

УДК 331.2

**Т. Н. Долинина**

Белорусский государственный технологический университет

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА  
НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ: СОЦИАЛЬНЫЙ РАКУРС**

Рассмотрены проблем оплаты труда наемных работников в Республике Беларусь в социальном ракурсе. Дана оценка уровня заработной платы путем его сопоставления с бюджетом прожиточного минимума трудоспособного населения, выступающего в Беларуси в качестве социального стандарта, а также на основе международных сравнений. Установлено, что заработная плата 40% работников не достигает социально-приемлемого уровня, а в отдельных отраслях, указанное касается 60% работников. Средняя заработная плата в стране явно недостаточна для эффективного использования всего контингента наемных работников и обеспечения нормальной жизнедеятельности их семей.

Выявлено наличие в стране экономической бедности, основной причиной которой является малопродуктивный труд, приводящий к растрате человеческого потенциала и деградации общества. Обозначено, что перспективы снижения экономической бедности связаны с изменениями в структуре экономики, созданием современных рабочих мест, обеспечивающих возможность выплаты достойных заработков наемным работникам.

Найдены диспропорции в оплате труда между отраслями экономики, профессионально-должностными группами работников – сегодня уровень заработной платы труда в большей степени определяется условиями функционирования и экономическим положением отдельных отраслей экономики, субъектов хозяйствования, а не сложностью труда и его условиями, уровнем квалификации работников и стоимостью их подготовки.

Предложено рассмотрение проблем в области оплаты труда наемных работников продолжить в экономическом и институциональном ракурсах.

**Ключевые слова:** наемный работник, заработная плата, оплата труда, бюджет прожиточного минимума, реальная заработная плата, квалификация работников, динамика заработной платы, дифференциация заработной платы.

**T. N. Dolinina**

Belarusian State Technological University

**CONTEMPORARY ISSUES COMPENSATION  
OF EMPLOYEES: SOCIAL ANGLE**

Consider the problem of compensation of employees in the Republic of Belarus in social perspective. The estimation of the level of wages through its comparison with the budget of the subsistence level of the working population as a social standard and on the basis of international comparisons. It was found that 40% of the wages of workers not reaching socially acceptable level, and in some sectors – 60% of workers. The average salary in the country is not sufficient for the effective use of all contingent employees and ensure the normal life of their families.

Presence of the country's economic poverty, the root cause of which is unproductive labor, leading to a waste of human potential and social degradation. Indicating that the economic prospects for reducing poverty are associated with changes in the economic structure, the creation of modern jobs that provide decent wages paid to employees.

Found disparities in pay between economic activities, professional officers groups of workers – the current level of wage labor is largely determined by operating conditions and the economic situation of sectors of the economy, economic entities and not the complexity of the work and its terms, the level of skills of workers and cost their preparation.

It is proposed to consider problems in the payment of employees must, in a pro-economic and institutional perspectives.

**Key words:** employee, salaries, wages, subsistence wage, the real-valued wages, qualification of workers, the dynamics of wages, wage differentiation.

**Введение.** Одна из первостепенных задач, стоящих перед национальной экономикой, – это обеспечение поступательного экономического роста, в том числе за счет повышения

эффективности использования человеческого капитала. В этом контексте заработная плата выступает в качестве важнейшего экономического инструмента, применяемого сегодня в

Республике Беларусь недостаточно эффективно. В этой связи возникает необходимость разработки новых подходов к использованию заработной платы как инструмента активной экономической политики и фактора экономического роста, предшествовать чему должен тщательный анализ современных проблем в сфере оплаты труда. Цель настоящей статьи заключается в рассмотрении социального ракурса проблем, накопившихся в указанной области.

**Основная часть.** В белорусской экономике заняты 4,5 млн. чел. из 9,5 млн. чел., составляющих население страны. Более 90% занятых являются наемными работниками, около 70% из них не имеют других источников дохода, кроме заработной платы. Доля заработной платы в общих доходах семей превышает 60%, а в денежных доходах населения – 64%. Отсюда следует, что благосостояние населения страны в значительной мере определяется размером заработной платы работников, к исследованию уровня, динамики и дифференциации которой автор и обратился, опираясь на официальные статистические данные [1–7].

Статистика свидетельствует о неуклонном росте заработной платы наемных работников в Республике Беларусь (рисунок). В 2014 г. по сравнению с 1990 г. уровень заработной платы возрос более, чем в 20 млн. раз, а по сравнению с 2000 г. – более, чем в 100 раз.

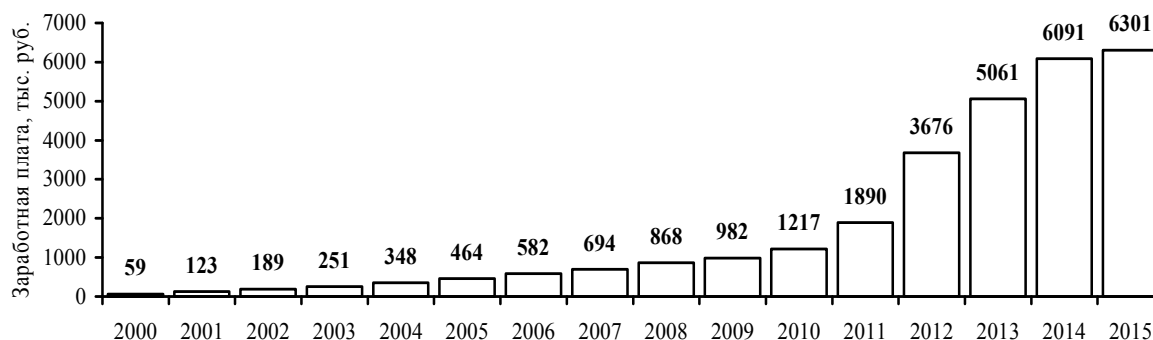
Показатели динамики номинальной заработной платы недостаточно информативны, тем не менее чрезвычайно высокие темпы ее роста указывают на кризисные явления в белорусской экономике, в том числе в сфере оплаты труда, имеющие хронический, долгосрочный характер.

В условиях инфляции принято обращаться к показателю реальной заработной платы. Официальная статистика показывает значительный ее рост – в 2014 г. в сравнении с 2000 количество материальных благ и услуг, которое могло быть приобретено на среднюю заработную плату, возросло в 4,8 раза. Реальная заработная плата работников в Беларуси росла гораздо бо-

лее высокими темпами, чем в других странах СНГ. Так, реальная заработная плата в Украине с 1990 по 2013 г. выросла на 65%, в России и Казахстане – на 43 и 18% соответственно. Отсюда следует, что заработная плата в Республике Беларусь должна быть значительно выше, чем в других странах СНГ, если исходить из близких стартовых условий в части оплаты труда работников бывших республик СССР. Вместе с тем сравнение среднемесячной заработной платы, исчисленной в долларах США, свидетельствует о том, что современная Беларусь со средней заработной платой в 564 долл. в 2013 г. уступала по этому показателю России (941 долл.), Казахстану (714 долл.) и незначительно опережала Азербайджан (534 долл.).

Известно, что способ исчисления заработной платы в долларом эквиваленте далеко не самый корректный, несмотря на кажущуюся сопоставимость результатов такой оценки по странам. В этой связи более целесообразным является сравнение заработной платы в долларом выражении, но с учетом паритета покупательной способности валют (ППС). Указанный подход «поднимает» Беларусь на вторую после России строку в рейтинге по уровню заработной платы среди стран СНГ. По данным за 2011 г., Россия (1215 долл.) значительно опережает Беларусь (959 долл.) по уровню заработной платы. Интерес представляет сопоставление заработной платы в Республике Беларусь с аналогичными показателями стран, территориально ее «окаймляющих», – Латвии (1098 долл.), Литвы (1109 долл.), Польши (1536 долл.), Украины (686 долл.). Очевидно, что оно не в пользу Беларуси – в этом рейтинге страна занимает предпоследнее место, опережая лишь Украину.

В контексте межстрановых сравнений отметим, что согласно докладу Международной организации труда в 2013 г. средняя заработная плата в развитых странах составляла 3000 долл. по ППС, тогда как в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком она приблизительно соответствовала 1000 долл. по ППС.



Динамика среднемесячной заработной платы наемных работников в Республике Беларусь

Заработная плата в среднем по всем странам мира составляла примерно 1600 долл. по ППС [8]. Межстрановые сопоставления, отражая заметное отставание Беларуси по уровню заработной платы от многих стран мира, указывают на существование угрозы интеллектуальной миграции.

Статистика показывает, что в Беларуси имеет место экономическая бедность. Так, в 2013 г. бедность среди лиц трудоспособного возраста составляла 5,0–6,3%, тогда как среди лиц, достигших пенсионного возраста, доля малообеспеченных лиц была заметно ниже – 2,1–2,4%. Этот парадокс свидетельствует о наличии неэффективной занятости и низкой заработной платы у значительной части наемных работников.

Оценка сложившегося в стране уровня заработной платы показывает, что в 2014 г. он был близок к 4,5 бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения (БПМ). В 2000 г. среднемесячная заработная плата была ниже двух БПМ (184%), в 2005 г. составляла чуть менее трех БПМ (292%), а в 2010 г. превысила его четырехкратное значение. Несмотря на интенсивный рост соотношения среднемесячной заработной платы с БПМ, ее уровень остается недостаточным для того, чтобы обеспечить эффективное использование всего контингента наемных работников. Так, согласно исследованиям российских экономистов, социально-приемлемой является заработная плата работников, превышающая 3 БПМ, а 100%-ной эффективности использования рабочего времени можно добиться при заработной плате, превышающей 10 бюджетов прожиточного минимума [9, 10]. В Беларуси же около 40% работников получают заработную плату, не достигающую социально-приемлемого уровня, а в образовании и здравоохранении – почти 60%.

Заработная плата наемных работников в значительной мере определяет стратификацию белорусского общества. Исследования известного белорусского социолога Г. Соколовой свидетельствуют о том, что абсолютное большинство населения страны, денежные доходы которого не превышают 4 БПМ (более 80%), несмотря на социальный статус ориентировано на приспособление к меняющимся условиям для того, чтобы выжить, сохранить достигнутый статус и семейный доход. В этой связи существует необходимость повышения активности и социальной ответственности основных социально-профессиональных групп за свою деятельность, обеспечения осознанного их включения в экономические процессы, определяющие увеличение благосостояния общества [11].

Статистика характеризует дифференциацию доходов населения в Республике Беларусь как

относительно невысокую. Значение коэффициента Джини в 2013 г. (0,283), как впрочем и в предыдущие двадцать лет, было невысоким, близким к аналогичным показателям развитых европейских стран. Соотношение среднего уровня доходов 10% наиболее и 10% наименее обеспеченного населения, являющееся одним из важнейших параметров экономической безопасности страны, в течение последних двух десятков лет изменяется в незначительном диапазоне (5,4–5,9). Считается, что десятикратное значение этого показателя является критическим – его превышение свидетельствует о развитии антогонистических явлений в обществе. В Республике Беларусь рассматриваемое соотношение является невысоким, свидетельствуя, на первый взгляд, об отсутствии значимых предпосылок для социальных конфликтов и об умеренной дифференциации заработной платы в стране. Вместе с тем умеренность дифференциации заработной платы не является признаком ее высокого качества, которое может быть подтверждено лишь на основе глубокого рассмотрения различий в оплате труда в межрегиональном, межотраслевом, внутриотраслевом, внутрифирменном и профессионально-квалификационном аспектах.

Анализ межрегиональной дифференциации заработной платы свидетельствует о том, что заметных диспропорций в оплате труда между областями республики не наблюдается. Самая высокая заработная плата отмечается в столице страны Минске, где сосредоточено большое число крупных промышленных предприятий, финансовых и научных учреждений, органы государственного управления. Относительно низкая заработная плата характерна для Брестской области, традиционно считающейся сельскохозяйственной. Коэффициент дифференциации заработной платы по регионам страны достаточно стабилен и последние пять лет колеблется в диапазоне от 1,41 до 1,50. Вместе с тем регионализация в стране не сводима к областному делению, поскольку внутри каждой из областей можно выделить как развивающиеся, так и стагнирующие регионы. Более глубокое рассмотрение дифференциации заработной платы в региональном разрезе позволило получить любопытные выводы. Так, например в 2013 г. заработная плата в населенных пунктах Витебской области различалась почти в два раза, максимальной она была в Новополоцке, где расположен нефтеперерабатывающий гигант – ОАО «Нафтан». Такая же ситуация характерна для Минской области, в Солигорском районе которой функционирует ОАО «Беларуськалий». Средняя заработная плата работников в Новополоцке и Солигорском районе была выше, чем

в столице республики. Высокая заработная плата характерна также для г. Жодино, Жлобинского и Мозырского районов, где расположены Белорусский автомобильный завод, Белорусский металлургический завод, Мозырский нефтеперерабатывающий завод.

Таким образом, межрегиональная дифференциация заработной платы в значительной степени зависит от отраслевой структуры производства и функционирования в регионах крупных промышленных предприятий-монополистов. В этой связи отметим, что в экономике страны сформировалась достаточно устойчивая дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности. Заработная плата по видам экономической деятельности различается в 2,5 раза, при этом сложившиеся пропорции далеко не безупречны. В лучшем положении находятся организации реального сектора экономики, в худшем – бюджетная сфера. Значительно выше среднего традиционно оплачивается труд в финансовой деятельности, строительстве, горнодобывающей промышленности, деятельности, связанной с операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг потребителям, а также в государственном управлении. Гораздо ниже среднего уровня по стране заработная плата в образовании, здравоохранении, сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве. При этом сложность труда в образовании и здравоохранении выше, чем в ряде других видов деятельности. Сопоставление уровня заработной платы работников с уровнем их образования по видам экономической деятельности показывает отсутствие зависимости трудового вознаграждения от квалификации работников.

Важнейшим видом экономической деятельности в стране является обрабатывающая промышленность, в которой занят каждый четвертый наемный работник. Дифференциация заработной платы по промышленным производствам, видам экономической деятельности в посткризисные годы постоянно сокращалась – с 3-кратного значения в 2010 г. до 2,5 раза в 2014 г. Высокая заработная плата наблюдается у работников в производстве кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов, а также в химическом производстве. Значительно ниже среднего уровня заработная плата у работников текстильного и швейного производства, по обработке древесины и производства изделий из дерева. При этом связь между уровнем квалификации и заработной платой работников в разрезе промышленных производств крайне слабая.

Выводы о внутриотраслевой дифференциации заработной платы позволяют произвести

распределение работников по размеру начисленной заработной платы, свидетельствующее о том, что значительные различия заработной платы наблюдаются в лидирующих по ее уровню видах экономической деятельности, в частности в горнодобывающей промышленности, финансовой деятельности, строительстве, деятельности, связанной с операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг потребителям. Так, например, в горнодобывающей промышленности доля работников, которым в мае 2014 г. была начислена заработная плата свыше 10,0 млн. руб. (при средней заработной плате по республике 6,1 млн. руб.), составляла 25,5% и в 16,8 раза превосходила долю работников с заработной платой до 2,0 млн. руб. (1,5%). Невысокая дифференциация заработной платы характерна для видов деятельности с низкой заработной платой, в частности для здравоохранения, образования, сельского и лесного хозяйства. Например, в образовании работников с заработной платой до 2,0 млн. руб. было в 1,5 раза больше, чем работников с заработной платой свыше 10 млн. руб.

Что касается внутрифирменной дифференциации заработной платы, то эмпирические данные свидетельствуют о том, что здесь господствуют две тенденции: во-первых, рост разрыва между оплатой труда руководителей предприятий и рабочими, что означает усиление статусной дифференциации на предприятии; во-вторых, устойчивая тенденция сближения зарплат квалифицированных и неквалифицированных работников. Таким образом, внутрифирменные пропорции в оплате труда наемных работников «страдают» от переизбытка статусной дифференциации и недостатка профессионально-квалификационных различий.

Резюмируя, отметим, что в целом по стране различия в зарплатах наемных работников слабо связаны с их профессионально-квалификационными характеристиками, а профессионально-должностная дифференциация заработной платы характеризуется диспропорциями, вытекающими из несовершенства ее межотраслевой дифференциации. Отсюда следует необходимость поиска иных факторов, очерчивающих уровень заработной платы наемных работников и его движение.

**Заключение.** Анализ статистических данных показал рост покупательной способности и сохранение невысокой общей дифференциации заработной платы в Беларуси и ее регионах. Вместе с тем он выявил ряд следующих проблем оплаты труда наемных работников социального характера.

Во-первых, это – низкий уровень заработной платы в стране. Заработная плата в Белару-

си значительно ниже (в 5 и более раз), чем в развитых странах, что способствует уязвимости республики от цен не только на материальные, но и человеческие ресурсы. Средняя заработная плата, эквивалентная 4,5 бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения, явно недостаточна для эффективного использования наемных работников и обеспечения нормальной жизнедеятельности их семей.

Во-вторых, наличие в стране экономической бедности, основные причины которой не отсутствие экономической деятельности, а ее малопроизводительный характер, приводящий к растрате и деградации человеческого потенциала. Бедность является фактором формирования в обществе социальной напряженности, и борьба с ней должна включать в себя не только программу поддержки государством уязвимых групп населения, но и программу поддержки трудоспособных граждан. Поскольку белорусская бедность в большинстве случаев бедность занятых, перспективы ее снижения связаны с изменениями в структуре экономики, созданием современных рабочих мест, обеспечивающих возможность выплаты достойной заработной платы наемным работникам.

Современная модель оплаты труда в Республике Беларусь порождает диспропорции в оплате труда между отраслями экономики, профессионально-должностными группами работников, обусловленные тем, что сегодня уровень оплаты труда в большей степени определяется условиями функционирования и экономическим положением отдельных отраслей экономики, субъектов хозяйствования, их возможностями диктовать условия другим, а не сложностью труда и его условиями, уровнем квалификации работников и стоимостью их подготовки. Наблюдается высокая дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности, главная причина сохранения значительных межотраслевых различий – монопольное положение крупнейших предприятий. На этом фоне очевидна дискриминация бюджетной сферы, где серьезной проблемой является нечувствительность дифференциации заработной платы к профессионально-квалификационным признакам и результативности труда. Образование перестало быть «социальным лифтом», обеспечивающим рост статуса и материального благосостояния наемных работников.

В этом контексте сегодня стоит задача приведения пропорции вознаграждения работников различных профессий в соответствие с мировой практикой и объективными законами воспроизводства трудовых ресурсов. Оплата труда работников одной и той же профессии и квалификации не должна отличаться в разы в зависимости от того, в каком сегменте белорусской экономики они оказались. Диспропорции в заработной плате затрудняют формирование гармоничного народнохозяйственного комплекса и «обескровливают» многие виды деятельности.

Низкий уровень заработной платы и необоснованная ее дифференциация обусловлены целым рядом факторов. Это – затянувшаяся структурная перестройка экономики, медленное повышение конкурентоспособности отечественной продукции, недостаточно эффективные меры по сдерживанию инфляции, существование рынков труда, заработки на которых связаны с монопольным положением отдельных отраслей и организаций, наличие теневых выплат, которые распределяются неравномерно, недостаточное финансирование бюджетной сферы, ослабление усилий государства по перераспределению доходов и др. Кроме того, в белорусской экономике дилемма экономической эффективности и социальной справедливости решается в пользу последней. Существующая в стране модель занятости и оплаты труда менее эффективна в сравнении с моделью социальной защиты. Драматизм ситуации заключается в том, что лицам наемного труда в обществе отводится второстепенная роль, образовательный и профессионально-квалификационный потенциал большей части наемных работников не реализуется. В этой связи многие белорусские ученые считают, что существующая в экономике система оплаты наемного труда не отвечает требованиям рыночной экономики и тормозит ее развитие. В сфере оплаты труда накопилось много острых проблем, значительно снижающих эффективность заработной платы как экономического инструмента, без устранения которых проведение ключевых социально-экономических преобразований в Беларуси невозможно [12].

Перечисленные проблемы в области оплаты труда наемных работников указывают на необходимость глубокого изучения экономических и институциональных аспектов оплаты труда с целью выявления предпосылок их появления.

### Литература

1. Беларусь и страны мира: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2014. 385 с.
2. Статистика СНГ // Стат. бюл. / Статкомитет СНГ. М., 2014. № 9 (540). С. 145–146.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2014 / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2014. 633 с.

4. Регионы Республики Беларусь [2014]: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2014. 810 с.
5. Промышленность Республики Беларусь [2014]: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2014. 273 с.
6. Труд и занятость в Республике Беларусь [2014]: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2014. 385 с.
7. Народное хозяйство СССР в 1990 г. Статистический ежегодник / Гос. ком. СССР по статистике. М., 1991. 390 с.
8. Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality: report. Geneva: International Labour Office. 2015. 114 p.
9. Макаренко М. Н. Макроэкономический анализ связи средней зарплаты и ВВП // Вестник РГТЭУ. 2009. № 6 (33). С. 80.
10. Бабков В. Н. Повышение минимальных гарантий по оплате труда – задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2 (192). С. 29–35.
11. Соколова Г. Проблемы регулирования рынка труда в период становления инновационной экономики в Беларуси // Общество и экономика. 2009. № 3. С. 115–129.
12. Шимов В. Н. Развитие экономики Беларуси: состояние, проблемы, абрис перспективной трансформации // Белорусский экономический журнал. 2014. № 2. С. 4–15.

### References

1. *Belarus' i strany mira: statisticheskiy sbornik* [Belarus and countries of the world: Statistical collection]. Minsk, 2014. 385 p.
2. CIS Statistics. *Statisticheskiy Byulleten'* [Statistical Bulletin]. Moscow, 2014, no. 9 (540), pp. 145–146 (in Russian).
3. *Statisticheskiy ezhegodnik Respubliki Belarus'. 2014* [Statistical Yearbook Republic of Belarus. 2014]. Minsk, 2014. 633 p.
4. *Regiony Respubliki Belarus [2014]: statisticheskiy sbornik* [Regions of the Republic of Belarus. [2014]: Statistical collection]. Minsk, 2011. 810 p.
5. *Promyshlennost' Respubliki Belarus' [2014]: statisticheskiy sbornik* [Industry of the Republic of Belarus [2014]: Statistical collection]. Minsk, 2014. 273 p.
6. *Trud i zanytost' v Respublike Belarus' [2014]: statisticheskiy sbornik* [Labour and employment in the Republic of Belarus [2014]: Statistical collection]. Minsk, 2014. 385 p.
7. *Narodnoe hozyaystvo SSSR v 1990 g. Statisticheskiy ezhegodnik* [The national economy of the USSR in 1990: Statistical Yearbook]. Moscow, 1991. 390 p.
8. Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality: report. Geneva: International Labour Office Publ., 2015. 114 p.
9. Makarenko M. N. Macroeconomic analysis of the relationship of the average salary and GDP. *Vestnik RGTEU* [Bulletin of the Russian State University of Trade and Economics], 2009, no. 6 (33), pp. 80 (in Russian).
10. Babkov V. N. Raising the minimum guarantees on wages – a real problem. *Uroven' zhizni naseleleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia], 2014, no. 2 (192), pp. 29–35 (in Russian).
11. Sokolova G. Problems of regulation of the labor market during the formation of an innovative economy in Belarus. *Obshchestvo i ekonomika* [Society and Economy], 2009, no. 3, pp. 115–129 (in Russian).
12. Shimov V. N. The economic development of Belarus: state, problems and outline perspective transformation. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal* [Belarus Economic Journal], 2014, no. 2, pp. 4–15 (in Russian).

### Информация об авторе

**Долинина Татьяна Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой статистики, бухгалтерского учета, анализа и аудита. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: Dolinina@belstu.by

### Information about the author

**Dolinina Tatyana Nikolaevna** – Ph. D. Economics, Assistant Professor, the Head of the Department of Statistical, Accounting, Analysis and Audit. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: Dolinina@belstu.by

*Поступила 02.03.2015*