

## ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЕЛАРУСИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ

Долинина Т.Н.

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<sup>1</sup>.

Большинство из перечисленных проблем характерно и для экономики Беларуси, их накопление препятствует инклюзивному развитию нашего общества, в котором более 96% занятого населения являются наемными работниками. В связи с этим особо следует отметить разрушающие трудовую мотивацию диспропорции 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.

Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь отражают рост дифференциации заработной платы в белорусской экономике<sup>2</sup>. Если в 2013 г. медианная заработ-

ная плата составляла около 83% от средней, то в 2021 г. – ниже 72%. При этом среднемесячная заработная плата не демонстрировала опережающего роста по сравнению с минимальным потребительским бюджетом трудоспособного населения, соотношение этих показателей сохранилось на том же уровне – 2,50 в 2013 г. и 2,52 в 2021 г.

Отмеченные тенденции сказались на изменении распределения работников по заработной плате (см. рисунок). Так, в 2020 г. по сравнению с 2013 г. возросла доля работников, получающих заработную плату в размере от 1 до 3 МПБ. Соответственно сократилась доля работников, получающих более высокую заработную плату.

Нарастание дифференциации заработной платы в Беларуси до сих пор не было ощутимым вследствие изменений в структуре доходов населения, связанных с сокращением доли предпринимательских доходов с 12,7% в 2010 г. до 7,6% в 2021 г. Нежелательность дальнейшего

ОБ АВТОРЕ



**ДОЛИНИНА**  
Татьяна Николаевна,  
доктор экономических  
наук, профессор кафедры  
экономики и управления  
на предприятиях  
Белорусского  
государственного  
технологического  
университета  
(г. Минск, Беларусь).

*Сфера научных  
интересов:*  
национальное богатство;  
инклюзивное развитие;  
конкурентоспособность;  
человеческий капитал;  
производительность труда;  
управление оплатой труда

<sup>1</sup> Международная организация труда. URL: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_538290/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_538290/lang--ru/index.htm).

<sup>2</sup> Труд и занятость в Республике Беларусь. 2020. Статистический сборник. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. 316 с.

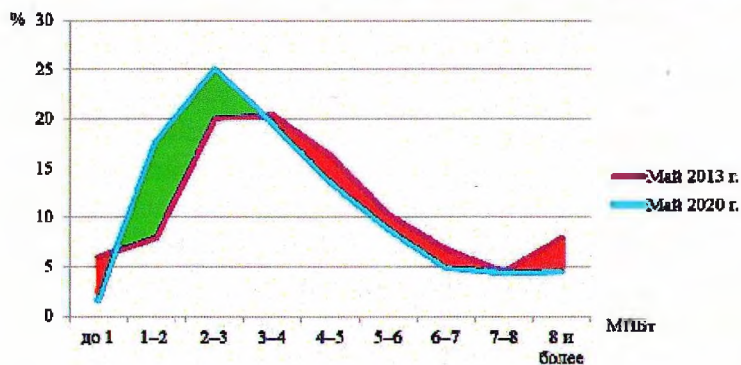


Рис. Распределение работников по размеру начисленной заработной платы в 2013 г. и 2020 г.

Источник: авторская разработка на основе: Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы. URL: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabochey-sily/operativnye-dannye/raspredelenie-chislenosti-rabotnikov-po-razmeram-nachislennoy-zarabotnoy-platy/>.

углубления дифференциации заработной платы обусловлена тем, что сегодня при невысоком среднем уровне заработной платы по стране в целом каждый четвертый работник получает низкую заработную плату (ниже  $\frac{2}{3}$  медианного значения).

Представленные оценки дифференциации заработной платы слишком укрупнены, а показатели заработной платы, усредненные по национальной экономике в целом, недостаточно информативны. В связи с этим целесообразным является рассмотрение различий в заработной плате в региональном, межотраслевом, профессионально-квалификационном и гендерном аспектах. Анализ дифференциации заработной

платы в национальной экономике Беларуси, выполненный в различных ракурсах за последние 10 лет, свидетельствует об углублении ее и нарастании в связи с этим социального неравенства (см. таблицу).

Исследование межрегиональной дифференциации заработной платы показало, что в разрезе белорусских регионов самой высокой заработной платой и наиболее быстрым ее ростом характеризуется г. Минск, который, обладая статусом столицы, концентрирует значительную часть финансовых ресурсов страны. Самая низкая заработная плата до 2015 г. была характерна для Брестской области, считающейся сельскохозяйственным регионом страны, однако в после-

Таблица

Показатели дифференциации заработной платы в национальной экономике Беларуси

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Соотношение медианной и средней заработной платы (май)	–	–	0,83	0,82	0,78	0,76	0,75	0,75	0,75	0,73
Коэффициент межрегиональной дифференциации заработной платы	1,46	1,44	1,44	1,46	1,54	1,62	1,63	1,66	1,70	1,75
Коэффициент дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности	2,69	2,45	2,39	2,48	3,29	4,01	4,19	4,18	4,34	5,09
Коэффициент дифференциации заработной платы по видам промышленных производств	2,52	2,45	2,31	2,31	2,52	2,36	2,33	2,52	2,53	2,58
Соотношение заработной платы женщин и мужчин, %	73,7	74,5	74,5	76,6	76,2	78,5	74,6	73,7	73,1	–

Источник: (Долинина, 2021).



дни годы на последней позиции прочно обожновалась Могилевская область. Коэффициент межрегиональной дифференциации заработной платы, ранее отличавшийся стабильностью, в последние годы демонстрирует ее рост с 1,44 в 2013 г. до 1,75 в 2020 г. (см. таблицу). Исключение из расчетов г. Минска сужает пределы дифференциации заработной платы по регионам страны до 1,09–1,22.

Заработная плата по областям (помимо Минской области) на 14–19% ниже, чем в среднем по республике. Рассмотрение же ее дифференциации в рамках отдельных областей на основе данных выборочного обследования, выполненного Национальным статистическим комитетом в октябре 2019 г., позволило получить ряд следующих выводов. По результатам этого статистического наблюдения заработная плата в населенных пунктах Минской области различалась почти в 2 раза. Связано это с тем, что в Солигорском районе функционирует флагман мировой калийной промышленности ОАО «Беларуськалий». Средняя заработная плата работников в Солигорском районе (1601,5 руб.) в 2019 г. превышала столичную заработную плату (1495,2 руб.) более чем на 7%. Значительные различия в уровне заработной платы (в 1,8 раза) характерны для Витебской области, где в г. Новополоцке расположен белорусский нефтеперерабатывающий гигант – ОАО «Нафтан». Заработная плата по Новополоцку составляла 1200,1 руб., что на 10% превышало среднюю по стране. Высокая заработная плата характерна для г. Жодино, для Минского, Дзержинского, Речицкого, Мозырского, Смолевичского, Жлобинского, Светлогорского, Островецкого районов страны, где располагаются крупные промышленные и энергетические предприятия (Белорусский автомобильный завод, Белорусский металлургический завод, Мозырский нефтеперерабатывающий завод и др.), а также для отдельных областных городов. Исключение из оценки внутрирегиональной дифференциации заработной платы областных центров и населенных пунктов с крупными градообразующими предприятиями-монополистами приводит к выравниванию последней по областям – коэф-

фициент межрегиональной дифференциации заработной платы в этом случае сокращается до 1,25–1,35. Сопоставление же административных районов в масштабах страны показывает значительные различия в оплате труда. Например, у работников самого «богатого» Солигорского района и самого «бедного» Мстиславского района страны заработная плата отличается более чем в 2,3 раза.

Очевидно, что межрегиональная дифференциация заработной платы в значительной степени определяется отраслевой структурой производства в регионах и связана с функционированием крупных промышленных предприятий, и прежде всего предприятий-монополистов с капиталоемкими технологиями, обеспечивающими получение высокой добавленной стоимости в расчете на одного работника. Между тем основными целями социально-экономического развития регионов Республики Беларусь остаются повышение уровня благосостояния населения независимо от мест его проживания и уменьшение существующих различий между регионами на основе эффективного использования их преимуществ.

Анализ дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности позволил установить ее рост. Если ранее заработная плата по видам экономической деятельности различалась в 2,5–2,7 раза, то за 2015–2020 гг. разрыв увеличился до пятикратного (см. таблицу). При этом до 2014 г. в лучшем положении по оплате труда находилась финансовая и страховая деятельность, уступившая затем лидерство информации и связи, сохраняющееся и сегодня. Значительно выше среднего оплачивается труд в сфере государственного управления, а также в профессиональной, научной и технической деятельности (деятельность в области права и бухгалтерского учета, научные исследования и разработки и др.). К аутсайдерам традиционно относятся следующие виды деятельности: услуги по временному проживанию и питанию, сельское, лесное и рыбное хозяйство, образование.

Сопоставление уровня заработной платы работников с уровнем их образования, отражаемым показателем доли работников с выс-

шим и средним специальным образованием, в разрезе видов экономической деятельности, на основе расчета коэффициента ранговой корреляции Спирмена, показало отсутствие статистической значимой связи между квалификацией работников и их заработной платой, что является общей тенденцией многих лет. Наибольший разрыв между уровнями этих параметров зафиксирован в образовании, где уровень заработной платы педагогических работников, имеющих сопоставимый с работниками государственного управления уровень образования, ниже (за исключением 2011, 2012, 2016 гг.), чем в сельском, лесном и рыбном хозяйстве, где заняты менее образованные работники.

Важнейший для национальной экономики Беларуси вид экономической деятельности – промышленность, в ней занято около 1 млн чел. Она представлена большим спектром производств, значительно различающихся как условиями функционирования, так и результатами деятельности, уровнем заработной платы работников (см. таблицу). Дифференциация заработной платы в рамках промышленности менее глубока, чем ее различия по видам экономической деятельности. При этом она достаточно стабильна (это обусловлено большим влиянием на ее формирование рыночных механизмов и меньшим – регулируемых перераспределительных процессов, что косвенно указывает на невысокую эффективность государственного управления в сфере оплаты труда и несовершенство фискальной политики). В промышленности по уровню заработной платы лидируют производства химических продуктов, кокса и нефтепродуктов, горнодобывающая промышленность, производство фармацевтических продуктов и препаратов, производство вычислительной, электронной и оптической аппаратуры, энергетика. Бессменным аутсайдером по размеру начисленной работникам заработной платы является производство текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха. Низкий уровень заработков характерен и для недавно модернизированных деревообрабатывающих производств, деятельно-

сти в сфере водоснабжения, сбора, обработки и удаления отходов. В целом наиболее высокая заработная плата в национальной экономике Беларуси имеет место в тех производствах и видах деятельности, которые связаны с функционированием естественных монополий, доступом к природным ресурсам, с применением новейших технологий (информационных, финансовых, др.).

На фоне высокой межотраслевой дифференциации заработной платы в стране наблюдается существенная профессионально-квалификационная дифференциация заработной платы, которую целесообразно рассматривать как на уровне экономики в целом, так и в разрезе отдельных видов экономической деятельности. По данным выборочного обследования 2019 г., руководители организаций и их структурных подразделений зарабатывают в 1,5 раза больше, чем в среднем по экономике. Специалисты-профессионалы и специалисты уступают им в размере заработной платы около 15 и 38% соответственно. При этом специалисты отстают по размеру заработной платы от квалифицированных рабочих промышленности, строительства почти на 15 и на 6% – от операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, сборщиков изделий, вероятно, более дефицитных на рынке труда. Заработная плата работников сферы обслуживания, торговли и других родственных видов деятельности менее чем на 8% превышает заработную плату неквалифицированных рабочих. При этом различия в заработной плате работников по группам их занятий<sup>3</sup> в рамках отдельных видов деятельности, как правило, меньше межотраслевых различий. Заработная плата руководителей в высокооплачиваемых видах деятельности (информации и связи, горнодобывающей промышленности, финансовой и страховой деятельности) в 2–3 раза превышает уровень средней зарплаты работников этой группы (1562,1 руб.). У специалистов-профессионалов и специалистов в информации и связи, горнодобывающей промышленности уро-

<sup>3</sup> Занятие – набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей.



вень заработной платы выше средней по соответствующей группе (1327,2 и 967,4 руб.) в 2–2,5 раза. Примечательно, что уровень заработной платы работников информации и связи высок по всем группам занятий. К примеру, заработная плата неквалифицированных рабочих в этом виде экономической деятельности (994,4 руб.) превышает заработную плату не только специалистов в здравоохранении (843,7 руб.), но и специалистов-профессионалов в образовании (982,1 руб.). Самые дорогостоящие квалифицированные рабочие заняты в горнодобывающей промышленности (1559,8 руб.) и строительстве (1383,3 руб.), что во многом связано с неблагоприятными условиями труда (тяжелый труд, вредные и опасные условия труда). Оценивая профессионально-должностную дифференциацию в целом по республике, необходимо отметить диспропорции, обусловленные несовершенством межотраслевой дифференциации заработной платы и в значительной мере – низким уровнем государственных гарантий в оплате труда (минимальной заработной платы и тарифных ставок в бюджетной сфере), не обеспечивающих разумные стандарты и пропорции в оплате труда различной сложности.

При изучении дифференциации заработной платы важны не только профессионально-квалификационные, но и гендерные характеристики работников. Женщины во всем мире, как правило, зарабатывают меньше мужчин. В европейских странах гендерный разрыв в оплате труда составляет около 15%, в значительной мере объясняется «выпадением» женщин из активной трудовой жизни в связи с рождением детей и занятостью женщин в режиме неполного рабочего времени.

Особенностью трудовых ресурсов Беларуси является то, что занятые в национальной экономике женщины трудоспособного возраста по численности не уступают мужчинам, а по своим качественным характеристикам – имеют преимущества перед ними. Так, женщины составляют более половины населения Беларуси (53,8% на начало 2021 г.), их доля в составе занятого населения превышает 55%. Белорусские женщины более образованы, чем

мужчины: каждая третья из числа женщин, занятых в экономике, имеет высшее образование, каждая четвертая – среднее специальное. На конец 2019 г. 64,5% работающих женщин имели высшее и среднее специальное образование, тогда как среди мужчин таковых было лишь 46,6%.

Анализ распределения мужчин и женщин по категориям персонала показывает, что в конце 2019 г. руководителей среди мужчин было больше, чем среди женщин – 12,3 и 10,0% соответственно. В то же время большинство мужчин работали на рабочих должностях (67,4%), тогда как женщин на таких должностях было занято меньше половины (42,2%). Так, доля женщин, занятых на должностях специалистов, составляет 42,8%, она значительно превосходит долю таких мужчин – 18,8%. В целом доля руководителей и специалистов среди женщин (52,8%) в 1,7 раза выше, чем среди мужчин (31,1%).

Анализируя гендерную дифференциацию заработной платы, важно учитывать и то, что в нашем обществе сформировалось деление сфер деятельности на преимущественно мужские (лесное и рыбное хозяйство, промышленность, транспорт, строительство, ремонт и эксплуатация) и женские (здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование, финансирование и страхование, гостиницы и рестораны, торговля и бытовые услуги). При этом анализ показывает преимущество мужчин в оплате труда практически во всех видах экономической деятельности, в том числе в здравоохранении и образовании. Соотношение средней заработной платы женщин и мужчин в октябре 2019 г. составило 73,1% (см. таблицу). При этом в низкооплачиваемых сферах женщины вынуждены работать на полторы (две) ставки, что в некоторой степени маскирует гендерную дискриминацию на рынке труда.

Таким образом, несмотря на то что белорусские женщины более образованы и чаще мужчин занимают должности руководителей и специалистов, по уровню заработной платы они им значительно уступают. Гендерная дискриминация женщин во многом обусловлена

низким уровнем государственных гарантий в оплате труда.

Сегодня очевидна необходимость упорядочения пропорций в оплате труда с учетом усиления значимости профессионально-квалификационных признаков. Разработка мер, обеспечивающих это упорядочение, предполагает понимание механизма формирования различий в оплате труда. В теоретическом плане этот механизм раскрывает авторская концепция социально-трудовой ренты, рассматривающая заработную плату как рентный доход работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе как определенной комбинации факторов производства.

Поскольку труд может предполагать разную квалификацию исполнителей, быть воспроизводимым или уникальным и применяться в различающихся по эффективности хозяйственных системах, то в составе заработной платы возможно присутствие абсолютной, дифференциальной и монополевой социально-трудовой ренты. Абсолютная рента – минимально возможная стоимость воспроизводства ресурсов жизнедеятельности работника как биосоциального существа (минимум средств существования). Дифференциальная рента – дополнительный доход работника сверх абсолютной ренты, обусловленный лучшими способностями к труду и (или) условиями их реализации в конкретной хозяйственной системе. Под монополевой рентой понимается дополнительный доход работника, связанный с уникальностью его способностей к труду и (или) их реализацией в уникальной хозяйственной системе с редкими факторами производства. Следовательно, 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 работни-

ков с одинаковыми способностями к труду, но реализованными в разных хозяйственных системах.

Анализ рентной структуры заработной платы применительно к национальной экономике Беларуси представляет практическое преломление этой концепции. Анализ данных о заработной плате работников по группам занятий и видам экономической деятельности по материалам статистического выборочного обследования организаций позволил установить, что абсолютная социально-трудовая рента (минимум средств существования работника) в отечественной экономике приблизительно соответствует минимальному потребительскому бюджету одного члена семьи из четырех человек. Далее по материалам этого обследования 2019 г. был рассчитан уровень дифференциальной социально-трудовой ренты по группам занятий и видам экономической деятельности, который определялся как разница средней заработной платы и МПБ, выраженная в процентах от последнего. Ее уровень минимален у неквалифицированных рабочих в таких сферах, как образование, здравоохранение и социальные услуги, творчество, спорт, развлечения и отдых, и превышает 1000% у руководителей организаций и структурных подразделений в информации и связи. В целом относительно высокий уровень дифференциальной ренты обнаруживается в заработной плате работников информации и связи, финансовой и страховой деятельности, горнодобывающей промышленности, низок он у работников образования, здравоохранения и сферы социальных услуг.

Анализ вариации уровня дифференциальной ренты позволил получить ряд любопытных 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, что указывает на значительное влияние на заработную плату конкурентоспособности хозяйственной системы. Во-вторых, дисперсия уровня дифференциальной ренты между группами за-



нятий, по сути характеризующая влияние на заработную плату различий в сложности труда, а значит, конкурентоспособности работников, 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 значительно превышает влияние на нее конкурентоспособности работников, что нарушает принципы социальной справедливости и является предпосылкой снижения трудовой активности и повышения текучести персонала.

В целом анализ показал, что на начало 2020 г. в структуре средней заработной платы

абсолютная рента составляла около 30% и совпадала с величиной минимального потребительского бюджета и минимальной заработной платой; на долю дифференциальной ренты приходилось 70% заработной платы, из которых лишь 26% были связаны с профессионально-квалификационными различиями, а 44% – с конкурентоспособностью хозяйственной системы, 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.

#### ЛИТЕРАТУРА

Долинина Т.Н. 2021. Дифференциация заработной платы в национальной экономике Беларуси в контексте современной теории ренты. *Белорусский экономический журнал*. № 3. С. 83–99.

*Статья поступила 27. 12. 2021 г.*

