобелевскому комитету назвал «социальное обеспечение» [13].

Эрик Маскин создал теорию конструирования экономических механизмов, которую он рассматривает как «инженерную» сторону экономической теории реализации механизмов».

Основные положения своей теории реализации Э. Маскин изложил на международной научной конференции ГУ ВШЭ в докладе «Конструирование экономических механизмов: как реализовать социальные цели» [14]. Он считает, что конструирование экономических механизмов начинается с определения желаемого результата или социальной цели и критериев оценки оптимальности решения, которые зависят от постановки задачи, от контекста. Например, если социальная цель состоит в том, чтобы обеспечивать производство общественных благ, решение будет состоять из определенного количества таких благ. Критерий желательности или оптимальности полученного решения при оценке созданного механизма выбора того или иного общественного блага «часто выглядит так: максимизирует ли решение относительно этого общественного блага получаемую в целом выгоду за вычетом затрат на предоставление этого блага?» [14]. Механизм сделки между продавцом и покупателем (например, дома) «обычно оценивают как оптимальный, если он исчерпывает потенциальную выгоду от сделки между сторонами, т.е. требования к дому и плата одновременно являются Парето-оптимальными и индивидуально-рациональными» [14].

При создании методологии распределения добавленной стоимости желаемый результат должен обеспечивать справедливое распределение добавленной стоимости между двумя группами хозяйствующих субъектов, двумя подсистемами предприятия, включающими с одной стороны работников производительного труда, с другой – работодателей и высший менеджмент. Критерием оценки оптимальности распределения добавленной стоимости может служить соотношение доходов в валовой добавленной стоимости, согласованное с экономическими интересами обозначенных групп. В тер-

минах трудовой теории стоимости соотношение этих величин будет характеризовать уровень нормы прибавочной стоимости.

Определив цель и критерий оценки дизайна механизма, далее рассматривают возможность сконструировать соответствующий механизм и как он должен выглядеть, чтобы обеспечить достижение поставленной цели. Поскольку конструкторам механизма неизвестно оптимальное решение в каждом конкретном случае, то методология предусматривает генерирование необходимой информации при непосредственном применении механизма. Для этого к механизму предъявляются определенные требования, обеспечивающие реализацию механизма, согласованного по стимулам участников. Эти требования являются результатами исследований Э. Маскина и представлены в форме теорем.

Теорема 1. «Если правило коллективного выбора реализуемо, то оно должно быть монотонно» [14, с. 16]. Эрик С. Маскин обнаружил, что свойство, называемое монотонностью (теперь иногда называемое монотонностью по Маскину), является ключевым для реализуемости в равновесиях Нэша. Э. Маскин это свойство описывает следующим образом: «вариант *a* оптимален при состоянии Θ в соответствии с рассматриваемым правилом коллективного выбора *f*, т.е. *f*(Θ)= *a*. Тогда, если *a* не опускается (имеет больший ранг) ни в чьем ранжировании, относящемся к любой другой альтернативе при переходе от состояния Θ к состоянию Θ′, монотонность требует, чтобы *a* также был оптимален при состоянии Θ′. Однако если *a* опускается по отношению к некоторому варианту *b* в чьем-то ранжировании, монотонность не налагает никаких ограничений». Реализуемость в равновесиях Нэша означает наличие спецификации стратегий (по одной для каждого участника), от которых ни один участник не склонен отклоняться в одностороннем порядке, поскольку стороны имеют такие стимулы, определяемые механизмом, которые заставляют их действовать в интересах друг друга и для достижения единой оптимальной цели.

Теорема 2. «Допустим, что имеется не меньше трех индивидуумов. Если правило коллективного выбора удовлетворяет условиям монотонности и отсутствия права вето, то оно реализуемо». Теорема 2 формулирует дополнительное условие, гарантирующее согласование стимулов. Это дополнительное условие называется отсутствием права вето. Э. Маскин описывает право вето следующим образом: «Допустим, что все индивидуумы, за исключением одного, согласились, что определенный вариант *a* является лучшим, т.е. они помещают *a* в начало своего списка предпочтений. Тогда, если правило коллективного выбора удовлетворяет условию отсутствия права вето, *a* должен быть оптимальным. Другими словами, оставшийся индивидуум не может наложить вето на коллективное решение».

Формулировку механизма, данную Л. Гурвицем, и теорему 2 Э. Маскина можно считать теоретическим обоснованием участия государства в регламентации и реализации правил распределения добавленной стоимости в условиях рыночной экономики.

Роль государства в формировании справедливого механизма распределения доходов

Академик Е. Примаков, оппонируя российским неолибералам, утверждающим, что «свободная игра экономических сил, а не государственное планирование, обеспечивает социальную справедливость», отмечал: «без государственного индикативного планирования экономического роста (конечно, не директивного) вообще невозможно преодолеть отставание в жизненном уровне населения от развитых западных стран. А такое отставание несомненно существует. Имеет место и огромное неравенство в доходах. По данным, приведенным в исследовании Global Wealth Report 2013, опубликованном на сайте международной финансовой корпорации Credit Suisse Group, 110 российских миллиардеров контролируют 35% всех активов» [15].

Академик РАН А.И.Татаркин также считает, что преимущественно рыночный подход к регулированию социально-экономического развития не является эффективным и результативным, и предлагает смешанный вариант регулирующего воздействия государства, объединяющий рыночное и плановое регулирование для поддержания «в единстве всех существующих и действующих в обществе форм, институтов и моделей» [10].

О необходимости усилить роль государства для создания справедливых социальных институтов в сфере распределительных отношений и проведения адекватной государственной политики, способной оказать влияние на создание справедливого распределения добавленной стоимости, отмечал Генеральный директор МОТ Гай Райдер в докладе «Заработная плата и неравенство доходов»: «Необходимо сосредоточить усилия на продуктивной экономике и принять на себя твердые обязательства инвестировать в людей, профессиональные навыки и рабочие места, преодолевать экономическое неравенство» [16].

Профессор М.Ю. Малкина приводит мнение одного из представителей современной этической экономики Р.Т. Джорджа о неприемлемости рыночного подхода к рабочей силе и необходимости справедливых социальных институтов: «Система, допускающая «все, что фиксирует рынок», неприемлема с нравственной точки зрения. Чисто рыночный подход к рабочей силе – и к заработной плате как ее цене – не годится… Теория должна предусмотреть ограничение рыночных сил посредством установления таких социальных институтов, которые были бы приемлемы для разумных участников системы, вооруженных надлежащими знаниями» [17].

В качестве основного института регулирования отношений субъектов рынка труда обычно рассматривается заключаемый между ними контракт. Переговорные позиции работника и работодателя по структуре заключаемого контракта определяет институциональная среда. Как правило, она складывается не в пользу наемных работников, поскольку предприниматель и наемный работник согласовывают свои экономические интересы в неравных условиях. Наемный работник заключает трудовую сделку в основном в силу желания удовлетворить первичные, самые неотложные потребности, а конъюнктура свободного рынка в целом почти всегда более выгодна для капиталиста, чем для рабочего. Поэтому даже при равновесии спроса на труд и предложения труда в условиях чистых рыночных отношений существует определенная несправедливость в распределительных отношениях. Предприниматель обычно добивается большего, чем по справедливости полагается ему на капитал (а также на свой труд и дарование), рабочий же вынужден уступить часть того, что ему полагается за труд [9]. Это возможно путём создания общественного механизма распределения добавленной стоимости, учитывающего стимулы работодателя и наёмных работников, как собственников важного фактора производства.

Об опасности возникновения конфликтного равновесия при наличии высокого неравенства в распределении доходов свидетельствуют результаты исследования теоретико-игровой модели взаимодействия двух классов общества – элит и масс, отличающихся друг от друга долей совокупного богатства, которой они владеют, долей в населении, а также доступом к власти и принятию политических решений [18]. Полученные результаты говорят о том, что высокое неравенство между элитой и массами создает предпосылки для возникновения конфликтного равновесия и препятствует установлению общественного договора.

Возможным развитием конфликтного равновесия и отсутствия общественного договора является угроза забастовки, которая «значима для предпринимателя тогда, когда он по своему опыту убеждён в её осуществимости. Наличие подобного опыта может привести к тому, что при заключении нового коллективного договора работникам не потребуется снова бастовать. Но, безусловно, работники способны добиться принятия своих требований при том непременном условии, что они на практике доказали способность бастовать, то есть бастовали» [19].

Участие государства в согласовании экономических интересов работодателей и наёмных работников выгодно «элитам» и «массам» (по терминологии Яркина). Это показал Е. Ясин, воспользовавшись логикой Э. Маскина и получив результаты повторяющейся игры двух игроков, имеющих возможность выбора стратегии между сотрудничеством, «кооперацией». Оказалось, что стратегия кооперации в повторяющейся игре выгодна обоим и те сообщества, где доминирует кооперация, в перспективе выигрывают, усваивая эту стратегию как социальную норму и тем самым развивая культуру деловых отношений [20].

Лауреат Нобелевской премии 2009 г. Элинор Остром показала, что кооперативное поведение широко распространено и во многих случаях приводит к лучшим результатам [21].

Грейдовая форма рейтинговой системы ранжирования компетенций работников и работодателей

Методология конструирования экономического механизма справедливого распределения добавленной стоимости должна обеспечить выполнение обязательных принципов: во-первых, согласовать стимулы игроков; во-вторых, выявить их предпочтения; в-третьих, добиться соответствия принципу монотонности по Маскину; в-четвертых, исключить возможность права вето. По нашему мнению, этим требованиям соответствует грейдовая формы рейтинговой системы ранжирования компетенций взаимодействующих экономических агентов, поскольку в [22] показано, что рейтинговая модель представляет собой методологию, обеспечивающую выполнение основных принципов конструирования экономических механизмов:

– лучшее рейтинговое место приводит к согласованности стимулов игроков;

– исключается влияние частных предпочтений центра, распределяющего ресурсы;

– информационная доступность выравнивает положение игроков и раскрывает стратегию действия каждого;

– доступ к информации о стратегии дает возможность центру исключать действия, не предписанные правилами;

– принцип монотонности обеспечивает контроль над стратегиями и делает бесполезным их изменение игроками в одностороннем порядке;

– система исключает допущения «права вето» со стороны центра;

– возможно введение лимита по максимальному объему ресурсов исходя из критериев оптимальности.

Грейдовую форму распределения материального поощрения предложил Хей. Она считается единственно правильным (с точки зрения математической модели) балльным методом оценки должностей (рабочих мест) [23]. Рейтинг должностей, с учётом ценности их компетенций для бизнеса, устанавливается на основе согласования интересов участников. Главным правилом корректного использования системы является вовлечение в проект грейдирования первого лица и ключевых менеджеров [24]. Включение работодателей в состав участников грейдовой формы распределения добавленной стоимости реализует принципы конструирования экономических механизмов и грейдирования. Соблюдение этих принципов позволит уменьшить «ярко выраженную дифференциацию в оплате труда» [25] и принять согласованное решение между работодателями и наёмными работниками о снижении экономически необоснованного разрыва в уровне оплаты труда.

Заключение

Таким образом, в конструировании механизма справедливого распределения добавленной стоимости должны принимать участие представители не менее трех участников – государство, «массы», «элиты». Применение основных принципов конструирования экономических механизмов – согласование стимулов, монотонность предпочтений, отсутствие права вето – обеспечит согласование интересов и понимание взаимодействующими субъектами, что равновесие Нэша предпочтительнее «конфликтного равновесия».

Благодарности

Выражаем нашу искреннюю признательность профессору А.В. Золотову за внимание к работе, полезные комментарии и ценные советы.

Список литературы

1. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 13 февр. URL: http://www.krsk.kp.ru/daily/25833/2807793/ (дата обращения: 25.04.2016).

2. Садовничий В.А., Акаев А.А. Моделирование и прогнозирование мировой динамики. М.: ИСПИ РАН, 2012. С. 36.

3. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: Монография / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. 2-е изд. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.

4. Воейков М., Анисимова Г. Тренды экономического роста и неравенства на постсоветском пространстве // Общество и экономика. № 3. Март 2015. С. 37.

5.Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему. М.: Эксмо, 2015. С. 19. URL: http://www.litres.ru/dzhozef-udzhinstiglic/cena-neravenstva-chem-rassloenie-obschestva-grozit-nashemu-buduschemu-2/chitat-onlayn/ (дата обращения: 25.04.2016).

6. Кругман П. Почему наступил новый «Позолоченный век». URL: http://inosmi.ru/world/20140530/220679185.html (дата обращения: 23.04.2016).

7. Горшков М.К. Общественные неравенства как объект социологического анализа // Социологические исследования. 2014. № 7. С. 22.

8. Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики. М., 1993. С. 199.

9. Доклад «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.»: Заработная плата и справедливый рост / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2013. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_213968.pdf (дата обращения: 23.04.2016).

10. Татаркин А.И. Регулирующий потенциал существующих моделей социально-экономического развития // Журнал экономической теории. 2015. № 2. С. 7–20.

11. Басария Р. К вопросу об эксплуатации труда в рыночной экономике // Общество и экономика. 2000. № 7. С. 196–200.

12. Измалков С., Сонин К., Юдкевич М. Теория экономических механизмов // Вопросы экономики. 2008. № 1. С. 4–26.

13. Амзин А. Трое распределителей: Нобелевку по экономике вручат американцам. URL: https://lenta.ru/articles/2007/10/15/nobelecon/ (дата обращения: 23.04.2016).

14. Маскин Э.С. Конструирование экономических механизмов: как реализовать социальные цели: Докл. к X Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 7–9 апреля 2009 г. / Пер. с англ. Ю. М. Яновской; ред. пер. Ф.Т. Алескеров. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009. 22 с. URL: http://www.hse.ru/data/565/294/1241/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%BD.pdf (дата обращения: 24.04.2016).

15. Примаков Е.М. 2013. Тяжелые проблемы России. Почему сегодня нельзя согласиться с политикой неолибералов. Доклад на заседании «Меркурий-клуба» // Российская газета. 2014. № 6 (15.01.2014). С. 5. URL: http://rg.ru/2014/01/13/primakov.html.

16. Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.»: Заработная плата и неравенство доходов / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2015. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_356597.pdf (дата обращения: 23.04.2016).

17. Малкина М.Ю. От теории равновесия – к новой теории эксплуатации // TERRA ECONOMICUS. 2011. Т. 9. № 4. С. 18.

18. Яркин А.М. Эндогенные институты прав собственности и неравенство в модели с асимметричной борьбой за ренту // Экономический журнал ВШЭ. 2015. Т. 19. № 1. С. 45–80.

19. Золотов А.В., Попов М.В. Диалектика динамики уровня реального содержания заработной платы в условиях современного капитализма // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 8–9. С. 104.

20. Ясин Е. Институциональные ограничения модернизации, или Приживется ли демократия в России? // Вопросы экономики. 2011. № 11. С. 4–24.

21. Кузьминов Я., Юдкевич М. За пределами рынка: институты управления трансакциями в сложном мире // Вопросы экономики. 2010. № 1. С. 82–98.

22. Кцоев А.Б. Институциональные изменения: теория экономических механизмов и субсидирование аграриев в России // Вопросы экономики. 2012. № 11. С. 66–77.

23. Воронина Л.П., Язева М.А. Система грейдирования как инструмент управления трудом персонала ООО «Уралкалий – Ремонт» // Вопросы управления: электронная версия журнала. 2013. № 4. Режим доступа: http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2013/04/31/?print.

24. Байер Н.Ю., Свиридова Л.В. Грейдирование как современный метод мотивации персонала // В кн.: Современные проблемы управления человеческими ресурсами: Монография / Отв. ред. Л.В. Свиридова; под общ. ред. В.В. Романова. Н. Новгород: Издательство Волго-Вятской академии государственной службы, 2011. Гл. 2. С. 53–185. URL: https://publications.hse.ru/chapters/68999533 (дата обращения: 11.06.2016).

25. Кривошапко Ю. Чтоб ты жил на одну зарплату: Жалованию работодателей предложили установить потолок // Российская газета. 2016. 10 июня (столичный выпуск № 6994 (126)). URL: https://rg.ru/2016/06/09/zhalovaniiu-rabotodatelej-predlozhili-ustanovit-potolok.html (дата обращения: 11.06.2016).

THEORY OF ECONOMIC MECHANISMS AS THE BASIS FOR THE METHODOLOGY OF ADDED VALUE DISTRIBUTION

V.I. Stepanov, [1] ***O.Yu. Mirgorodskaya*** [2]

[1]Siberian Federal University
[2]Siberian Federal Engineering University

The article considers the possibility of building a fair system for distribution of the newly created value between employers and employees, based on the theory of economic mechanisms. The essence of the process of distribution of added value with the account of the preferences of employers and employees is examined. A special emphasis is placed on the issue of unequal positions of the parties concluding employment contracts. Some aspects of application of the theory of economic mechanisms as the scientific basis for accommodation of employees' and employers' economic interests are also considered. A rating model is proposed as the basis for constructing an equitable mechanism for distribution of added value.

Keywords: added value, economic incentive, employer, employee, theory of economic mechanisms.