

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Т. Н. Долинина

# ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА

В 2-х частях

Часть 2

Минск 2019

УДК 338.23:331.2  
ББК 65.9(2)-1я73  
Д64

*Рассмотрена и рекомендована к изданию редакционно-издательским советом Белорусского государственного технологического университета.*

**Р е ц е н з е н т ы :**

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры международного туризма Белорусского государственного университета *Л. Н. Давыденко*;

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры банковского дела УО «Белорусский государственный экономический университет» *Б. Н. Желиба*;

кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента, экономики и информационных технологий ГУО «Институт повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов промышленности «Кадры индустрии» *С. В. Шевченко*

**Долинина, Т. Н.**

Д64      Институциональные модели управления оплатой труда : в 2 ч. / Т. Н. Долинина. – Минск : БГТУ, 2019. – Ч. 2. – 383 с. ISBN 978-985-530-795-3.

В монографии рассмотрены институциональные основы оплаты труда в контексте современной теории ренты. Первая ее часть, посвященная теоретическим аспектам оплаты труда, была издана в 2019 г. Вторая часть монографии имеет прикладной характер. В ней на базе феноменологических моделей разработаны институциональные модели управления оплатой труда в Республике Беларусь, на их основе предложена и апробирована концепция оценки эффективности управления оплатой труда.

Монография адресуется работникам науки, высшего образования и управления в области экономики, а также магистрантам, аспирантам, докторантам и слушателям системы повышения квалификации.

**УДК 338.23:331.2**

**ББК 65.9(2)-1я73**

**ISBN 978-985-530-795-3 (Ч. 2) © Долинина Т. Н., 2019**

**ISBN 978-985-530-793-9**

© Белорусский государственный технологический университет, 2019

# ОГЛАВЛЕНИЕ

СОКРАЩЕНИЯ И УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ .....	5
КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ .....	7
<b>4. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА.....</b>	<b>9</b>
4.1. Подходы к построению институциональной модели управления оплатой труда.....	9
4.2. Мировые тренды в оплате наемного труда .....	23
4.3. Основные этапы развития институтов управления оплатой труда в Республике Беларусь .....	42
4.3.1. Формирование рыночной модели оплаты труда (1991–1995).....	43
4.3.2. Упорядочение оплаты труда (1995–2002) .....	58
4.3.3. Усиление государственного регулирования оплаты труда (2002–2010) .....	69
4.3.4. Либерализация в оплате труда работников (2010 – настоящее время) .....	79
4.3.5. Институциональная инфраструктура управления оплатой труда .....	87
4.4. Интегрированная институциональная модель управления оплатой труда в Республике Беларусь.....	92
4.4.1. Институциональная модель управления оплатой труда .....	92
4.4.2. Структурно-функциональные модели организации оплаты труда и заработной платы .....	103
4.4.3. Абрис интегрированной институциональной модели управления оплатой труда .....	123
4.5. Концепция оценки эффективности государственного управления оплатой труда .....	128

5. ДИАГНОСТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	142
5.1. Диагностика институтов управления оплатой труда: функциональная эффективность .....	142
5.1.1. Прогнозирование и планирование.....	142
5.1.2. Организация оплаты труда.....	167
5.1.3. Мотивация.....	204
5.1.4. Контроль .....	209
5.2. Социально-экономическая эффективность управления оплатой труда: сквозь призму функций .....	217
5.2.1. Воспроизводственная функция оплаты труда .....	217
5.2.2. Компенсирующая функция оплаты труда.....	227
5.2.3. Регулирующая функция оплаты труда .....	232
5.2.4. Стимулирующая функция оплаты труда.....	247
5.2.5. Социальная функция оплаты труда .....	254
5.2.6. Функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы .....	269
5.3. Замыкая круг: заработная плата в национальной экономике .....	285
5.3.1. Доходообразующая функция заработной платы	285
5.3.2. Финансово-бюджетная функция заработной платы и функция обеспечения социальных накоплений	290
5.3.3. Функция формирования платежеспособного спроса населения.....	293
5.3.4. Инвестиционная и инновационная функции заработной платы.....	297
5.3.5. Статусная и профессионально-ориентационная функции заработной платы.....	300
5.4. На пути к инклюзивному развитию .....	306
 ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	 334
 ГЛОССАРИЙ .....	 338
 ПЕРЕЧНИ МАТЕРИАЛОВ .....	 343
Перечень рисунков .....	343
Перечень таблиц.....	344
Перечень вставок.....	349
 ЛИТЕРАТУРА.....	 351

# СОКРАЩЕНИЯ И УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

- Белстат – Национальный статистический комитет Республики Беларусь
- БПМ – бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения
- БССР – Белорусская Советская Социалистическая Республика
- ВБ – Всемирный банк
- ВВП – валовой внутренний продукт
- ВОЗ – Всемирная организация здравоохранения
- ВЭФ – Всемирный экономический форум
- Евростат – Статистическая служба Европейского союза
- ЕКСД – Единый квалификационный справочник должностей служащих
- ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
- ЕС – Европейский союз
- ЗСЕ – Западная и Северная Европа
- ИИР – информационные и иные нематериальные ресурсы
- ЛНПА – локальные нормативные правовые акты
- МВФ – Международный валютный фонд
- Минобразования – Министерство образования Республики Беларусь
- Минтруда и соцзащиты – Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь
- Минфин – Министерство финансов Республики Беларусь
- Минэкономики – Министерство экономики Республики Беларусь
- МНС – Министерство по налогам и сборам Республики Беларусь
- МОТ – Международная организация труда
- МПБ – минимальный потребительский бюджет одного члена семьи из четырех человек

- НИИ труда – Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь
- ННПА – ненормативные правовые акты
- НПА – нормативные правовые акты
- ОКПД – Общегосударственный классификатор «Профессии рабочих и должности служащих»
- ООН – Организация Объединенных Наций
- ОЭСР – Организации экономического сотрудничества и развития
- ППС – паритет покупательной способности национальной валюты
- ПРООН – Программа развития Организации Объединенных Наций
- РФ – Российская Федерация
- СМ – Совет Министров Республики Беларусь
- СМИ – средства массовой информации
- СНГ – Содружество Независимых Государств
- СНС – Система национальных счетов
- СССР – Союз Советских Социалистических Республик
- ТК РБ – Трудовой кодекс Республики Беларусь
- ТНК – транснациональная корпорация
- ЦВЕ – Центральная и Восточная Европа

# КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ

## Русский термин

Абсолютная социально-трудовая рента

Благосостояние

Бедность

Валовой внутренний продукт

Глобализация

Государственный долг

Денежный поток заработной платы

Демография

Дифференциальная социально-трудовая рента

Дифференциация доходов

Добавленная стоимость

Занятость

Заработная плата

Индикатор

Инклюзивное развитие

Институт

Институт управления

Институциональная модель

Институциональный инструмент

Институциональный капитал

Интенсивность труда

Качество жизни

Количество труда

Конкурентоспособность работника

Конкурентоспособность хозяйственной системы

Концепция

## Английский термин

Absolute socio-labor rent

Welfare

Poverty

Gross domestic product

Globalization

State debt

Money wages flow

Demography

Differential socio-labor rent

Income differentiation

Value added

Employment

Wage

Indicator

Inclusive development

Institute

Management Institute

Institutional model

Institutional tool

Institutional capital

Labor intensity

The quality of life

Labor volume

Employee competitiveness

Competitiveness economic system

Concept

Методология	Methodology
Монопольная социально-трудовая рента	Monopoly socio-labor rent
Мотивация	Motivation
Наемный работник	Employee
Наниматель	Employer
Национальное богатство	National wealth
Оплата труда	Labour payment
Природный капитал	Natural capital
Производительность труда	Labor productivity
Продолжительность жизни	Lifespan
Процесс оплаты труда	Remuneration process
Ранжированность функций	Sequence of functions
Рента	Rent
Рынок труда	Labor market
Содержание труда	Complexity of labor
Социально-трудовая рента	Social labor rent
Способности к труду	Ability to work
Теория	Theory
Труд	Labour
Управление оплатой труда	Labour pay management
Условия труда	Working conditions
Уровень жизни	Standard of living
Устойчивое развитие	Sustainable development
Факторы производства	Production factors
Феноменологическая модель	Phenomenological model
Физический капитал	Physical capital
Функция заработной платы	Wage function
Функция оплаты труда	Labour payment function
Функция управления	Management function
Человеческий капитал	Human capital
Человеческие ресурсы	Human resources
Человеческий потенциал	Human potential
Экономический институт	Economic Institute



# 4. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА

*Нет ничего более практичного, чем хорошая теория.  
Густав Роберт Кирхгоф*

## 4.1. Подходы к построению институциональной модели управления оплатой труда

Под *оплатой труда* понимается процесс – совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их фактическим соблюдением (измерение и оценка труда и его результатов, определение и выплата эквивалентной им заработной платы) – обеспечивающий поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы. *Управление оплатой труда* – это сознательное воздействие на процесс оплаты труда, осуществляемое с целью придания ему нужной направленности для достижения намеченных целей.

Построение моделей управления оплатой труда требует понимания механизма оплаты наемного труда в рыночной экономике, который определяется как сочетание и взаимодействие следующих звеньев: рынок труда; государственное управление оплатой труда; коллективно-договорное регулирование; внутрифирменное управление оплатой труда (рис. 4.1).

*Рынок труда* представляет собой систему общественных отношений, обеспечивающих согласование интересов работодателей и наемных работников. Здесь не только переплетаются интересы работников и нанимателей, но и отражаются все наиболее значимые экономические тенденции. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных ее субъектов, зависят спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно, размер заработной платы.

Мировой опыт показывает, что ни одно цивилизованное государство не может обойтись без разумного вмешательства в функционирование рынка труда. Государство вырабатывает

политику оплаты труда. Деятельность органов государственной власти по практическому воплощению выработанной политики оплаты труда – *государственное управление оплатой труда*.

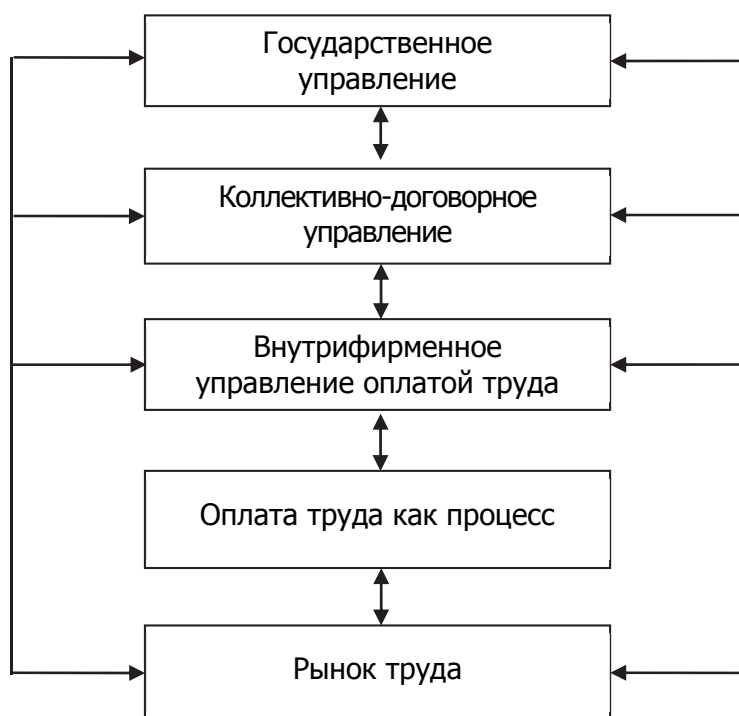


Рис. 4.1. Механизм оплаты труда наемных работников в рыночной экономике

Целью государственного управления оплатой труда является создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности, способствующей поддержанию конкурентоспособности национальной экономики и достойных условий жизнедеятельности граждан. В качестве основных задач при этом выступают: обеспечение высокой занятости населения; повышение производительности труда; создание государственных гарантий оплаты труда и механизмов их соблюдения; регулирование дифференциации оплаты труда и др.

Следует отметить, что в экономической литературе наряду с термином «государственное управление» широко используется термин «государственное регулирование». При этом многими авторами эти термины отождествляются. Автор считает, что различия в этих терминах заключается в том, что если «управление» дает ход какому-либо процессу в установленном направлении, то «регулирование» этот ход корректирует в направлении к цели, устанавливая правила движения к ней.

Если управление есть любое воздействие субъекта на объект с целью направить его действие желаемым для субъекта образом, то регулирование осуществляет корректировку, настройку деятельности объекта, направляемой управлением в целом. Другими словами, управление определяет траекторию движения, развития объекта в целом, тогда как регулирование распространяется только на коррекцию, уточнение программной траектории в соответствии со складывающимися условиями, дополнительными требованиями, особыми государственными интересами. Управление включает весь набор управленческих функций, регулирование касается отдельных из них<sup>1</sup>.

Под *государственным регулированием оплаты труда* понимается процесс внесения изменений в условия и организацию оплаты труда посредством разработки и обеспечения реализации нормативно-законодательных актов, способствующих выполнению институтом оплаты труда определенных функций в принятой обществом экономической модели.

Объективная необходимость государственного регулирования оплаты труда предопределяется изменением объема средств, направляемых на оплату труда наемных работников вследствие изменения общественных результатов экономической деятельности, необходимостью эффективного перераспределения этих средств в пользу тех или иных групп работников с целью рационального распределения человеческих ресурсов по сферам производства (регионам), потребностью обеспечения социальных гарантий в оплате труда и другими обстоятельствами, в том числе монетарного характера.

Степень государственного участия в регулировании оплаты труда различается по странам. Различия обусловлены политическими, экономическими и социальными факторами. Во многом она зависит от траектории предшествующего развития страны и, как правило, возрастает в периоды кризисов и трансформаций в экономике и обществе.

Государственное управление оплатой труда осуществляется с применением различных мер, оказывающие прямое или косвенное воздействие на процесс оплаты труда. К мерам прямого вмешательства, как правило, относятся: установление гарантий в оплате

---

<sup>1</sup> Райзберг, Б. А. Государственное управление экономическими и социальными процессами / Б. А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 384 с.

труда; регулирование оплаты труда в государственном секторе экономики. Методы косвенного воздействия означают создание государством предпосылок к тому, чтобы при самостоятельном выборе направлений деятельности субъекты хозяйствования рынка тяготеги к определенным вариантам поведения. К ним относятся: установление ставок налога на доходы физических лиц; реализация программ стимулирования занятости и увеличения числа рабочих мест; определение размера квоты на получение высшего и среднего профессионального образования за счет бюджетных средств по различным специальностям; организация разработки межотраслевых, отраслевых типовых нормативов в качестве справочников и эталонов для установления работодателями норм трудовых затрат и др.

Важным условием эффективности механизма оплаты труда является согласование интересов нанимателей и наемных работников. Для этого в рыночной экономике государственное управление оплатой труда дополняется *коллективно-договорным регулированием* в рамках многоуровневой системы социального партнерства. Функционирование этой системы предполагает заключение договоров и соглашений между наемными работниками и работодателями на разных уровнях. В рамках договорных отношений определяются уровень заработной платы, условия труда и другие характеристики трудового процесса.

Государство в системе социального партнерства выступает в качестве координатора и организатора регулирования трудовых отношений. Одной из важнейших его функций является разработка правовых основ и механизма совершенствования организационных форм социального партнерства, правил взаимодействия сторон, установление обоснованных размеров и порядка применения социально-трудовых стандартов.

Центральное место в коллективно-договорном регулировании оплаты труда занимает генеральное соглашение. Определение в данном соглашении позиции профсоюзов по минимальной заработной плате является отправной точкой для ведения переговоров о размерах заработной платы в отраслях и организациях. В генеральном соглашении намечаются меры по изменению доли оплаты труда в валовом внутреннем продукте, росту реальной заработной платы, совершенствованию оплаты труда в бюджетной сфере.

Отраслевые (тарифные) соглашения очерчивают нижнюю границу в социально-трудовых отношениях между работодателем

и наемными работниками путем установления прежде всего норм (стандартов) заработной платы. Не случайно в названии многих отраслевых соглашений присутствует слово «тарифное». Отраслевые соглашения, как правило, устанавливают размер минимальных тарифных ставок и окладов, их соотношения с социальными стандартами, пропорции в размерах заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников, размеры надбавок и доплат.

Основной ареной столкновения интересов наемных работников и работодателей в борьбе за достойную зарплату является уровень субъектов хозяйствования: условия оплаты труда оговариваются в ходе переговоров в организациях и отражаются в коллективных договорах, фиксируются в локальных нормативных актах организаций и трудовых договорах с работниками.

Реализация экономических отношений по поводу оплаты труда осуществляется в конечном итоге на уровне конкретных организаций. С учетом государственного и коллективно-договорного регулирования оплаты труда, ситуации на рынке труда субъекты хозяйствования вырабатывают внутрифирменную систему (модель) управления оплатой труда, отражаемую локальными актами. Внутрифирменное управление оплатой труда – деятельность, направленная на достижение целей, стоящих перед организацией, через реализацию функций, выполняемых процессом оплаты труда.

Таким образом, начальным и конечным звеньями в системе управления оплатой труда выступают государственное и внутрифирменное управление оплатой труда, определяющие ключевые уровни управления оплатой труда.

Изучение современных достижений теории и практики управления позволяет сделать вывод об отсутствии в арсенале ее инструментов формализованных моделей управления оплатой труда. Поэтому от *теоретической феноменологической модели*, характеризующей формирование и функционирование заработной платы в национальной экономике, целесообразно на основе институционального подхода осуществить переход к практически применимой *инструментальной модели управления оплатой труда*. Ниже представлена методология формирования институциональной модели управления оплатой труда.

Механизм управления любым объектом (процессом) связан с реализацией по отношению к нему ряда управленческих функций.

Учитывая многообразие интерпретации понятия «функции управления», отметим, что автор рассматривает ее как однородный вид деятельности, объективно необходимый для устойчивой деятельности хозяйственной системы.

Исчерпывающей классификации функций управления не существует, применение учеными той или иной классификации зависит от применяемого метода исследования, поскольку каждая функция в процессе более детального изучения может быть расчлениена на несколько подфункций, которые, в свою очередь, при необходимости разбиваются на более узкие задачи. В этой связи в настоящем исследовании изначально предполагается ограничиться рассмотрением базовых функций управления.

При всем многообразии состава управленческой деятельности можно выделить четыре основные функции, реализуемые на любом уровне управления: прогнозирование и планирование, организация, мотивация, контроль. Эти функции объединены между собой коммуникацией и принятием решений.

*Прогнозирование и планирование* – функция управления, задающая траекторию движения объекта управления. Прогнозирование – это предвидение перспектив развития объекта (процесса) и последствий его преобразования для всего общества либо конкретного субъекта хозяйствования. Планирование – это процесс принятия управленческого решения, включающий четкую постановку цели в отношении конкретного объекта управления, а также средств, способов и ресурсов для ее достижения. Прогнозирование и планирование определяют перспективу развития и будущее состояние управляемых объектов (процессов), а также способы достижения намеченных целей с учетом имеющихся ресурсов. В отношении процесса оплаты труда функция прогнозирования и планирования сводится к разработке политики оплаты труда, формированию трудовых показателей.

Организация выступает ядром любой деятельности. *Функция организации* связана с обеспечением целевого объединения ресурсов и созданием реальных условий для достижения запланированных целей в отношении конкретного объекта управления. Организовать – это означает разделить на части и делегировать выполнение общей управленческой задачи посредством распределения ответственности и полномочий, а также установления взаимосвязей между различными видами работ, связанных с ее решением, в пространстве и во времени. Что касается организации

оплаты труда, то она предусматривает совокупность мероприятий, связанных с организационно-техническим нормированием труда, тарифным нормированием заработной платы, разработкой и применением конкретных систем оплаты труда. Именно *эта функция венчает реализацию всех остальных функций управления оплатой труда для того, чтобы процесс оплаты труда предстал в желаемом виде.*

*Мотивация* как функция управления предполагает целенаправленное воздействие на структуру мотивов (потребностей, интересов) участников деятельности, выполняющих различные виды работ для решения общей управленческой задачи, с помощью адекватных стимулов денежного и неденежного характера, побуждающих творчески решать поставленные задачи и достигать намеченных целей, раскрывая при этом их потенциал и обеспечивая повышение эффективности их использования. В отношении процесса оплаты труда эта функция сводится к формированию мотивации у лиц, ответственных за реализацию мероприятий, связанных с нормированием труда и заработной платы, разработкой и применением систем оплаты труда.

*Функция контроля* направлена на выявление, исправление и предупреждение отклонения достигнутых результатов от намеченных параметров и целей. Она сводится к наблюдению за объектом (процессом) с целью проверки соответствия его состояния желаемому, а также требованиям, предусмотренным нормативными правовыми актами, программами, планами. Обеспечивая своевременное обнаружение проблем, контроль позволяет осуществлять корректирующие воздействия на объект управления, обеспечивая реализацию поставленной цели. Он служит средством обратной связи, оперативного принятия мер воздействия на управляемый объект, изменения планов или поставленных целей. В части оплаты труда реализация рассматриваемой функции связана с обеспечением постоянного сбора, систематизации и обобщения необходимых для контроля за этим процессом данных, отражающих фактические затраты труда и средств на заработную плату, анализом соответствия процесса оплаты труда поставленным целям, принятием управленческих решений по устранению действия отрицательных причин и обеспечению эффективности процесса оплаты труда.

Перечисленные агрегированные функции взаимосвязаны и в целом представляют собой управленческий цикл, предполагающий

их выполнение в определенной последовательности и взаимосвязи. Реализацию каждой из функций управления обеспечивают соответствующие институты и институциональные инструменты. Отсюда суть *институционального подхода* заключается в рассмотрении управления процессом оплаты труда сквозь призму институтов и институциональных инструментов, обеспечивающих его реализацию и развитие. При этом под институтами управления оплатой труда понимаются формализованные нормы и правила, оказывающие воздействие на реализацию процесса оплаты труда. Каждый институт детерминирует определенный состав институциональных инструментов, непосредственно реализующих формализованные нормы и правила. В свете указанного следует различать институты и институциональные инструменты: функции планирования и прогнозирования; функции организации оплаты труда; функции мотивации; функции контроля.

*Институциональные инструменты* управления оплатой труда могут быть представлены: нормативными правовыми актами, формирующими законодательство и локальными; ненормативными правовыми актами<sup>2</sup>; организационно-распорядительными документами; информационными и иными ресурсами.

К *нормативным правовым актам* относятся официальные документы, направленные на толкование, установление и изменение действия норм права как общеобязательных правил поведения постоянного или временного характера, рассчитанных на индивидуально не определенный круг лиц и неоднократное применение.

*Законодательство* – система нормативно-правовых актов, характеризующаяся их внутренней согласованностью, иерархией и обеспечивающая правовое регулирование общественных отношений. К нему относятся: конституция и законы, декреты, указы, постановления правительства и органов государственного управления; решения местных органов власти, технические нормативные правовые акты и др. В частности, *трудовое законодательство* представляет собой совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений, ключевым из которых выступает Трудовой кодекс Республики Беларусь.

---

<sup>2</sup> О нормативных правовых актах: Закон Республики Беларусь, 17 июля 2018 г., № 130-З [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=N11800130>. – Дата доступа: 01.03.2019.



*Технические нормативные правовые акты*, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений: закрепляют требования (показатели, нормативы, характеристики, правила, методики, классификации, описания) к производственным процессам, системам управления, порядку (процедурам, методикам, методам) проведения измерений компетентности граждан в выполнении определенных работ; устанавливают наименования должностей (профессий) и связанные с ними квалификационные требования, классификацию и формы предоставления информации и др.

К ним относятся правила и инструкции по нормированию труда, аттестации рабочих мест и работников, квалификационные справочники должностей служащих, работ и профессий рабочих, указания и рекомендации по организации оплаты труда, статистические классификаторы, формы государственных статистических наблюдений и указания по их заполнению, методики по формированию и расчету показателей, образовательные стандарты, научно-методическое обеспечение образования и др.

*Локальными* являются нормативно-правовые акты, принимаемые на локальном уровне (региональном, внутрифирменном) и содержащие нормы и правила поведения, рассчитанные на неоднократное применение. К *локальным нормативным правовым актам* в сфере трудовых и связанных с ними отношений относятся коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

*Ненормативные правовые акты* – документы, принятые в отношении определенного круга лиц, а также официальные документы, которые устанавливают обязательные предписания распорядительного (организационного) характера в целях применения действующих норм права. К ним относятся программы, стратегии, концепции, планы мероприятий либо мер по осуществлению какой-либо деятельности, в том числе программно-прогнозные и другие документы, содержащие социально-экономические цели в области оплаты труда работников и указывающие набор ресурсов, необходимых для их достижения.

Функции управления непосредственно реализуются на уровне субъектов хозяйствования, где происходит преобразование положений нормативных и ненормативных правовых актов в конкретные процедуры и действия для достижения поставленных задач

посредством создания организационно-распорядительных документов, обеспечивающих регулирующее и координирующее воздействие на коллективы людей и отдельные лица. К *организационно-распорядительным* документам относятся приказы, распоряжения, акты, справки, заключения, протоколы, планы, графики, отчеты, договоры, учетные и аналитические регистры и др.<sup>3</sup>

*Информационные и иные ресурсы* представляют собой совокупность информационных технологий, информационных и иных нематериальных ресурсов. Под *информационной технологией* подразумевается совокупность процессов, методов осуществления поиска, получения, передачи, сбора, обработки, накопления, хранения, распространения и (или) предоставления информации, а также пользования информацией и защиты информации. *Информационный ресурс* – организованная совокупность документированной информации, включающая базы данных, другие совокупности взаимосвязанной информации. *База данных* – совокупность структурированной и взаимосвязанной информации, организованной по определенным правилам на материальных носителях<sup>4</sup>. В качестве информационных и иных ресурсов, используемых в сфере трудовых и связанных с ними отношений, выступают Интернет-ресурсы (официальные сайты государственных органов, Интернет-порталы), программные продукты, банки норм и нормативов по труду, базы правовой информации, статистические базы данных, библиотеки и др.

Из рассмотрения институциональных инструментов следует, что построение инструментальных моделей управления оплатой труда наряду с институциональным предполагает обязательное применение *нормативно-параметрического подхода*, связанного с учетом важнейших нормативов и параметров хозяйственной системы в части оплаты наемного труда, представленных в правовых актах.

---

<sup>3</sup> Инструкция по делопроизводству в государственных органах, иных организациях: утв. постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь, 19.01.2009, № 4 (с изм. и доп.) [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: [https://www.pravo.by/pdf/2009-42/2009-42\(028-079\).pdf](https://www.pravo.by/pdf/2009-42/2009-42(028-079).pdf). – Дата доступа: 02.02.2019.

<sup>4</sup> Об информации, информатизации и защите информации: Закон Республики Беларусь, 10.11.2008, № 455-З (с изм. и доп.) [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.pravo.by/document/?guid=38718p0=h10800455>. – Дата доступа: 02.02.2019.

Институциональный подход стоит в одном ряду и с системным подходом<sup>5</sup>, методологическая специфика которого заключается в том, что он ориентирует исследование на раскрытие целостности объекта. В основе системного подхода лежит исследование объекта как системы – совокупности элементов, объединенных определенными отношениями и связями, образующих единое целое и имеющих общую цель. Цель системы – достижение заданного конечного состояния, характеризуемого определенными параметрами. Важнейшими характеристиками системы помимо цели являются ее структура и функции. Структура системы определяется расположением и взаимосвязями между ее элементами, образованными для выполнения системой своих функций.

Организация оплаты труда также может быть описана в виде системы, объединяющей совокупность взаимосвязанных институтов и институциональных инструментов, обеспечивающих достижение главной цели процесса оплаты труда через измерение и оценку затрат и результатов труда, определение эквивалентной им заработной платы.

Цель процесса оплаты труда – обеспечивать поддержание и повышение конкурентоспособности хозяйственной системы. Достижение этой цели связано с выполнением процессом оплаты труда следующих *функций*: воспроизводственной (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); компенсирующей (обеспечение денежной компенсации неблагоприятных условий и режима работы); регулирующей (оптимизация расстановки и закрепление наемных работников в соответствии с их квалификацией); стимулирующей (формирование у работников мотивации к труду); социальной (поддержание достойного уровня жизни и социальной стабильности); функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы (оптимизация затрат на оплату труда).

*Функции оплаты труда* ранжированы в приведенном порядке и находятся во взаимной связи. Эффективное выполнение каждой последующей функции возможно лишь при условии полной реализации предыдущей. Степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации

---

<sup>5</sup> Клейнер, Г. Б. Системная парадигма и системный менеджмент / Г. Б. Клейнер // Российский журнал менеджмента. – 2008. – Т. 6, № 3. – С. 28.

последующих функций в объективно существующей их «цепочке». Ранжирование функций не означает того, что отдельные из них являются второстепенными. Они производны от предыдущих функций, но не стоит преуменьшать их значение. С помощью функций не только точнее выражается содержание процесса оплаты труда, но и возникает упорядоченность в его описании, что создает возможности для использования *структурно-функционального подхода* к формированию модели управления оплатой труда.

*Структурный подход* предусматривает рассмотрение структуры или строения чего-либо как связного целого (системы). Соответственно, структурные модели иллюстрируют наиболее существенные отношения и взаимосвязи между элементами системы. *Функциональный подход* акцентирует внимание на функциях, выполняемых каждым элементом системы. Главная особенность *структурно-функционального подхода* заключается в том, что предметом изучения является не только экономическое содержание и сопряженность элементов системы, но и их функциональная характеристика. Структурно-функциональные модели демонстрируют совокупность элементов системы и их функций, которые необходимо выполнять для достижения ее целей.

Структурно-функциональный подход пригоден для описания организации оплаты труда как на макро-, так и на микроуровне. Ее описание через совокупность институтов и институциональных инструментов, реализующих соответствующие функции, делает возможным изучение состояния оплаты труда на основе ее функциональных паттернов, а также результатов функционирования финансового института заработной платы<sup>6</sup> в национальной экономике (рис. 4.2).

Помимо рассмотренных выше ключевых подходов построение институциональной модели оплаты труда требует попутного использования эволюционного, ситуационного и поведенческого подходов.

---

<sup>6</sup> Финансовые инструменты, под которыми согласно Международным стандартам финансовой отчетности следует понимать любые договоры, в результате которых одновременно возникают финансовый актив у одной стороны и финансовое обязательство или долевого инструмент – у другой [Международные стандарты финансовой отчетности 2008: издание на русском языке / пер. с англ. полного официального текста О. Аскери, В. Тарусин, Л. Ходырев. – М.: Аскери-АССА, 2008. – С. 1012]. Согласно статье 57 ТК РФ «заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время».

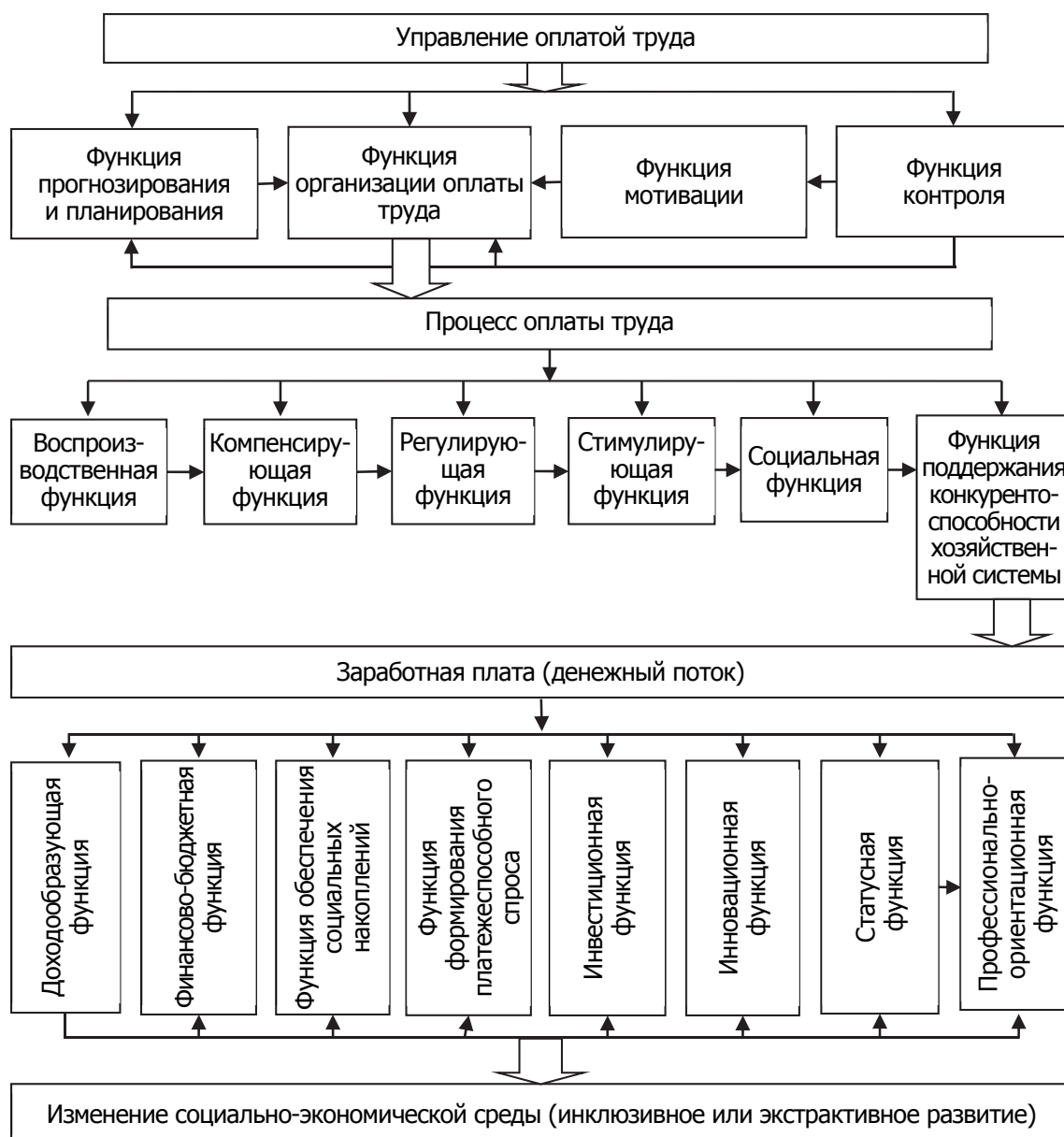


Рис. 4.2. Роль управления оплатой труда в обеспечении инклюзивного развития национальной экономики

*Эволюционный подход* в экономике рассматривается как методологическая альтернатива неоклассическому подходу. В его фокусе «находятся неравновесные процессы, а экономика рассматривается как система, которая постоянно претерпевает изменения различного характера»<sup>7</sup>. Построение институциональной модели

<sup>7</sup> Кюнтцель, С. В. Эволюционный подход при моделировании экономических процессов: методологический аспект: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / С. В. Кюнтцель; ГОБУВПО «Государственный университет – Высшая школа экономики» – М., 2010. – С. 3.

предполагает изучение эволюции отечественных институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда для понимания тех факторов и условий развития, которые и определили их современное состояние. Последнее немаловажно рассматривать в контексте мировых трендов.

Применение *ситуационного подхода* обусловлено тем, что назначение институциональной модели управления оплатой труда – способствовать своевременному распознаванию и решению проблем. Под проблемой понимается несоответствие фактического состояния процесса оплаты труда желаемому или заданному. Совокупность факторов и условий, вызывающих появление той или иной проблемы, называется ситуацией. Рассмотрение проблем оплаты труда с учетом ситуации дает описание проблемной ситуации, содержащее характеристику как самой проблемы, так и факторов и условий, ведущих к ее появлению. Анализ последних позволяет рассматривать проблему в связи с вызвавшими ее событиями и изменениями во внешней и внутренней среде и начать поиск решения.

Определение проблем оплаты труда означает также установление границ хозяйственной системы, в пределах которой она рассматривается, и уровень, на котором она будет решаться. В этой связи целесообразно определиться с масштабом конструируемой модели. Учитывая, что государственное и внутрифирменное управление являются начальным и конечным звеньями управления оплатой труда, необходимым является построение двухуровневой модели, включающей государственное управление оплатой труда на уровне национальной экономики (макроэкономический уровень) и внутрифирменное управление оплатой труда (микроэкономический уровень).

*Поведенческий подход* – это подход из арсенала общего менеджмента, предполагающий создание необходимых условий для реализации творческих способностей каждого работника на основе осознания им собственной значимости в данной хозяйственной системе. Целенаправленные, скоординированные и интегрированные человеческие усилия и мотивация относятся к важнейшим внутренним ресурсам любой хозяйственной системы. Отсюда следует, что человек – самый значимый элемент в системе менеджмента, через его психологию и физиологию в конечном итоге опосредуется действие всех институциональных инструментов, обеспечивающих осуществление процесса оплаты труда.

Таким образом, *институциональная модель управления оплатой труда* представляет собой совокупность взаимосвязанных институтов и соответствующих им институциональных инструментов, реализующих функции оплаты труда в хозяйственной системе в целях поддержания и повышения ее конкурентоспособности.

Обобщение рассмотренных подходов позволяет сформулировать основные принципы построения институциональной модели управления оплатой труда:

*целенаправленность* – формирование и использование модели должно способствовать решению главной цели, стоящей перед хозяйственной системой, – повышению ее конкурентоспособности;

*преемственность* – модель должна учитывать эволюцию отечественных институтов управления оплатой труда и мировые тренды в оплате наемного труда;

*единство* – все институты и институциональные инструменты управления оплатой труда необходимо рассматривать в их согласованности и взаимозависимости на различных уровнях управления;

*агрегирование* – сложная модель должна быть представлена состоящей из агрегатов (подсистем) с целью упрощения описания ее функциональных характеристик;

*адекватность* – модель должна соответствовать реальным условиям функционирования хозяйственной системы и характеру решаемых задач;

*гибкость* – модель должна иметь потенциал развития с учетом процессов, происходящих во внешней и внутренней среде, и появления новых подходов в экономике труда.

Реализация рассмотренных подходов к построению институциональной модели управления оплатой труда и сформулированных принципов предусматривает выполнение двух этапов, предваряющих собственно моделирование. Первый этап предполагает анализ мировых трендов в оплате наемного труда, второй – обзор эволюции институтов управления оплатой труда в Республике Беларусь.

## 4.2. Мировые тренды в оплате наемного труда

Каждый век в истории человечества связан с изменениями в его жизнедеятельности и ознаменован новыми возможностями. Так, с середины XIX в. классовое разделение труда в Европе и Северной Америке начинает изменяться вследствие возрастания роли науки,

обеспечившей технический прогресс в жизни общества (первая промышленная революция), а также социальных революций и реформ во Франции, Германии и других странах. В результате роста производительности труда и социальных преобразований повышается благосостояние наемных работников, уменьшается длительность рабочего дня, расширяются возможности для получения образования и смены видов деятельности. Эти процессы за последние 150–200 лет принципиально трансформировали отраслевую структуру производства во многих стран мира, изменив их облик и превратив рынок труда в важнейшую подсистему экономики.

Уходящая индустриальная эпоха породила унифицированные трудовые отношения и обеспечила практически всеобщую занятость. Это был период, когда в наиболее развитых странах задачи экономического роста совпадали с задачами социального развития, а эффективная социальная политика во многом данный рост и обеспечивала. В этой связи казалось, что глобализация и вызываемый ею экономический рост, вовлекая в международное разделение труда все новые и новые страны, позволит менее развитым странам подтянуть стандарты трудовой жизни, а затем и социальной политики к лучшим образцам развитых стран. Однако с 1990-х гг. исследователи и политики заговорили об ухудшении ситуации в социально-трудовой сфере.

Человечество всегда жаждало ускорения научно-технического прогресса. Технологии заметно облегчают жизнь людей, избавляя их от тяжелого физического и монотонного труда, позволяя реализоваться творчески. Однако если новые технологии и позволяют решать многие задачи оперативнее и качественнее, то люди, ранее занимавшиеся этим, зачастую становятся не нужны. Инновации не гарантируют создания новых рабочих мест с приемлемой заработной платой.

Возникшие в прошлом веке акционерные общества привели к появлению наемных управляющих, которые сформировали новую страту общества. Научно-технический прогресс, заменивший индустриальных рабочих машинами, привел к «истончению» рабочего класса и росту занятости в сфере услуг. В развитых странах обозначилась тенденция к сокращению высокооплачиваемых рабочих мест, росту низкооплачиваемой занятости и, как следствие, к размыванию среднего класса.



Преобладающая часть современного рынка труда до недавнего времени была привязана к стабильным рабочим местам. Но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размыванию традиционной модели занятости, предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, четко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Появились новые формы взаимодействия субъектов рынка труда, обеспечивающие гибкость занятости (аутсорсинг, аутстаффинг и др.). В мире заговорили о прекаризации труда, означающей неустойчивую занятость, сопровождающуюся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников.

Таким образом, новый технологический виток на рубеже XX–XXI вв. повлек за собой не только новые возможности, но и новые вызовы. С появлением новых технологий существенно изменяется сфера труда: трансформируются потребности мирового рынка труда и требования работодателей к нанимаемому персоналу. Современная экономика, становясь более высокотехнологичной, все в меньшей степени нуждается в людях для обеспечения экономического роста и удовлетворения платежеспособного спроса населения планеты. Вместо дальнейшего выравнивания условий найма между развитыми и развивающимися странами наблюдается рост неравенства даже в наиболее развитых государствах. Происходит сегментация рынка труда, при этом наибольшее распространение получает нестабильная, низкооплачиваемая работа. Повсеместной тенденцией становится рост занятости на условиях неполного рабочего дня. Занятость становится все менее интеллектуальной и творческой, а креативный, высокооплачиваемый, наукоемкий труд оказывается уделом немногих. Новая высокотехнологичная экономика, не требующая всеобщего образования в прежних масштабах, делает профессиональное образование не просто более дорогим, но индивидуальным и даже эксклюзивным. Развитие новых видов экономической деятельности (информационно-коммуникационные технологии, геномная инженерия, нанотехнологии, молекулярные пищевые технологии и т. д.) диктует необходимость в подготовке специалистов по новым профессиям и вызывает отмирание старых массовых профессий<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Forbes опубликовал список «отмирающих» профессий [Электронный ресурс] // Медиагруппа ГЛАС: сайт. – Режим доступа: <http://glasweb.com/news33326>. – Дата доступа: 15.07.2018; Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://atlas100.ru>. – Дата доступа: 15.07.2018.

Наряду с трансформацией труда, переменами в социально-трудовых отношениях в мире происходит изменение количественных параметров трудовых ресурсов – изменяется их состав и численность. Численность трудовых ресурсов в составе населения падает. Основной демографический фактор, способствующий этому процессу, – увеличение удельного веса пожилых людей в общей численности населения. Старение населения не только снижает численность трудовых ресурсов, но и изменяет состав и качество трудовых ресурсов. Увеличение продолжительности жизни на фоне снижения рождаемости приводит к росту среднего возраста занятого населения, а также продолжительности трудовой жизни.

---

### ТРУД В СОВРЕМЕННОЙ ЯПОНИИ

«Уже в детском саду и школе японцам прививают умение беспрекословно следовать правилам, принятым в обществе. Возражения и протест, пусть даже против очевидной несправедливости, считаются неуместными и пресекаются. Положительными, хоть и не неизменными качествами по-прежнему признаются смирение и прилежание. Долгое время эти добродетели служили залогом успеха в Японии с ее стремительным ростом уровня жизни. Страна занимала лидирующие позиции в производстве товаров народного потребления, таких как телевизоры и видеокамеры, концернам требовалась послушная и дешевая рабочая сила – взамен люди получали пожизненную занятость и автоматическое продвижение по служебной лестнице “за выслугу лет”. Однако эти времена остались в прошлом.

...Пожалуй, нигде перемены не оказываются настолько стремительными и радикальными, как в Японии, нигде больше на рынке труда не произошло столь серьезных метаморфоз. Целые отрасли, прежде всего розничная торговля, общественное питание и частные школы, занимающиеся репетиторством, заменяют постоянный персонал поденщиками и занятыми на неполную ставку. Каждый третий японец не имеет постоянного места, особенно от невыносимых условий труда и низкой оплаты страдает молодежь. ...Даже японцы, работающие в штате, все чаще вынуждены мириться с невыносимыми условиями труда. ...В то же время в стране дефицит рабочей силы: численность работающего населения ежегодно сокращается... Лишь небольшой процент японцев являются членами профсоюзов. В крупных концернах есть представители трудового коллектива, однако они, как правило, заботятся только о тех, кто в штате» [1].

«Переработки – одна из главных социальных проблем в Японии. Смерть по причине переутомления на работе даже имеет отдельное

название – кароси. Сообщается, что за прошлый год в стране был зафиксирован 121 случай кароси» [2].

*Источники:* 1. Вагнер, В. Работа до упаду / В. Вагнер // Деловой еженедельник. – 2015. – № 22. – С. 40–42. 2. Буддийский монах впал в депрессию и подал в суд на монастырь [Электронный ресурс] // Новости mail.ru: сайт. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/society/33503828/>. – Дата доступа: 10.05.2019.

В современном мире труд становится глобальным ресурсом, трудовые миграционные потоки формируют глобальный рынок труда, развитию которого способствуют компьютерные технологии и гибкие формы занятости. Основными направлениями глобализации рынка труда являются: оффшоринг, аутсорсинг, деятельность ТНК и международных компаний, трудовая миграция, формирование мирового образовательного пространства и др. Каждый пятый наемный работник встроен в глобальные цепочки создания стоимости. При этом лишь 42% наемных работников работают по постоянному договору<sup>9</sup>.

Между тем в подавляющем большинстве современных государств пенсии, медицинские услуги, социальное обеспечение финансируются из взносов, поступающих с заработной платы работников или работодателей (или тех и других совместно), и зависят не только от размера этих взносов, но и от количества плательщиков. Поэтому распространение различных форм непостоянной и неполной занятости, рост безработицы, усиливающийся разрыв в доходах постоянных и временных работников усугубляют проблему неравенства. Это выражается в растущем признании значимости регулирования занятости и заработной платы для поддержания достойного уровня и качества жизни населения, обеспечения инклюзивного развития.

Заработная плата является одним из ключевых факторов, обеспечивающих реализацию прав и свобод граждан. Пункт 3 статьи 23 Всеобщей декларации прав человека устанавливает, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование человека для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

---

<sup>9</sup> Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2015 (World Employment and Social Outlook 2015 (WESO)) [Электронный ресурс] // International Labour Organization: сайт. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_374415/lang-ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_374415/lang-ru/index.htm). – Дата доступа: 15.07.2018.

Для наемных работников заработная плата является если не единственным, то, безусловно, важнейшим источником дохода. В развитых странах она составляет большую часть доходов работников и служит основой обеспечения нормальной жизнедеятельности работников и социально-экономической стабильности общества. Заработная плата является основным источником средств существования и для массы незанятого населения – иждивенцев. В этой связи заработная плата, в значительной мере определяющая уровень и качество жизни населения, важна для экономики любой страны. Она является своеобразным социально-экономическим индикатором, аккумулирующим как внутренние проблемы социальной сферы, так и внешние глобальные экономические характеристики с точки зрения поддержания устойчивости воспроизводственного цикла.

Показать мировые тренды в оплате труда наемных работников позволяет обращение к серии докладов Международного бюро труда МОТ по вопросам изменения заработной платы, содержащих обзор глобальных и региональных тенденций в области оплаты труда. При этом, по определению МОТ, «заработная плата» означает «всякое вознаграждение или всякий доход, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд».

Важно отметить, что БССР, правопреемницей которой является Республика Беларусь, присоединилась к Уставу МОТ в 1954 г. За период вхождения в состав Советского Союза БССР ратифицировала 36 Конвенций МОТ, включая шесть из восьми основополагающих: о принудительном или обязательном труде (1930, № 29); о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948, № 87); о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949, № 98); о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951, № 100); о дискриминации в области труда и занятий (1958, № 111); о минимальном возрасте для приема на работу (1973, № 138). После провозглашения независимости Беларусь продолжила взаимодействие с МОТ как суверенное государство. Начиная с 1991 г. ратифицировано 13 Конвенций МОТ, включая две основополагающие: об упразднении принудительного труда (1957, № 105); о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999, № 182). К настоящему времени Республикой Беларусь ратифицировано 49 Конвенций МОТ (в том числе все восемь основополагающих), в силе – 42 Конвенции.

Доклад МОТ «Заработная плата в мире в 2008–2009 гг. Минимальная заработная плата и коллективные переговоры: на пути к согласованию политики»<sup>10</sup> сообщает о том, что в течение 2001–2007 гг. ежегодный экономический рост в мире составлял в среднем 4% при отставании роста заработной платы – менее 2% в половине стран мира. При этом ситуация в разных регионах мира существенно различалась: в большинстве промышленно развитых государств и странах Латинской Америки ежегодный рост реальной заработной платы не превышал 1%, тогда как в Китае, России и ряде других государств с переходной экономикой он составлял 10% и выше.

В докладе отмечается, что в 1995–2007 гг. при возрастании среднедушевого ВВП на 1% в год заработная плата в мире увеличивалась в среднем на 0,75%, его уменьшение на 1% приводило к снижению заработной платы на 1,55%. В результате в большинстве стран доля заработной платы в ВВП сократилась, а ее дифференциация увеличилась, во многих случаях превысив социально приемлемый уровень. Кроме того, в мире наблюдалось сохранение существенной разницы в оплате труда женщин и мужчин. В большинстве стран заработная плата женщин составляет 70–90% от заработной платы мужчин, а в некоторых регионах мира соотношение значительно ниже.

В завершение авторы доклада для обеспечения роста заработной платы и снижения ее дифференциации рекомендуют сочетать в оплате труда применение института минимальной заработной платы и коллективных переговоров. *Охват коллективными договорами* большего числа работников позволяет теснее увязать заработную плату с экономическим ростом и обеспечить сокращение различий в оплате труда. Эффективное использование *минимальной заработной платы* может способствовать сокращению неравенства в оплате труда (в том числе гендерного), снижению числа низкооплачиваемых работников. Вопрос о минимальной заработной плате стал активно подниматься вследствие возрастания социальной напряженности, возникающей из-за усиления неравенства. В 2001–2007 гг. минимальная заработная плата в мире в реальном исчислении повышалась в среднем на 5,7% в год, кроме того, она постоянно росла относительно средней заработной платы.

---

<sup>10</sup> Доклад «Заработная плата в мире в 2008–2009 гг. Минимальная заработная плата и коллективные переговоры: на пути к согласованию политики» [Электронный ресурс] // Сайт профсоюзов работников энергетики Эстонии (EELAÜL). – Режим доступа: <http://www.energeetik.ee/uus/index.php/rus/16>. – Дата доступа: 15.07.2018.

В следующем докладе «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг. Политика в области заработной платы в период кризиса»<sup>11</sup> отмечается, что финансово-экономический кризис привел к сокращению роста реальной заработной платы в мире в 2008–2009 гг.: с 2,8% в докризисном 2007 г. до 1,5% в 2008 г. и 1,6% в 2009 г. Хотя рост заработной платы замедлился, он оставался положительным в Азии и Латинской Америке. В развитых странах реальная заработная плата уменьшилась на 0,5% в 2008 г., но повысилась на 0,6% в 2009 г., компенсировав, таким образом, снижение этого показателя. В Центральной и Восточной Европе она уменьшилась в 2009 г. примерно на 0,1%. Возможно, наиболее резко – примерно на 2,2% – покупательная способность заработной платы упала в 2009 г. в Восточной Европе и Центральной Азии. При этом во многих странах наблюдалось краткосрочное увеличение доли заработной платы в ВВП в период между 2007 и 2009 гг. Эта тенденция показывает, что несмотря на уменьшение общего фонда заработной платы и прибыли в период кризиса, объемы последней были более изменчивыми. Колебания доли заработной платы являются антициклическими – она увеличивается в периоды спада и уменьшается в периоды восстановления.

В докладе указывается, что в результате кризиса и последующей рецессии пострадали не только миллионы лиц, потерявших работу, но и те, чьи рабочие места были сохранены при снижении уровня заработной платы. Удельный вес получающих относительно низкую заработную плату (менее 2/3 от медианной) увеличился с середины 1990-х гг. более чем в 2/3 стран, несмотря на то что половина стран упорядочила минимальную зарплату посредством ее регулярного пересмотра либо в рамках мер по защите покупательной способности наиболее уязвимых групп работников. В этой связи эксперты МОТ вновь обращают внимание на проблему роста неравенства в оплате труда, низкий уровень минимальной зарплаты и предупреждают, что напряженность вокруг вопроса о заработной плате будет нарастать, а темпы экономического оздоровления будут зависеть от того, насколько домохозяйства смогут

---

<sup>11</sup> Доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг. Политика в области заработной платы в период кризиса» [Электронный ресурс] // International Labour Organization: сайт. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_150366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150366.pdf). – Дата доступа: 15.07.2018.

использовать заработную плату для увеличения собственного потребления. Они считают, что политика в области оплаты труда может внести позитивный вклад в создание более устойчивой экономической и социальной модели; и *коллективные переговоры*, и *минимальная заработная плата* могут содействовать достижению более сбалансированного и справедливого восстановления, обеспечивая при этом, чтобы работники и члены их семей и домашние хозяйства, живущие на низкую заработную плату, получали справедливую долю плодов экономического роста.

Согласно докладу «*Заработная плата в мире в 2012–2013 гг. Заработная плата и справедливый рост*»<sup>12</sup> рост заработной платы в мире не поспевал за ростом производительности труда и был гораздо ниже докризисного 2007 г. В 2011 г. зарплата в мире выросла всего на 1,2%. В наибольшей степени финансовые потрясения отразились на доходах трудящихся в промышленно развитых странах, где в 2012 г. заработная плата осталась на прежнем уровне. В то же время рост заработной платы наблюдался в Латинской Америке, Африке и Азии. В Восточной Европе и в Центральной Азии кризис привел к снижению темпов роста заработной платы с 14% в 2007 г. до 3% в 2009 г., в последующие годы темпы ее роста повысились, но были сравнительно низкими. Особое внимание в докладе обращено на разрыв в заработной плате трудящихся в разных странах мира: работник обрабатывающей промышленности на Филиппинах приносит домой 1,4 долл. США за час работы, в Бразилии – менее 5,5, в Греции – 13, в США – 23,5, в Дании – почти 35 долл. США. Отмечается, что в промышленно развитых странах производительность труда выросла с 1999 г. в два раза, тогда как рост заработной платы был значительно ниже. Так, в США производительность труда выросла с 1980 г. на 85%, а заработная плата – лишь на 35%. В Германии производительность труда выросла за двадцать лет почти на четверть, тогда как заработная плата остается на прежнем уровне.

В свете этого экспертами МОТ рекомендуется *укреплять институты оплаты труда* (минимальная заработная плата, коллективные переговоры и др.), уделять внимание мерам, способствующим установлению *тесной связи между ростом производительности*

---

<sup>12</sup> Доклад «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг. Заработная плата и справедливый рост» [Электронный ресурс] // Информационный портал Труд-Эксперт. Управление. – Режим доступа: [http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Global\\_wages\\_ru.pdf](http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Global_wages_ru.pdf). – Дата доступа: 15.07.2018.

*и заработной платой.* В докладе отмечается, что стремление добиться экономической конкурентоспособности за счет сокращения затрат на оплату труда будет способствовать снижению экономической мотивации и модернизации, которые имеют ключевое значение для динамики рыночной экономики. Важно также найти точку равновесия между затратами общества на систему социального обеспечения и ее результатом для общества. В качестве главной проблемы развивающихся стран указана необходимость увеличения производительности труда на фоне роста образовательного уровня и возможностей получить образование, необходимого для продуктивной трансформации и развития экономики, в сочетании с формированием политической среды, способствующей росту и созданию рабочих мест.

Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг. Заработная плата и неравенство доходов»<sup>13</sup> обращает внимание на усиление дискуссии по поводу роли заработной платы в экономике. Изменение заработной платы в стране отражается на доходах и потреблении домохозяйств и совокупном спросе, сумме инвестиций в экономику, объеме экспорта. В этой связи в развитых странах возникают опасения по поводу дефицита совокупного спроса из-за недостаточного потребления домохозяйств, тогда как развивающиеся страны и страны с формирующимся рынком фокусируются на заработной плате как на ключевом компоненте стратегии борьбы с бедностью и неравенством.

Эксперты отмечают, что в период кризиса 2008–2009 гг. темпы роста реальной заработной платы во всем мире резко упали, затем они несколько восстановились в 2010 г., после чего снова снизились. В 2013 г. наблюдалось дальнейшее замедление по всему миру темпов прироста заработной платы (2,0%), их отставание от уровня 2006–2007 гг. (3,0%). Значительный рост заработной платы имел место в странах с формирующимся рынком при ее стагнации или сокращении во многих развитых государствах. Между тем приближение развивающихся стран к передовым было медленным: в развитых государствах заработная плата составляет около 3 тыс. долл. США по ППС, тогда как в развивающихся странах

---

<sup>13</sup> Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг. Заработная плата и неравенство доходов» [Электронный ресурс] / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2015. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/main/12025268000.htm>. – Дата доступа: 16.02.2016.



и странах с формирующимся рынком она равна 1 тыс. долл. США по ППС. В среднем по странам мира она примерно соответствует 1,6 тыс. долл. США по ППС.

В докладе снова отмечается отставание роста реальной заработной платы от роста производительности труда в группе развитых стран в 1999–2013 гг. и содержится предостережение о том, что при быстрых темпах роста реальной заработной платы в развивающихся странах снижение доли труда в национальном доходе может отражаться на благосостоянии населения гораздо сильнее, чем в развитых странах. Предупреждая об остановке роста заработной платы во многих странах, авторы доклада указывают, что *неравенство зарождается на рынке труда*, поскольку заработная плата – важнейший источник семейного дохода во всех странах (в развитых странах – это 70–80% семейного дохода). Фокусируется внимание на том, что женщины, мигранты и работники неформальной экономики страдают от разницы в заработной плате, необъяснимой с точки зрения таких характеристик, как образование и опыт работы. Дискриминация отдельных групп работников способствует усилению общего неравенства.

В завершение авторы доклада акцентируют внимание на проблеме стагнации заработной платы, которую необходимо решать для возобновления экономического роста. Предлагается комплексная стратегия по борьбе с неравенством, предусматривающая меры по установлению *минимальной заработной платы*, усилению механизмов ведения *коллективных переговоров*, *устранению дискриминации* в оплате труда, а также меры в области *прогрессивного налогообложения* и создания соответствующих *систем социальной защиты*, оказания эффективной поддержки компаниям реальной экономики, в особенности малым и средним, с тем чтобы они могли развиваться и *создавать новые рабочие места*. Эксперты предупреждают, что если страны будут пытаться увеличивать объем экспорта за счет сдерживания заработной платы и урезания социальных льгот, последствиями этого может быть серьезное сокращение производства и торговли.

В докладе «Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях»<sup>14</sup> снова отмечается, что

---

<sup>14</sup> Доклад «Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях» [Электронный ресурс] // International Labour Organization: сайт. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_538290/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_538290/lang--ru/index.htm). – Дата доступа: 15.07.2018.

в мире наблюдается замедление темпов роста заработной платы с 2,5% в 2012 г. до 1,7% в 2015 г. В странах G20 с переходной и развивающейся экономикой рост реальной заработной платы за этот период сократился с 6,6 до 2,5%; в развитых странах G20, напротив, темпы роста реальной заработной платы выросли с 0,2 до 1,7%, достигнув своего максимума за последнее десятилетие.

Доклад обращает внимание на значительную региональную дифференциацию темпов роста заработной платы среди развивающихся стран. В 2015 г. они оставались относительно высокими в странах Азии, арабских и африканских странах (2–4%). Реальная заработная плата в странах Латинской Америки и Карибского бассейна сократилась на 1,3%, а в странах Восточной Европы – на 5,2% (на 9,5% в Российской Федерации, на 20,2% в Украине, на 2,3% в Беларуси).

Эксперты МОТ отмечают резкое углубление неравенства в оплате труда. В большинстве случаев заработная плата, постепенно увеличиваясь на протяжении большей части ее распределения, резко возрастает у последних 10% работников, этот рост еще ярче проявляется у 1% наиболее оплачиваемых из них. В распределении заработной платы наблюдаются и гендерные различия – по мере восхождения по децилям заработной платы доля женщин неуклонно снижается.

В исследовании МОТ впервые рассматриваются различия в заработной плате на предприятиях с целью выяснить, в какой степени совокупное неравенство порождается неравенством заработной платы между предприятиями, а в какой степени – внутри них. Последнее объясняет 42% совокупного неравенства в оплате труда в европейских странах; остальное приходится на долю неравенства между предприятиями. Примерно 80% работников в странах Европы получают за свой труд меньше, чем средняя заработная плата по предприятию. Глубина неравенства в оплате труда на предприятиях весьма велика, как и ее вклад в общее неравенство, что указывает на важность политики оплаты труда на уровне предприятий в деле сокращения неравенства заработной платы.

В заключение доклад содержит меры по сокращению чрезмерного неравенства в оплате труда между предприятиями и внутри них, представленные с учетом специфики стран. Важнейшая роль принадлежит *минимальной заработной плате и коллективным переговорам.*

В числе других возможных мер – *регулирование (саморегулирование) оплаты труда высшего руководящего звена, содействие росту производительности труда* жизнеспособных предприятий, а также *сокращение дифференциации в оплате труда между различными категориями работающих*, в том числе между женщинами и мужчинами.

Согласно докладу «*Заработная плата в мире в 2018/19 гг. Что стоит за разницей в оплате труда*»<sup>15</sup> мировые темпы прироста реальной заработной платы с 2,4% в 2016 г. снизились до 1,8% в 2017 г. При этом в развитых странах G20 они сократились с 0,9 до 0,4%, а в развивающихся странах G20 – с 4,9 до 4,3%.

В докладе отмечается, что в странах с высоким уровнем доходов наблюдается медленный рост заработной платы, в то время как темпы роста ВВП восстанавливаются, а уровень безработицы снижается. Возможные объяснения замедления роста заработной платы включают: слабый рост производительности труда, обострение глобальной конкуренции, снижение конкурентоспособности работников, неспособность статистики адекватно отражать состояние рынка труда, а также неопределенность экономических перспектив, заставляющая компании принимать осторожные решения в части повышения заработной платы. Застой в области роста заработной платы рассматривается как препятствие на пути экономического роста и повышения уровня жизни. Правительствам таких стран *вместе с социальными партнерами* следует искать пути к обеспечению социально и экономически устойчивого роста заработной платы.

За последние 20 лет в развивающихся странах G20 средняя заработная плата выросла почти втрое, в то время как в развитых странах G20 ее прирост составил всего 9%, говорится в докладе. В то же время во многих странах с низким и средним уровнем доходов сохраняется заметное неравенство в оплате труда, а ее размеры зачастую не покрывают потребностей работников и их семей.

Эксперты МОТ отмечают недопустимо высокий гендерный разрыв в оплате труда. Согласно этим расчетам, женщины в мире

---

<sup>15</sup> Global Wage Report 2018/19 [Электронный ресурс] // International Labour Organization: сайт. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/langen/index.htm>. – Дата доступа: 01.12.2018.

по-прежнему зарабатывают примерно на 20% меньше, чем мужчины. По данным, приведенным в докладе, в странах с высоким уровнем доходов наибольший гендерный разрыв наблюдается в верхнем сегменте шкалы оплаты труда, в то время как в странах с низким и средним уровнем доходов – наоборот, среди низкооплачиваемых работников. Это говорит о необходимости борьбы со стереотипами и дискриминацией с того момента, когда женщина только вступает на рынок труда.

По данным доклада, в 2018 г. 3,3 млрд. чел. в мире имели работу, при этом высок уровень неформальной занятости – 2 млрд. чел. (около 61% трудящихся). Большинство наемных работников получают мизерную заработную плату и трудятся в тяжелых условиях. Занятость еще не является гарантией достойного уровня жизни – 700 млн. чел. в мире живут в бедности или даже в нищете, несмотря на то что у них есть работа. В МОТ сложившуюся ситуацию называют «дефицитом достойного труда», а равенство и достойный труд рассматриваются как два главных фактора устойчивого развития.

Концепция достойного труда МОТ предусматривает возможность для женщин и мужчин получать достойную и содержательную работу в условиях свободы, равенства, справедливости и уважения человеческого достоинства. Достойный труд определяется МОТ как «труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд – это путь, соединяющий экономические и социальные цели».

В завершение обзора докладов Международного бюро труда МОТ важно отметить: в последнем докладе указаны основные проблемы и направления совершенствования оплаты труда, что же касается ключевых инструментов, позволяющих решать эти проблемы, то из их числа в явном виде упоминается диалог социальных партнеров. Между тем обобщение докладов за 2008–2019 гг. показывает исключительную роль в оплате труда двух институтов: *минимальной заработной платы и социального партнерства (коллективных переговоров)*.

Поиск наилучшего институционального формата и оптимального размера МЗП – серьезная задача для экономистов.

---

### НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Национальные модели установления МЗП весьма разнообразны. Так, в большинстве стран ОЭСР и ряде развивающихся стран действует *единая для всех работников МЗП*. Альтернативой этому является установление *локальных минимумов заработной платы для регионов, отраслей, групп работников*. В странах, где уровень экономического развития существенно различается по регионам, зачастую МЗП устанавливается децентрализованно. Например, в США федеральная МЗП является нижним порогом для возможных региональных решений, более развитые в экономическом отношении штаты активно ее повышают. В ряде стран (например, в Японии) вообще не существует единого уровня МЗП, регионы устанавливают его самостоятельно. Кроме того, существует множество вариантов процедур установления МЗП и непосредственных участников этого процесса. Так, в меньшинстве стран величина МЗП определяется законодательной властью. Большая часть стран придерживается иной процедуры: МЗП устанавливается правительством после консультаций с профсоюзами и объединениями работодателей. Нередко правительство просто фиксирует договоренности, достигнутые социальными партнерами (например, в Греции), в других случаях государство является активным участником переговорного процесса. В странах с большим количеством профессиональных минимумов заработной платы главным инструментом установления МЗП служат соглашения профсоюзов и объединений работодателей (например, в Японии).

В Европейском союзе минимальная заработная плата на государственном уровне устанавливается в 22 странах из 28, на региональном уровне – в Италии, на уровне организаций (по согласованию с профсоюзами) – в Австрии, Дании, Финляндии, Швеции, на Кипре. Последний вариант характерен и для Норвегии, находящейся за пределами ЕС.

Кобзарь, Е. Н. Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России: препринт WP15/2009/06 / Е. Н. Кобзарь. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – С. 5–6. – Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2010/05/07/1217273910/WP15\\_2009\\_06.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/07/1217273910/WP15_2009_06.pdf). – Дата доступа: 10.10.2018.

---

Во Всеобщей декларации прав человека (1948) закреплено положение о том, что «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи». Из данной нормы вытекает обязанность государства установить

минимальный размер заработной платы, обеспечивающий достойное существование не только самого работника, но и членов его семьи.

В 1970 г. Международная организация труда приняла «Конвенцию об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Конвенция № 131), где указаны факторы, которые учитываются при определении уровня МЗП (насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями). К ним отнесены: потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Конвенция, с одной стороны, устанавливает *приоритет воспроизводственного подхода* к определению уровня МЗП, согласно которому ее размер должен обеспечивать основные потребности не только работника, но и его потомков, которые придут ему на смену, с другой стороны, отражает существование двух альтернативных способов установления МЗП: *нормативного* (использование в качестве стандарта потребительского бюджета) или *статистического*, ориентированного на среднюю заработную плату, а соответственно, на достигнутый уровень производительности труда.

МОТ рекомендует устанавливать МЗП с учетом иждивенческой нагрузки не ниже 130% бюджета прожиточного минимума. Между тем мировой опыт свидетельствует о том, что МЗП целесообразно устанавливать на социально оправданном уровне – в разумном соотношении со средней заработной платой. Это процентное соотношение (индекс Кейтца) связано с долей работников, чья заработная плата напрямую зависит от величины МЗП. МОТ рекомендует устанавливать минимальную заработную плату в размере 50% от средней, Совет Европы – 60%, предельно-критическим значением безопасности общества считается их соотношение 1 : 3, ниже которого следуют демотивация и деквалификация рабочей силы.

Международная статистика показывает, что рекомендации МОТ и Совета Европы в основном выполняют наиболее развитые европейские государства (табл. 4.1). По мере снижения уровня экономического развития стран наблюдается ослабление института минимальной заработной платы, на что указывают значения индекса Кейтца.

Таблица 4.1

**Средняя и минимальная заработная плата в отдельных странах ЕС и СНГ**

Страна	Среднемесячная заработная плата				Минимальная заработная плата на 01.01.2019	
	месяц, год	евро (СЗПе)	евро по ППС (СЗП <sub>ппс</sub> )	СЗП <sub>ппс</sub> / СЗПе, %	евро	% от СЗПе
<b>Страны Западной и Северной Европы</b>						
Швейцария	2017	5485	4280	78,0	3258	59,4
Дания	2017	5179	3282	63,4	Нет	–
Норвегия	2018	4713	3775	80,0	Нет	–
Бельгия	05.2017	3401	2450	72,0	1594	46,9
Ирландия	2018	3300	3070	93,0	1656	50,2
Финляндия	02.2016	3380	2787	82,5	Нет	–
Швеция	04.2017	3194	2874	90,0	Нет	–
Нидерланды	2017	2855	3254	114,0	1615	56,6
Австрия	2017	2688	2369	88,1	Нет	–
<b>Страны Восточной и Центральной Европы</b>						
Словения	01.2019	1812	1960	108,2	887	49,0
Эстония	12.2018	1455	2108	144,9	540	37,1
Литва	01.2019	1262	1757	139,2	555	44,0
Чехия	01.2019	1260	1852	147,0	519	41,2
Словакия	02.2018	1162	1573	135,4	520	44,8
Хорватия	03.2019	1162	1782	153,4	506	43,5
Венгрия	11.2018	1116	1802	161,5	464	41,6
Румыния	04.2019	1081	1622	150,0	446	41,3
Латвия	03.2019	1064	1566	147,2	430	40,4
Польша	2017	1002	1729	172,6	523	52,2
Болгария	03.2019	637	1498	235,2	286	44,9
<b>Страны Содружества Независимых Государств</b>						
Россия	2018	569	1408	247,5	153	26,9
Беларусь	12.2018	451	1558	345,5	134	29,7
Армения	12.2017	422	846	200,5	99	23,5
Казахстан	12.2017	426	1272	298,6	99	23,2
Украина	03.2019	344	889	258,4	131	38,1
Молдова	01.2019	338	695	205,6	139	41,1
Азербайджан	12.2018	281	1901	676,5	92	32,7
Таджикистан	2017	124	–	–	37	29,8

*Источник:* составлено и рассчитано по данным Евростата.

Примечательно, что если у стран Западной и Северной Европы соотношение среднемесячной заработной платы, исчисленной по ППС, с номинальной заработной платой в основном менее 100%, то у всех других стран, наоборот, оно превышает эту планку, что позволяет

в первом приближении разграничить производителей глобальной ренты на условно доноров (развитые страны с мощным институциональным капиталом) и реципиентов (страны с развивающимся рынком) или на центр и полупериферию мировой экономики в терминах теории мир-системного анализа Э. Валерстайна. Отмеченное лишнее раз подтверждает значимость институтов, в том числе институтов оплаты труда, в жизнедеятельности общества. Между тем значения индекса Кейтца в странах СНГ в основном не дотягивают до рекомендуемого МОТ порога, что указывает на то, что институт минимальной заработной платы может в большей степени способствовать эффективному использованию человеческого потенциала в этом регионе.

Социальное партнерство является неотъемлемым атрибутом современного социального государства. Соответственно, главная роль в обеспечении функционирования этой системы принадлежит государству. Эта роль сводится к формированию нормативно-правовой базы, регламентирующей правила и процедуры форм социального партнерства и определяющей правовое положение его участников; исполнению роли посредника и гаранта при разрешении различных конфликтов между социальными партнерами; а также распространению наиболее эффективных и результативных форм социального партнерства.

В зависимости от модели социального государства в различных странах выстраивается та или иная модель социального партнерства, отвечающая запросам государства и гражданского общества, состоянию рынка. Мировой финансовый кризис 2007–2008 гг. повлиял на экономический рост и занятость, а также на коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в европейских странах, где сегодня оно развивается в направлении децентрализации – перемещения процесса заключения коллективных договоров на уровень предприятий, что позволяет усилить их конкурентоспособность и обеспечить более эффективную социальную защиту работников<sup>16</sup>.

Технический прогресс оживляет дискуссию о будущем социального партнерства. Так, развитие цифровых видов деятельности связано с использованием новых цифровых методов управления,

---

<sup>16</sup> Ивановский, Б. Г. Заключение коллективных договоров в условиях их децентрализации в пяти европейских странах / Б. Г. Ивановский // Реферативный журнал. Социальные и гуманитарные науки. Серия 2. Экономика. – 2019. – № 2. – С. 163–168.



позволяющих распределять функции между работниками, осуществлять координацию их деятельности и надзор за исполнением трудовых функций. Цифровые платформы дают возможность привлекать работников для выполнения различных задач практически по всему миру, что препятствует образованию коллективных представительств работников в этой отрасли. Между тем в последнее время наблюдаются позитивные сдвиги в развитии профсоюзного движения в этом секторе экономики. Европейская конфедерация профсоюзов взяла на себя инициативу по налаживанию социального диалога с цифровыми платформами<sup>17</sup>.

---

#### **ПРОФСОЮЗЫ В ЭКОНОМИКЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ**

«В апреле 2018 г. датский профсоюз 3F заключил первый в мире коллективный договор с цифровой платформой Hilfr.dk, специализирующейся на уборке помещений в частных домах. Договор направлен на улучшение условий труда работников платформы. Первоначально, в течение 12-месячного периода здесь были введены минимальная заработная плата, пособие по болезни и пенсионные взносы для лиц, регулярно работающих в рамках платформы. ...После оценки эффективности экспериментального проекта предполагается принять решение о подписании следующего договора».

*Источник:* Ивановский, Б. Г. Выживут ли профсоюзы в экономике цифровых платформ. Новые модели коллективного голоса и представительства трудящихся в Европе / Б. Г. Ивановский // Реферативный журнал. Социальные и гуманитарные науки. Серия 2. Экономика. – 2019. – № 2. – С. 162–163.

---

В завершение рассмотрения мировых трендов в оплате наемного труда важно упомянуть, что в последние десятилетия предметом научного дискурса в научном сообществе является не только минимальная заработная плата, устанавливаемая с целью сокращения бедности, стимулирования экономического роста и занятости, но и заработная плата, дающая возможность достойного существования работника и членов его семьи, исходя из стандартов питания, качества жилища, услуг здравоохранения и среднего образования (living

---

<sup>17</sup> Ивановский, Б. Г. Выживут ли профсоюзы в экономике цифровых платформ. Новые модели коллективного голоса и представительства трудящихся в Европе / Б. Г. Ивановский // Реферативный журнал. Социальные и гуманитарные науки. Серия 2. Экономика. – 2019. – № 2. – С. 162–163.

wage), т. е. достойная заработная плата<sup>18</sup>. Достойная заработная плата является ключевым фактором формирования человеческого потенциала, обуславливающего динамичное экономическое развитие. Понятие достойной заработной платы корреспондирует с концепцией достойного труда Международной организации труда. Под достойным понимается труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не унижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности. Достойный труд – это путь, соединяющий экономические и социальные цели на пути инклюзивного развития.

### 4.3. Основные этапы развития институтов управления оплатой труда в Республике Беларусь

На протяжении почти трех десятков лет с момента обретения суверенитета Беларусь формирует собственную институциональную модель и проводит самостоятельную социально-экономическую политику. Системообразующим сверхинститутом в этой модели выступает государство, которое призвано обеспечивать «эффективность национальной экономики, раскрытие всех возможностей экономического потенциала общества для достижения максимально возможного при сложившемся уровне обеспечения ресурсами благосостояния»<sup>19</sup>.

Трансформационные преобразования любого общества предполагают институциональные изменения. Институциональное построение экономики идет постоянно, но особенно интенсивно оно происходит в переходный период, когда государство должно

---

<sup>18</sup> Anker, P. Living wage around the world / P. Anker, M. Anker. – Cheltenham: Edward Elgar publishing, 2017. – 392 p.

<sup>19</sup> Лученок, А. И. Эффективность и перспективы белорусской институциональной модели / А. И. Лученок // Проблемы современной экономики и институциональная теория / под ред. В. В. Дементьева, Р. М. Нуреева. – Донецк: ДонНТУ, 2009. – С. 328.

выполнить свою историческую миссию, обеспечивая ревизию существующих институтов, сохранение тех, которые соответствуют цивилизационным перспективам развития, и их адаптацию к современным условиям.

Советская модель оплаты труда предполагала исключительно «государственное установление заработной платы для всех работников наемного труда. Она базировалась на государственной форме собственности на результаты труда, полной занятости населения, минимизации заработной платы. ...Для нее было присуще отсутствие каких-либо механизмов договорного регулирования на уровне субъектов трудовых отношений. ...Порядок, при котором огромную роль играли общественные фонды потребления и государственные услуги, деформировал представления об истинной стоимости рабочей силы. Практически 60–70% и более затрат на ее воспроизводство «погашались» вне рамок предприятий»<sup>20</sup>.

Действующая в Республике Беларусь институциональная модель управления оплатой труда начала складываться в начале 1990-х гг.<sup>21</sup> В ее эволюции выделяются четыре основных этапа, связанных с формированием рыночной модели оплаты труда (1991–1995); упорядочением оплаты труда (1995–2002); усилением государственного регулирования оплаты труда (2002–2010); либерализацией в оплате труда (2010 – настоящее время). Не претендуя на исчерпывающее описание каждого из указанных этапов, кратко их охарактеризуем.

#### 4.3.1. Формирование рыночной модели оплаты труда (1991–1995)

После распада СССР провозгласившая независимость Беларусь столкнулась с серьезнейшими экономическими проблемами. Структурные диспропорции экономики и рост цен на энергоносители стали основными причинами глубочайшего спада производства, высокого уровня инфляции и беспрецедентного падения реальной заработной платы. Разрыв хозяйственных связей с бывшими советскими республиками препятствовал нормальному

---

<sup>20</sup> Мигранова, Л. А. Заработная плата и социальное страхование / Л. А. Мигранова, В. Д. Роик // Народонаселение. – 2019. – № 2. – С. 67.

<sup>21</sup> Константинова, С. А. Развитие форм и методов материального стимулирования в отечественной экономике / С. А. Константинова, П. В. Гуца // Проблемы экономики: сб. науч. тр. / ИСИ АПК НАН Респ. Беларусь. – 2013. – № 2 (17). – С. 72–78.

функционированию предприятий, что привело к сокращению производства и высвобождению работников. Потеря внешних рынков сбыта и низкая платежеспособность населения на внутреннем рынке обернулись проблемами, связанными с реализацией производимой продукции. Вследствие неритмичности поступления денежных средств выплата заработной платы предприятиями производилась нерегулярно, зачастую с опозданием на 2–3 месяца, во многих случаях – в натуральной форме. Стратегия экономических преобразований в стране в тот период решала в первую очередь задачи финансовой стабилизации, другой ее целью было сохранение в условиях высокой инфляции приемлемого уровня заработной платы и социальных выплат.

После обретения независимости страна стала перед лицом экономической и правовой реформ, которые требовали обновления законодательства в связи с отказом от административно-командного управления экономикой и переходом к рынку. Коснулось это и трудового законодательства, необходимым стало переосмысление его основных положений с позиций соответствия принципиально иной модели экономики.

Первыми законами независимого государства, которые в той или иной мере регулировали трудовые и связанные с ними отношения, явились законы Республики Беларусь: «О предприятиях», «Об аренде», «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета», «О занятости населения», «О профессиональных союзах», «О коллективных договорах и соглашениях».

*Закон Республики Беларусь «О предприятиях» от 14 декабря 1990 г. стал одним из наиболее значимых, «революционных» законов того времени. Он определял общие правовые, экономические, социальные основы функционирования предприятия при многообразии форм собственности в условиях развития рыночных отношений и был направлен на обеспечение самостоятельности предприятий, определял их права и ответственность в осуществлении хозяйственной деятельности. Закон декларировал права предприятий в области оплаты труда работников, он определял границы государственного регулирования (законодательное установление минимальной заработной платы) и самостоятельность в выборе предприятиями форм и систем оплаты труда, установлении размера заработной платы на основе государственных*

тарифных ставок и окладов, используемых в качестве ориентиров для ее дифференциации в зависимости от профессии и квалификации работников.

*Закон Республики Беларусь «Об аренде»* от 12 декабря 1990 г. закладывал перестройку общественных отношений, которая способствовала бы усилению заинтересованности трудовых коллективов арендных предприятий в развитии производства и улучшении качества продукции. Арендным предприятиям было предоставлено *право самостоятельно определять* порядок найма и увольнения работников, *формы и системы оплаты труда*. При этом предусматривалась ответственность располагающего значительными правами в распределении и использовании дохода предприятия трудового коллектива за результаты хозяйственной деятельности.

*Закон Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»* от 21 декабря 1990 г. предусматривал *индексацию* денежных доходов населения, в том числе *заработной платы, в соответствии с динамикой потребительских цен*. Этот закон определил правовое регулирование данного вопроса в Беларуси ранее других постсоветских государств, он актуален и в настоящее время. В связи с его принятием возросла роль *минимального потребительского бюджета (МПБ)* как социального норматива, сфера применения которого была расширена после вступления в силу *Закона Республики Беларусь «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета»* от 9 января 1992 г., где он был определен как «расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека».

Преобразование экономической системы повлекло значительное высвобождение работников, обусловившее появление проблемы их трудоустройства. Приняв *Закон Республики Беларусь «О занятости»* от 30 мая 1991 г., определивший правовые, экономические, социальные и организационные основы регулирования занятости населения в условиях многоукладной рыночной экономики, государство предусмотрело комплекс мер по улучшению использования трудовых ресурсов, созданию общегосударственной системы трудоустройства.

22 апреля 1992 г. был принят *Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах»*, предоставивший им *широкие полномочия*

*в регулировании трудовых и связанных с ними отношений:* участвовать в выработке социально-экономической политики государства и разработке законодательных актов по труду, вести переговоры с администрацией предприятия, заключать коллективные договоры и контролировать их выполнение. Закон предусматривал необходимость получения предварительного согласия профсоюзного комитета на увольнение работника по инициативе администрации, получившую конкретное воплощение в новой редакции *Кодекса Законов о труде Республики Беларусь (КЗоТ)* от 15 декабря 1992 г. Далее следовало принятие *Закона Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях»* от 24 ноября 1992 г., который *ввел понятие коллективного договора и определил его статус – локальный нормативный правовой акт*, установив, что коллективные договоры могут заключаться на предприятиях независимо от форм собственности и хозяйствования, а также в их обособленных подразделениях, а 21 марта 1993 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь при Государственном комитете по труду и социальной защите населения была создана Государственная инспекция труда, которая начала осуществлять свою деятельность с 1 октября 1993 г. С этой даты профсоюзы, обеспечивающие ранее техническую и правовую инспекцию труда, осуществляют только общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Указанные законодательные акты явились реакцией государства на новые экономические условия. Они отражали особенности правового регулирования того времени, когда не законы следовали за складывающимися общественными отношениями, а посредством законов формировались новые рыночные отношения. Тенденция принятия отдельных законодательных актов для подстройки правового регулирования трудовых отношений под рыночные реалии была общей для постсоветского пространства. Ее следствием была не только неполнота регулирования, но и зачастую неправильно выбранные подходы и методы, некритическое заимствование зарубежного опыта. Законодательные акты были разрозненными, решали узкий спектр вопросов, их разработчики пытались обозначить важнейшие направления действий государства. Вследствие этого принятые законы вошли в противоречие с *Кодексом Законов о труде Республики Беларусь*, на практике возникло множество проблем в применении норм трудового

законодательства, в их числе – касающихся оплаты труда работников, что в последующем потребовало внесения изменений в этот законодательный акт<sup>22</sup>.

15 марта 1994 г. Верховным Советом Республики Беларусь была принята *Конституция Республики Беларусь*, которая стала первой в истории суверенной республики и пятой по счету Конституцией Беларуси, принятой после Октябрьской революции 1917 г. *Конституция Республики Беларусь – Основной Закон Республики Беларусь*, имеющий высшую юридическую силу и закрепляющий основополагающие принципы и нормы правового регулирования важнейших общественных отношений. На ее основе формируется вся система текущего законодательства, в ней определены компетенции государственных органов, а также основные гарантии государства и права граждан Республики Беларусь, в том числе в области труда и его оплаты.

Статья 41 гарантирует *право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека*, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

Статья 42 гарантирует лицам, работающим по найму, *справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением*, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, а также право на *равное вознаграждение за труд равной ценности* женщин и мужчин, взрослых и несовершеннолетних.

Статья 43 провозглашает *право на отдых* и устанавливает для работающих по найму *рабочую неделю, не превышающую 40 часов*, сокращенную продолжительность работы в ночное время, предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха.

Таким образом, статья 41 Конституции Республики Беларусь подразумевает, что каждый гражданин имеет *исключительное право*

---

<sup>22</sup> Ковалева, Е. А. Очерки по истории трудового права Беларуси / Е. А. Ковалева, Т. В. Ковалева; Министерство образования Республики Беларусь, Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – С. 191.

*распоряжаться своими способностями к труду*, а статья 42 гарантирует *справедливую оплату труда* без какой-либо дискриминации и определяет нижний уровень вознаграждения за труд в виде *достойной заработной платы*.

Важно выделить и статью 14, провозглашающую, что *отношения в социально-трудовой сфере* между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами *осуществляются на принципах социального партнерства* и взаимодействия сторон.

Основополагающие нормы Конституции Республики Беларусь в части трудовых и связанных с ними отношений соответствуют международным правовым нормам, закрепленным в документах международных организаций (Организации Объединенных Наций, Международной организации труда), членом которых является Республика Беларусь.

К началу 1990-х гг. в стране преобладала *тарифная организация оплаты труда*, опирающаяся на применение тарифной системы оплаты труда как совокупности нормативных правовых актов, при помощи которых осуществлялась дифференциация и регулирование основной (тарифной) части заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от сложности, тяжести и интенсивности труда, а также особенностей выполняемых работ и видов деятельности. Основными элементами тарифной организации оплаты труда являлись: отраслевые тарифные сетки рабочих; схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД); Общесоюзный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Попытка перейти к рыночным принципам оплаты труда была сделана уже в 1991 г. Основные подходы к формированию рыночной модели оплаты труда были сформулированы в *Концепции реформы оплаты труда в народном хозяйстве Республики Беларусь*, одобренной Кабинетом Министров Республики Беларусь в октябре 1991 г.

21 декабря 1991 г. был принят *Закон Республики Беларусь «О минимальной заработной плате и государственных гарантиях в области оплаты труда»*. Закон определил минимальную заработную плату (МЗП) как норматив, устанавливающий минимально допустимый уровень денежных либо натуральных выплат работнику



нанимателем за выполненную для него работу, определяемый исходя из минимального потребительского бюджета с учетом реальных условий восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью. Установил этот законодательный акт и государственные гарантии в области оплаты труда, включающие минимальную заработную плату, республиканские тарифы, а также некоторые виды доплат и надбавок компенсационного характера, определенных законодательством.

Вместе с тем формирование новой системы регулирования оплаты труда в стране принято связывать с тарифной реформой 1992 г., старт которой был дан *постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 1992 г. «О дополнительных мерах по социальной защите населения в связи с либерализацией цен»*. Она предусматривала:

- установление единого порядка тарификации труда рабочих и служащих на основании Единой тарифной сетки (ЕТС);
- установление одинаковых тарифных ставок для оплаты труда рабочих, оплачиваемых как сдельно, так и повременно, в том числе занятых во вредных условиях труда (доплату за работу во вредных условиях труда предполагалось производить в одинаковом размере независимо от размера тарифных ставок);
- применение коэффициентов повышения тарифных ставок рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям в размере от 1,0 до 1,9;
- применение республиканских тарифов оплаты труда как для работников отраслей, финансируемых из бюджета, так и для работников коммерческих организаций;
- возможность повышения коммерческими организациями тарифных ставок на основе установления более высокой тарифной ставки первого разряда или путем установления конкретным работникам более высоких ставок по сравнению с определяемыми на основе ЕТС;
- порядок установления тарифной ставки первого разряда и ее повышения в зависимости от финансово-хозяйственной деятельности коммерческой организации и др.

Основным разработчиком ЕТС являлся Государственный комитет Республики Беларусь по труду и социальной защите населения. Участие в ее проектировании принимали другие государственные

комитеты, отраслевые министерства, ведомства и научно-исследовательские институты, ряд производственных объединений и предприятий республики. В итоге с января 1992 г. вместо более 200 тарифных сеток и схем должностных окладов, утвержденных еще органами СССР, для всех отраслей народного хозяйства была введена Единая тарифная сетка, которая в модифицированном виде функционирует и сегодня. Ее введение было обусловлено экстремальностью экономических условий, в которых она внедрялась, и необходимостью обеспечения единства в оплате различных видов труда в условиях галопирующей инфляции<sup>23</sup>.

Введение ЕТС позволило создать единый для всех субъектов хозяйствования порядок тарификации труда, обеспечить единство в определении тарифных ставок рабочих «сквозных профессий» (общих для всех отраслей экономики), а также рабочих различных профессий, выполняющих работы одинаковой сложности, получить простой механизм увеличения тарифной заработной платы в условиях инфляции.

Новая тарифная система была обязательна для организаций бюджетной сферы, предприятий, пользующихся дотациями из бюджета, и носила рекомендательный характер для коммерческих организаций. Она предполагала применение *тарифной ставки первого разряда в размере минимального потребительского бюджета* и 22-разрядной Единой тарифной сетки, предусматривавшей равномерное 10–11%-е нарастание тарифных коэффициентов при диапазоне крайних разрядов 1 : 8,3. При разработке ЕТС был учтен 10%-й порог ощущения стимула. Ее применение должно было обеспечить дифференциацию заработной платы работников в зависимости от сложности труда в пределах одной профессии, должности; содержания и характера труда рабочих, технических исполнителей, руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания, специалистов, руководителей организаций и их структурных подразделений; общих условий труда, сложности выпускаемой продукции (услуг), социально-бытовых условий, режима труда и отдыха и других специфических факторов, характерных для различных видов деятельности.

---

<sup>23</sup> Коновальчик, Г. О. Издержки тарифной системы оплаты труда и пути ее реформирования / Г. О. Коновальчик, Т. Н. Долинина // Финансы, учет, аудит. – 2009. – № 3. – С. 40–42.

Однако уже в первые годы применения тарифной системы оказалось, что ЕТС мало приспособлена к гибкому и избирательному регулированию заработной платы. Необходимость повышения тарифных ставок для одних категорий работников стала сдерживаться неизбежным, автоматическим повышением их для других. Выход из этой ситуации находился в корректировке ЕТС применительно к конкретным экономическим условиям без оглядки на научные рекомендации и принципы ее построения. Поскольку таких ситуаций было немало, то корректировать ЕТС приходилось довольно часто, учитывая постоянный рост потребительских цен, невысокую эффективность национальной экономики, необходимость поддержки низкооплачиваемых работников. Многократные изменения в тарифной системе были связаны с повышением тарифной ставки первого разряда, уточнением числа тарифных разрядов, корректировкой межразрядных соотношений и тарифных коэффициентов (как правило, в сторону их уменьшения для работников, тарифицируемых 6-м и выше разрядами) и др. К примеру, с 1 января 1992 г. по 1 января 1996 г. шесть раз изменялись коэффициенты ЕТС, около двадцати раз – тарифная ставка первого разряда. В результате исходная 22-разрядная тарифная сетка с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов превратилась в 28-разрядную с прогрессивно убывающими межразрядными разницеми (с 1-го по 3-й разряд – 36%; с 4-го по 7-й – 16%; с 8-го по 10-й – 10%; с 11-го по 13-й – 7%, с 14-го по 18-й – 6%, с 19-го по 22-й – 5%, с 23-го по 28-й – 4%), что привело к формированию необоснованной дифференциации заработной платы между профессионально-квалификационными группами работников. К 1 января 1996 г. диапазон тарифных ставок увеличился с 1 : 8,3 до 1 : 11,3 при сокращении их реального уровня. Если по состоянию на 1 января 1993 г. тарифная ставка 1-го разряда оставляла 110% от бюджета прожиточного минимума (БПМ)<sup>24</sup>, то на 1 января 1994 г. – 51%, а на 1 января 1996 г. – 21%. В январе 1994 г. тарифные ставки достигали БПМ лишь в 5-м, а в январе 1996 г. – в 11-м тарифной разряде<sup>25</sup> (табл. 4.2).

---

<sup>24</sup> Размер бюджета прожиточного минимума в тот период рассчитывался в процентах (60%) от размера минимального потребительского бюджета.

<sup>25</sup> Долинина, Т. Н. Тарифная система оплаты труда: эволюция и современное состояние / Т. Н. Долинина, В. М. Тур // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 35–45.

Таблица 4.2

## Соотношение республиканских тарифных ставок с бюджетом прожиточного минимума (1992–2019)

Дата изменения параметров	Тарифный разряд по ЕТС																											
	На дату изменения коэффициентов ЕТС																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
01.01.1992	2,500	2,775	3,075	3,425	3,800	4,225	4,700	5,225	5,775	6,375	7,025	7,750	8,550	9,425	10,400	11,475	12,650	13,950	15,375	16,950	18,700	20,625	-	-	-	-	-	-
01.03.1992	0,965	1,071	1,187	1,322	1,467	1,631	1,814	2,017	2,230	2,461	2,712	2,992	3,301	3,639	4,015	4,430	4,884	5,386	5,936	6,544	7,219	7,963	8,677	9,459	10,308	11,234	12,248	13,348
01.01.1993	1,102	1,377	1,718	1,961	2,236	2,545	2,897	3,305	3,635	4,021	4,395	4,836	5,321	5,849	6,444	7,083	7,788	8,570	9,429	10,377	11,412	12,437	13,549	14,783	16,105	17,559	19,134	20,853
01.08.1993	0,822	1,028	1,283	1,464	1,669	1,900	2,163	2,467	2,689	2,928	3,191	3,479	3,791	4,128	4,499	4,902	5,346	5,831	6,357	6,933	7,558	8,167	8,816	9,507	10,288	11,111	11,999	12,961
01.01.1994	0,356	0,657	0,854	0,991	1,147	1,329	1,541	1,789	1,915	2,052	2,193	2,345	2,507	2,684	2,871	3,073	3,290	3,522	3,770	4,033	4,316	4,619	4,943	5,286	5,655	6,049	6,474	6,929
01.03.1995	0,336	0,437	0,568	0,635	0,712	0,796	0,891	0,998	1,059	1,122	1,190	1,260	1,338	1,418	1,502	1,576	1,653	1,737	1,825	1,916	2,013	2,114	2,218	-	-	-	-	-
01.01.1996	0,209	0,285	0,387	0,450	0,521	0,605	0,701	0,772	0,850	0,936	1,001	1,070	1,145	1,214	1,287	1,365	1,446	1,532	1,610	1,689	1,773	1,857	1,936	2,014	2,093	2,177	2,265	2,355
01.01.1998	0,364	0,423	0,492	0,572	0,630	0,692	0,740	0,791	0,845	0,904	0,966	1,035	1,108	1,184	1,268	1,356	1,450	1,523	1,600	1,680	1,764	1,851	1,942	2,019	2,099	2,183	2,270	2,361
01.01.2000	0,249	0,289	0,336	0,391	0,430	0,473	0,505	0,540	0,577	0,617	0,659	0,706	0,756	0,808	0,866	0,925	0,990	1,060	1,134	1,214	1,298	1,390	1,487	1,592	1,704	1,823	1,950	2,087
01.03.2001	0,274	0,318	0,370	0,430	0,474	0,520	0,556	0,594	0,635	0,679	0,726	0,778	0,832	0,890	0,953	1,019	1,090	1,166	1,249	1,336	1,429	1,531	1,637	1,752	1,876	2,007	2,147	-
01.07.2001	0,279	0,324	0,377	0,438	0,483	0,530	0,567	0,606	0,648	0,692	0,740	0,793	0,849	0,907	0,971	1,038	1,111	1,189	1,273	1,362	1,457	1,560	1,669	1,786	1,912	2,046	2,188	-
01.12.2001	0,329	0,381	0,444	0,516	0,569	0,625	0,667	0,714	0,763	0,815	0,871	0,934	1,000	1,069	1,144	1,223	1,309	1,401	1,499	1,605	1,716	1,838	1,966	2,104	2,252	2,410	2,578	-
01.09.2002	0,289	0,335	0,390	0,453	0,499	0,548	0,586	0,626	0,670	0,716	0,765	0,820	0,878	0,938	1,005	1,074	1,149	1,230	1,316	1,409	1,507	1,614	1,726	1,847	1,977	2,116	2,263	-
01.12.2002	0,277	0,321	0,373	0,434	0,478	0,525	0,561	0,600	0,642	0,686	0,733	0,785	0,841	0,899	0,962	1,029	1,101	1,178	1,261	1,350	1,444	1,546	1,654	1,770	1,894	2,027	2,168	-
01.01.2003	0,279	0,324	0,377	0,438	0,483	0,530	0,567	0,606	0,648	0,692	0,740	0,793	0,849	0,907	0,971	1,038	1,111	1,189	1,273	1,362	1,457	1,560	1,669	1,787	1,912	2,046	2,189	-
01.03.2003	0,271	0,315	0,366	0,426	0,469	0,515	0,550	0,588	0,629	0,672	0,719	0,770	0,824	0,881	0,944	1,009	1,079	1,155	1,237	1,323	1,416	1,516	1,622	1,735	1,858	1,988	2,126	-
01.05.2003	0,278	0,322	0,375	0,436	0,481	0,528	0,564	0,603	0,645	0,689	0,736	0,789	0,845	0,903	0,967	1,034	1,106	1,184	1,267	1,356	1,450	1,553	1,662	1,778	1,903	2,037	2,178	-
01.09.2003	0,308	0,358	0,416	0,484	0,534	0,586	0,626	0,669	0,716	0,765	0,818	0,876	0,938	1,003	1,074	1,148	1,228	1,314	1,407	1,505	1,610	1,724	1,845	1,974	2,113	2,261	2,419	-
01.12.2003	0,315	0,366	0,426	0,495	0,546	0,599	0,640	0,684	0,732	0,782	0,836	0,896	0,959	1,025	1,098	1,173	1,255	1,344	1,438	1,539	1,646	1,763	1,886	2,019	2,160	2,312	2,473	-
01.04.2004	0,319	0,370	0,430	0,500	0,551	0,605	0,647	0,691	0,739	0,790	0,844	0,905	0,969	1,036	1,109	1,185	1,268	1,357	1,453	1,555	1,663	1,781	1,905	2,039	2,183	2,336	2,498	-
01.11.2004	0,368	0,427	0,497	0,578	0,637	0,699	0,747	0,799	0,854	0,913	0,975	1,045	1,119	1,196	1,281	1,369	1,465	1,568	1,678	1,796	1,921	2,058	2,201	2,356	2,521	2,698	2,886	-
01.04.2005	0,366	0,425	0,495	0,575	0,634	0,696	0,744	0,795	0,850	0,908	0,971	1,040	1,114	1,190	1,275	1,363	1,458	1,560	1,670	1,788	1,912	2,048	2,190	2,344	2,509	2,685	2,872	-
01.10.2005	0,385	0,446	0,519	0,604	0,665	0,731	0,781	0,835	0,892	0,954	1,019	1,092	1,169	1,250	1,338	1,431	1,531	1,638	1,754	1,877	2,008	2,150	2,300	2,462	2,635	2,819	3,015	-
01.02.2006	0,387	0,449	0,523	0,608	0,670	0,735	0,786	0,840	0,898	0,960	1,026	1,099	1,177	1,258	1,347	1,440	1,541	1,649	1,765	1,889	2,021	2,164	2,315	2,477	2,651	2,837	3,035	-
01.11.2006	0,389	0,452	0,526	0,611	0,674	0,740	0,790	0,845	0,903	0,966	1,032	1,106	1,184	1,265	1,355	1,448	1,550	1,659	1,775	1,900	2,032	2,176	2,328	2,492	2,667	2,854	3,052	-
01.11.2007	0,371	0,431	0,501	0,583	0,643	0,706	0,754	0,806	0,862	0,921	0,984	1,055	1,129	1,207	1,293	1,382	1,478	1,582	1,694	1,813	1,939	2,076	2,221	2,377	2,544	2,723	2,912	-
01.04.2008	0,348	0,404	0,470	0,547	0,602	0,661	0,707	0,755	0,808	0,863	0,923	0,989	1,058	1,131	1,212	1,295	1,386	1,483	1,588	1,699	1,817	1,946	2,082	2,228	2,385	2,552	2,729	-

Окончание табл. 4.2

Дата изменения параметров	Тарифный разряд по ЕТС																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
01.11.2008	0,403	0,467	0,544	0,632	0,697	0,765	0,818	0,874	0,934	0,999	1,067	1,144	1,225	1,309	1,402	1,498	1,603	1,716	1,837	1,966	2,103	2,252	2,409	2,578	2,759	2,953	3,158	—	—
01.12.2008	0,332	0,386	0,449	0,522	0,575	0,632	0,675	0,721	0,771	0,824	0,881	0,944	1,011	1,080	1,157	1,237	1,323	1,416	1,516	1,622	1,735	1,858	1,988	2,127	2,277	2,437	2,606	—	—
01.01.2010	0,324	0,376	0,437	0,509	0,560	0,615	0,658	0,703	0,752	0,803	0,858	0,920	0,985	1,053	1,127	1,205	1,289	1,380	1,477	1,581	1,691	1,811	1,937	2,073	2,219	2,374	2,539	—	—
01.06.2010	0,338	0,392	0,456	0,531	0,585	0,642	0,686	0,734	0,784	0,838	0,896	0,960	1,028	1,099	1,176	1,258	1,346	1,440	1,542	1,650	1,765	1,890	2,022	2,164	2,316	2,478	2,650	—	—
01.11.2010	0,417	0,484	0,563	0,655	0,721	0,792	0,846	0,905	0,967	1,034	1,105	1,184	1,267	1,355	1,451	1,551	1,659	1,776	1,901	2,034	2,176	2,330	2,493	2,668	2,856	3,056	3,268	—	—
01.10.2011	0,341	0,396	0,461	0,536	0,591	0,649	0,693	0,741	0,792	0,847	0,905	0,969	1,038	1,109	1,188	1,270	1,359	1,454	1,557	1,666	1,782	1,908	2,041	2,185	2,338	2,502	2,676	—	—
01.01.2012	0,348	0,404	0,470	0,546	0,602	0,661	0,706	0,755	0,807	0,863	0,922	0,988	1,058	1,131	1,211	1,294	1,385	1,482	1,587	1,698	1,816	1,945	2,081	2,227	2,384	2,551	2,728	—	—
01.05.2012	0,283	0,328	0,382	0,444	0,489	0,537	0,574	0,613	0,656	0,701	0,749	0,803	0,859	0,919	0,984	1,051	1,125	1,204	1,289	1,379	1,475	1,580	1,690	1,809	1,936	2,072	2,216	—	—
01.09.2012	0,267	0,309	0,360	0,419	0,461	0,507	0,541	0,579	0,619	0,661	0,707	0,757	0,811	0,867	0,928	0,992	1,061	1,136	1,216	1,301	1,392	1,491	1,595	1,706	1,826	1,954	2,090	—	—
01.01.2013	0,273	0,316	0,368	0,428	0,472	0,518	0,554	0,592	0,633	0,676	0,723	0,775	0,829	0,886	0,949	1,015	1,085	1,162	1,244	1,331	1,424	1,525	1,631	1,745	1,868	1,999	2,138	—	—
01.04.2013	0,271	0,314	0,365	0,425	0,468	0,514	0,549	0,587	0,628	0,671	0,717	0,768	0,822	0,879	0,941	1,006	1,077	1,152	1,234	1,320	1,412	1,512	1,618	1,731	1,853	1,983	2,121	—	—
01.09.2013	0,253	0,294	0,342	0,398	0,438	0,481	0,514	0,550	0,588	0,628	0,671	0,720	0,770	0,823	0,882	0,942	1,008	1,079	1,155	1,236	1,322	1,416	1,515	1,621	1,735	1,857	1,986	—	—
01.04.2014	0,232	0,269	0,314	0,365	0,402	0,441	0,472	0,504	0,539	0,576	0,616	0,660	0,706	0,755	0,808	0,864	0,924	0,989	1,059	1,133	1,212	1,298	1,389	1,486	1,591	1,702	1,821	—	—
01.05.2014	0,227	0,263	0,306	0,356	0,392	0,431	0,460	0,492	0,526	0,563	0,601	0,644	0,690	0,737	0,789	0,844	0,903	0,966	1,034	1,107	1,184	1,268	1,356	1,452	1,554	1,663	1,778	—	—
01.02.2015	0,194	0,225	0,262	0,305	0,336	0,369	0,394	0,421	0,450	0,481	0,514	0,551	0,590	0,630	0,675	0,722	0,772	0,826	0,885	0,947	1,013	1,084	1,160	1,241	1,329	1,422	1,521	—	—
01.03.2015	0,205	0,237	0,276	0,321	0,354	0,389	0,415	0,444	0,474	0,507	0,542	0,581	0,622	0,665	0,712	0,761	0,814	0,871	0,932	0,998	1,067	1,143	1,223	1,309	1,401	1,499	1,603	—	—
01.01.2016	0,188	0,218	0,254	0,295	0,326	0,358	0,382	0,408	0,437	0,467	0,499	0,534	0,572	0,612	0,655	0,700	0,749	0,802	0,858	0,918	0,982	1,052	1,125	1,204	1,289	1,379	1,475	—	—
01.04.2016	0,182	0,211	0,245	0,285	0,314	0,345	0,369	0,394	0,422	0,451	0,482	0,516	0,552	0,591	0,632	0,676	0,723	0,774	0,829	0,887	0,949	1,016	1,087	1,173	1,245	1,332	1,425	—	—
01.01.2017	0,178	0,206	0,240	0,279	0,307	0,337	0,361	0,385	0,412	0,441	0,471	0,504	0,539	0,577	0,618	0,661	0,707	0,757	0,810	0,867	0,927	0,993	1,062	1,147	1,217	1,302	1,393	—	—
01.09.2017	0,167	0,194	0,225	0,262	0,289	0,317	0,339	0,362	0,388	0,414	0,443	0,474	0,508	0,543	0,581	0,621	0,665	0,712	0,762	0,815	0,872	0,934	0,999	1,079	1,144	1,224	1,310	—	—
01.03.2018	0,171	0,198	0,230	0,268	0,295	0,324	0,346	0,370	0,396	0,423	0,452	0,484	0,519	0,554	0,594	0,635	0,679	0,727	0,778	0,832	0,890	0,954	1,020	1,102	1,168	1,250	1,337	—	—
01.10.2018	0,166	0,193	0,224	0,261	0,287	0,316	0,337	0,361	0,385	0,412	0,440	0,472	0,505	0,540	0,578	0,618	0,661	0,708	0,758	0,811	0,867	0,929	0,994	1,073	1,138	1,218	1,303	—	—
01.05.2019	0,162	0,188	0,219	0,255	0,281	0,309	0,330	0,353	0,377	0,403	0,431	0,461	0,494	0,528	0,565	0,604	0,647	0,692	0,741	0,793	0,848	0,908	0,972	1,060	1,113	1,191	1,274	—	—

Составлено и рассчитано автором по источнику: Долинина, Т. Н. Тарифная система оплаты труда: эволюция и современное состояние / Т. Н. Долинина, В. М. Тур // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Респ. Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 35–45; данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

К основным недостаткам, присущим тарифной системе оплаты труда в тот период, относились: низкий уровень тарифных ставок, чрезмерное число тарифных разрядов (28 против 18 по рекомендациям МОТ), завышенный диапазон тарифных коэффициентов (1 : 11,3 против 1 : 5 по рекомендациям МОТ), неравномерность и прогрессивное убывание тарифных коэффициентов.

Изначально предполагалось, что с введением ЕТС организации бюджетной сферы и внебюджетного сектора экономики будут поставлены в равные условия оплаты труда. Однако последствия оказались иными. Далекое не все субъекты хозяйствования использовали тарифную ставку первого разряда, установленную для бюджетной сферы, поскольку действующее законодательство предоставляло коммерческим организациям возможность использования более высокой ее величины. Разрыв в размерах тарифной ставки первого разряда в организациях даже одной отрасли достигал четырех-пятикратного значения. Низкий уровень республиканских тарифных ставок обусловил гипертрофированный характер зависимости заработной платы работников от условий и конечных результатов деятельности предприятий.

В этой связи было принято *постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. «О неотложных мерах по укреплению финансового состояния предприятий и усилению социальной защиты населения»*, содержащее решение о налогообложении превышения нормируемого уровня заработной платы (восемь размеров МЗП в расчете на одного работающего в месяц, скорректированных с учетом отраслевых поправочных коэффициентов). Однако его применение обусловило формирование на предприятиях своеобразного механизма образования и распределения средств на оплату труда, основная задача которого зачастую состояла в переводе доходов предприятия в текущие денежные выплаты работникам в ущерб техническому развитию. В итоге в январе 1995 г. налогообложение превышения нормируемого уровня заработной платы как последний элемент прямого государственного регулирования оплаты труда был отменено.

В данном контексте важно отметить, что 28 февраля 1992 г. решением Коллегии Министерства финансов Республики Беларусь были введены в действие на территории Беларуси *«План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий»* и инструкция по его применению, утвержденные приказом

Министерства финансов СССР от 01 июня 1991 г. Будучи систематизированным перечнем счетов, необходимых для ведения учета на предприятиях (включая учет затрат на оплату труда), он строился как свод правил ведения учета. В инструкции по его применению приводилось описание способов и процедур учета.

18 октября 1994 г. был принят *Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности»*. Закон определял правовые и методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета, устанавливал требования, предъявляемые к составлению и представлению бухгалтерской отчетности, регулировал взаимоотношения субъектов экономики по вопросам бухгалтерского учета и отчетности. Его действие распространялось на юридические лица, филиалы и представительства, хозяйственные группы, простые товарищества, государственные органы.

В ходе становления рыночных отношений государство постепенно передавало функции управления оплатой труда предприятиям. Отход от всеобщего государственного регулирования оплаты труда, характерного для советского строя, в условиях нарождающихся рыночных отношений обусловил ряд негативных последствий, в частности: необоснованную дифференциацию заработной платы по сферам деятельности, предприятиям и категориям работников, утрату связи размера заработной платы с результатами деятельности предприятий, падение удельного веса тарифной части в структуре фонда заработной платы (ФЗП) и рост удельного веса различного рода премий, надбавок и доплат, появление задолженности по заработной плате<sup>26</sup>. В связи с последним обстоятельством был принят действующий и сегодня *Указ Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 г. «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы»*, согласно которому с нанимателей, имеющих задолженность по выплате заработной платы, в беспорядном порядке удерживаются суммы, соответствующие полноте размерам БПМ в расчете на каждого работника с учетом индексации и повышающих коэффициентов по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

---

<sup>26</sup> Матусевич, В. И. Социально-экономические проблемы трудовых отношений в Республике Беларусь / В. И. Матусевич // Рыночный механизм заработной платы. Проблемы становления и развития (материалы «круглого стола») / Институт труда Министерства труда Российской Федерации (НИИ труда). – М., 1995. – С. 76–86.

Примечательно, что на этапе формирования рыночной модели оплаты труда государство было озабочено не только своевременностью выплаты заработной платы, но и вопросами компенсации неблагоприятных условий труда, на что указывает появление «*Методики проведения аттестации рабочих мест по условиям труда*», утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 4 сентября 1995 г.

Таким образом, на этапе формирования рыночной модели оплаты труда получили развитие институты организации оплаты труда, в частности: институты минимальной заработной платы, автономии предприятий в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы, тарифного нормирования и индексации заработной платы, компенсации неблагоприятных условий труда, регулирования дифференциации заработной платы, государственных гарантий по оплате труда и социального партнерства, бюджетирования затрат на оплату труда, а также институты контроля (надзор за соблюдением трудового законодательства, бухгалтерский учет и отчетность). Эффективность институтов управления оплатой труда, функционировавших в период формирования рыночной модели оплаты труда, во многом отображают показатели уровня, динамики и дифференциации заработной платы.

Статистика свидетельствует о том, что в первые годы реформ реальная заработная плата работников значительно упала – в 1995 г. в сравнении с 1990 г. она сократилась на 44% на фоне падения производительности труда на 24% при многократном (более чем в 28 тыс. раз) росте номинальной заработной платы. При этом соотношение среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом сократилось более чем в 3 раза – с 336 до 107%<sup>27</sup> (табл. 4.3).

В итоге в 1995–1996 гг. около 60% работников получали заработную плату, не превышающую минимальный потребительский бюджет, а у каждого третьего она не достигала бюджета прожиточного минимума (табл. 4.4).

---

<sup>27</sup> Значительные расхождения между динамикой реальной заработной платы и изменением соотношения среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом объясняются как особенностями исчисления инфляции в Республике Беларусь, так и несоответствием корзины МПБ структуре реальных потребительских расходов.



Таблица 4.3

**Динамика заработной платы в Республике Беларусь (1990–1995)**

Год	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Соотношение среднемесячной заработной платы с МПБ, %	Индекс реальной заработной платы к 1990 г., %	Индекс производительности труда к 1990 г., %
1990	0,269	336	100,0	100,0
1991	0,541	297	103,6	101,3
1992	5,1	249	90,8	94,1
1993	61,2	191	84,9	88,0
1994	98,2	109	58,6	79,8
1995	755,1	107	55,7	76,2

*Примечание:* данные приведены с учетом деноминации на 01.01.1994 (уменьшение в 10 раз).

*Источник:* составлено автором по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

Таблица 4.4

**Распределение работников по размеру начисленной в мае заработной платы в Республике Беларусь (1995–1996)**

Год	Работники, которым начислена заработная плата в размере, %			
	ниже БПМ	ниже МПБ	от 1 до 2 МПБ	свыше 2 МПБ
1995	32,6	58,2	31,8	10,0
1996	–	60,8	31,3	7,9

*Источник:* рассчитано автором по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

Если в дореформенный период заработная плата в отраслях экономики различалась не более чем в 2 раза (табл. 4.5), что соответствовало пропорциям, сложившимся в экономически развитых странах, то с началом реформ имел место колоссальный рост ее дифференциации. В новых экономических условиях произошло стихийное изменение дореформенных межотраслевых пропорций за счет интенсивного роста заработной платы в сферах деятельности, связанных с мировыми рынками (добывающие производства, нефтепереработка, металлургия, энергетика, финансирование и кредитование) – в 1995 г. заработная плата в лидирующей отрасли в 4,2 раза была выше, чем в замыкающей. Верхнюю границу дифференциации заработной платы очертила высокодоходная отрасль

«финансирование и кредитование», тогда как в советское время в авангарде отраслей экономики традиционно находилась отрасль «наука и научное обслуживание». В 1995 г. заработная плата банковских работников уже в два с лишним раза превышала заработную плату ученых. Существеннее всего ухудшилась ситуация в сельском хозяйстве, искусстве, геологии, разведке недр, машиностроении, где уровень реальной заработной платы составлял лишь 40–65% от уровня 1990 г. Нижнюю границу дифференциации в 1995 г., как и ранее, фиксировала заработная плата в социальном обеспечении.

Таблица 4.5

**Соотношение между максимальным и минимальным уровнем заработной платы в Республике Беларусь (1990–1995)**

Год	В отраслях экономики	В отраслях промышленности
1990	2,01	1,33
1991	2,59	1,70
1992	3,71	1,82
1993	4,23	1,59
1994	4,36	1,75
1995	4,24	2,47

*Источник:* рассчитано автором по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

В дополнение к этому в стране появилась задолженность предприятий перед работниками по заработной плате. Впервые она наблюдалась в 1992 г. в связи с отсутствием денежных знаков, позднее – была обусловлена тотальными неплатежами субъектов хозяйствования за приобретенные материальные ресурсы, товары и услуги. В этих условиях потребовались изменения в механизме управления оплатой труда для того, чтобы сократить дифференциацию в оплате труда, обеспечить социальную защиту работников, ограничить рост заработной платы, вызывающий инфляцию.

#### 4.3.2. Упорядочение оплаты труда (1995–2002)

Изменение экономических условий потребовало разработки новой *Концепции реформы оплаты труда (1995)*, которая основным принципом оплаты труда провозгласила равную оплату за труд

одинаковой или сравнимой стоимости, а целями реформирования оплаты труда – «...создание у трудоспособных граждан высоких мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности; восстановление у заработной платы функции расширенного воспроизводства рабочей силы и поэтапного сближения ее уровня с реальной ценой рабочей силы на рынке труда; ... повышение стимулирующей роли заработной платы за результативный труд...».

Механизм управления оплатой труда в условиях рыночных отношений согласно этой концепции должен основываться на *сочетании государственного и договорного регулирования* и содействовать решению проблемы стимулирования субъектов хозяйствования в наращивании объемов производства, повышению ответственности руководителей министерств, других органов управления в поддержании заработной платы на должном уровне и обеспечении ее своевременной выплаты. В этой связи 15 июля 1995 г. был принят *Указ Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»*, определивший субъекты социального партнерства, а 5 мая 1999 г. *Указ Президента Республики Беларусь*, утвердивший «*Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам*». Важно отметить и появление 30 августа 1996 г. *Указа Президента Республики Беларусь «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий»*, устанавливающего, что заработная плата, как и другие виды доходов, в случае задержки выплаты подлежат индексации.

В основе системы оплаты труда в период ее упорядочения оставалось тарифное нормирование заработной платы на основе ЕТС. При этом ее коэффициенты систематически (1996, 1998, 2000, 2001 гг.) подвергались корректировкам, после каждой из которых наблюдалось снижение реального уровня тарифов оплаты труда. На 1 января 2001 г. уровень тарифных ставок, превышающий БПМ, обеспечивался лишь в 16-м разряде, а превышающий МПБ – в 24-м. Тарифная ставка 1-го разряда составляла лишь 27,4% от БПМ. Однако при этом шло постоянное совершенствование общегосударственных классификаторов. В частности, в 1996 г. был разработан и введен в действие *Общегосударственный классификатор «Профессии рабочих и должности служащих»* (ОКПД) взамен действовавшего

с 1986 г. Общесоюзного классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). Основными направлениями совершенствования ЕТКС стали расширение диапазона тарифных разрядов, устанавливаемых для рабочих (с 6 до 8); установление тарифных разрядов по профессиям рабочих, ранее не тарифицируемых по разрядам; введение новых профессий рабочих и их тарифно-квалификационных характеристик; внесение дополнений и изменений в действующие тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих. Начиная с 1997 г. шло утверждение новых выпусков ЕТКС. Аналогичная работа проводилась и по совершенствованию ЕКДС.

Существовавшая в тот период база нормативов по труду в основном была создана в советское время и зачастую не отражала изменений в технике, технологии, организации производства и труда, произошедших в отраслях экономики. Более того, в условиях применения далеко не безупречной ЕТС нормы труда стали выполнять несвойственную им функцию регулятора заработной платы, на что указывали невиданные ранее показатели их выполнения, зачастую достигавшие 300–400%, а иногда и 700%. Нормы труда из инструмента повышения производительности труда стали фактором, сдерживающим ее рост.

В этой связи пришло осознание необходимости усиления роли организационно-технического нормирования в организации оплаты труда. Советом Министров Республики Беларусь в 1998–1999 гг. был принят ряд нормативных правовых актов, направленных на активизацию работы по совершенствованию нормирования труда, замене устаревших норм трудовых затрат на прогрессивные<sup>28</sup>. Государственным органам было поручено принять меры по качественному улучшению нормирования труда в подчиненных им организациях, направленные на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы.

---

<sup>28</sup> Постановления Совета Министров Республики Беларусь: от 16.06.1998 «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики», от 24.12.1998 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики», от 31.05.1999 «О совершенствовании организации нормирования затрат на производство и реализацию товаров (продукции, работ, услуг)»; «Рекомендации по организации нормирования в отраслях экономики», утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 29.03.2001.

Координация работ по совершенствованию нормирования труда была возложена на Министерство труда Республики Беларусь, под эгидой которого была разработана первая Республиканская программа по разработке новых и совершенствованию действующих нормативных материалов для нормирования труда на 1999–2003 гг., охватившая многие отрасли экономики. Одновременно с совершенствованием нормирования труда шло развитие подходов к аттестации рабочих мест по условиям труда<sup>29</sup>.

В период упорядочения оплаты труда государственными органами был разработан ряд нормативных правовых актов по вопросам регулирования оплаты труда работников организаций. Одним из важнейших нормативных правовых актов того времени следует считать *постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»*, направленное на унификацию условий труда, в частности, подходов к установлению тарифных ставок, доплат, надбавок, премий.

К значимым нормативным документам относится *«Положение о резервном фонде заработной платы»*, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г., предусматривающее создание организациями резервного фонда заработной платы для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности нанимателя, ликвидации организации и в других случаях.

Следует упомянуть и появление ряда документов нормативно-методического характера, направленных на стимулирование трудовой

---

<sup>29</sup> Постановления Министерства труда Республики Беларусь: от 30.12.1999 «Об утверждении Перечня лабораторий по проведению исследований и инструментальных замеров факторов производственной среды для аттестации рабочих мест по условиям труда...», от 30.06.2000 «Об утверждении перечня организаций по оказанию консультативной и методической помощи, проведению оценки психофизиологических факторов производственной среды в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда», от 28.07.2000 «Об утверждении Положения о порядке деятельности лабораторий по проведению инструментальных замеров факторов производственной среды в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда».

активности работников, разработанных с целью оказания помощи субъектам хозяйствования<sup>30</sup>.

17 февраля 1997 г. был принят *Закон Республики Беларусь «О государственной статистике»*, определивший основные задачи, принципы и организацию государственной статистики, порядок предоставления и использования статистической информации. Совершенствование отечественной статистики обусловило предпосылки для создания системы постоянного контроля за состоянием экономики и социальной сферы, формирования обоснованных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь.

Для систематической оценки состояния социально-трудовых отношений и обеспечения республиканских органов государственного управления аналитическими материалами, необходимыми для принятия обоснованных решений, начиная с 1998 г. научно-исследовательским институтом труда Министерства труда Республики Беларусь был организован *мониторинг социально-трудовой сферы*, представляющий собой государственную систему непрерывного наблюдения и научного анализа за наиболее актуальными социально-трудовыми явлениями и процессами, к числу которых относится оплата труда<sup>31</sup>.

Мониторинг положительно зарекомендовал себя в качестве системы информационного обеспечения управления социально-трудовыми отношениями. По его результатам был подготовлен ряд аналитических докладов и экспресс-обзоров о состоянии социально-трудовой сферы, в том числе сферы оплаты труда, которые направлялись в адрес государственных органов Республики Беларусь, а также Федерации профсоюзов Беларуси и Белорусской

---

<sup>30</sup> «Типовое положение о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг)», утвержденное постановлением Минэкономики и Министерства труда Республики Беларусь от 15.03.2000; «Рекомендации по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск экспортной продукции, пользующейся спросом на внешних рынках», утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 16.10.2000; «Рекомендации по повышению материальной заинтересованности работников в соблюдении норм и нормативов материальных и трудовых затрат, их экономии», утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 26.03.2001; «Рекомендации по премированию работников государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе по результатам финансово-хозяйственной деятельности», утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30.03.2001.

<sup>31</sup> Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.01.1998 «О ведении мониторинга социально-трудовой сферы республики».

конфедерации нанимателей и предпринимателей. Мониторинговые исследования позволяли осуществить реальную оценку ситуации и поиск проблем, выявить вопросы, требующие более глубокого исследования, которые определяли направления научно-исследовательских работ.

5 мая 1998 г. был принят *Закон Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь»*, который ввел понятие прогноза социально-экономического развития как системы научно обоснованных представлений о направлениях, критериях, принципах, целях и приоритетах развития на соответствующий период с указанием основных прогнозируемых показателей, целевых ориентиров и мер по обеспечению их достижения и определил систему государственных прогнозов на долгосрочную, среднесрочную и краткосрочную перспективы.

Базовые нормы, заложенные в Конституции Республики Беларусь, предопределили развитие законодательства о труде. Важнейшим законодательным актом в сфере регулирования социально-трудовых отношений является *Трудовой кодекс Республики Беларусь* (ТК РБ), принятый 26 июля 1999 г. Он направлен на регламентирование трудовых взаимоотношений; налаживание социального взаимодействия работодателей, сотрудников и государственных структур; защиту прав участников трудовых взаимоотношений. В его подготовке участвовали не только белорусские ученые и практики, но и специалисты МОТ, Всемирного банка, эксперты из разных стран, в том числе Российской Федерации.

Статья 11 ТК РБ провозгласила *право работников на «труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда»*, а также *право на «гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование»*.

Согласно статье 57 ТК РБ *«заработная плата – вознаграждение за труд*, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом

фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время».

Статья 56 ТК РБ определила *систему государственных гарантий по оплате труда* работников организаций Республики Беларусь, которая включает:

- величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;
- величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;
- республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;
- размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
- меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;
- государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;
- ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Установление государством гарантий в области оплаты труда является общепринятой мировой практикой. Оно характеризует степень вмешательства государства в систему отношений работника и нанимателя с целью обеспечения конституционных прав и гарантий и позволяет не допустить либо снизить отрицательные последствия в сфере оплаты труда, которые могут возникнуть в разные периоды развития экономики под влиянием внутренних или внешних факторов.

Следует отметить, что одновременно с принятием ТК РБ 26 июля 1999 г. был издан *Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»*, положивший начало массовому переводу работников с бессрочных трудовых договоров на контракты в целях совершенствования организации



труда, предупреждения нарушений законодательства в сфере трудовых отношений.

Государство не только устанавливает гарантии в оплате труда и контролирует их реализацию. В феврале 1997 г. Государственная инспекция труда Республики Беларусь была преобразована в Комитет по инспекции труда при Министерстве труда Республики Беларусь с сохранением выполняемых инспекцией функций, а в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 11 декабря 2001 г. – в Департамент государственной инспекции труда в структуре вновь образованного Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, положение о котором было утверждено постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 27 декабря 2001 г.

Политика в области оплаты труда в период выхода из кризиса предусматривала временно опережающий рост доходов населения по сравнению с ростом цен с целью восстановления дореформенной платежеспособности заработной платы, компенсации увеличивающихся доходов населения по оплате жилищно-коммунальных и транспортных услуг, услуг здравоохранения и образования. Поэтому наряду с ТК РБ были приняты законы Республики Беларусь «О прожиточном минимуме» и «О государственных минимальных социальных стандартах».

*Закон Республики Беларусь «О прожиточном минимуме»* от 6 января 1999 г. ввел само понятие «*прожиточный минимум*», определив его как необходимый для сохранения здоровья человека, обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания и непродовольственных товаров и услуг, а *бюджет прожиточного минимума* – как стоимостную величину прожиточного минимума, а также обязательных платежей и взносов. Согласно закону БПМ – норматив, предназначенный для обоснования минимальных государственных социальных, в том числе социально-трудовых, гарантий.

*Закон Республики Беларусь «О государственных минимальных социальных стандартах»* от 11 ноября 1999 г. определил, что в области оплаты труда ими являются *минимальная заработная плата* (месячная и часовая) и *республиканские тарифы оплаты труда*, определяемые по тарифным коэффициентам ЕТС и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь с участием профсоюзов тарифной ставке первого разряда.

В завершение рассмотрения этого этапа важно упомянуть появление *постановления Совета Министров Республики Беларусь от*

31 мая 1999 г. «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей предприятий от результатов финансово-хозяйственной деятельности», определившего связь общего размера вознаграждения руководителя организации со средней заработной платой ее работников.

Примечательно, что на этапе упорядочения системы оплаты труда шло совершенствование институтов организации оплаты труда, получили развитие институты организационно-технического нормирования труда и государственных гарантий по оплате труда, регулирования трудовых (контрактных) отношений, а также институты мотивации (мотивация руководителей к обеспечению роста заработной платы), прогнозирования (государственное прогнозирование) и контроля (надзор за соблюдением трудового законодательства, государственная статистика, мониторинг оплаты труда), т. е. появились предпосылки для реализации в сфере оплаты труда управленческого цикла в целом. Эффективность институтов управления оплатой труда, функционировавших в период упорядочения системы оплаты, в значительной мере отражают приведенные ниже статистические индикаторы.

Табл. 4.6 демонстрирует динамику среднемесячной заработной платы в Республике Беларусь. Ее уровень в 2002 г. по сравнению с 1995 г. возрос более чем в 250 раз, а соотношение с минимальным потребительским бюджетом – со 107 до 146%. Реальная заработная плата увеличилась в 2,4 раза при росте производительности в 1,5 раза.

Таблица 4.6

**Динамика уровня заработной платы в Республике Беларусь (1995–2002)**

Год	Среднемесячная номинальная заработная плата*, тыс. руб.	Соотношение среднемесячной заработной платы с МПБ, %	Индекс реальной заработной платы к 1995 г., %	Индекс производительности труда к 1995 г., %
1995	755,1	106,8	100,0	100,0
1996	1 212	110,3	105,1	103,8
1997	2 270	123,7	120,1	115,5
1998	4 635	128,8	141,8	123,8
1999	19 581	116,5	152,1	127,3
2000	58,9	126,0	170,4	134,7
2001	123,0	148,4	220,8	141,7
2002	189,2	146,4	238,2	149,9

\*Данные за 2000–2002 гг. приведены с учетом деноминации на 01.01.2000 (уменьшение в 1000 раз).

Источник: составлено автором по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

Данные табл. 4.7 свидетельствуют об улучшении распределения работников по размеру начисленной заработной платы. Так, если в 1996 г. доля работников, которым начислена заработная плата ниже минимального потребительского бюджета, составляла 60,8%, то в 2002 г. – уже только 38,3%. Сократилась и доля малообеспеченных работников, размер заработной платы которых не достигал бюджета прожиточного минимума – с 32,6% в 1995 г. до 19,1% в 2002 г. Между тем, несмотря на заметные позитивные сдвиги в распределении работников по размеру начисленной заработной платы, в 2002 г. более трети работников получали заработную плату, не достигающую минимального потребительского бюджета, и лишь у каждого пятого работника она была выше двух МПБ.

Таблица 4.7

**Распределение работников по размеру начисленной в мае заработной платы в Республике Беларусь (1995–2002)**

Год	Доля работников, которым начислена заработная плата в размере, %			
	ниже БПМ	ниже МПБ	от 1 до 2 МПБ	свыше 2 МПБ
1995	32,6	58,2	31,8	10,0
1996	–	60,8	31,3	7,9
1997	–	53,6	34,7	11,5
1998	20,3	49,1	32,6	18,3
1999	26,2	44,3	40,0	15,7
2000	22,8	44,0	40,6	15,4
2001	18,4	38,4	41,0	20,6
2002	19,1	38,3	41,9	19,8

*Источник:* рассчитано автором по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

В результате упорядочения оплаты труда коэффициент межотраслевой дифференциации заработной платы сократился с 4- до 3-кратного значения (соотношение уровня заработной платы в финансировании, кредитовании и страховании с уровнем заработной платы в сельском хозяйстве). Однако при общем сглаживании дифференциации заработной платы в отраслях экономики в начале 2000-х гг. наблюдалось ее расширение в отраслях промышленности (табл. 4.8). Межотраслевые пропорции в оплате труда были обусловлены различиями в экономическом положении и условиях функционирования отраслей экономики. В лучшем положении оказались отрасли реального сектора экономики. Промежуточное

положение заняли отрасли, у которых фонд заработной платы частично формировался из бюджетных средств (жилищно-коммунальное и лесное хозяйство). В худшем положении находилось большинство отраслей нематериального производства.

Таблица 4.8

**Соотношение между максимальным и минимальным уровнем заработной платы в Республике Беларусь (1995–2002)**

Год	В отраслях экономики	В отраслях промышленности
1995	4,24	2,47
1996	3,33	2,54
1997	3,68	2,31
1998	3,92	1,68
1999	4,19	1,72
2000	3,93	2,27
2001	3,28	2,42
2002	3,17	2,80

*Источник.* рассчитано автором по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

В целом существенного улучшения пропорций в оплате труда не произошло. Дифференциация в оплате труда в этом периоде оставалась чрезмерной, стихийно сложившиеся пропорции противоречили экономической логике, согласно которой должна проследиваться связь между уровнем квалификации (образования) работников и их заработной платой. К примеру, в октябре 2001 г. заработная плата педагогов высшей квалификации (профессоры и доценты) соответствовала заработной плате специалиста производственной сферы, при том что в 1990 г. заработная плата профессора превосходила ее более чем в три раза. В 2001 г. профессор зарабатывал как машинист или оператор в целлюлозно-бумажной, химической, обувной промышленности, упаковщик в мясной, слесарь-ремонтник или грузчик в хлебопекарной<sup>32</sup>.

Таким образом, в Республике Беларусь к концу рассматриваемого периода накопились серьезные диспропорции в заработной плате, свидетельствующие о недостаточной эффективности институтов управления оплатой труда и наличии кризисных явлений в социально-трудовой сфере, блокирующих экономическое развитие страны.

<sup>32</sup> Долинина, Т. Н. Тенденции в оплате труда работников образования (1990–2001 гг.) / Т. Н. Долинина // Труды БГГУ. Сер. VII, Экономика и управление. – 2002. – Вып. X. – С. 61–70.

### 4.3.3. Усиление государственного регулирования оплаты труда (2002–2010)

Чрезмерная дифференциация заработной платы, высокая инфляция, обусловленная в том числе интенсивным ростом заработной платы, потребовали усиления государственного регулирования оплаты труда.

Роль минимальной заработной платы до 2002 г. оставалась формальной. В качестве социальной гарантии и нижней границы оплаты труда она фактически стала функционировать после вступления в силу Декрета Президента Республики Беларусь от 15 февраля 2002 г. «О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы» и принятия 17 июля 2002 г. *Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»*. Последний определил МЗП (месячную и часовую) как *государственный социальный стандарт в области оплаты труда*, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

В соответствии с законом МЗП устанавливается с учетом экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей; потребностей работников в материальных благах и услугах; уровня занятости и производительности труда; прогноза роста потребительских цен; уровня заработной платы по республике в целом. Законом предусматривается, что Совет Министров Республики Беларусь с участием республиканских объединений нанимателей и профессиональных союзов при разработке прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь устанавливает соотношение размеров месячной минимальной заработной платы и МПБ, обеспечивая ежегодное сближение их размеров.

Законом также установлено, что месячная МЗП в течение года подлежит корректировке в соответствии с законодательством об индексации доходов населения с учетом инфляции, а работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже МЗП, наниматель обязан произвести доплату до размера МЗП, при определении которой в начисленной заработной плате работника не учитываются выплаты компенсационного характера и выплаты,

не связанные с выполнением им обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

Усилению роли минимальной заработной платы способствовало ее повышение в ноябре 2004 г. до уровня бюджета прожиточного минимума. Это позволило решить некоторые проблемы рынка труда, в частности, активизировать занятость среди работников с низкой конкурентоспособностью, сократить бедность среди работающего населения.

В этот же период белорусское законодательство было дополнено рядом документов, ограничивающих тарифную автономию субъектов хозяйствования. 18 июля 2002 г. был издан *Декрет Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования труда работников»*, который обязал все коммерческие организации не только государственной, но и частной формы собственности использовать в организации оплаты труда *Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь*, а 25 июля 2002 г. было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности», определяющее соотношение размера заработной платы руководителей со средней заработной платой по организации в целом.

В целях обеспечения единого подхода к применению ЕТС постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. была утверждена *«Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь»*. С целью ограничения роста заработной платы работников постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. *«О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций»* для всех без исключения организаций был установлен *базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда*, определенный на уровне бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения с учетом дифференцированных коэффициентов по отраслям и видам работ. В *«Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями»*, утвержденной совместным постановлением Министерств труда и социальной защиты, Министерства финансов, Министерства экономики от 24 февраля 2005 г., нашел отражение конкретный механизм повышения тарифной ставки

первого разряда. Эти нормативные правовые акты в целом были направлены на ограничение возможностей организаций различных форм собственности самостоятельно устанавливать ставки заработной платы работников и формировать фонд заработной платы.

Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь на этапе усиления государственного регулирования оплаты труда был разработан ряд нормативно-правовых актов для оказания методической помощи субъектам хозяйствования<sup>33</sup>, реализующих политику, направленную на ограничение расходов на оплату труда, относимых в затраты на производство и реализацию продукции, сдерживание роста цен и обязательное применение ЕТС для оплаты труда работников коммерческих организаций<sup>34</sup>. В целом же в рассматриваемом периоде в сфере оплаты труда одновременно функционировало множество нормативных правовых актов, которые, однако, не всегда были согласованы между собой, а также с Конституцией Республики Беларусь и ТК РБ. По данным Бизнес-союза предпринимателей и нанимателей им. профессора М. С. Кунявского, в 2008 г. в стране действовали более 200 нормативных правовых актов по вопросам регулирования оплаты труда, в том числе четыре декрета и шесть указов Президента Республики Беларусь, 77 постановлений Совета Министров Республики Беларусь, а также множество постановлений Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономики, Министерства финансов и других органов управления, иногда противоречащие друг другу<sup>35</sup>. Так, если статья 63 ТК РБ провозглашала право нанимателя самостоятельно устанавливать системы оплаты труда, а правительство должно было определять их лишь для организаций, финансируемых

---

<sup>33</sup> «Рекомендации по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях» от 30.12.2003; «Рекомендации по организации заработной платы» от 28.04.2006; «Рекомендации о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов» от 29.10.2007; «Методические рекомендации по коллективной системе оплаты труда работников коммерческих организаций» от 23.03.2010.

<sup>34</sup> Разработать предложения по внесению изменений и дополнений в нормативно-методические материалы по оплате труда в условиях либерализации экономики: отчет о НИР. – Минск: НИИ труда, 2011. – 56 с.

<sup>35</sup> Система оплаты труда в Беларуси: законодательные ограничения и направления реформирования: дискуссионный материал // Сайт Исследовательского центра ИПМ. – Режим доступа: <http://research.by/publications/dp/pdp0803/>. – Дата доступа: 01.03.2013.

из бюджета и пользующихся государственными дотациями, то Декрет Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования труда работников» и нормативные документы Минтруда и соцзащиты обязывали все коммерческие организации не только государственной, но и частной формы собственности использовать в организации оплаты труда ЕТС.

ЕТС позволяла органам государственного управления регулировать заработную плату в стране, исходя из общеэкономической ситуации. Однако данный подход имел существенные недостатки, связанные с низким уровнем тарифных ставок (см. табл. 4.2 на с. 52–53) и недостаточной мотивацией работников к внедрению научно-технических достижений и повышению эффективности производства. Регламентация условий установления доплат и надбавок стимулирующего характера, ограничения по премированию работников и отнесению расходов на оплату труда в затраты по производству и реализации продукции проблему лишь усугубляли.

К несомненным достижениям этого этапа относится работа по совершенствованию ряда общегосударственных классификаторов. К 2004 г. Минтруда и соцзащиты завершено утверждение всех 68 выпусков ЕТКС<sup>36</sup>, проведена большая работа по созданию 35 выпусков ЕКСД, обновлен ОКПД<sup>37</sup>.

Этот этап положил начало и «активной работе по разработке методических и нормативных материалов для нормирования труда различных категорий работников... Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому было поручено принять меры по качественному улучшению нормирования труда в подчиненных им организациях, направленные на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы, разработать и утвердить отраслевые

---

<sup>36</sup> Постановление Минтруда и соцзащиты от 30.03.2004 «Об утверждении общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)».

<sup>37</sup> Постановление Минтруда и соцзащиты от 22.10.2009 «Об утверждении общегосударственного классификатора Республики Беларусь (ОКРБ 006-2009) «Профессии рабочих и должности служащих»».



(региональные) программы по созданию новых и совершенствованию действующих нормативных документов (материалов) для нормирования труда и установить контроль за их выполнением, а также обеспечить включение вопросов нормирования труда в коллективные договоры (соглашения)»<sup>38</sup>.

Между тем многие организации испытывали большие трудности в решении вопросов нормирования труда, поскольку разработка локальных нормативных материалов требовала не только больших финансовых затрат и длительного времени, но и наличия квалифицированных работников. В этой связи в 2004 г. в Научно-исследовательском институте труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (НИИ труда) был создан *Республиканский банк норм и нормативов*, который содержит разработанные нормативные сборники и методические материалы по нормированию труда. Поскольку все нормы и нормативы являются интеллектуальной собственностью их разработчика, то по инициативе Минтруда и соцзащиты всеми руководителями отраслей экономики, участниками реализации Республиканской программы по созданию новых и совершенствованию действующих нормативных материалов по труду, было подписано межотраслевое соглашение о свободном использовании разработанных нормативных материалов организациями всех отраслей экономики.

Позднее с целью оказания методической помощи руководителям и специалистам организаций была разработана новая *«Инструкция о порядке организации нормирования труда»*, утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 21 марта 2008 г., предложившая субъектам хозяйствования инструментарий для самостоятельного формирования норм труда с учетом конкретных организационно-технических условий выполнения работ.

Выполнение работ по нормированию труда невозможно без учета условий труда, что предопределило появление ряда нормативных правовых актов, в частности постановления Минтруда и соцзащиты от 28 сентября 2005 г. «Об утверждении инструкции о порядке проведения государственной экспертизы условий труда»; утвержденные 22 февраля 2008 г. постановлением Совета Министров

---

<sup>38</sup> Миронова, Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 179–180.

Республики Беларусь «Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и постановлением Минтруда и соцзащиты *«Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам»*. Однако особо значимо принятие на данном этапе Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. *«Об охране труда»*, предусматривающего выплату компенсаций по условиям труда (статья 13).

Необходимо отметить, что в стране после катастрофического падения уровня заработной платы в начале 1990-х гг. длительный период господствовала парадигма поддержания высоких темпов роста заработной платы для повышения уровня жизни населения и расширения внутреннего спроса. В этом контексте допускались диспропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы. Проблема обеспечения жесткой «корреспонденции» между ними зазвучала в 2006 г., по итогам которого прирост реальной заработной платы составил 17,6% на фоне 8,2% прироста производительности труда, а некоторые руководители организаций стали обращаться в Министерство экономики Республики Беларусь в связи с тем, что они не в состоянии выплачивать интенсивно растущую заработную плату.

В этой связи Министерством труда и социальной защиты, Министерством экономики, Министерством статистики и анализа была разработана для практического применения методика расчета производительности труда на уровне организации и отрасли (письмо Минтруда и соцзащиты от 28 декабря 2006 г.), которая предполагала исчисление темпов роста производительности труда исходя из динамики объема произведенной продукции в сопоставимых ценах и среднесписочной численности работников. С целью обеспечения рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платой были разработаны утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 30 ноября 2007 г. *«Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства»*.

Высокие темпы роста потребительских цен актуализировали вопросы индексации доходов населения, на что указывает появление *«Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной*

выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 5 мая 2009 г.

Необходимо также отметить возникновение в теории и практике бухгалтерского учета новых задач, требующих своего разрешения. Нужна была перестройка системы счетов бухгалтерского учета для обеспечения субъектов хозяйствования управленческой информацией. Кроме того, отечественная система бухгалтерского учета должна обеспечивать подготовку данных, пригодных для составления финансовой отчетности по международным стандартам финансовой отчетности. В этой связи с 1 января 2004 г. вводятся в действие «*Типовой план счетов бухгалтерского учета*» и «*Инструкция по применению Типового плана счетов бухгалтерского учета*», утвержденные постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30 мая 2003 г. Типовой план счетов устанавливал общий порядок отражения фактов хозяйственной жизни на счетах бухгалтерского учета, а Инструкция по его применению предоставляла характеристику синтетических счетов.

В период усиления государственного регулирования оплаты труда появляется и новый *Закон Республики Беларусь «О государственной статистике»* от 28 ноября 2004 г., регламентирующий порядок формирования информационно-аналитической базы для определения приоритетов государственной политики, проведения комплексного анализа, прогнозирования и межстрановых сопоставлений. Согласно Закону государственная статистика призвана обеспечивать создание соответствующей международным стандартам методологической основы для измерения экономических явлений и процессов, формирование официальной статистической информации для оценки хода реализации стоящих перед экономикой задач.

Нельзя не отметить и усиление внимания государства к вопросам контроля за соблюдением трудового законодательства. 19 июля 2005 г. был издан *Указ Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников»*, который устанавливал, что общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях и у индивидуальных предпринимателей осуществляют правовые и технические инспекции труда, а также руководители и уполномоченные представители Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих

в состав данной Федерации, и их организационных структур. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. было утверждено новое «Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь». 6 мая 2010 г. появился Указ Президента Республики Беларусь «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».

Важным событием рассматриваемого периода стало появление нормативных правовых документов в сфере прогнозирования и планирования деятельности субъектов хозяйствования, устанавливающих основные подходы к составлению прогнозов развития и бизнес-планов государственных и приравненных к ним коммерческих организаций, а именно «*Рекомендаций по разработке прогнозов развития коммерческих организаций на пять лет*» и «*Рекомендаций по разработке бизнес-планов развития коммерческих организаций на год*», утвержденных постановлением Министерства экономики Республики Беларусь от 30 октября 2006 г. Эти документы предназначены для обеспечения методологического и методического единства в общей системе прогнозирования социально-экономического развития Республики Беларусь.

Постановлением Минтруда и соцзащиты от 22 марта 2007 г. был создан Межведомственный совет по вопросам мониторинга социально-трудовой сферы. По мере развития института государственной статистики шло обновление методик мониторинговых наблюдений и форм отчетности. Между тем в «тучные» 2000-е гг. острота проблем оплаты труда постепенно таяла, а роль мониторинга как инструмента обоснования управленческих решений падала. В итоге полномасштабное исследование социально-трудовых отношений было заменено ситуационным в гибком формате единовременных обследований, направленных на решение текущих проблем, зондирование «белых пятен», получение обратной связи на принимаемые решения.

Таким образом, усиление государственного регулирования оплаты труда предполагало сохранение государственного контроля в этой сфере в целях обеспечения «равной заработной платы за равный труд» и сглаживания дифференциации заработной платы посредством введения обязательного применения субъектами хозяйствования ЕТС и реализации мер по ограничению роста заработной платы, что происходило на фоне мягкой бюджетной политики и отсутствия должного внимания к динамике производительности труда. Данный

этап характеризовался ограничением действия институтов рынка труда и автономии субъектов хозяйствования в выборе систем оплаты труда и размеров заработной платы при совершенствовании других институтов организации оплаты труда. Кроме того, получили развитие институты мотивации (мотивация руководителей к обеспечению роста заработной платы), контроля (надзор за соблюдением трудового законодательства, бухгалтерского учета и отчетности, государственная статистика), а также прогнозирования и планирования.

Качество функционирования институтов управления оплатой труда того времени сказалось на параметрах заработной платы, переходя к которым уместно заметить, что рассматриваемый этап захватил те самые «тучные» годы с благоприятной экономической конъюнктурой, связанной с ростом мировых цен на углеводороды, обеспечивающим получение страной монопольной ренты. Это в значительной мере обусловило интенсивный рост номинальной заработной платы, которая увеличилась в 6,4 раза, и реальной заработной платы, возросшей в 2,4 раза при росте производительности труда в 1,7 раза. Соотношения среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом подросло в 1,9 раза – со 146 до 273% (табл. 4.9).

Таблица 4.9

**Динамика уровня заработной платы в Республике Беларусь (2002–2010)**

Год	Среднемесячная номинальная заработная плата, руб.	Соотношение среднемесячной заработной платы с МПБ, %	Индекс реальной заработной платы к 2002 г., %	Индекс производительности труда к 2002 г., %
2002	189,2	146,4	100,0	100,0
2003	250,7	149,0	103,2	108,0
2004	347,5	172,5	121,2	121,0
2005	463,7	202,2	146,5	129,8
2006	582,2	226,9	171,8	141,0
2007	694,0	244,0	189,0	151,4
2008	868,2	255,3	206,0	163,5
2009	981,6	254,7	206,2	162,7
2010	1 217,3	272,8	237,2	174,4

*Источник:* составлено автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Положительная динамика заработной платы способствовала улучшению распределения работников по размеру начисленной

заработной платы (табл. 4.10). Так, если в 2002 г. доля работников, которым была начислена заработная плата ниже минимального потребительского бюджета, составляла 38,3%, то в 2011 г. – уже только 1,1%.

Таблица 4.10

**Распределение работников по размеру начисленной в мае заработной платы в Республике Беларусь (2002–2011)**

Год	Доля работников, которым начислена заработная плата в размере, %			
	ниже БПМ	ниже МПБ	от 1 до 2 МПБ	свыше 2 МПБ
2002	19,1	38,3	41,9	19,8
2003	18,7	39,3	40,9	19,8
2004	14,0	31,7	41,4	26,9
2005	7,0	21,6	41,4	37,0
2006	4,2	15,5	38,2	46,3
2007	1,3	13,2	39,3	47,5
2008	2,4	10,8	34,2	55,0
2009	2,3	10,6	35,3	53,8
2010	–	–	–	–
2011	–	1,1	16,4	82,5

*Источник:* рассчитано автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Примечательно, что при некотором сжатии дифференциации заработной платы между отраслями экономики продолжилось ее увеличение в промышленности, где в течение всего периода лидерство принадлежало производству кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов (основному получателю монопольной ренты), а аутсайдером оставалось текстильное и швейное производство (табл. 4.11).

Таблица 4.11

**Соотношение между максимальным и минимальным уровнем заработной платы в Республике Беларусь (2002–2010)**

Год	В отраслях экономики	В отраслях промышленности
2002	3,17	2,80
2003	3,54	2,51
2004	3,15	2,91
2005	2,97	3,20
2006	3,01	3,15
2007	3,02	3,19
2008	3,07	3,18
2009	3,07	3,39
2010	2,73	2,99

*Источник:* рассчитано автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

В целом главным итогом этапа, характеризуемого усилением государственного регулирования оплаты труда, совпавшего с периодом благоприятной рыночной конъюнктуры, стали: бурный рост заработной платы и увеличение ее покупательной способности, значительно опережающие рост производительности труда; расширение дифференциации в оплате труда в промышленности на фоне сглаживания общей дифференциации заработной платы.

#### 4.3.4. Либерализация в оплате труда работников (2010 – настоящее время)

Развитие кризисных явлений в национальной экономике, в определенной мере обусловленных мировым экономическим кризисом 2008–2009 гг., показало, что высокая степень вмешательства государства в регулирование оплаты труда сдерживает рост национальной экономики. В *Концепции национальной безопасности Республики Беларусь*, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г., в числе внутренних угроз были указаны *недостаточная мотивация работников к эффективному труду и хозяйственной деятельности, неоправданные диспропорции в сфере оплаты труда* на фоне снижения численности трудоспособного населения. В этой связи Правительством Республики Беларусь был разработан ряд нормативных правовых актов, ориентированных на повышение конкурентоспособности отечественной экономики, в числе которых – предусматривающие либерализацию в оплате труда.

Предвестником либерализации стало появление постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 декабря 2010 г. *«Методических рекомендаций по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала»*. Появление этого документа сигнализировало о том, что проблема неэффективного использования персонала на отечественных предприятиях встала «во весь рост» и без значительных институциональных изменений в сфере социально-трудовых отношений уже не обойтись.

Либерализация в широком смысле слова означает расширение свободы действий хозяйствующих субъектов, а в сфере социально-трудовых отношений – уменьшение прямого вмешательства государства в формирование условий оплаты труда. *Директивой Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. «О развитии*

*предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»* для повышения конкурентоспособности экономики и создания благоприятных условий ее динамичного и устойчивого развития предусматривалось исключение излишнего регулирования рынка труда, расширение применения гибких форм занятости населения и прав нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих результаты их труда и финансовые возможности организаций.

10 мая 2011 г. был принят *Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда»*, который предусматривал: придание рекомендательного характера применению Единой тарифной сетки и расширение прав субъектов предпринимательской деятельности в части формирования условий оплаты труда их работников; расширение прав нанимателей в вопросах повышения тарифных ставок (окладов) работников и установления выплат стимулирующего характера; упорядочение действующей нормативной правовой базы, регулирующей условия оплаты труда. Все это потребовало переработки Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь ряда существующих и разработки ряда новых нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы организации оплаты труда<sup>39</sup>, а также развития системы социального партнерства, что нашло отражение в *Указе Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 г. «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров»*.

Организация оплаты труда на основе ЕТС была сохранена в бюджетной сфере, которая с момента ее введения в 1992 г. претерпела значительные изменения. В силу ограниченности бюджетных средств государством проводилась политика сближения уровней заработной платы низко- и высококвалифицированных работников путем применения высоких межразрядных соотношений в первых разрядах и сокращения их в последующих, вследствие чего ЕТС

---

<sup>39</sup>«Рекомендации по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций» от 21.10.2011; «Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях» и «Рекомендации по оценке взаимосвязи динамики производительности труда и заработной платы в организациях» от 05.03.2012; «Рекомендации по построению систем оплаты труда на основе оценки сложности труда и грейдингования» от 25.02.2013; «Рекомендации по применению комиссионной системы оплаты труда работников коммерческих организаций» от 31.03.2014 и др.



сильно деформировалась, а равномерное нарастание тарифных коэффициентов обернулось затухающими межразрядными разни-цами (см. табл. 4.2 на с. 52–53). Ситуацию должно было улучшить введение корректирующих коэффициентов к ЕТС, изменяющихся в диапазоне 3,5–1,0<sup>40</sup>, дополненное применением ежемесячных дифференцированных доплат к тарифным ставкам<sup>41</sup>. Поправить пропорции в оплате труда были призваны и НПА, корректирующие условия оплаты труда в бюджетной сфере (в образовании, здравоохранении, фармацевтике, культуре и социальном обслуживании)<sup>42</sup>. Их многочисленность явно свидетельствовала о целесообразности проведения очередной тарифной реформы.

На необходимость изменений в механизме оплаты труда косвенно указывало и появление обновленной версии *«Методических рекомендаций по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности работников»*, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 декабря 2016 г. Избыточная численность работников – результат низкого уровня нормирования труда и, как следствие, неэффективной организации труда.

18 января 2019 г. Президентом Республики Беларусь подписан *Указ «Об оплате труда работников бюджетных организаций»*, которым определены основные подходы по комплексному изменению системы оплаты труда работников бюджетных организаций. В этой связи 28 февраля 2019 г. появилось *постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об оплате труда работников бюджетных организаций»*. Согласно постановлению для оплаты труда

---

<sup>40</sup> Постановление Минтруда и соцзащиты от 14.01.2013 «О введении корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

<sup>41</sup> Постановление Минтруда и соцзащиты от 24.02.2016 «Об установлении размеров ежемесячных дифференцированных доплат работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

<sup>42</sup> Постановления Совета Министров Республики Беларусь: «О повышении тарифных окладов отдельным категориям работников здравоохранения» от 27.01.2017; «О повышении тарифных окладов (ставок) отдельным категориям работников» от 20.11.2017; «О повышении тарифных ставок (окладов) педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава» от 07.12.2017; «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда и повышения заработной платы отдельным категориям работников» от 31.08.2018; «О повышении заработной платы отдельным категориям работников» от 19.01.2019 и др.

работников бюджетных организаций с 1 января 2020 года будут применяться базовая ставка и новая тарифная сетка. Базовая ставка станет основным инструментом для определения размеров окладов (тарифной части заработной платы). Ее размер будет ежегодно с 1 января устанавливаться Советом Министров Республики Беларусь с учетом прогноза основных параметров социально-экономического развития Республики Беларусь на соответствующий год. Для определения размеров оплаты труда вводится 18-разрядная тарифная сетка с распределением категорий работников по профессионально-квалификационным группам и диапазонам тарифных разрядов с равномерным 6%-м нарастанием тарифных коэффициентов, находящихся в пределах от 1,00 до 3,00. Распределение работников по профессионально-квалификационным группам в сетке произведено в соответствии с выполняемыми ими трудовыми функциями (т. е. сложностью и напряженностью труда, ответственностью специалистов), а также квалификационными требованиями, предъявляемыми к занятию должностей. В этой связи важно упомянуть завершенность основных работ по созданию как ЕКТС, так и ЕКСД<sup>43</sup>.

Текущий этап характеризуется реализацией системных мер, направленных на обеспечение функционирования системы управления нормированием труда в организациях и отраслях экономики. Функции государственного управления нормированием труда возложены на Минтруда и соцзащиты. Научно-методическое обеспечение реализации политики государства в области нормирования труда осуществляет НИИ труда, основными функциями которого являются: разработка и совершенствование научно-методических основ нормирования труда; разработка и совершенствование межотраслевых нормативных материалов; создание и обеспечение функционирования Республиканского банка норм и нормативов по труду; координация деятельности по подготовке отраслевых (региональных) программ по разработке новых и совершенствованию действующих нормативных материалов для нормирования труда; проведение мониторинга реализации указанных программ и состояния нормирования труда в организациях, подчиненных отраслевым органам государственного управления. При этом Минтруда и соцзащиты и НИИ труда систематическая работа проводится

---

<sup>43</sup> Постановление Минтруда и соцзащиты от 02.01.2012 «Об утверждении общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих».

по обеспечению здоровых условий труда и компенсации действия неблагоприятных производственных факторов<sup>44</sup>.

Между тем меры, уже реализованные в области организационно-технического нормирования труда, не решили существующих там проблем. Одной из причин этого было отсутствие кадров необходимой квалификации. Решением Совета глав правительств СНГ от 29 мая 2015 г. НИИ труда придан статус *базовой организации государств-участников СНГ в сфере методического и организационно-технического обеспечения работ в области нормирования труда*, а 10 октября 2017 г. Белорусский национальный технический университет (БНТУ) на основании Решения Совета министров иностранных дел СНГ получил статус *базовой организации государств – участников СНГ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров по нормированию труда*, что должно способствовать активизации работ по нормированию труда за счет улучшения их кадрового обеспечения.

На этапе либерализации чрезвычайно актуальна проблема обеспечения рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы. В этой связи были разработаны «Методические рекомендации по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости)», утвержденные постановлением Министерства экономики Республики Беларусь от 31 мая 2012 г., предлагающие расчет производительности труда в организациях осуществлять на основе показателя, принятого в мировой практике. Вслед за этим 8 июля 2013 г. было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности...», устанавливающее соотношение заработной платы

---

<sup>44</sup> Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21.05.2014 «Об утверждении положения о порядке предоставления и определения объемов компенсации в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»; постановление Минтруда и соцзащиты от 17.06.2014 «Об установлении перечня производств, работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, и рационов лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и др.

руководителей коммерческих организаций и средней заработной платы по организации в целом в зависимости от превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы, а с учетом изменений и дополнений от 13 октября 2015 г. и условия выплаты премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренных условиями контрактов, к числу которых относится отсутствие задолженности по выплате заработной платы.

Обострение проблемы сбыта продукции обусловило появление постановления Совета Министров Республики Беларусь «Об оплате труда работников» от 31 июля 2014 г., которое устанавливало, что рост заработной платы работников государственных организаций и организаций с долей собственности государства более 50% допускается только при условии опережающего роста производительности труда. При его определении предложено использовать выручку от реализации продукции на одного среднесписочного работника. Это постановление вызвало много вопросов, связанных с его применением на практике, вследствие чего 26 января 2015 г. было принято уточняющее его постановление Совета Министров Республики Беларусь, устанавливающее, что при исчислении производительности труда в организации может использоваться как выручка от реализации продукции, так и добавленная стоимость.

В связи с вялой динамикой заработной платы и доходов населения актуализировались вопросы мониторинга социально-трудовой сферы, в связи с чем 18 января 2016 г. приказом Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь был утвержден перечень базовых организаций – участников мониторинга социально-трудовой сферы, а 30 ноября 2018 г. постановлением этого же Министерства была утверждена обновленная форма ведомственной отчетности 2-мониторинг «Сведения о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы».

Необходимо отметить, что в условиях либерализации был введен новый *«Типовой план счетов бухгалтерского учета»*, утвержденный постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 29 июня 2011 г. Далее был принят *Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. «О бухгалтерском учете и отчетности»*, а затем в 2013–2018 гг. утвержден ряд *Национальных стандартов бухгалтерского учета и отчетности*, появление которых было обусловлено тем, что предыдущий Типовой план счетов и Инструкция по его применению не устанавливали правила оценки,

группировки, документирования, балансового обобщения, учетных процедур.

С 17 августа 2016 г. вступила в силу новая редакция Закона Республики Беларусь «О государственной статистике», устанавливающего правовые основы государственной статистики, соответствующие международным принципам официальной статистики. При ее подготовке учтены зарубежный опыт, рекомендации международных экспертов-статистиков по результатам проведения Адаптированной глобальной оценки Национальной статистической системы Республики Беларусь. Принципы государственной статистики скорректированы и гармонизированы в соответствии с основополагающими принципами официальной статистики и Кодексом норм европейской статистики.

Таким образом, текущий период, связанный с проведением либерализации в оплате труда, характеризовался развитием практически всех действующих в Республике Беларусь институтов организации оплаты труда (включая институт автономии субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы, развитие которого сдерживалось на предыдущем этапе), а также институтов контроля (бухгалтерский учет и отчетность, государственная статистика, мониторинг социально-трудовой сферы) и институтов мотивации (мотивация руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы, подготовка специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда).

Вся совокупность институтов управления оплатой труда (институты прогнозирования и планирования, организации, мотивации, контроля), получивших развитие в Беларуси с 1991 г., в систематизированном виде представлена в табл. 4.12.

Таблица 4.12

**Институты управления оплатой труда, получившие преимущественное развитие в Республике Беларусь**

<b>Институты управления оплатой труда</b>	<b>1991–1995</b>	<b>1995–2002</b>	<b>2002–2010</b>	<b>2010–н. в.</b>
<b>Институты прогнозирования и планирования</b>				
Государственное прогнозирование социально-экономического развития Республики Беларусь	–	+	–	–
Прогнозирование и планирование развития коммерческих организаций	–	–	+	–

Окончание табл. 4.12

Институты управления оплатой труда	1991–1995	1995–2002	2002–2010	2010–н. в.
<b>Институты организации оплаты труда</b>				
Организационно-техническое нормирование труда	–	+	+	+
Минимальная заработная плата	+	+	+	+
Тарифное нормирование заработной платы	+	+	+	+
Индексация заработной платы	+	+	+	–
Компенсация неблагоприятных условий труда	+	+	+	+
Регулирование трудовых (контрактных) отношений	–	+	–	+
Регулирование заработной платы по сферам, отраслям (видам деятельности), профессионально-квалификационным группам	+	+	+	+
Стимулирование трудовой активности	+	+	+	+
Автономия субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы	+	–	–	+
Социальное партнерство	+	+	+	+
Государственные гарантии по оплате труда	–	+	–	–
Бюджетирование затрат на оплату труда	+	+	+	+
<b>Институты мотивации</b>				
Мотивация руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы	+	+	+	+
Подготовка специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда	–	–	–	+
<b>Институты контроля</b>				
Надзор за соблюдением трудового законодательства	+	+	+	–
Бухгалтерский учет и отчетность	+	–	+	+
Государственная статистика	–	+	+	+
Мониторинг оплаты труда	–	+	–	–

Применение эволюционного подхода позволило изучить процесс развития отечественных институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда и осмыслить те факторы и условия, которые и определили их современное состояние. В итоге можно констатировать, что в Беларуси получили определенное развитие все ключевые институты управления оплатой труда (прогнозирования и планирования, организации, мотивации и контроля), в том числе институты минимальной заработной платы и коллективных переговоров, доминирующие в прогрессивной мировой практике. Совокупность этих институтов и их институциональных инструментов и формирует действующую институциональную модель управления оплатой труда в Республике Беларусь, речь о которой пойдет ниже.

#### 4.3.5. Институциональная инфраструктура управления оплатой труда

Любые институты невозможно представить вне организационных форм их реализации, в совокупности образующих *институциональную инфраструктуру*, характеризующуюся наличием органов управления, организационных структур, коммуникаций и других средств, объединенных в определенную качественную целостность на основе единого функционального назначения.

Развитие институциональной инфраструктуры в стране шло наряду с эволюцией институтов управления оплатой труда. С начала рыночных преобразований в 1990-х гг. структура министерств и государственных комитетов в стране постоянно подвергалась корректировке, что отражало стремление приспособить ее к меняющимся политическим и социально-экономическим условиям.

Государственный комитет БССР по труду и социальной защите населения с 19 сентября 1991 г. был преобразован в Государственный комитет Республики Беларусь по труду и социальной защите населения. Функционировавшее в то же время Министерство социального обеспечения БССР с 1991 г. стало Министерством социального обеспечения Республики Беларусь.

Позднее Указом Президента Республики Беларусь от 19 сентября 1994 г. Государственный комитет Республики Беларусь по труду и социальной защите населения был преобразован в Министерство труда Республики Беларусь, а Министерство социального обеспечения – в Министерство социальной защиты Республики Беларусь. При этом в структуру Министерства труда Республики Беларусь также вошли государственные служба занятости, инспекция труда и миграционная служба.

Основные функции Министерства труда Республики Беларусь состояли в выработке и координации государственной политики в области труда, народонаселения, занятости и миграции, уровня и качества жизни населения, предоставления социальных гарантий<sup>45</sup>. Главные функции Министерства социальной защиты Республики Беларусь состояли в формировании и реализации государственной политики в области социальной защиты престарелых и инвалидов, семей с детьми, военнослужащих запаса и воинов-интернационалистов,

---

<sup>45</sup> «Положение о Министерстве труда Республики Беларусь», утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 08.04.1995.

социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления социальных гарантий и их компенсаций<sup>46</sup>.

Однако обновленная структура не обеспечивала целостности управления социально-трудовой сферой, допускала разнонаправленность действий министерств и других республиканских органов государственного управления при проведении социальной политики, характеризовалась недостаточностью межведомственной координации, дублированием некоторых функций и обусловленным этим нерациональным использованием финансовых ресурсов. Устранение перечисленных недостатков потребовало создания координирующего органа – Комитета Республики Беларусь по социальной политике во главе с Заместителем Премьер-министра. На него была возложена вся полнота ответственности за выработку и реализацию социальной политики в государстве. Комитет координировал функционально самостоятельные министерства и другие республиканские органы государственного управления, относящиеся к социальной сфере для того, чтобы социальная политика реализовывалась как единое целое.

В 2001 г. произошло слияние Министерства труда и Министерства социального обеспечения, на базе которых было организовано Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь (Минтруда и соцзащиты), функционирующее и поныне. Оно является республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области оплаты труда и координирующим деятельность по этому направлению других республиканских органов государственного управления<sup>47</sup>. Основными его задачами в сфере оплаты труда являются: разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики по вопросам оплаты труда, социального партнерства, обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, социальных гарантий населению; совершенствование законодательства о труде; осуществление контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде и по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; осуществление международного сотрудничества в этой области.

---

<sup>46</sup> «Положение о Министерстве социальной защиты Республики Беларусь» утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 11.01.1996.

<sup>47</sup> «Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь», утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.10.2001.



В настоящее время в структуру центрального аппарата Минтруда и соцзащиты входят 4 главных управления (в том числе *Главное управление труда и заработной платы*) и 7 самостоятельных управлений, Департамент государственной инспекции труда и Фонд социальной защиты населения. Министерству подчиняются комитеты по труду, занятости и социальной защите областных и Минского городского исполнительных комитетов, а также ряд других государственных организаций. К их числу относится Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников и Научно-исследовательский институт труда, осуществляющий исследования в социально-трудовой сфере, в том числе в части управления оплатой труда, совершенствования Национальной системы квалификаций, классификации и тарификации профессий рабочих и должностей служащих, разработки профессиональных стандартов, нормирования труда, оценки условий труда.

В целом проведение единой экономической политики в стране обеспечивает Совет Министров Республики Беларусь в соответствии с Конституцией, законами, декретами и указами Президента Республики Беларусь и другими нормативно-правовыми актами. Он устанавливает размеры минимальной заработной платы, а также определяет размеры заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций<sup>48</sup>. В механизме реализации государственной политики оплаты труда выделяются несколько технологических стадий<sup>49</sup>, на выполнение которых направлена деятельность соответствующих институциональных единиц.

В качестве первой стадии следует выделить научный анализ и изучение ситуации в социально-трудовой сфере. На этом этапе происходит выявление главных проблем и противоречий, доминирующих тенденций и перспектив развития социально-трудовых отношений. Данный объем работы выполняется научными учреждениями, научно-аналитическими центрами или экспертными группами, призванными анализировать развитие национальной экономики

---

<sup>48</sup> О Совете Министров Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 23.07.2008, № 424-З [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=h10800424>. – Дата доступа: 10.10.2018.

<sup>49</sup> Мельников, В. В. Государственное регулирование национальной экономики / В. В. Мельников. – М.: Омега-Л, 2015. – С. 311–314.

и эффективность применяемых мер по управлению оплатой труда, прорабатывать стратегические направления экономической политики, в том числе в сфере трудовых отношений.

Основными институциональными единицами, реализующими эти задачи, помимо НИИ труда, являются Институт экономики Национальной академии наук Беларуси (ИЭ НАНБ), проводящий масштабные, комплексные фундаментальные исследования, направленные на совершенствование экономической политики; Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь (НИЭИ Минэкономики), ориентированный на прогнозирование развития национальной экономики; Национальный статистический комитет Республики Беларусь (Белстат), осуществляющий эмпирический анализ на основе статистических данных. Возможность осуществлять исследования в области труда и его оплаты имеют и иные организации, в частности, Институт системных исследований в АПК НАНБ, учреждения высшего образования (Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусский государственный экономический университет, Белорусский государственный университет и др.)<sup>50</sup>.

Далее на основе предложенных учеными концепций определяются конкретные стратегические и тактические цели политики оплаты труда, возможные методы и средства их достижения, исходя из наличия материально-финансовых, организационных и иных возможностей, а также разрабатываются конкретные направления деятельности субъектов государственного управления оплатой труда. На этой стадии задействован центральный аппарат Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство экономики Республики Беларусь (Минэкономики), Министерство финансов Республики Беларусь (Минфин), Министерство по налогам и сборам Республики Беларусь (МНС), Министерство образования Республики Беларусь (Минобразования).

Следующая стадия связана с нормативно-правовым оформлением избранного сценария политики оплаты труда. На этой стадии принимаются законы, декреты, указы и другие нормативные и ненормативные правовые акты, определяющие конкретные пути и средства реализации политики оплаты труда.

---

<sup>50</sup>Пекутько, П. Н. Экономическая наука Беларуси: тематическая направленность и функциональная специализация / П. Н. Пекутько // Вестник БГЭУ. – 2015. – № 1. – С. 15–21.

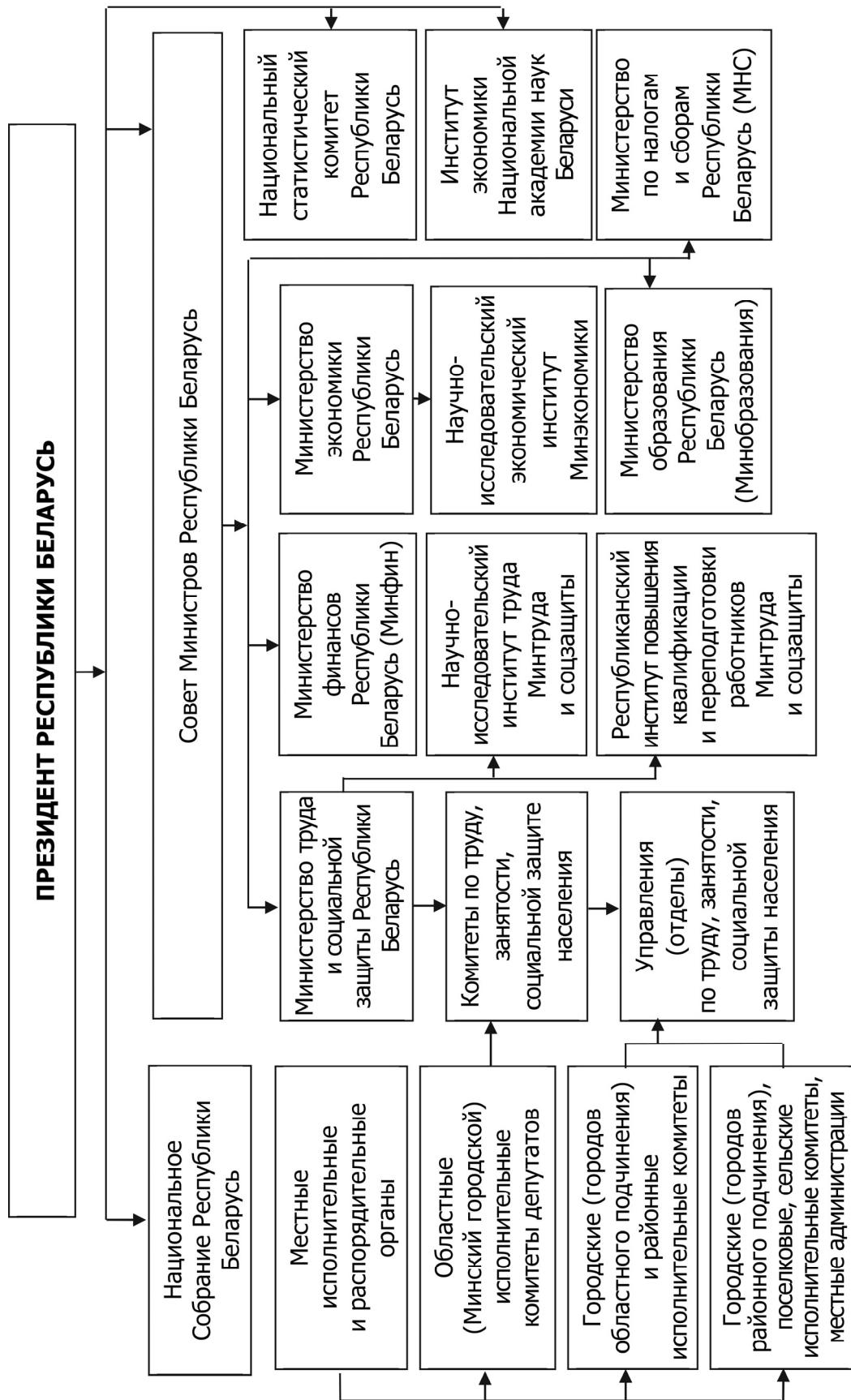


Рис. 4.3. Органы государственного управления оплатой труда в Республике Беларусь

Право законодательной инициативы принадлежит Президенту, депутатам Палаты представителей, Совету Республики, Правительству. Высшим законодательным органом Республики Беларусь является Национальное собрание Республики Беларусь.

Необходимыми этапами реализации принятой политики оплаты труда являются административно-организационное и мобилизационно-пропагандистское обеспечение мер по реализации политики оплаты труда, контроль за ходом и эффективностью проведения политики оплаты труда и внесение соответствующих корректив, реализуемые всей системой государственных структур, осуществляющих управление оплатой труда (рис. 4.3).

Подытоживая, отметим, что институциональная модель государственного управления оплатой труда в Республики Беларусь сложилась не вчера. Претерпев за последние 30 лет существенные метаморфозы, она вобрала в себя все проблемы и противоречия функционирования государства в постсоветском периоде и сегодня очевидна ее неэффективность, отрицательно сказывающаяся на развитии национальной экономики. Ниже автор попытался разобраться в причинах этого и выяснить, что можно сделать, чтобы не просто улучшить ситуацию, а качественно изменить ее. Для этого необходимым было существующую систему управления оплатой труда представить с помощью инструментальной институциональной структурно-функциональной модели, позволяющей сквозь призму институтов и институциональных инструментов дать детальную оценку эффективности управления оплатой труда в отечественной экономике и определить пути развития отечественной системы оплаты труда.

#### **4.4. Интегрированная институциональная модель управления оплатой труда в Республике Беларусь**

##### **4.4.1. Институциональная модель управления оплатой труда**

В основе построения институциональной модели управления оплатой труда лежит теоретическая феноменологическая модель, отражающая роль заработной платы в экономическом кругообороте. В ней разграничены понятия «оплата труда» и «заработная плата». Под оплатой труда понимается процесс формирования заработной

платы, представляющий собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда наемных работников и обеспечением их выполнения, реализуемых во благо хозяйственной системы. Заработная плата является конечным результатом процесса оплаты труда и представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за применение его способностей в ходе выполнения определенных трудовых функций.

Институциональная модель управления оплатой труда – совокупность взаимосвязанных институтов и соответствующих им институциональных инструментов, реализующих функции оплаты труда в хозяйственной системе в целях поддержания и повышения ее конкурентоспособности. В инструментальной модели, имеющей два контура, соответствующих государственному и внутрифирменному уровням управления, представлены институты и институциональные инструменты, сгруппированные по функциям управления оплатой труда (прогнозирование и планирование, организация, мотивация и контроль). Под *институтами управления оплатой труда* понимаются формализованные нормы и правила, действующие в сфере оплаты наемного труда. Каждый институт детерминруется непосредственно реализующими его *институциональными инструментами*, которые могут быть представлены: нормативными правовыми актами (НПА), включающими трудовое законодательство и локальные нормативно-правовые акты (ЛНПА); ненормативными правовыми актами (ННПА), к которым относятся программы, стратегии, концепции, планы мероприятий либо мер; организационно-распорядительными документами в системе документирования управленческой деятельности (ОРД) в виде приказов, распоряжений, договоров, планов, отчетов, справок, регистров и др.; информационными и иными нематериальными ресурсами (ИИР) – официальные сайты государственных органов и субъектов хозяйствования, банки норм и нормативов по труду, правовой информации, статистические базы данных, программное обеспечение и др.<sup>51</sup> При этом в качестве наиболее общих для всех функций управления оплатой труда информационных ресурсов рассматриваются официальные сайты Президента и правительства Республики

---

<sup>51</sup> Закон Республики Беларусь от 17.07.2018 «О нормативных правовых актах»; «Инструкция по делопроизводству в государственных органах, иных организациях», утвержденная постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 (с изм. и доп.).

Беларусь, Национального центра правовой информации и Национального фонда технических нормативных правовых актов, а также средства массовой информации (СМИ), где анонсируются новые и размещаются действующие нормативные правовые акты, формирующие законодательство Республики Беларусь (включая трудовое).

Институциональная модель управления оплатой труда в Республике Беларусь сформирована по результатам изучения эволюции отечественных институтов управления оплатой труда, осмысления хронологии их формирования и (или) развития и способствующих тому обстоятельств. В наиболее общем виде она представлена в табл. 4.13. Нормативные правовые акты, представленные в институциональной модели управления оплатой труда, рассматриваются в актуализированном состоянии, т. е. с изменениями и дополнениями (с изм. и доп.).

Происходящие в национальной экономике трансформационные процессы столь глубоки и многогранны, что вне характеристики их возможных трендов принятие большинства управленческих решений чревато тяжелыми негативными последствиями. Это обуславливает высокую значимость *прогнозирования* и *планирования* как функции управления. Прогнозирование и планирование определяет перспективу социально-экономического развития, в том числе в сфере социально-трудовых отношений, а также способы достижения намеченных целей с учетом имеющихся ресурсов.

Государство как системообразующий институт вырабатывает основные ориентиры и прогнозы социально-экономического развития страны. Функционирование *института государственного прогнозирования* регламентирует Закон Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь», определяющий его как деятельность государственных органов по разработке прогнозов социально-экономического развития страны на долгосрочную, среднесрочную и краткосрочную перспективы, а прогноз – как систему научно обоснованных представлений о направлениях, критериях, принципах, целях и приоритетах социально-экономического развития на соответствующий период с указанием основных прогнозируемых показателей, целевых ориентиров и мер по обеспечению их достижения.

Таблица 4.13

## Институциональная модель управления оплатой труда в Республике Беларусь

Функции управления	Институты управления оплатой труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)
Прогнозирование и планирование	Государственное прогнозирование социально-экономического развития Республики Беларусь	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив)</p> <p><b>Закон Республики Беларусь от 05.05.1998 «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» (с изм. и доп.)</b></p> <p><b>«Основные положения организации государственного прогнозирования в Республике Беларусь», утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20.08.1998 (с изм. и доп.)</b></p> <p>Концепция национальной безопасности, утвержденная Указом Президента Республики Беларусь от 09.11.2010 (с изм. и доп.)</p> <p>Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г.</p> <p>Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг.</p> <p>Годовой прогноз социально-экономического развития Республики Беларусь</p> <p>Модельный инструментарий макроэкономического прогнозирования</p> <p>Официальный сайт Минэкономики (<a href="http://econpmu.gov.by">http://econpmu.gov.by</a>)</p> <p>Официальный сайт НИЭИ Минэкономики (<a href="https://niei.by/ru/institut-ru/">https://niei.by/ru/institut-ru/</a>)</p>	–
	Научное прогнозирование	<p>Научный прогноз экономического развития Республики Беларусь до 2030 г.</p> <p>«Приоритетные направления научных исследований Республики Беларусь на 2016–2020 годы», утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.03.2015</p> <p>Планы исследовательских работ учреждений, выполняющих научные исследования</p> <p>Исследовательские программы</p> <p>Официальные сайты учреждений, выполняющих научные исследования</p>	Планы исследовательских работ Исследовательские программы

Продолжение табл. 4.13

		<b>Ключевые институциональные инструменты</b>	
		Государственное управление (шрифт: <b>НПА – полужирный</b> , ННПА – обычный, <i>ИИР – курсив</i> )	Внутрифирменное управление (шрифт: <b>ЛНПА – полужирный</b> , ОРД – обычный, <i>ИИР – курсив</i> )
Функции управления	Институты управления оплатой труда	<p>«Правила по разработке бизнес-планов инвестиционных проектов», утвержденные постановлением Минэкономики от 31.08.2005 (с изм. и доп.)</p> <p>«Рекомендации по разработке прогнозов развития коммерческих организаций на пять лет», утвержденные постановлением Минэкономики от 30.10.2006 (с изм. и доп.)</p> <p>«Рекомендации по разработке бизнес-планов развития коммерческих организаций на год», утвержденные постановлением Минэкономики от 30.10.2006 (с изм. и доп.)</p> <p>Официальный сайт Минэкономики (<a href="http://economy.gov.by/ru/">http://economy.gov.by/ru/</a>)</p> <p>Официальный сайт НИЭИ Минэкономики (<a href="https://niei.by/ru/institut-ru/">https://niei.by/ru/institut-ru/</a>)</p>	<p>Прогноз развития коммерческой организации на пять лет</p> <p>Бизнес-план развития коммерческой организации на год</p> <p>Бизнес-планы инвестиционных проектов</p> <p><i>Инструментарий внутрифирменного прогнозирования и планирования (методы, методики, модели и др.)</i></p>
		Институты и институциональные инструменты организации оплаты труда (табл. 4.14)	
Мотивация	Мотивация руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы	<p><b>Постановление Совета Министров от 08.07.2013 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности...» (с изм. и доп.)</b></p>	<p><b>Положение по оплате труда</b></p>
	Подготовка специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда	<p><b>Образовательные стандарты среднего специального, высшего и последипломного образования</b></p> <p><b>Учебно-методическое обеспечение подготовки и переподготовки специалистов</b></p> <p><i>Официальный сайт Минобразования (<a href="http://edu.gov.by">http://edu.gov.by</a>)</i></p> <p><i>Официальные сайты учреждений среднего специального, высшего и последипломного образования</i></p>	<p>Планы повышения квалификации работников</p> <p>Программы повышения квалификации работников</p>
Контроль	Надзор за соблюдением трудового законодательства	<p><b>«Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», утвержденное постановлением Совета Министров от 29.07.2006</b></p>	<p><b>Коллективный договор</b></p>



Окончание табл. 4.13

Функции управления	Институты управления оплатой труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)
	Надзор за соблюдением трудового законодательства	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив)</p> <p>Указ Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»</p> <p>Указ Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий»</p> <p>«Положение о резервном фонде заработной платы», утвержденное постановлением Совета Министров от 28.04.2000</p>	<b>Коллективный договор</b>
	Бухгалтерский учет и отчетность	<p>Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 «О бухгалтерском учете и отчетности» (с изм. и доп.)</p> <p>«Типовой план счетов бухгалтерского учета», утвержденный постановлением Минфина от 29.06.2011</p> <p>Национальные стандарты бухгалтерского учета (НСБУ)</p> <p>Официальный сайт Минфина (<a href="http://esopolu.gov.by">http://esopolu.gov.by</a>)</p>	<b>Учетная политика организации</b> <i>Инструментарий бухгалтерского и управленческого учета (методики, документы и регистры, программное обеспечение, др.)</i>
Контроль	Государственная статистика	<p>Закон Республики Беларусь от 28.11.2004 «О государственной статистике»</p> <p>Методические положения по статистике</p> <p>Методики по формированию и расчету статистических показателей</p> <p>Инструкции по организации и проведению государственных статистически наблюдений</p> <p>Статистическая база данных Белстата</p> <p>Официальный сайт Белстата (<a href="http://www.belstat.gov.by">http://www.belstat.gov.by</a>)</p>	<i>Инструментарий формирования отчетности (методы, методики, модели, регистры и др.)</i>
	Мониторинг оплаты труда	<p>«Положение о мониторинге социально-трудовой сферы республики», утвержденное постановлением СМ от 14.01.1998</p> <p>Форма 2-мониторинг «Сведения о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 30.11.2018</p> <p>Информационно-аналитическое обеспечение ведения мониторинга оплаты труда (НИИ труда)</p> <p>Официальный сайт Минтруда и соцзащиты (<a href="http://mintrud.gov.by">http://mintrud.gov.by</a>)</p>	<i>Инструментарий заполнения формы 2-мониторинг (методы, методики, модели, регистры и др.)</i>

Закон устанавливает систему государственных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь, которая включает:

– национальную стратегию социально-экономического развития на 15 лет, определяющую направления эффективного использования демографического, социального, природного, производственного и инновационного потенциалов страны на долгосрочную перспективу;

– программу социально-экономического развития на пятилетие, отражающую оценку итогов развития за предыдущий период, характеристику состояния национальной экономики и определяющую макроэкономическую политику на среднесрочную перспективу;

– прогноз социально-экономического развития на краткосрочную перспективу, разрабатываемый ежегодно.

Во главе пирамиды прогнозных документов находится *Национальная стратегия социально-экономического (устойчивого) развития Республики Беларусь*, включающая оценку мировой экономики и основных ее трендов, национальных ресурсов и содержащая общие стратегические цели развития и комплекс представленных в ней долгосрочных и среднесрочных мер с прогнозными значениями целевых показателей. К документам «высшего уровня» в системе государственного стратегического прогнозирования помимо нее относятся Концепция национальной безопасности и научные прогнозы экономического развития Республики Беларусь как инструментарий *научного прогнозирования*<sup>52</sup>.

*Концепция национальной безопасности Республики Беларусь* – документ без определенного периода действия, содержащий описание современного положения страны в мире, внутренних и внешних угроз, а также основных направлений их нейтрализации. Связь национальной стратегии социально-экономического развития с концепцией национальной безопасности – в схожести мер, направленных на развитие национальной экономики и обеспечение национальной безопасности, и показателей.

---

<sup>52</sup> Аналитический доклад «Анализ систем стратегического планирования и прогнозирования Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Департамент макроэкономической политики. Евразийская экономическая комиссия: сайт. – Москва, 2014. – Режим доступа: [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr\\_i\\_makroec/dep\\_makroec\\_pol/seminar/Documents/](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_makroec_pol/seminar/Documents/). – Дата доступа: 10.10.2018.

Прогнозы, разработанные на среднесрочный период, в отличие от сформированных на долгосрочную перспективу, определяют более широкий круг показателей (индикаторов), содержат систему мероприятий и механизмов их реализации, обосновывают необходимые ресурсы для достижения поставленных целей, обеспечивают взаимоувязку и сбалансированность важнейших экономических показателей. Основным документом среднесрочного прогнозирования является *Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на пятилетие*. В дополнение к ней разрабатываются различные государственные (республиканские) программы, государственные, отраслевые и территориальные целевые программы, а также стратегии развития отраслей и секторов экономики, концепции по различным направлениям деятельности.

Краткосрочные прогнозы обеспечивают увязку государственного прогнозирования с бюджетным планированием и содержат большую детализацию мер и показателей и разграничение полномочий государственных органов. *Годовой прогноз социально-экономического развития Республики Беларусь* определяет социально-экономические проблемы и задачи, на решение которых будет направлена политика государства в предстоящем году, и устанавливает целевые показатели социально-экономического развития, являющиеся ориентирами при разработке прогнозов и программ по народнохозяйственным комплексам, отраслям экономики, административно-территориальным единицам.

Ключевыми институциональными инструментами научного прогнозирования выступают «Научный прогноз экономического развития Республики Беларусь до 2030 г.» и «Приоритетные направления научных исследований Республики Беларусь на 2016–2020 годы», утвержденные постановлением Совета Министров от 12 марта 2015 г., получающие дальнейшее отражение в планах исследовательских работ учреждений, выполняющих научные исследования, и их исследовательских программах. Официальными информационными ресурсами выступают сайты научных учреждений. При этом субъекты хозяйствования реализуют собственную политику в сфере научной деятельности, отражаемую в их планах исследовательских работ и исследовательских программах.

В стране выстроена система управления экономикой, где регламентированы полномочия всех участников. Уполномоченным координирующим и ответственным за разработку прогнозных

документов органом власти на макроэкономическом уровне является Министерство экономики Республики Беларусь. На уровне субъектов хозяйствования прогнозирование и планирование развития осуществляется в соответствии с утвержденными постановлениями Минэкономики «Правилами по разработке бизнес-планов инвестиционных проектов» от 31 августа 2005 г., «Рекомендациями по разработке прогнозов развития коммерческих организаций на пять лет» и «Рекомендациями по разработке бизнес-планов развития коммерческих организаций на год» от 30 октября 2006 г. Эти документы устанавливают основные подходы к составлению прогнозов и планов развития государственных и приравненных к ним коммерческих организаций, а также к их рассмотрению органами государственного управления, и предназначены для обеспечения методологического и методического единства в общей системе прогнозирования социально-экономического развития Республики Беларусь.

*Прогноз развития коммерческой организации на пять лет* представляет собой систему целевых ориентиров, определяет основные направления и параметры развития, а также трудовые, материальные, финансовые средства и организационно-технические меры, необходимые для достижения поставленных целей. Он содержит концепцию технической и экономической политики организации, в том числе политики оплаты труда, на перспективу, решает стратегические задачи долгосрочного характера. Обоснование целевых параметров развития в этом прогнозе базируется на основных целевых параметрах развития отраслей народного хозяйства, увязанных с показателями программы социально-экономического развития Республики Беларусь на очередные пять лет.

*Бизнес-план развития коммерческой организации* разрабатывается для обоснования основных экономических и финансовых показателей ее деятельности на очередной календарный год и служит конкретным планом по мобилизации всех видов ресурсов и реализации мероприятий, направленных на достижение целей и задач, установленных прогнозом развития организации на пять лет в увязке с направлениями и параметрами, определенными годовым прогнозом и программой социально-экономического развития Республики Беларусь на пять лет.

*Бизнес-план инвестиционного проекта* содержит взаимоувязанные, подтверждаемые обоснованиями и расчетами данные и сведения

о сложившихся тенденциях в деятельности организации и об осуществлении инвестиционного проекта на всех стадиях его жизненного цикла, позволяющие произвести оценку эффективности и финансовой реализуемости проекта, вклада в экономику организации, региона, отрасли, страны.

Таким образом, функцию прогнозирования и планирования реализуют *институты государственного прогнозирования, научного прогнозирования и прогнозирования и планирования развития коммерческих организаций*. Соответствующие им основные институциональные инструменты в систематизированном виде представлены в институциональной модели управления оплатой труда (см. табл. 4.13).

*Организация оплаты труда* – ключевая функция управления, отвечающая за реализацию совокупности мер, обеспечивающих нормальное протекание процесса оплаты труда наемных работников в целях поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. Выполнение этой функции управления связано с большим числом институтов, что обусловило формирование отдельной институциональной структурно-функциональной модели организации оплаты труда, являющейся составной частью институциональной модели управления оплатой труда. Ниже ей будет уделено особое внимание.

Организация оплаты труда занимает исключительное место в системе управления оплатой труда. Между тем сама возможность эффективной реализации этой функции управления, а также прогнозирования и планирования, контроля обеспечивает другая функция управления – мотивация, предполагающая целенаправленное воздействие на структуру мотивов участников деятельности, выполняющих различные виды работ для решения общей управленческой задачи. При этом мотивация может быть побуждающей и принуждающей. Первую формируют государственные и внутрифирменные *институты подготовки и переподготовки специалистов, повышения квалификации руководителей и специалистов в области оплаты труда*. Принуждающая мотивация связана с *институтом мотивации руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы*.

Функционирование института государственной подготовки кадров обеспечивают образовательные стандарты среднего специального, высшего и последиplomного образования, программы и учебно-методическое обеспечение подготовки и переподготовки

специалистов, повышения квалификации руководителей и специалистов. В качестве информационных ресурсов следует упомянуть официальные сайты Минобразования и учреждений среднего специального, высшего и последиplomного образования. Система подготовки кадров на уровне субъектов хозяйствования предполагает наличие соответствующих внутрифирменных организационно-распорядительных документов (планов подготовки и переподготовки специалистов, повышения квалификации руководителей и специалистов).

Действие института мотивации руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы определяет постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности...», устанавливающее связь вознаграждения руководителя организации со средней заработной платой персонала и своевременностью ее выплаты.

*Функция контроля* в системе управления оплатой труда связана с обеспечением постоянного сбора, систематизации и обобщения необходимых для контроля за этим процессом данных, отражающих фактически затраты труда и средств на заработную плату, анализом соответствия процесса оплаты труда поставленным целям, принятием управленческих решений по устранению действия отрицательных причин и обеспечению эффективности процесса оплаты труда. Выполнение этой функции обеспечивают *институты надзора за соблюдением трудового законодательства, бухгалтерского учета и отчетности, государственной статистики, мониторинга оплаты труда*.

В основе осуществления *надзора за соблюдением трудового законодательства* лежит «Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», утвержденное постановлением Совета Министров от 29 июля 2006 г., дополняемое Указом Президента Республики Беларусь от 06 мая 2010 г. «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».

Ключевыми инструментами, обеспечивающими функционирование *института бухгалтерского учета и отчетности*, являются Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете», национальные стандарты бухгалтерского учета, типовой план счетов бухгалтерского учета, формы финансовой отчетности. На уровне субъектов хозяйств-

ования разрабатывается учетная политика организации, используется инструментарий бухгалтерского и управленческого учета (методики, документы и регистры, программное обеспечение и др.).

Что касается *института государственной статистики*, то его функционирование регламентируют Закон Республики Беларусь «О государственной статистике», инструкции по организации и проведению государственных статистических наблюдений, методологические положения по статистике, методики по формированию и расчету статистических показателей, формы статистической отчетности. В качестве информационных ресурсов следует упомянуть официальные сайты Министерства финансов Республики Беларусь и Национального статистического комитета Республики Беларусь, а также статистическую базу данных Белстата, представленную как в электронном, так и бумажном виде (статистические бюллетени и сборники). На уровне субъектов хозяйствования используется определенный инструментарий для формирования статистической отчетности (методы, методики, модели, регистры, программы и др.).

*Мониторинг оплаты труда* осуществляется на основе Положения о мониторинге социально-трудовой сферы республики», утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 января 1998 г. Его инструментарием является форма 2-мониторинг «Сведения о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 30 ноября 2018 г., заполняемая субъектами хозяйствования, входящими в перечень базовых организаций-участников мониторинга социально-трудовой сферы приказом Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18 января 2016 г. Главными информационными ресурсами по вопросам мониторинга оплаты труда выступают официальные сайты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и НИИ труда. Мониторинг призван выявить существующие в этой сфере проблемы, требующие разрешения. Они учитываются в ходе прогнозирования и планирования.

#### 4.4.2. Структурно-функциональные модели организации оплаты труда и заработной платы

*Организация оплаты труда* – ключевая функция управления, отвечающая за реализацию совокупности мер, обеспечивающих нормальное протекание процесса оплаты труда наемных работников

в целях поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. Выполнение этой функции управления связано с большим числом институтов, что обусловило формирование отдельной институциональной структурно-функциональной модели организации оплаты труда (табл. 4.14), являющейся составной частью институциональной модели управления оплатой труда.

Процесс оплаты труда выполняет следующие функции: воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, социальную и поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. Функции оплаты труда ранжированы в представленном выше порядке и находятся во взаимной связи. Эффективное выполнение каждой последующей функции возможно лишь при условии полной реализации предыдущей. Отсюда степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации последующих функций в объективно существующей их «цепочке». С помощью функций не только точнее выражается содержание процесса оплаты труда, но и возникает упорядоченность в его описании, что создает возможности для использования структурно-функционального подхода к формированию институциональной модели организации оплаты труда, поскольку за выполнение каждой из них отвечают соответствующие институты и институциональные инструменты организации оплаты труда. В структурно-функциональной модели они представлены в группировке по реализуемым ими функциям (см. рис. 4.2 на с. 21).

Основным законодательным актом, определяющим функционирование институтов организации оплаты труда, является ТК РФ, а главным информационным ресурсом – официальный сайт Минтруда и соцзащиты. На макроэкономическом уровне действие этой группы институтов регламентируется многими НПА, относящимися к трудовому законодательству, в дополнение к ним на микроэкономическом уровне субъектами хозяйствования разрабатываются ЛНПА, важнейшими из которых являются коллективный договор (КД) и положение по оплате труда (ПОТ), а также используются различные организационно-распорядительные документы внутрифирменной системы управления.

*Воспроизводственная функция оплаты труда* – обеспечение формирования заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных



профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне. Выполнение воспроизводственной функции обеспечивают *базовые институты оплаты труда*, а именно: нормирование продолжительности рабочего времени, организационно-техническое нормирование труда, минимальная заработная плата, тарифное нормирование заработной платы, оплата за выполнение дополнительных функций, индексация заработной платы.

*Нормирование продолжительности рабочего времени* осуществляется посредством установления *норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена)*. Под *рабочим* подразумевается время, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Урочная продолжительность рабочего времени и оплата сверхурочного времени регламентируются ТК РБ, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни», постановлением Минтруда и соцзащиты об установлении расчетной нормы рабочего времени на год, на основе которого ежегодно разрабатывается производственный календарь. На уровне субъектов хозяйствования в целях нормирования продолжительности рабочего времени разрабатываются правила внутреннего распорядка, графики работы (сменности), создаются приказы о сверхурочной работе, составляются трудовые соглашения (договоры, контракты), табели учета рабочего времени и др.

*Организационно-техническое нормирование труда* подразумевает установление *норм труда* для выполнения конкретных работ, исходя из организационно-технических характеристик производства. Оно необходимо для формирования обоснованного уровня заработной платы и обеспечения социальной защиты работников от чрезмерной интенсивности труда.

Низкий уровень организационно-технического нормирования труда препятствует созданию эффективных моделей оплаты труда, сокращению трудовых и иных связанных с ними затрат и, в конечном счете, поддержанию конкурентоспособности хозяйственной системы.

Таблица 4.14

## Институциональная модель организации оплаты труда в Республике Беларусь

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)
Воспроизводственная	Нормирование продолжительности рабочего времени	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив)</p> <p>Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 (статья 43) (с изм. и доп.)</p> <p>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Глава 10. Рабочее время) (с изм. и доп.)</p> <p>Постановление Совета Министров от 16.07.2014 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни» (с изм. и доп.)</p> <p>Постановление Минтруда и соцзащиты об установлении расчетной нормы рабочего времени на календарный год</p> <p><i>Производственный календарь на год, разрабатываемый Минтруда и соцзащиты</i></p>	<p>Правила внутреннего распорядка</p> <p>Трудовые соглашения (договоры, контракты)</p> <p>Графики работы</p> <p>Графики сменности</p> <p>Приказы о сверхурочной работе</p> <p>Табель учета рабочего времени</p>
	Организационно-техническое нормирование труда	<p>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Глава 8. Нормы труда и сдельные расценки) (с изм. и доп.)</p> <p>«Инструкция о порядке организации нормирования труда», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 21.03.2008 (с изм. и доп.)</p> <p>Отраслевые (региональные) программы по разработке новых и совершенствованию действующих нормативных материалов на 2018–2022 гг.</p> <p><i>Республиканский банк норм и нормативов по труду (НИИ труда)</i></p> <p><i>Официальный сайт НИИ труда (<a href="http://www.instlab.by/">http://www.instlab.by/</a>)</i></p>	<p>Штатное расписание</p> <p>Должностные инструкции</p> <p>Календарные планы перемотра норм труда</p> <p><i>База применяемых норм и нормативов по труду</i></p> <p><i>Методический инструментарий нормирования труда (фотография, хронометраж, др.)</i></p>
Минимальная заработная плата		<p>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 59. Минимальная заработная плата) (с изм. и доп.)</p> <p>Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» (с изм. и доп.)</p> <p>Постановление Совета Министров, устанавливающее размер минимальной заработной платы</p>	<p>Положение по оплате труда</p> <p>Учетно-аналитические и другие ОРД</p>

Продолжение табл. 4.14

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)
Вознаграждение	Минимальная заработная плата	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив)</p> <p>Постановление Минтруда и соцзащиты от 21.07.2014 «Об установлении Перечня выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой)»</p>	<p><b>Положение по оплате труда</b></p> <p>Учетно-аналитические и другие ОРД</p>
	Тарифное нормирование заработной платы	<p>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 60. Республика (с изм. и доп.)</p> <p>Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (с изм. и доп.)</p> <p>Постановление Минтруда и соцзащиты от 14.01.2013 «О введении корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (с изм. и доп.)</p> <p>«Единый квалификационный справочник должностей служащих», утвержденный постановлением Минтруда и соцзащиты от 02.01.2012</p> <p>«Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих», утвержденный постановлением Минтруда и соцзащиты от 30.03.2004</p> <p>Постановление Совета Министров, устанавливающее тарифную ставку первого разряда</p> <p>Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»</p>	<p><b>Положение по оплате труда</b></p> <p>Приказы об установлении тарифных ставок (окладов)</p> <p>Трудовые соглашения (договоры, контракты)</p> <p>Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>

Продолжение табл. 4.14

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)
Вознаграждение	Тарифное нормирование заработной платы	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив)</p> <p><b>Постановление Совета Министров от 28.02.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»</b>  «Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 11.07.2011 (с изм. и доп.)</p>	<p><b>Положение по оплате труда</b>  Приказы об установлении тарифных ставок (окладов)  Трудовые соглашения (договоры, контракты)  Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>
Компенсация	Оплата за выполнение дополнительных функций	<p><b>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 67. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы) (с изм. и доп.)</b>  <b>Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (с изм. и доп.)</b></p>	<p><b>Положение по оплате труда</b>  Приказы об установлении доплат за обучение учеников, руководство бригадой, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника и др.  Трудовые соглашения (договоры, контракты)  Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>
Индексация заработной платы	<p><b>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 58. Индексация заработной платы) (с изм. и доп.)</b>  <b>Закон Республики Беларусь от 21.12.1990 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» (с изм. и доп.)</b>  <b>Указ Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 «О своевременной выплата заработной платы, пенсий, стипендий и пособий»</b>  <b>«Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплата заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 05.05.2009 (с изм. и доп.)</b></p>	<p><b>Положение по оплате труда</b>  Учетно-аналитические и другие ОРД</p>	

Продолжение табл. 4.14

Ключевые институциональные инструменты		
Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	
Компенсирущая	<p>Государственное управление (шрифт: <b>НПА – полужирный</b>, <b>ННПА – обычный</b>, <b>МИР – курсив</b>)</p> <p>Внутрифирменное управление (шрифт: <b>ЛНПА – полужирный</b>, <b>ОРД – обычный</b>, <b>МИР – курсив</b>)</p>	<p><b>Положение по оплате труда</b> Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>
	<p>Государственное управление (шрифт: <b>НПА – полужирный</b>, <b>ННПА – обычный</b>, <b>МИР – курсив</b>)</p> <p><b>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях. Статья 69. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни. Статья 70. Оплата работы в ночное время. Статья 99. Компенсация за подвижной и развездной характер работы, производство работ вахтовым методом. Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда) (с изм. и доп.)</b> <b>Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 «Об охране труда»</b> «Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденное постановлением Совета Министров от 22.02.2008 (с изм. и доп.) «Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 22.02.2008 (с изм. и доп.) «Инструкция о порядке проведения государственной экспертизы условий труда», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 28.09.2005 (с изм. и доп.)</p>	<p>Приказ о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда Протокол аттестации рабочих мест по условиям труда Карта аттестации рабочего места Приказ об утверждении результатов аттестации</p>
	<p>Компенсация неблагоприятных условий труда (неблагоприятного режима работы)</p>	<p><b>Положение по оплате труда</b> Приказы об установлении доплат компенсирующего характера (за сверхурочную работу и др.) Трудовые соглашения (договоры, контракты) Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>

Продолжение табл. 4.14

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, МИР – курсив)
Регулирующая	Регулирование заработной платы по сферам экономики, видам деятельности, профессионально-квалификационным группам работников	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, МИР – курсив)</p> <p>Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»</p> <p>Постановление Минтруда и соцзащиты от 11.01.2017 «Об установлении размеров ежемесячных дифференцированных доплат работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»</p> <p>Постановление Совета Министров от 31.08.2018 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда и повышении заработной платы отдельным категориям работников»</p>	<p>Трудовые соглашения (договоры, контракты)</p> <p><b>Положение по оплате труда</b></p> <p>Трудовые соглашения (договоры, контракты)</p> <p>Приказы об установлении надбавок регулирующего характера (по контракту, за стаж работы, др.)</p> <p>Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>
Стимулирующая	Аттестация работников	<p>«Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов организаций», утвержденное Советом Министров от 25.05.2010</p> <p>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда) (с изм. и доп.)</p> <p>Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»</p> <p>Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (с изм. и доп.)</p> <p>«Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 30.09.2010</p>	<p>Приказы о проведении аттестации работников</p> <p>Решения аттестационной комиссии</p> <p><b>Положение по оплате труда</b></p> <p>Трудовые соглашения (договоры, контракты)</p> <p>Приказы о премировании за текущие результаты</p> <p>Приказы об установлении надбавок стимулирующего характера (за профессиональное мастерство, за знание языка и др.)</p> <p>Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>

Продолжение табл. 4.14

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)
Стимулирующая	Стимулирование трудовой активности	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив)</p> <p>«Рекомендации о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 22.02.2012</p> <p>«Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 28.02.2012</p> <p>«Рекомендации по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 02.05.2012</p> <p>«Рекомендации по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 28.02.2012 (с изм. и доп.)</p> <p>«Рекомендации по построению систем оплаты труда на основе оценки сложности труда и грейдирования», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 25.02.2013</p> <p>«Рекомендации по применению комиссионной системы оплаты труда работников коммерческих организаций», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 31.03.2014</p>	<p>Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)</p> <p><b>Положение по оплате труда</b></p> <p>Трудовые соглашения (договоры, контракты)</p> <p>Приказы о премировании за текущие результаты</p> <p>Приказы об установлении надбавок стимулирующего характера (за профессиональное мастерство, за знание языка и др.)</p> <p>Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД</p>
	Автономия субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы	<p><b>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда) (с изм. и доп.)</b></p> <p><b>Директива Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»</b></p> <p><b>Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда»</b></p>	<p><b>Положение по оплате труда</b></p>

Продолжение табл. 4.14

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	Ключевые институциональные инструменты	Внутрифирменное управление (шрифт: ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив)
Социальная	Социальное партнерство	<p>Государственное управление (шрифт: НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив)</p> <p><b>Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 (статья 14) (с изм. и доп.)</b></p> <p><b>Трудовой кодекс Республики Беларусь (IV раздел. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений)</b></p> <p><b>Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992</b></p> <p><b>Указ Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»</b></p> <p><b>«Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.1999</b></p> <p><b>Указ Президента Республики Беларусь от 19.07.2005 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников»</b></p> <p><b>Указ Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»</b></p> <p><b>Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров»</b></p> <p><b>Генеральное соглашение между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 гг.</b></p>	<p><b>Коллективный договор</b></p> <p><b>Положение по оплате труда</b></p>
	Государственные гарантии по оплате труда	<p><b>Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 (статья 42) (с изм. и доп.)</b></p> <p><b>Закон Республики Беларусь от 06.01.1999 «О прожиточном минимуме»</b></p> <p><b>Закон Республики Беларусь от 11.11.1999 «О государственных минимальных социальных стандартах»</b></p>	<p><b>Коллективный договор</b></p> <p><b>Положение по оплате труда</b></p>



Окончание табл. 4.14

		Ключевые институциональные инструменты	
Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда	Государственное управление (шрифт: <b>НПА – полужирный, ННПА – обычный, ИИР – курсив</b> )	Внутрифирменное управление (шрифт: <b>ЛНПА – полужирный, ОРД – обычный, ИИР – курсив</b> )
Социальная	Государственные гарантии по оплате труда	<b>Трудовой кодекс Республики Беларусь (Статья 56. Государственные гарантии по оплате труда работников)</b>	Приказы о выплатах социального характера (материальная помощь, оплата жилья, питания, проезда, обучения, медицинских услуг, занятий спортом, личного страхования и др.) Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД
Обеспечение конкурентоспособности хозяйственной системы	Бюджетирование затрат на оплату труда	<b>НПА, определяющие порядок формирования затрат на оплату труда в бюджетной сфере</b>	Плановые, учетно-аналитические и другие ОРД
		<b>Постановление Совета Министров от 26.01.2015 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744»</b> «Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 30.11.2007 «Методические рекомендации по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости)», утвержденные постановлением Минэкономики от 31.05.2012	<i>Методический инструментальной фонд заработной платы</i>
	Участие в финансовых результатах (прибылях)	<b>Постановление Совета Министров от 08.07.2013 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности...» (с изм. и доп.)</b>	<b>Коллективный договор</b> <b>Положение по оплате труда</b>

Вопросы организационно-технического нормирования труда регулируются ТК РБ, «Инструкцией о порядке организации нормирования труда», утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 21 марта 2008 г., и др. Государственными органами реализуются отраслевые (региональные) программы по разработке новых и совершенствованию действующих нормативных материалов по нормированию труда на 2018–2022 гг. На базе НИИ труда функционирует Республиканский банк норм и нормативов по труду. На уровне субъектов хозяйствования организационно-техническое нормирование труда регламентируется календарными планами пересмотра норм труда и др. Оно предполагает разработку должностных инструкций, использование внутрифирменной базы норм и нормативов по труду, применение инструментария нормирования труда (фотография, хронометраж и др.) для разработки и актуализации норм труда.

*Минимальная заработная плата* определяет минимальный уровень вознаграждения, которое наниматель обязан платить работнику, полностью выполнившему трудовые обязанности при выполнении работ в нормальных условиях труда. Низкий уровень МЗП препятствует реализации воспроизводственной функции оплаты труда, ведет к деформации межотраслевой и профессионально-квалификационной дифференциации в оплате труда, допускает как чрезмерную эксплуатацию, так и неэффективное использование работников, создает предпосылки для формирования диспропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы.

Функционирование института минимальной заработной платы регламентируется государством, в частности, ТК РБ и Законом Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы», постановлением Минтруда и соцзащиты от 21.07.2014 «Об установлении Перечня выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой)», постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, устанавливающими размер МЗП на очередной календарный год. На уровне субъектов

хозяйствования положениями по оплате труда, как правило, закрепляется процедура определения размера доплат до МЗП, поддерживаемая внутрифирменной системой учетных и аналитических регистров.

Минимальная заработная плата, будучи социальным стандартом в области оплаты труда, лишь очерчивает нижний предел заработной платы. Главным же институтом, реализующим воспроизводственную функцию оплаты труда, наряду с организационно-техническим нормированием труда выступает *тарифное нормирование заработной платы*, предполагающее применение *тарифной системы оплаты труда*. Последняя предназначена для установления обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации и сложности работ, общих условий и особенностей труда.

Тарифное нормирование заработной платы в бюджетной сфере регламентируется ТК РБ, постановлениями Минтруда и соцзащиты «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» от 21 января 2000 г. и «О введении корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» от 14 января 2013 г. Элементами тарифной системы оплаты труда в бюджетной сфере в 2018 г. являются ЕКСД, ЕТКС, ЕТС, тарифная ставка первого разряда, устанавливаемая Советом Министров Республики Беларусь. С 1 января 2020 г. вступает в силу постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. «Об оплате труда работников бюджетных организаций», изменяющее тарифные условия оплаты труда.

Организации реального сектора экономики руководствуются «Рекомендациями по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», утвержденными постановлением Минтруда и соцзащиты от 11 июля 2011 г. Параметры тарифной системы оплаты труда и особенности ее применения по отношению к отдельным категориям и профессионально-квалификационным группам работников находят отражения в положениях по оплате труда, трудовых договорах

(контрактах), приказах об установлении тарифных ставок (окладов), плановых и учетно-аналитических документах.

Нормирование труда и заработной платы исходит из выполнения работниками трудовых функций с *нормальной интенсивностью*, создающей условия для полного восстановления сил работника к началу нового трудового дня (при существующих системах здравоохранения и охраны труда, рациональной организации питания и правильного использования свободного времени), предотвращающей необратимые отрицательные изменения в жизнедеятельности работника (переутомление, травматизм, профессиональная заболеваемость и т. д.). На практике зачастую имеет место *повышенная интенсивность*, обусловленная высоким темпом труда и скоростью выполнения трудовых операций, связанных с увеличением объема работ, осуществлением дополнительных функций, расширением «зоны труда» работника (увеличение количества одновременно обслуживаемых объектов или количества функций). Работа с повышенной интенсивностью требует больших затрат физической, умственной и нервной энергии работника, что обуславливает существование *института оплаты за выполнение дополнительных функций*. Его действие на макроэкономическом уровне регламентируется ТК РБ, постановлением Минтруда и соцзащиты от 21 января 2000 г. «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» и другими НПА, касающимися отдельных профессионально-квалификационных групп работников, а на уровне организаций закрепляется в положениях по оплате труда, приказах об установлении доплат, трудовых договорах (контрактах), отражается в плановых и учетно-аналитических документах.

В условиях роста потребительских цен для обеспечения реализации воспроизводственной функции оплаты труда актуальным является поддержание покупательской способности заработной платы. Эту задачу решает *институт индексации заработной платы*, обеспечивающий корректировку ее размера с целью частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией. Функционирование этого института определяют ТК РБ, Закон Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», Указ Президента Республики Беларусь от 28 января 2006 г. «О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом

инфляции», «Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 5 мая 2009 г. На уровне субъектов хозяйствования вопросы индексации заработной платы, как правило, отражаются в положениях по оплате труда, учетно-аналитических документах.

*Компенсирующая функция оплаты труда* направлена на обеспечение денежной компенсации работникам неблагоприятных условий труда, под которыми понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (неблагоприятный режим труда, неблагоприятный температурный режим, повышенный уровень шума и вибрации, повышенная запыленность и загазованность воздуха и др.). Выполнение этой функции обеспечивают институты *государственных гарантий увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных, и аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсации неблагоприятных условий труда (неблагоприятного режима работы)*.

Основными НПА, обеспечивающими реализацию компенсирующей функции оплаты труда, являются ТК РБ, постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (предусматривает выплаты компенсирующего характера), постановление Минтруда и соцзащиты от 29 марта 2006 г. «Об утверждении перечня «Виды работ с вредными и (или) опасными условиями»», «Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г., «Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 22 февраля 2008 г. На уровне субъектов хозяйствования вопросы компенсации неблагоприятных условий труда отражаются в коллективных договорах, положениях по оплате труда, приказах о проведении и утверждении результатов аттестации рабочих мест, протоколах и картах аттестации рабочих мест, плановых и учетно-аналитических документах и др.

*Регулирующая функция оплаты труда* должна обеспечивать перемещение ресурсов труда туда, где их применение даст наибольший эффект, т. е. оптимизировать расстановку и закрепление наемных работников в соответствии с их квалификацией. Выполнение регулирующей функции обеспечивают *институт регулирования трудовых отношений и институт регулирования заработной платы по сферам, отраслям (видам деятельности), профессионально-квалификационным группам работников* с учетом состояния рынка труда и общественной значимости конкретных видов труда.

Реализацию этой функции в бюджетной сфере обеспечивают Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», определивший возможность широкого применения контрактной формы найма и выплаты надбавок по контракту, постановление Минтруда и соцзащиты от 11 января 2017 г. «Об установлении размеров ежемесячных дифференцированных доплат работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций», постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2018 г. «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда и повышении заработной платы отдельным категориям работников». На уровне субъектов хозяйствования вопросы регулирования пропорций в оплате труда отражаются в положениях по оплате труда, приказах об установлении надбавок за стаж работы, трудовых договорах (контрактах), учетных и аналитических регистрах и др.

*Стимулирующая функция оплаты труда* направлена на формирование у работников мотивации к высокопроизводительному труду. Ее выполнение обеспечивают институты *аттестации работников, стимулирования трудовой активности и автономии в определении форм и систем оплаты труда*. Функционирование этих институтов на макроэкономическом уровне регламентируют ТК РБ, постановление Минтруда и соцзащиты от 21 января 2000 г. «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» и Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. «Об оплате труда работников бюджетных

организаций», предусматривающие выплаты стимулирующего характера. В помощь субъектам хозяйствования в разработке эффективных систем оплаты труда в условиях либерализации разработан ряд НПА методического характера, введенных в действие постановлениями Минтруда и соцзащиты (табл. 4.14 на с. 110–111). К числу значимых НПА следует отнести и «Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов организаций», утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г., создающее предпосылки для формирования дифференцированных подходов к стимулированию работников, в том числе путем установления надбавок стимулирующего характера, а также Директиву Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» и Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», установившие автономию коммерческих организаций в выборе систем оплаты труда и определении размеров заработной платы. На уровне субъектов хозяйствования вопросы стимулирования трудовой активности отражаются в положениях по оплате труда, приказах об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании, учетных и аналитических регистрах и др.

*Социальная функция* заключается в формировании адекватного уровня и обоснованной дифференциации заработной платы, обеспечивающей социальную справедливость и удовлетворенность работников трудом, что способствует поддержанию в обществе (трудовом коллективе) социальной сплоченности и косвенно воздействует на мотивацию к труду. Ее выполнение обеспечивают *система социального партнерства и система государственных гарантий по оплате труда*.

Функционирование системы социального партнерства обеспечивают Конституция Республики Беларусь, ТК РБ, Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах», указы Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» от 15 июля 1995 г. и «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» от 19 июля 2005 г., а также Генеральное соглашение между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов

на 2019–2021 гг. Систему государственных гарантий по оплате труда помимо Конституции Республики Беларусь и ТК РБ поддерживают законы Республики Беларусь «О прожиточном минимуме» от 6 января 1999 г. и «О государственных минимальных социальных стандартах» от 11 ноября 1999 г., Указ Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий» и «Положение о резервном фонде заработной платы», утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г.

На уровне субъектов хозяйствования социальные аспекты оплаты труда, отражаются в коллективных договорах, положениях по оплате труда, а также в приказах о выплатах социального характера и социальном пакете, учетных и аналитических регистрах и др. К выплатам социального характера, как правило, относят материальную помощь, выплаты на питание, жилье, стоимость проезда. В социальный пакет могут входить страховые платежи (взносы), уплачиваемые предприятием по договорам личного, имущественного, добровольного медицинского страхования в пользу своих работников, оплата услуг учреждений образования и здравоохранения, путевок работникам и членам их семей на лечение (отдых), абонементов в спортивных центрах и др.

*Функция поддержания конкурентоспособности экономического субъекта* связана с оптимизацией затрат на оплату труда таким образом, чтобы обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность продукции, с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для сохранения квалифицированных кадров. Ее выполнение обеспечивают *институты бюджетирования затрат на оплату труда и участия работников в финансовых результатах (прибылях)*. Функционирование первого института регламентируют нормативные правовые акты, определяющие порядок формирования затрат на оплату труда в бюджетной сфере. Для субъектов хозяйствования реального сектора экономики разработаны «Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 30 ноября 2007 г., а также нормативные правовые акты, устанавливающие порядок расчета показателей производительности труда («Методические рекомендации по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости



на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости)», утвержденные постановлением Минэкономики от 31 мая 2012 г., и постановление Совета Министров от 26 июня 2015 г. «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744». Кроме того, они, как правило, располагают собственным методическим инструментарием определения оптимального объема фонда заработной платы. Что же касается института участия в прибылях, то на макроэкономическом уровне он не определен, его реализацию на микроэкономическом уровне закрепляют положения по оплате труда, приказы о премировании (выплате бонусов) за финансовые результаты хозяйственной деятельности, что впоследствии отражают учетные и аналитические регистры.

Последовательный анализ состояния институтов, выделенных в табл. 4.14, позволяет сделать выводы о потенциальной эффективности организации оплаты труда.

Институциональная модель организации оплаты труда определяет соответствующую ей структурно-функциональную модель заработной платы, отражающую совокупность выплат, формирующих ее как денежный поток. В самом общем виде архитектуру заработной платы определяют 10 видов выплат, отдельные из которых являются агрегированными, в частности, надбавки стимулирующего характера, премии, бонусы, выплаты социального характера (табл. 4.15).

Таблица 4.15

**Структурно-функциональная модель заработной платы**

<b>Функция оплаты труда</b>	<b>Структурный элемент заработной платы</b>
Воспроизводственная	Тарифная заработная плата за отработанное время (Т) Доплаты до минимальной заработной платы (М) Доплаты за выполнение дополнительных функций (Д) Индексационные доплаты (И)
Компенсирующая	Доплаты компенсирующего характера (К)
Регулирующая	Надбавки регулирующего характера (Р)
Стимулирующая	Надбавки стимулирующего характера (С) Премии за текущие результаты (П)
Социальная	Выплаты социального характера (В) Выплаты за неотработанное время (Н)
Обеспечения конкурентоспособности хозяйственной системы	Бонусы по финансовым результатам (Б)
<b>Заработная плата</b>	<b><math>Z = T + M + Д + И + К + Р + С + П + В + Н + Б</math></b>

Реализацию *воспроизводственной функции оплаты труда* в конечном итоге обеспечивают *тарифная заработная плата*, исчисленная по тарифным ставкам или должностным окладам за фактически отработанное время, *доплаты до минимальной заработной платы* и *индексационные доплаты*, устанавливаемые при наличии предпосылок для их начисления и выплаты в соответствии с законодательством, *доплаты за выполнение дополнительных функций* (руководство бригадой, обучение учеников, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.).

Выполнению *компенсирующей функции оплаты труда* способствуют *доплаты компенсирующего характера*, к которым относятся доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, с вредными и опасными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения), за работу в ночное и сверхурочное время, за работу в выходные и праздничные дни, за многосменный режим работы, за работу в условиях ненормированного рабочего дня, за разделение рабочего дня на части, за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом, за постоянную работу в пути и др.

*Регулирующая функция оплаты труда* связана с надбавками регулирующего характера, которые в отечественной практике представлены контрактными надбавками, надбавками за стаж работы, выслугу лет или стаж работы в организации.

На обеспечение реализации *стимулирующей функции оплаты труда* направлены *выплаты стимулирующего характера*, к числу которых относятся надбавки за профессиональное мастерство, за классность, за высокие достижения труда, за выполнение особо важной (срочной) работы, за сложность и напряженность работы, за ученое звание и ученую степень, за знание иностранных языков, а также премии за текущие результаты.

*Реализацию социальной функции* обеспечивают *выплаты социального характера*, связанные с компенсацией работникам оплаты труда, проездных документов, питания и других затрат, выплаты за неотработанное время.

*Бонусы*, выплачиваемые наемным работникам ежеквартально и (или) ежегодно, привязанные к финансовым результатам деятельности субъекта хозяйствования, являются инструментом *поддержания конкурентоспособности конкретной хозяйственной системы*.

Перечисленные структурные элементы заработной платы находятся в тесном взаимодействии и при правильном их применении обеспечивают эффективность действующей системы оплаты труда.

#### 4.4.3. Абрис интегрированной институциональной модели управления оплатой труда

Система рассмотренных институтов и институциональных инструментов в своей совокупности образуют *интегрированную институциональную модель управления оплатой труда в Республике Беларусь* (табл. 4.16), представляющую два уровня управления (государственное и внутрифирменное) и объединяющую три приведенных выше взаимоувязанных модели, а именно:

– институциональную модель управления оплатой труда, сконструированную в разрезе ключевых функции управления, к которым относятся прогнозирование и планирование, организация, мотивация, контроль (см. табл. 4.13 на с. 95–97);

– институциональную структурно-функциональную модель организации оплаты труда (см. табл. 4.14 на с. 106–113), сформированную в разрезе функций процесса оплаты труда (воспроизводительной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей, социальной, поддержания конкурентоспособности субъектов хозяйствования) и являющуюся составляющей институциональной модели управления оплатой труда;

– структурно-функциональную модель заработной платы (см. табл. 4.15 на с. 121), построенную в разрезе ее элементов, связанных с выполнением функций процесса оплаты труда (тарифная заработная плата, доплаты до минимальной заработной платы и за выполнение дополнительных функций, индексационные выплаты, доплаты компенсирующего характера, надбавки регулирующего и стимулирующего характера, премии за текущие результаты, выплаты социального характера и за неотработанное время, бонусы по финансовым результатам).

Построение институциональной модели управления оплатой труда в разрезе основных функций управления выступило исходным пунктом институционального моделирования. Между тем ключевой функцией управления, отвечающей за то, чтобы процесс оплаты труда предстал в желаемом виде, выступает организация оплаты труда, что и определило решение автора вычленить в качестве отдельного агрегата институциональную структурно-функциональную модель организации оплаты труда.

Таблица 4.16

## Интегрированная институциональная модель управления оплатой труда (абрис)

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда	Ключевые институциональные инструменты		Функции оплаты труда	Структурные элементы заработной платы
		Государственное управление	Внутрифирменное управление		
Прогнозирование и планирование	Государственное прогнозирование социально-экономического развития Республики Беларусь	НПА, ННПА, ИИР	–	–	–
	Научное прогнозирование	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Прогнозирование и планирование развития коммерческих организаций	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Нормирование продолжительности рабочего времени	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР	Воспроизводственная	Тарифная заработная плата за отработанное время
Организация	Организационно-техническое нормирование труда	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		Доплаты до МЗП
	Тарифное нормирование заработной платы	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		Доплаты за выполнение дополнительных функций
	Минимальная заработная плата (МЗП)	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		Индексационные выплаты
	Оплата за выполнение дополнительных функций	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		Доплаты компенсирующего характера
	Индексация заработной платы	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
Прогнозирование и планирование	Государственные гарантии увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР	Компенсирующая	
	Аттестация рабочих мест по условиям труда	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Компенсация неблагоприятных условий труда (режима работы)	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		

Окончание табл. 4.16

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда	Ключевые институциональные инструменты		Функции оплаты труда	Структурные элементы заработной платы
		Государственное управление	Внутрифирменное управление		
Организация	Регулирование трудовых отношений	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР	Регулирующая	Надбавки регулирующего характера
	Регулирование заработной платы по сферам экономики, видам деятельности, профессионально-квалификационным группам работников	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Аттестация работников	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР	Стимулирующая	Надбавки стимулирующего характера
	Стимулирование трудовой активности	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		Премии за текущие результаты
	Автономия субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР	Социальная	Выплаты социального характера
	Социальное партнерство	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		Бонусы по финансовым результатам
	Государственные гарантии по оплате труда	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Бюджетирование затрат на оплату труда	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР	ФПКХС	
	Участие в финансовых результатах (прибылях)	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Мотивация	Мотивация руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР	-
Контроль	Подготовка специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Надзор за соблюдением трудового законодательства	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Бухгалтерский учет и отчетность	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Государственная статистика	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		
	Мониторинг оплаты труда	НПА, ННПА, ИИР	ЛНПА, ОРД, ИИР		

Формирование этой модели привело к необходимости конструирования тесно связанной с ней структурно-функциональной модели заработной платы, отражающей виды выплат, формирующих ее как денежный поток, что позволило продемонстрировать преобразование институциональных усилий в выплату заработной платы.

Главную роль в представленной институциональной структурно-функциональной модели организации оплаты труда играют институты воспроизводственной функции оплаты труда, реализация которой обеспечивает исходные предпосылки для всех последующих функций. К ним в первую очередь относятся институты организационно-технического нормирования труда и тарифного нормирования заработной платы при ключевой роли минимальной заработной платы. Если базовые институты организации оплаты труда не в состоянии обеспечить эффективную реализацию воспроизводственной функции, под сомнением оказывается эффективность выполнения всех последующих функций.

Условиями эффективного выполнения компенсирующей функции являются полная реализация воспроизводственной функции и обеспечение дифференциации заработной платы в зависимости от условий, режима и привлекательности труда посредством установления выплат компенсирующего характера, к которым относятся доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, с вредными, опасными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения), доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, праздничные и выходные дни и др. При этом если главная воспроизводственная функция оплаты труда не выполняется в полном объеме, то установленные выплаты компенсирующего характера сразу «подключаются» к ее реализации, а лишь затем выполняют свою непосредственную функцию, но уже по остаточному принципу.

Для реализации регулирующей функции необходимым является выполнение воспроизводственной и компенсирующей функций, а также обеспечение дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в спросе на труд и его общественной значимости (приоритетности вида деятельности для развития экономики и общества). Эта задача решается путем установления выплат регулирующего характера, которые в отечественной практике чаще всего представлены контрактными надбавками, доплатами

за стаж работы, выслугу лет либо непрерывность работы в организации.

Условиями эффективной реализации стимулирующей функции является выполнение в должной степени всех перечисленных выше функций и обеспечение изменения уровня заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Ее выполнение связано с установлением форм и систем заработной платы, которые, взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой оплаты труда, позволяют применить к каждой группе и категории работников определенный порядок начисления заработной платы в зависимости от затрат и результатов труда. На обеспечение реализации стимулирующей функции оплаты труда направлены выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии).

Для эффективного выполнения социальной функции необходимо выполнение всего перечня уже рассмотренных функций и поддержание социально обоснованной дифференциации заработной платы. При этом разумеется, что полная реализация предыдущих функций должна в конечном итоге привести к увеличению размера заработной платы работников, что само по себе уже создаст значительный социальный эффект. Кроме того, выполнение этой функции связано с системой социального партнерства и системой социальных гарантий в оплате труда, формированием социального пакета.

Главной проблемой страны является невысокая востребованность отечественной продукции, зачастую обусловленная высокими издержками на оплату труда, и, как следствие, низкая конкурентоспособность субъектов хозяйствования. Предпосылками реализации функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы являются выполнение предыдущих функций (конкурентоспособность может обеспечить только высокопроизводительный труд), а также реализация инноваций и оптимизация издержек на оплату труда, исходя из опережающего роста производительности труда по сравнению с заработной платой, с использованием системы бонусов за финансовые результаты.

В целом интегрированная институциональная модель управления оплатой труда имеет инструментальный характер, она создавалась для целей диагностики проблем управления оплатой труда и поиска путей их решения.

#### 4.5. Концепция оценки эффективности государственного управления оплатой труда

Интегрированная институциональная модель управления оплатой труда имеет прикладной характер и может быть положена в основу оценки эффективности управления оплатой труда на государственном и внутрифирменном уровнях управления. Настоятельная потребность совершенствования оплаты труда работников в экономике Республики Беларусь делает оценку эффективности государственного управления оплатой труда необходимой.

Понятие «эффективность» происходит от латинского слова «*efficientia*», означающего «действительный, созидательный». Сегодня существуют два основных подхода к его определению. Согласно первому подходу «эффект» от каких-то действий воспринимается в значении «результат». Соответственно, «эффективность управления» тождественна «результативности», которая характеризует степень достижения цели управления. Во втором подходе «эффект» понимается как «цена результата».

Применительно к государственному управлению оплатой труда эффективность следует рассматривать как синтезирующую оба подхода комплексную характеристику потенциальных и реальных результатов функционирования оплаты труда как процесса с учетом степени соответствия его результатов поставленным целям и задачам экономического и социального развития.

Оценка эффективности государственного управления оплатой труда предполагает поиск критериев и показателей, отражающих состояние оплаты наемного труда в стране как результата управленческого воздействия со стороны государства. Здесь автор солидарен с позицией российских экономистов Г. Э. Слезингера и Т. Б. Будаева в том, что оценивать эффективность управления оплатой труда следует по выполнению процессом оплаты труда своих функций<sup>53</sup>. Мерилом оценки должны стать критерии реализации каждой из функций оплаты труда.

Для оценки реализации функций оплаты труда могут быть использованы различные критерии, поскольку процесс оплаты труда

---

<sup>53</sup> Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г. Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – С. 245; Будаев, Т. Б. Механизм государственного регулирования оплаты труда в Российской Федерации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т. Б. Будаев. – М., 2004. – Л. 77–89.



затрагивает множество других взаимосвязанных с ним процессов и явлений. Отсюда при определении эффективности государственного управления оплатой труда целесообразно использовать многокритериальный подход. В рамках оценки реализации функций оплаты труда следует выделять, во-первых, критерии потенциальной результативности управления оплатой труда, обеспечиваемой институтами и институциональными инструментами управления оплатой труда, среди которых скорее будут доминировать качественные, а не количественные параметры, во-вторых, критерии фактической результативности управления оплатой труда, в основном опирающиеся на статистические показатели и социологические данные. В целом оценку эффективности управления оплатой труда следует осуществлять на основе анализа сгруппированных по функциям оплаты труда индикаторов, характеризующих выполнение каждой из них.

Оценивать эффективность управления оплатой труда необходимо не только комплексно, но и системно. Это предполагает оценку как собственно ее результатов, ожидаемых при формировании политики оплаты труда, так и непосредственно экономических и социальных результатов, а также последствий реализации мер по изменению ситуации в оплате труда. В этой связи следует рассматривать экономическую и социальную эффективность управления оплатой труда. Экономическая эффективность определяется уровнем конкурентоспособности заработной платы в Республике Беларусь на фоне европейских стран, интегрально отражающим качество, состояние и степень использования человеческих ресурсов, вовлеченных в процесс производства. Социальная эффективность связана с обеспечением выплаты достойной заработной платы, обеспечивающей высокие уровень и качество жизни наемных работников. Экономическую и социальную эффективность управления оплатой труда целесообразно рассматривать в рамках концепции инклюзивного развития. Кроме того, системный подход предполагает, что разработка критериев и методов оценки эффективности управления оплатой труда не сводится к сугубо процедурным, техническим аспектам решения проблемы. Необходимо учитывать общие условия проведения политики оплаты труда как части социально-экономической политики и конкретно-исторический опыт ее реализации, а также мировые тренды в оплате наемного труда.

Подытоживая, перечислим основные принципы оценки эффективности государственного управления оплатой труда. К ним относятся:

- соответствие результатов управления оплатой труда целям и задачам социально-экономического развития, которое должно просматриваться не только в краткосрочной, но и в среднесрочной и долгосрочной перспективе;

- комплексность оценки, предусматривающая изучение как потенциальной эффективности, обеспечиваемой применением соответствующих институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда, так и фактической (реальной) эффективности, отражаемой статистическими и социологическими индикаторами;

- учет мировых трендов и эволюции отечественных институтов управления оплатой труда при оценке потенциальной и реальной эффективности управления оплатой труда;

- системность оценки, предполагающая рассмотрение экономической и социальной эффективности управления оплатой труда в контексте обеспечения инклюзивного развития;

- рассмотрение потенциальной и реальной эффективности управления оплатой труда сквозь призму реализации функций, выполняемых процессом оплаты труда;

- учет как прямых результатов управления оплатой труда, отражающих полноту, целесообразность и последствия воплощенных целей и задач государственного управления, так и побочных объективно возникающих результатов, позволяющих увидеть их обоснованность и обусловленность, степень влияния на другие общественные явления и процессы.

Предлагаемая концепция оценки эффективности государственного управления оплатой труда основана на совокупности представленных принципов и предусматривает наличие двух направлений оценки и нескольких этапов анализа (рис. 4.4).

Первый этап предполагает предварительный анализ национальных ключевых показателей эффективности (National Key Performance Indicator – НКПИ), рассчитываемых в соответствии с методологией Всемирного экономического форума, разработанной с целью определения Индекса инклюзивного развития. Согласно концепции инклюзивного развития обеспечение занятости и возможности заниматься производительным трудом является основным связующим звеном между достижением экономического роста и созданием

возможностей для развития человека. Отсюда улучшение НКРІ как индикаторов инклюзивного развития свидетельствует о повышении качества экономических институтов и прогрессе в социально-трудовой сфере, что косвенно может отражать эффективность управления оплатой труда.

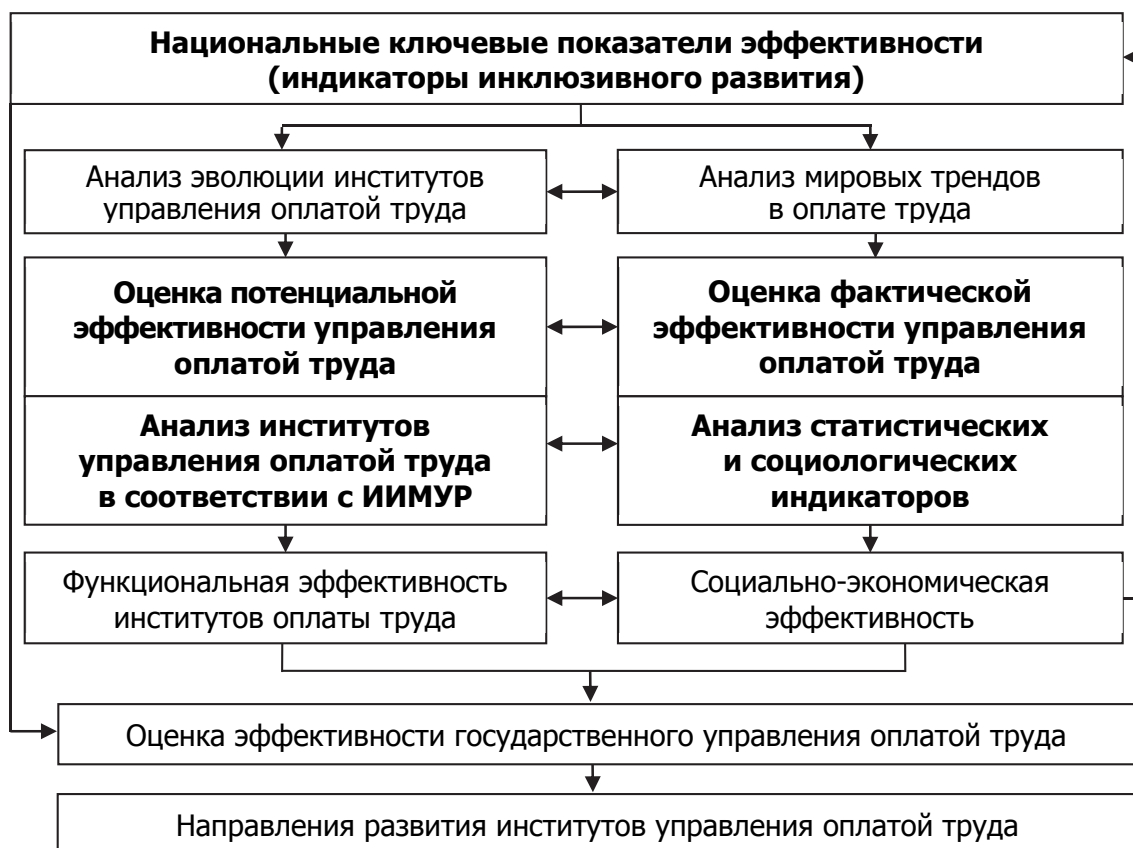


Рис. 4.4. Концептуальная схема оценки эффективности государственного управления оплатой труда

Индекс инклюзивного развития опирается на 12 измерений общественного прогресса, формирующих три группы индикаторов. К первой группе индикаторов, отражающих «рост и развитие», относятся показатели ВВП на душу населения, производительности труда (по ВВП в долларах США по ППС), ожидаемой продолжительности здоровой жизни, занятости населения. Вторую группу индикаторов, характеризующих собственно «инклюзивность», представляют коэффициенты расслоения общества по доходам и по богатству, уровень бедности, медианный доход. Третья группа индикаторов, демонстрирующих «межпоколенческий капитал и устойчивость развития», включает скорректированные чистые сбережения

(с учетом вложений в человеческий капитал и истощения ресурсов), уровень парниковой интенсивности, государственный долг в процентах от ВВП, коэффициент демографической нагрузки.

Из перечня НКРІ выделяются показатели, отсутствующие в отечественной статистике. В частности: производительность труда по ВВП в долларах США по ППС, ожидаемая продолжительность здоровой жизни; коэффициент расслоения общества по богатству; медианный доход; скорректированные чистые сбережения (с учетом вложений в человеческий капитал и истощения ресурсов); парниковая интенсивность ВВП; коэффициент демографической нагрузки.

Два последних показателя несложно рассчитать по данным, имеющимся в статистической базе данных Белстата, а показатели ожидаемой продолжительности здоровой жизни, судя по сообщениям СМИ, разрабатываются, но широко не представлены в статистических публикациях. Некоторые из отсутствующих индикаторов (производительность труда по ВВП в долларах США по ППС; медианный доход) сегодня могут быть получены путем приблизительного воспроизведения методологии ВЭФ на основе данных, имеющихся в статистической базе, а оставшиеся показатели (коэффициент расслоения общества по богатству; скорректированные чистые сбережения) – сформированы путем экспертных оценок.

На следующем этапе целесообразным является анализ эволюции институтов управления оплатой труда, позволяющий осмыслить логику их формирования, развития и современное предназначение. Этот анализ необходимо выполнять с учетом мировых трендов в оплате наемного труда. Соответствие направлений развития институтов управления оплатой труда общемировым тенденциям является одним из исходных критериев их качества.

Далее следует оценка потенциальной эффективности институтов управления оплатой труда, т. е. способности регламентировать оплату труда работников на уровне субъектов хозяйствования в той степени, которая обеспечивала бы выполнение ее функций. Она предусматривает взаимосвязанное рассмотрение институтов управления оплатой труда в разрезе ключевых функций управления (прогнозирование и планирование, организация, мотивация, контроль). При этом сами институты рассматриваются сквозь призму соответствующих им институциональных инструментов.

Институты прогнозирования и планирования в сфере управления оплатой труда связаны с формированием политики оплаты

труда, что предполагает определение стратегических, среднесрочных и краткосрочных целей, выявление объективно сложившихся тенденций в этой сфере и описание вариантов их дальнейшего развития, выбор целесообразного направления развития институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда. Качество прогнозирования можно оценить по следующим критериям:

– комплексности, последовательности и непротиворечивости прогнозных и плановых документов, что целесообразно осуществить на основе *функционального подхода*, предполагающего рассмотрение приоритетов и мер в разрезе функций управления оплатой труда и инструментов, обеспечивающих их реализацию;

– соответствию приоритетов и мер текущей экономической ситуации и мировым тенденциям развития систем оплаты труда, что возможно на основе *ситуационного подхода*, предполагающего учет факторов и условий внешней и внутренней среды, обуславливающих необходимые институциональные меры для изменения параметров процесса оплаты труда;

– точности прогнозирования и планирования, которую позволяет определить *нормативно-параметрический подход*, предполагающий соблюдение важнейших нормативов и параметров национальной экономики в части оплаты труда, представленных в прогнозных документах, и реализуемый путем изучения степени близости фактических контролируемых параметров процесса оплаты труда к их прогнозным значениям.

Институты организации оплаты труда целесообразно оценивать с точки зрения их потенциального воздействия на процесс оплаты труда с позиций выполнения им воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей и социальной функций и функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. При этом в качестве главной рассматривается воспроизводственная функция, реализация которой создает предпосылки для реализации всех других функций оплаты труда. Индикаторы потенциала реализации этой функции и рекомендуемые их значения представлены в табл. 4.17.

При установлении рекомендуемых значений индикаторов автор учитывал трудовое законодательство Республики Беларусь, рекомендации Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Международной организации труда, Совета Европы. В частности, учитывая, что минимальная заработная плата

ответственна за формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей не только работников, но и *членов их семей*, в оценке ее уровня целесообразно опираться на бюджет, расширенный в сравнении с МПБТ. В научной литературе предлагаются различные варианты таких бюджетов в качестве «точки отсчета» для установления МЗП. В частности, Всероссийский центр уровня жизни предлагает рассчитывать «социально-приемлемый бюджет», соответствующий трем бюджетам прожиточного минимума, а специалистами Института экономики Российской академии наук предлагается разработка «стандарта экономической устойчивости», ориентированного на обеспечение заработка на уровне достатка – низшего уровня потребления среднего класса для экономически активного населения<sup>54</sup>. Лебедева С. Н. из числа отечественных ученых ставит во главу минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения, упоминая при этом целесообразность учета иждивенческой нагрузки<sup>55</sup>. Автором же в этих целях предлагается использование *базового воспроизводственного бюджета* (БВБ).

Таблица 4.17

#### Индикаторы потенциала реализации воспроизводственной функции

Показатель	Рекомендуемое значение
Полная (сокращенная) продолжительность рабочей недели	40 (35)
Уровень охвата работников организационно-техническим нормированием труда	100,0
Соотношение минимальной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом трудоспособного населения	1,3 : 1,0
Соотношение минимальной заработной платы со среднемесячной заработной платой	0,6 : 1,0
Соотношение тарифной ставки первого разряда с минимальной заработной платой	1,0 : 1,0
Доля тарифных выплат в средней заработной плате, %	60–65
Порог индексации денежных доходов населения вследствие роста потребительских цен, %	2–3
Соотношение суммы дохода, подлежащей полной индексации, и минимальной заработной платы	100,0

Источник: составлено автором.

<sup>54</sup> Ржаницына, Л. С. Без стимулирования труда не поднять его производительность / Л. С. Ржаницына // Вестник ИЭ РАН. – 2016. – № 5. – С. 56–69.

<sup>55</sup> Лебедева, С. Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда: монография / С. Н. Лебедева; под ред. В. Н. Шимова. – Минск: БГЭУ, 2005. – 343 с.

БВБ может быть определен на основе МПБ<sub>т</sub>, скорректированного на коэффициент, учитывающий уровень иждивенческой нагрузки, который целесообразно установить в размере 1,3 (исходя из фактического соотношения численности населения в возрасте моложе трудоспособного и трудоспособного возраста). Этот бюджет определен автором как базовый потому, что воспроизводственная функция предполагает формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников *различных профессионально-квалификационных групп* на необходимом для их воспроизводства уровне, а БВБ является минимальным бюджетом, обеспечивающим лишь воспроизводство работников, занятых простым трудом. Отсюда следуют соотношения минимальной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом трудоспособного населения (1,3 : 1,0) и тарифной ставки первого разряда с минимальной заработной платой (1,0 : 1,0). Соотношение же минимальной заработной платы со среднемесячной заработной платой (0,5 : 1,0) установлено в соответствии с рекомендациями МОТ.

Потенциал реализации воспроизводственной функции зависит от соотношения тарифной и надтарифной частей в структуре заработной платы. Рациональное соотношение между ними определить весьма сложно. Эта задача не имеет однозначного решения и каждым субъектом хозяйствования рассматривается индивидуально, исходя из особенностей его функционирования и значимости для него тех или иных профессионально-квалификационных групп работников. Прежде всего это касается топ-менеджмента, ведущих специалистов и других работников, обеспечивающих внедрение передовых технологий, разработку и освоение новой продукции, ее успешную реализацию, эффективное управление финансовыми потоками. Между тем в среднем по предприятиям, видам деятельности и по экономике в целом в структуре заработной платы должны доминировать тарифные ставки (оклады), обеспечивающие реализацию воспроизводственной функции оплаты труда. В этой связи в Республике Беларусь неоднократно обозначалась цель доведения доли тарифной части в структуре заработной платы до 60–65%<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Рекомендации по организации заработной платы: сборник / Мин-во труда и соц. защиты Республики Беларусь, Научно-исследовательский ин-т труда; составители: Л. Ф. Алексеенко [и др.]. – Минск: НИИ труда, 2006. – 350 с.

Что касается института индексации заработной платы, то опыт развитых стран указывает на целесообразность установления величины индексируемого дохода на уровне минимальной заработной платы и низкого порога индексации.

Вероятность выполнения всех других функций оплаты труда рассматривается сквозь призму потенциала реализации воспроизводственной функции и в большей степени с качественной стороны. В целом анализ потенциальной эффективности институтов управления оплатой труда позволяет найти несоответствия и определить возможные направления ее улучшения. Окончательные выводы о путях развития институтов управления оплатой труда могут быть сформулированы после оценки фактической эффективности управления оплатой труда на основе системы статистических и социологических индикаторов, сгруппированных по функциям оплаты труда. Значения этих индикаторов целесообразно сопоставлять с наблюдаемыми в мировой практике. Оценка фактической эффективности управления оплатой труда позволит уточнить проблемы в функционировании инструментов оплаты труда, выявленные на этапе институционального анализа, и сформировать приоритетные направления ее модернизации.

Укрупненная система индикаторов социально-экономической эффективности управления оплатой труда, сформированных исходя из представленного выше понимания функций оплаты труда, явлений и процессов, отражающих их выполнение, представлена в табл. 4.18. Показатели в таблице указаны в самом общем виде, ее окончательное формирование требует конкретизации и обоснования каждого из них, определения методологии их исчисления и критериев оценки выполнения функций оплаты труда, о чем речь пойдет ниже. Вместе с тем целесообразно сделать некоторые комментарии к системе этих индикаторов.

Ключевыми индикаторами выполнения воспроизводственной функции оплаты труда являются соотношение среднемесячной заработной платы с социальными стандартами, показатели распределения работников по размеру заработной платы, показатели вторичной (дополнительной) занятости, а также показатели доли расходов населения на питание и его калорийности.

Для оценки выполнения воспроизводственной функции сопоставлять заработную плату следовало бы с такими социальными стандартами, как бюджет прожиточного минимума трудоспособного



населения и минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения. В настоящее время в статистических публикациях отражается соотношение среднемесячной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума трудоспособного населения и среднедушевым минимальным потребительским бюджетом, рассчитанным на одного члена семьи из четырех человек (МПБ).

Таблица 4.18

**Система индикаторов эффективности управления оплатой труда**

<b>Функция оплаты труда</b>	<b>Индикаторы</b>
Воспроизводственная	Соотношение среднемесячной заработной платы с социальными стандартами Показатели распределения работников по размеру заработной платы Показатели вторичной (дополнительной) занятости Показатели доли расходов населения на питание и его калорийности Показатели общей заболеваемости трудоспособного населения Показатели воспроизводства населения
Компенсирующая	Показатели профессиональной заболеваемости Показатели производственного травматизма Потери рабочего времени по временной нетрудоспособности
Регулирующая	Показатели дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности и группам занятий Показатели соответствия рабочих мест уровню квалификации работников Показатели вакантности рабочих мест Показатели мобильности работников
Стимулирующая	Показатели производительности труда Показатели мотивации к труду Потери рабочего времени
Социальная	Показатели динамики реальной заработной платы Показатели дифференциации заработной платы по регионам и гендерным группам работников Показатели социальной напряженности
Поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы	Показатели фондовооруженности работников Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы Доля оплаты труда и валовой прибыли в валовом внутреннем продукте Соотношение среднемесячной заработной платы со средней заработной платой в сопредельных и развитых странах Показатели миграции трудоспособного населения

Между тем следует иметь в виду, что МПБ<sub>т</sub> выше МПБ приблизительно на четверть, а предлагаемый автором в аналитических целях базовый воспроизводственный бюджет превышает МПБ<sub>т</sub>

в 1,3 раза. Сопоставление среднемесячной заработной платы с БВБ даст предварительную оценку среднего уровня выполнения воспроизводственной функции оплаты труда, для уточнения которой необходимо исследовать показатели распределения работников по размеру заработной платы. Высокая доля работников с заработной платой ниже БВБ свидетельствует о слабом выполнении воспроизводственной функции, а ее сокращение указывает на улучшение ситуации в сфере оплаты труда.

Чуткими индикаторами изменения воспроизводственного уровня заработной платы являются показатели вторичной (дополнительной) занятости, а также доли расходов населения на питание и его калорийности. К их числу в первую очередь следует отнести ряд индикаторов Целей устойчивого развития и достойного труда, помимо которых могут быть использованы данные социологических опросов, в том числе о распространенности дополнительной занятости.

Помимо рассмотренных ключевых показателей об изменении степени реализации воспроизводственной функции оплаты труда косвенно свидетельствуют показатели общей заболеваемости трудоспособного населения, а также показатели воспроизводства населения.

Что касается реализации компенсирующей функции оплаты труда, то ее достаточно точно выражают показатели профессиональной заболеваемости и производственного травматизма, а также потери рабочего времени по временной нетрудоспособности, снижение которых свидетельствует о позитивных тенденциях в части компенсации неблагоприятных условия труда и режима работы.

О выполнении регулирующей функции оплаты труда можно судить по показателям дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности и профессионально-квалификационным группам работников и соответствия рабочих мест уровню квалификации работников, а также по показателям вакантности рабочих мест и мобильности работников, улучшение которых указывает на усиление рассматриваемой функции.

Индикаторами успешной реализации стимулирующей функции оплаты труда являются статистические показатели, характеризующие рост производительности труда и снижение потерь рабочего времени, а также социологические показатели, отражающие уровень трудовой мотивации работников.

На выполнение социальной функции оплаты труда указывают положительная динамика реальной заработной платы, социально-приемлемая дифференциации заработной платы по регионам и гендерным группам работников, отсутствие социальных конфликтов.

Успешность реализации целевой функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы отражается в улучшении показателей фондовооруженности работников, соблюдении рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы и разумной доли оплаты труда в ВВП, поддержании конкурентоспособного уровня заработной платы на фоне сопредельных стран и сокращении миграции трудоспособного населения.

Целостное понимание эффективности государственного управления оплатой труда возможно лишь после обращения к индикаторам, характеризующим выполнение функций заработной платы, а именно доходобразующей, финансово-бюджетной, обеспечения социальных накоплений, формирования платежеспособного спроса, инвестиционной, инновационной, статусной и профессионально-ориентационной с тем, чтобы оценить роль и значение заработной платы в национальной экономике и обеспечении инклюзивного роста и развития. В табл. 4.19 приведена укрупненная система таких индикаторов.

В системе функций заработной платы как финансового института исходной выступает доходобразующая функция. Индикаторами, свидетельствующими о степени ее выполнения, выступают статистические показатели своевременности выплаты заработной платы, структуры денежных доходов населения, малообеспеченности населения, расходов населения на питание и его калорийности. Снижение уровня бедности положительно характеризуют изменения в доходах населения, в которых доминирует заработная плата наемных работников.

О финансово-бюджетной функции заработной платы и функции обеспечения социальных накоплений можно судить по сумме и доле подоходного налога с физических лиц в налоговых поступлениях в государственный бюджет, сумме и доле отчислений наемных работников и нанимателей в Фонд социальной защиты населения. Высокие доходы работников обеспечивают значительные поступления в бюджет и социальные фонды, а соответственно определяют возможности реализации социальных программ и наоборот.

Таблица 4.19

**Система индикаторов реализации функций заработной платы  
в национальной экономике**

<b>Функции заработной платы</b>	<b>Индикаторы</b>
Доходообразующая	Показатели своевременности выплаты заработной платы Показатели структуры денежных доходов населения Показатели малообеспеченности населения
Финансово-бюджетная	Сумма подоходного налога с физических лиц Доля подоходного налога с физических лиц в налоговых поступлениях
Обеспечение социальных накоплений	Сумма отчислений в Фонд социальной защиты населения Доля отчислений в Фонде социальной защиты населения
Формирование платежеспособного спроса населения	Доля оплаты труда в розничном товарообороте Показатели структуры расходов населения (в том числе расходы на импортные товары)
Инвестиционная	Сумма сбережений населения Доля сбережений в доходах населения Доля сбережений населения в чистых сбережениях
Инновационная	Показатели капиталовооруженности труда Показатели трудоемкости производства
Статусная	Соотношение заработной платы по отдельным профессиям Показатели престижности труда
Профессионально-ориентационная	Показатели спроса на образование по профессиям работников Показатели потребности экономики в квалифицированных специалистах

Функцию формирования платежеспособного спроса населения иллюстрируют показатели доли оплаты труда в розничном товарообороте и структуры расходов населения. Положительный рост доходов населения может обернуться не только ростом спроса на отечественную продукцию, но и ростом расходов на импортные товары, что чревато появлением внешнеэкономических дисбалансов.

Инвестиционную функцию заработной платы характеризуют показатели суммы сбережений населения и их доли в доходах населения, рост которых приветствуется. Инновационную функцию отражают показатели капиталовооруженности труда и трудоемкости продукции. В благоприятном варианте рост первого из них должен вести к снижению второго.

Статусная функция заработной платы связана с соотношениями заработной платы по отдельным профессиям, что затем отражается социологическими параметрами престижности труда. Корреспондирующая с ней профессионально-ориентационная

функция заработной платы способствует определению структуры спроса на образование по профессиям работников и формированию потребности экономики в квалифицированных специалистах. Рациональные пропорции в заработной плате различных профессионально-квалификационных групп работников являются предпосылкой оптимизации объемов подготовки по различным специальностям, необходимой для поддержания конкурентоспособности национальной экономики.

На заключительном этапе осуществляется итоговая оценка эффективности государственного управления оплатой труда на основе обобщения результатов анализа потенциальной и фактической эффективности и формулируются направления развития институтов управления оплатой труда, определяющие трансформацию действующей институциональной модели управления оплатой труда.

# 5. ДИАГНОСТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Человеческим поведением руководят идеи.  
Все, что делают (и имеют), является  
результатом теорий, доктрин, убеждений  
и умонастроений.*

*Людвиг фон Мизес*

## 5.1. Диагностика институтов управления оплатой труда: функциональная эффективность

### 5.1.1. Прогнозирование и планирование

Общие приоритеты государственной политики оплаты труда в Беларуси традиционно сводятся к обеспечению приемлемого уровня заработной платы для поддержания благосостояния населения, сглаживанию социального неравенства, обеспечению высоких поступлений в фонд социальной защиты населения и перераспределению этих средств в социальную сферу, сохранению низкого уровня безработицы. Вместе с тем в разные периоды времени политика государства в области оплаты труда характеризовалась наличием определенных акцентов, обусловленных спецификой политической и экономической ситуации в стране, состоянием социально-трудовой сферы, что находило отражение в прогнозных документах.

Долгосрочный прогноз развития институтов управления оплатой труда впервые представлен в *Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2015 г.* (НСУР – 1997). НСУР – 1997 предполагала повышение значимости заработной платы в составе доходов населения и *восстановление роли минимальной заработной платы* как важнейшего социального норматива. Поскольку в предшествующие годы (1991–1995) заработная плата падала гораздо быстрее, чем снижалась производительность труда, то для оживления внутреннего

спроса и стимулирования экономического роста предусматривалось повышение заработной платы, опережающее рост производительности труда, как необходимое условие для усиления мотивации работников и повышения покупательного спроса населения. Это должно было создать предпосылки для реформирования системы социального страхования, предполагающего более широкое участие граждан в образовании средств, достаточных для пенсионного обеспечения. Рост МЗП и пенсии предполагалось увязать с динамикой средней заработной платы.

Согласно НСУР – 1997 в материальном производстве предусматривалось усиление роли *договорного регулирования оплаты труда на всех уровнях социального партнерства*. Оно должно было обеспечить рост заработной платы в прямой зависимости от роста объемов производства и реализации продукции. В бюджетной сфере предполагалось формирование более гибкой системы регулирования заработной платы на основе установления обоснованного соотношения с уровнем заработной платы работников, занятых в производственных отраслях.

Для повышения обоснованности размеров заработной платы предусматривалось:

- довести долю заработной платы в составе ВВП до 36–40%;
- приблизить уровень заработной платы к реальной стоимости рабочей силы и восстановить ее роль как основного источника денежных доходов населения;
- создать систему социальных гарантий в области оплаты труда, исходя из минимального потребительского бюджета и возможностей национальной экономики;
- повысить стимулирующую роль Единой тарифной сетки в регулировании оплаты труда работников, финансируемых и дотируемых за счет средств бюджета;
- приостановить нарастание дифференциации доходов населения, ввести прогрессивное налогообложение высоких доходов, освободив от обложения налогом доходы граждан в пределах черты малообеспеченности;
- начать постепенное сближение минимальной заработной платы с прожиточным минимумом на основе опережающего ее роста по сравнению с ростом цен;
- периодически пересматривать уровень минимальной заработной платы, исходя из экономических возможностей и необходимости ее приближения к МПБ.

Итак, стратегия в области оплаты труда содержала акценты на *воспроизводственной, регулирующей, стимулирующей, социальной* функциях оплаты труда, функции *поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы*, а также на *доходообразующей* функции заработной платы, функциях *формирования платежеспособного спроса населения и обеспечения социальных накоплений*. НСУР – 1997 предусматривала преимущественное развитие институтов минимальной заработной платы и социального партнерства, что в целом соответствует мировым трендам в сфере оплаты труда, а также институтов тарифного нормирования заработной платы, регулирования дифференциации заработной платы, стимулирования трудовой активности, государственных гарантий по оплате труда, бюджетирования затрат на оплату труда, налогообложения. Информация об отдельных прогнозных показателях НСУР – 1997 и их выполнении представлена в табл. 5.1.

Таблица 5.1

**Выполнение отдельных прогнозных показателей НСУР – 1997**

Год	Темп роста производительности труда, % к 1990 г.		Рост среднемесячной заработной платы, раз к 1990 г.		Темп роста реальной заработной платы, % к 1990 г.	
	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт
1997	107,8	–	1,3	4,5	100,5	67
2000	114,2	103	2,2	2,2	147,3	95
2010	152,3–157,1	199	2,5–2,6	45,3	150–170	315

*Источник:* составлено автором по НСУР – 1997, НСУР – 2020, данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Статистика показывает, что если в 2000 г. указанные в таблице прогнозные показатели не были достигнуты, то в 2010 г. – значительно перевыполнены. Перевыполнение по росту производительности труда составило более 40 процентных пунктов, а по росту реальной заработной платы – около 150. Во многом это было связано с тем, что период 2000–2010 гг. включал те самые «тучные» годы с удачной рыночной конъюнктурой, обусловленной ростом цен на углеводороды на мировых рынках. Между тем номинальная заработная плата выросла за десятилетие не в 2,5–2,6 раза, как ожидалось, а в 45,3 раза, что свидетельствует о высокой инфляции и снижает значимость других достижений.

*Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. (НСУР – 2020)*



в числе приоритетных направлений предусматривала: кардинальное повышение заработной платы работников как основного источника формирования денежных доходов населения и расширения внутреннего потребительского спроса, а также как важнейшего стимула трудовой активности; рост инвестиционного потенциала населения; снижение налоговой нагрузки на фонд заработной платы субъектов хозяйствования всех форм собственности, что должно было способствовать созданию новых рабочих мест, легализации теневых доходов населения.

Для достижения целей в области оплаты труда предполагалось:

- обеспечение роста заработной платы до уровня, адекватного современным требованиям воспроизводства рабочей силы;
- формирование рыночных механизмов регулирования оплаты труда;
- усиление стимулирующей роли заработной платы в повышении производительности труда и эффективности производства;
- поэтапное приближение МЗП к БПМ, в перспективе – к МПБ (по мере роста эффективности производства до параметров, существующих в экономически развитых странах, – 30–40% по отношению к средней заработной плате);
- совершенствование структуры заработной платы, повышение доли оплаты труда по тарифным ставкам и окладам;
- регулирование межотраслевых различий в заработной плате, повышение уровня заработной платы в сельском хозяйстве и социально-культурных отраслях бюджетной сферы;
- развитие социального партнерства на всех уровнях управления;
- усиление законодательной защиты прав наемных работников на труд и его справедливую оплату;
- рост реальной заработной платы в соответствии с ростом производительности труда<sup>57</sup>.

В НСУР – 2020 в сравнении с НСУР – 1997 в явном виде отсутствует акцент на реализации функции обеспечения социальных накоплений, но в фокусе появляется *инвестиционная* функция заработной платы, предусматривается развитие институтов минимальной заработной платы, тарифного нормирования заработной платы, регулирования дифференциации заработной платы, стимулирования

---

<sup>57</sup> НСУР – 2020 разрабатывалась в 2004 г., в 2000–2003 гг. осуществлялась политика ускоренного роста доходов и заработной платы: при росте ВВП в 1,2 раза реальные денежные доходы выросли в 1,7 раза, реальная заработная плата – в 1,6 раза.

трудовой активности, государственных гарантий по оплате труда, социального партнерства, бюджетирования затрат на оплату труда, налогообложения, а также *институтов рынка труда*.

В рамках рассмотрения прогнозных документов интерес представляет *Концепция «Беларусь 2020: наука и экономика»*<sup>58</sup> (Концепция – 2020), отражающая приоритеты научно-технического и социально-экономического развития по формированию новой экономики и обеспечению ее высокой конкурентоспособности на мировом рынке.

Концепция – 2020 ставит следующие *задачи в области оплаты труда*:

- последовательное повышение уровня оплаты труда как основного источника доходов населения, в том числе работников, осуществляющих научные исследования и разработки;

- уровень оплаты труда работника должен зависеть от его вклада в общие результаты, эффективности и качества труда, отвечать требованиям воспроизводства рабочей силы;

- формирование рыночных механизмов регулирования оплаты труда;

- совершенствование оплаты труда в бюджетных организациях путем сочетания централизованного и децентрализованного ее регулирования с предоставлением широких прав руководителям этих организаций по установлению стимулирующих выплат, структуры заработной платы;

- постепенное приближение размера тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой для оплаты труда работников бюджетных организаций, к уровню БПМ;

- усиление роли минимальной заработной платы как государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда;

- развитие национальной системы квалификаций Республики Беларусь и формирование необходимой правовой базы.

В качестве *ключевых направлений научного обеспечения* совершенствования оплаты труда Концепция–2020 обозначает:

- развитие действующих и разработку *новых систем оплаты труда*, основанных на оценке сложности, результативности труда и личного вклада работников в результаты деятельности организации;

---

<sup>58</sup> Беларусь 2020: наука и экономика: Концепция комплексного прогноза научно-технического прогресса и приоритетных направлений научно-технической деятельности в Республике Беларусь на период до 2020 года / В. Г. Гусаков [и др.]; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Беларуская навука, 2015. – 211 с.

– разработку *научно-обоснованных норм и нормативов по труду* на инновационные технологии, новое оборудование, технику и виды услуг.

Сопоставление НСУР – 2020 с Концепцией – 2020 показывает, что основные отличия последней заключаются в наличии акцентов, связанных с повышением уровня оплаты труда работников, осуществляющих научные исследования; разработкой научно-обоснованных норм и нормативов по труду на инновационные технологии, новое оборудование, технику и виды услуг; развитием национальной системы квалификаций, обусловленным ориентацией на развитие инновационной экономики; развитием институтов не только централизованного, но и децентрализованного регулирования оплаты труда в бюджетной сфере; усилением значимости тарифной ставки первого разряда.

9 ноября 2010 г. Указом Президента страны была утверждена *Концепция национальной безопасности Республики Беларусь*, которая закрепляет совокупность официальных взглядов на сущность и содержание деятельности Республики Беларусь по обеспечению баланса интересов личности, общества, государства и их защите от внутренних и внешних угроз. Концепция исходит из основных тенденций развития страны, ее места и роли в современном мире, она призвана обеспечить единство подходов к формированию и реализации государственной политики обеспечения национальной безопасности, а также методологическую основу совершенствования актов законодательства в различных сферах национальной безопасности (в том числе в сфере экономической), разработки документов стратегического планирования.

В концепции отмечается, что «белорусская экономика остается одной из наиболее затратных в Европе и в силу своего открытого характера подвержена сильному негативному влиянию внешних факторов. Высокая степень зависимости от поставок энергоресурсов, значительный износ основных фондов, высокая себестоимость, импортоспособность производимой продукции ослабляют конкурентоспособность субъектов хозяйствования и белорусских товаров на внутреннем и внешних рынках. В кредитно-финансовой сфере проблемы связаны с ухудшением финансового состояния реального сектора экономики, ускоренным ростом внешнего государственного долга, недостаточным объемом золотовалютных резервов и увеличением доли проблемных банковских кредитов».

К основным угрозам национальной безопасности Республики Беларусь отнесены недостаточная конкурентоспособность национальной экономики, снижение уровня благосостояния и качества жизни населения, *недостаточная мотивация работников к эффективному труду, неоправданные диспропорции в сфере оплаты труда*, профессионально-квалификационный и территориальный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, низкая внутренняя трудовая мобильность населения, снижение численности трудоспособного населения, *изменение шкалы жизненных ценностей* молодого поколения в сторону ослабления традиционных нравственных ценностей.

Ответы на эти угрозы содержатся в *Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года (НСУР – 2030)*, которая в качестве главных целей ставит обеспечение достойных доходов и высоких стандартов благосостояния населения.

Приоритетные задачи в области оплаты труда на первом этапе (2016–2020 гг.):

- обеспечение соответствия темпов роста заработной платы и производительности труда;
- разработка действенных механизмов мотивации труда высококвалифицированных специалистов, способных по-новому и нетрадиционно решать сложные задачи реформируемой экономики и общественного развития (широкое применение «участия в прибылях», оплата по рейтингу и др.);
- совершенствование оплаты труда работников бюджетных организаций на основе сочетания централизованного и децентрализованного ее регулирования, предоставления широких прав руководителям этих организаций по установлению стимулирующих выплат и надбавок (критерий реализации – повышение к 2020 г. соотношения заработной платы работников бюджетной сферы со средней по республике до 0,9).

На втором этапе реализации (2021–2030 гг.) приоритетным будет внедрение новых эффективных механизмов стимулирования высококвалифицированного труда:

- разработка и внедрение программ поощрений руководящих работников за достижение долгосрочных целей (опционные программы, «фантомные планы»);
- разработка схем стимулирования работников высшего управленческого звена, применение статусного стимулирования,

нацеленного на повышение заработной платы и укрепление положения ведущих специалистов в организации.

Очевидно смещение акцентов в НСУР – 2030 по сравнению с НСУР – 2020. Здесь фокусируется внимание на *регулирующей* и *стимулирующей* функциях оплаты труда, на *доходообразующей* функции заработной платы и *функции поддержания конкурентоспособности национальной экономики*. На передний план выходит развитие институтов регулирования дифференциации заработной платы, стимулирования трудовой активности, бюджетирования затрат на оплату труда, автономии субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы, при этом во главу угла поставлена разработка механизмов мотивации труда высококвалифицированных специалистов, способных решать ключевые задачи национальной экономики. Из поля зрения ушли *воспроизводственная* и *социальная* функции оплаты труда, что могло указывать на наличие значимых достижений в данных направлениях и в некоторой степени это соответствовало действительности (см. табл. 5.1 на с. 144). Между тем первые итоги реализации НСУР – 2030 характеризуются невыполнением в 2011–2015 гг. показателей по росту реальных располагаемых денежных доходов населения и производительности труда в промышленности. Достижения 2016–2018 гг. также представляются недостаточными (табл. 5.2).

Таблица 5.2

**Отдельные прогнозные показатели НСУР – 2030 и их выполнение**

Период	Рост реальных располагаемых денежных доходов населения, %	Темп роста производительности труда по добавленной стоимости в промышленности, %	Темп роста производительности труда по добавленной стоимости в сельском хозяйстве, %
2011–2015	148,1–148,7	120–122	127–133
<b>2011–2015, факт</b>	<b>132,8</b>	<b>118,0*</b>	<b>130,3**</b>
2016–2020	115–127	124–136	106–111
<b>2016–2018, факт</b>	<b>103,3</b>	<b>119,0</b>	–
2021–2025	117–128	121–133	107,9–117,6
2026–2030	114–124	117–128	109,7–124,2

\* Обрабатывающая промышленность.

\*\* Сельское, лесное и рыбное хозяйство.

*Источник:* составлено автором по НСУР – 2030 и данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

С целью выработки системного инструментария, интегрирующего создание и применение новых знаний с проблематикой экономического и социокультурного развития Беларуси, разработан *Научный прогноз экономического развития Республики Беларусь до 2030 г.* (Научный прогноз – 2030). Он опирается на Концепцию национальной безопасности и нацелен на развитие и дополнение положений действующих программных документов по обеспечению эффективных структурных изменений и повышению конкурентоспособности национальной экономики. Как системный документ долговременного характера он интегрирует и развивает положения Концепции «Беларусь – 2020: наука и экономика».

Основной целью Научного прогноза – 2030 является разработка важнейших приоритетов трансформации национальной экономики и ее интеграции в мировую экономическую систему, осуществление поэтапного инновационного развития производства товаров и услуг, обеспечивающих конкурентоспособность Республики Беларусь. В качестве одного из ключевых направлений, обеспечивающих человеческое развитие и повышение качества жизни, здесь рассматривается *разработка новых систем стимулирования*, что корреспондирует с Концепцией национальной безопасности Республики Беларусь, которая гласит: «*к числу внутренних угроз относится недостаточная мотивация работников к эффективному труду*».

В проекте Концепции Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 г. (проект НСУР – 2035) стратегической целью провозглашается достижение высоких стандартов качества жизни и социального благополучия посредством развития потенциала и равных возможностей для каждого человека, обеспечения достойного труда и высоких доходов населения, сохранение природных систем для нынешних и будущих поколений, а главным приоритетом – создание достойных рабочих мест, обеспечение равных возможностей в любом возрасте.

Приоритетные задачи в области оплаты труда на первом этапе (2021–2025 гг.):

- повышение уровня заработной платы за счет опережающих темпов роста производительности труда;
- внедрение комиссионных, грейдинговых и других гибких систем оплаты труда при одновременном совершенствовании «социального пакета»;
- усиление мотивации руководителей к стимулированию инноваций;

– совершенствование действующей системы оплаты труда и расширение прав руководителей в части стимулирования работников за результативный труд в бюджетной сфере;

– установление размера минимальной заработной платы на уровне МПБ в среднем на душу населения и не менее трети от средней зарплаты по республике.

На втором этапе реализации (2026–2035 гг.) приоритетным будет:

– повышение размера минимальной заработной платы до уровня МПБ трудоспособного населения;

– увеличение соотношения заработной платы работников бюджетной сферы и средней зарплаты работников в целом по республике до 85%;

– организация высококвалифицированной трудовой деятельности и реализация программ стимулирования управленческого труда, в том числе высшего руководящего уровня;

– широкое распространение частных пенсионных сбережений за счет свободных средств граждан.

В НСУР – 2035 акцентируется внимание на *воспроизводственной, регулирующей, стимулирующей и социальной* функциях оплаты труда, на *доходообразующей* функции заработной платы, функции *поддержания конкурентоспособности национальной экономики* и функции *обеспечения социальных накоплений*. В фокусе остаются институты стимулирования трудовой активности, бюджетирования затрат на оплату труда, регулирования заработной платы в бюджетной сфере, автономии субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы. В поле зрения возвращается *институт минимальной заработной платы*.

В табл. 5.3 обобщены приоритеты в области оплаты труда, представленные в стратегиях социально-экономического (устойчивого) развития Республики Беларусь. Примечательно сокращение их числа в НСУР – 2030 (отсутствуют акценты на воспроизводственной и социальной функциях оплаты труда, функции обеспечения социальных накоплений), что может указывать на разрешенность ряда ранее поставленных задач. Очевидно, что социальные приоритеты в ней уступают место экономическим. Между тем в проекте НСУР – 2035 ситуация иная – в нем явно присутствуют как социальные, так и экономические приоритеты в сфере оплаты труда. В целом в стратегиях развития хорошо просматриваются все функции оплаты труда

за исключением компенсирующей, которой на практике государство уделяет постоянное внимание, на что указывает эволюция институтов управления оплатой труда в Республике Беларусь. Из числа функций заработной платы в фокусе прогнозов неизменно находится доходобразующая, в отдельных из них упоминаются функции формирования платежеспособного спроса населения и обеспечения социальных накоплений, а также инвестиционная функция.

Таблица 5.3

**Стратегические приоритеты в области оплаты труда в Республике Беларусь**

Функции оплаты труда (заработной платы)	НСУР – 1997	НСУР – 2020	НСУР – 2030	НСУР – 2035 (проект)
<b>Функции оплаты труда</b>				
Воспроизводственная	+	+	–	+
Регулирующая	+	+	+	+
Стимулирующая	+	+	+	+
Социальная	+	+	–	+
Поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы	+	+	+	+
<b>Функции заработной платы</b>				
Доходобразующая	+	+	+	+
Формирование платежеспособного спроса населения	+	+	–	–
Обеспечение социальных накоплений	+	–	–	+
Инвестиционная	–	+	–	–

В табл. 5.4 представлены институты оплаты труда, с развитием которых связана реализация функций оплаты труда (заработной платы) согласно стратегиям социально-экономического (устойчивого) развития. Очевидным является отсутствие в этом перечне института организационно-технического нормирования труда, развитием которого сегодня озабочены государственные органы управления оплатой труда. Иллюстрирует таблица и прогнозируемые направления совершенствования рыночного механизма оплаты труда в Республике Беларусь, связанные с развитием институтов рынка труда и автономии субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы. В завершение обзора стратегий социально-экономического развития стоит отметить, что в них в основном предусматривается развитие институтов организации оплаты труда, но не упоминаются институты мотивации и контроля в системе управления оплатой труда.



Таблица 5.4

**Институты регулирования оплаты труда в стратегиях социально-экономического развития Республики Беларусь**

Институт	НСУР – 1997	НСУР – 2020	НСУР – 2030	НСУР – 2035 (проект)
<b>Институты управления оплатой труда</b>				
Минимальная заработная плата	+	+	–	+
Тарифное нормирование заработной платы	+	+	–	–
Регулирование заработной платы по сферам, отраслям (видам деятельности), профессионально-квалификационным группам	+	+	+	+
Стимулирование трудовой активности	+	+	+	+
Автономия субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы	–	–	+	+
Социальное партнерство	+	+	–	–
Государственные гарантии по оплате труда	+	+	–	+
Бюджетирование затрат на оплату труда	+	+	+	+
<b>Финансовые институты</b>				
Налогообложение	+	+	–	–

От рассмотрения стратегических прогнозных документов целесообразно обратиться к среднесрочным – пятилетним программам социально-экономического развития Республики Беларусь.

*Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001–2005 гг. (Программа – 2005)* в качестве ключевой цели обозначала обеспечение *устойчивого роста уровня жизни населения и сокращение бедности*. Для ее достижения предполагалось значительное повышение размера заработной платы как основного источника денежных доходов населения и стимула трудовой активности населения. Согласно Программе – 2005 заработная плата – важнейший фактор экономического роста и повышения эффективности производства, что требует повышения доли заработной платы в ВВП и денежных доходах населения.

Основные задачи реформирования оплаты труда, поставленные на пятилетие:

– усиление стимулирующей роли заработной платы в увеличении производства продукции, работ (услуг) и повышении его эффективности;

– значительное повышение удельного веса оплаты по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате;

- регулирование цены рабочей силы на основе поэтапного приближения размера тарифной ставки первого разряда к БПМ, а в перспективе – к МПБ;
- обеспечение дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации;
- повышение роли социального партнерства при регулировании оплаты труда в реальном секторе экономики;
- реализация принципа равной оплаты равносложного труда в сопоставимых условиях, устранение необоснованной дифференциации в оплате труда работников предприятий и организаций различных форм собственности.

Регулирование оплаты труда в бюджетной сфере предполагалось осуществлять путем выработки обоснованной политики в определении МЗП, размера тарифной ставки первого разряда; упорядочения системы надтарифных выплат и совершенствования параметров ЕТС; разработки более эффективного порядка формирования средств на оплату труда в бюджетных организациях. Реализация политики оплаты труда в реальном секторе предусматривалась через расширение сферы действия и повышение эффективности социального партнерства, совершенствование системы налогов и платежей с целью повышения стимулирующей роли заработной платы в результатах труда и тем самым восстановления у заработной платы функции расширенного воспроизводства рабочей силы, что должно было *поднять престиж труда*.

Программа – 2005 предполагала обеспечение роста реальных денежных доходов населения на 58–63%, реальной заработной платы – на 80–85%, удельного веса оплаты труда в ВВП – с 34,2 до 45,0%. Размер тарифной ставки первого разряда, применяемой в бюджетной сфере, предусматривалось довести до 120% БПМ, а соотношение средней заработной платы с МПБ – до 220%. К концу пятилетия прогнозировалось доведение заработной платы до уровня, эквивалентного 250 долл. США.

Фактически за пятилетие реальные денежные доходы населения выросли на 77%, доля малообеспеченного населения сократилась с 41,9 до 12,7%, номинальная заработная плата увеличилась со 126 до 202% от МПБ, реальная – на 105%. Удельный вес оплаты в ВВП составил 46,1%. Среднемесячная заработная плата на конец 2005 г. достигла уровня, эквивалентного 261 долл. США. При этом

тарифная ставка первого разряда составляла лишь 37% от БПМ, а МЗП – 81% от МПБ. Таким образом, достичь большинства прогнозных показателей удалось, однако итоги этого периода оказались противоречивыми как в части динамики, так и в отношении качества государственного регулирования заработной платы.

*Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2010 гг.* (Программа – 2010) ключевой целью обозначают дальнейшее повышение уровня и качества жизни населения на основе роста конкурентоспособности экономики, создания государства, удобного для людей. Важнейшими путями ее достижения должны были стать усиление роли заработной платы как главного фактора, стимулирующего экономическое развитие и повышение эффективности экономики, обеспечение роста реальных денежных доходов как основы улучшения жизни населения, уменьшение количества малообеспеченных граждан, недопущение чрезмерной дифференциации по уровню доходов различных групп населения в регионах и по отраслям экономики.

Программа – 2010 в области оплаты труда предусматривала следующие меры:

- превращение заработной платы в надежный источник доходов, повышение ее роли в стимулировании трудовой активности работников;

- сочетание государственных, рыночных и коллективно-договорных механизмов регулирования оплаты труда и расширение прав субъектов хозяйствования в части формирования и начисления заработной платы;

- обеспечение государственных минимальных социальных гарантий в области оплаты труда;

- сохранение государственного регулирования оплаты труда в бюджетном секторе на основе изменения тарифной ставки первого разряда и совершенствования ЕТС.

В качестве ориентиров государственной политики, направленной на увеличение доходов населения, предусматривались: рост реальных денежных доходов – 149–156%; повышение реальной заработной платы как основного источника формирования доходов и важного стимула трудовой активности работников – 152–158%; снижение уровня малообеспеченности – в два раза.

В *Программе деятельности правительства Республики Беларусь на 2006–2010 гг.* в качестве приоритетного комплексного

направления социальной политики выдвигается задача формирования человека постиндустриального общества, физически здорового, образованного и профессионально подготовленного к использованию новейших технологий, духовно развитого и социально активного, с рациональными запросами к потреблению благ и услуг. Главная цель – повышение уровня и качества жизни населения, сокращение малообеспеченных слоев населения. Поставлены задачи превращения заработной платы в надежный источник доходов и повышение ее роли как стимула трудовой активности работников, а также двукратного сокращения уровня малообеспеченности.

Основными направлениями политики оплаты труда являются:

- сбалансированное с ростом экономики увеличение уровня оплаты труда;

- создание действенного механизма государственного регулирования заработной платы;

- сочетание государственных, рыночных и коллективно-договорных механизмов регулирования заработной платы при расширении прав самих субъектов хозяйствования и использовании в реальном секторе экономики в большей степени рыночных механизмов регулирования;

- приоритетный рост заработной платы в отраслях и организациях с низким уровнем оплаты труда;

- обеспечение государственных минимальных социальных гарантий в области оплаты труда и регулирование заработной платы работников бюджетной сферы;

- поэтапное доведение размера МЗП до конца пятилетки до уровня МПБ;

- мониторинг выполнения показателей по росту среднемесячной заработной платы и контролю за своевременностью выплаты заработной платы.

Главная задача этого периода – довести среднемесячную заработную плату к концу 2010 г. до уровня, адекватного современным требованиям воспроизводства рабочей силы: 500 долл. США в эквиваленте, в том числе в сельском хозяйстве – 320–360 долл. США.

Фактически реальные денежные доходы за 2006–2010 гг. выросли на 74,5% (при прогнозе 49–56%); реальная заработная плата – на 61,8% (при прогнозе 52–58%), соотношение среднемесячной заработной платы с МПБ повысилось с 202 до 273%, уровень малообеспеченности снизился более чем в два раза – с 12,7 до 5,2%.

При этом производительность труда увеличилась на 34,3%, а удельный вес оплаты труда в ВВП достиг 49,6%. Заработная плата на конец года составила 527 долл. США в эквиваленте.

Из Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. (Программа – 2015) следует, что к числу ключевых проблем, сдерживающих социально-экономическое развитие страны, относятся более чем двукратное отставание Беларуси от среднеевропейского уровня в производительности труда, недостаточное развитие механизмов мотивации работников к высокопроизводительному труду, включая стимулы для менеджмента к принятию стратегических решений о повышении конкурентоспособности предприятий. В этой связи важнейшими задачами являются: повышение производительности труда в 1,63–1,68 раза (до 58–60 тыс. долл. США по ППС), увеличение реальных располагаемых денежных доходов населения в 1,70–1,76 раза, для чего необходимо создание условий и возможностей трудоспособным гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей, обеспечения достойного уровня жизни для себя и своей семьи.

Программой – 2015 поставлена цель превращения заработной платы в важнейший фактор развития человеческого потенциала, усиления ее мотивационного потенциала для обеспечения экономики квалифицированными кадрами и роста деловой активности и инициативы. В этой связи определена задача обеспечить рост реальной заработной платы как основного источника доходов населения и важного стимула активизации трудовой деятельности за пятилетие в 1,85–1,93 раза.

Поступательный рост заработной платы предполагалось обеспечить путем:

- предоставления широких прав субъектам хозяйствования в выборе форм и систем заработной платы;
- повышения мотивационного потенциала заработной платы и увязки ее роста с результатами труда на основе создания гибких систем оплаты труда, внедрения прогрессивных видов премирования во взаимосвязке с показателями производительности труда и качества продукции, личным вкладом каждого работника в повышение эффективности деятельности организации;
- усиления роли МЗП как государственного минимального социального стандарта в сфере оплаты труда (поддержания ее размера на уровне не менее трети от средней заработной платы по республике);

– последовательного приближения тарифной ставки первого разряда к уровню бюджета прожиточного минимума в бюджетной сфере.

Помимо этого предусматривалось расширение социального пакета для стимулирования труда высококвалифицированных работников (дополнительный отпуск после реализации крупных проектов, оплата обучения на языковых курсах, компенсация затрат по медицинскому обслуживанию, страхование квалифицированных специалистов за счет средств организации, подарочные сертификаты и др.).

Программа деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011–2015 гг. детализирует меры, предусмотренные Программой – 2015.

Механизмы реализации Программы – 2015 в области оплаты труда:

– установление размера МЗП на уровне не ниже размера МПБ семьи из четырех человек на начало года в целях обеспечения ее уровня не менее трети от средней заработной платы за отчетный период;

– подготовка проекта Декрета Президента Республики Беларусь об использовании ЕТС в реальном секторе экономики как рекомендательного документа;

– комплексное государственное регулирование заработной платы в бюджетной сфере путем повышения тарифной ставки первого разряда и совершенствования ЕТС, принятие с учетом финансовых возможностей бюджета мер по последовательному сближению заработной платы работников бюджетной сферы к ее среднему уровню по республике;

– проработка вопроса об усилении механизмов стимулирования труда работников организаций, финансируемых из бюджета, за конкретные результаты их работы;

– создание механизма комплексного стимулирования руководителей республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов за достижение показателей социально-экономического развития отраслей, регионов и страны в целом, привлечение иностранных инвестиций;

– совершенствование стимулирования труда руководителей республиканских и коммунальных унитарных предприятий, хозяйственных обществ с долей государственной собственности в размере более 50% (премии, бонусы, вознаграждения и другие виды

выплат в зависимости от достигнутых показателей, характеризующих производительность труда и эффективность производства продукции);

– исключение излишнего регулирования рынка труда за счет расширения прав нанимателей по установлению гибких систем оплаты труда работников, позволяющих привлекать квалифицированные кадры, учитывать результативность вклада каждого работника и финансовые возможности субъектов хозяйствования;

– обеспечение нанимателями более тесной увязки заработной платы работников с показателями эффективности производства (производительность труда, рентабельность продаж, чистая прибыль, снижение материалоемкости) посредством внесения изменений в локальные нормативные правовые акты (коллективный договор, соглашение, трудовой договор);

– применение нанимателями новых элементов социального пакета для руководителей и высококвалифицированных работников путем внесения изменений в локальные нормативные правовые акты, внедрение опционных схем поощрения труда посредством внесения соответствующих изменений в законодательство.

При обилии предусмотренных Программой – 2015 мер в части совершенствования оплаты труда реальные располагаемые денежные доходы за пятилетие выросли на 32,8% (при прогнозе 70–76%); реальная заработная плата – на 42,5% (при прогнозе 85–93%), соотношение среднемесячной заработной платы с МПБ повысилось незначительно – с 273 до 278%, уровень малообеспеченности снизился ненамного – с 5,2 до 5,1%. При этом производительность труда увеличилась на 10,9% (при прогнозе 63–68%), а удельный вес оплаты труда в ВВП составил 49,2%. Заработная плата на конец года составила 363 долл. США в эквиваленте.

В *Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг.* (Программа – 2020) к числу нерешенных в прошедшем пятилетии проблем, сдерживающих устойчивое и сбалансированное развитие национальной экономики, отнесены низкая производительность труда и высокие издержки производства, обусловленные слабой инновационной активностью реального сектора экономики и сферы услуг. Главная цель развития страны – повышение качества жизни населения на основе роста конкурентоспособности экономики, привлечения инвестиций и инновационного развития. Предполагается, что реализация Программы – 2020 позволит

повысить ВВП страны на 12–15%, реальные располагаемые денежные доходы граждан – на 9,5–11,6%.

Меры в области оплаты труда согласно Программе – 2020 будут направлены:

- на последовательное повышение заработной платы в реальном секторе экономики на основе широкого применения гибких систем оплаты труда, обеспечения роста заработной платы, увязанного с ростом производительности труда;

- актуализацию методических рекомендаций по применению гибких и иных систем оплаты труда;

- снижение разрыва заработной платы работников бюджетных организаций и средней заработной платой в экономике (доведение ее до уровня не ниже 80% посредством оптимизации функций и численности занятых в бюджетной сфере);

- совершенствование нормативной правовой базы в области оплаты труда работников бюджетных организаций с целью упрощения существующей системы оплаты труда и расширения прав руководителей государственных органов и бюджетных организаций в части стимулирования работников за результативный труд;

- приближение размера *минимальной величины, используемой при исчислении ставок* (окладов) работников бюджетной сферы, к БПМ, в перспективе – к МПБ;

- повышение социальной защищенности работников за счет ежегодного установления размера МЗП на уровне МПБ в среднем на одного члена семьи из четырех человек.

В свете обозначенных приоритетов Программа деятельности Правительства Республики Беларусь на 2016–2020 гг. также предусматривает развитие мотивационных механизмов для обеспечения роста производительности труда. При этом предполагается поддержание жесткой увязки уровня заработной платы с производительностью труда, осуществление *мониторинга реальной заработной платы* для того, чтобы ее рост не опережал рост производительности труда.

В табл. 5.5 обобщены программные задания на пятилетние периоды и результаты их реализации. После двух относительно успешных пятилеток очевидно значительное ухудшение динамики показателей в 2011–2015 гг. и их отрыв от прогноза. Итоги 2016–2018 гг. (см. табл. 5.2 на с. 149) также неутешительны.



Таблица 5.5

**Выполнение отдельных показателей программ  
социально-экономического развития Республики Беларусь**

Период	Темп роста производительности труда, %		Темп роста реальной заработной платы, %		Темп роста реальных располагаемых денежных доходов населения, %		Среднемесячная заработная плата на конец периода, долл. США	
	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт
2001–2005	145–150	144,4	180–185	204,8	158–163	176,7	250*	261
2006–2010	–	134,3	152–158	161,8	149–156	174,5	500**	527
2011–2015	163–168	110,9	185–193	142,5	170–176	132,8	–	363
2016–2020	112,8– 115,3	–	–	–	109,5– 111,6	–	–	–

\* Против 83 долл. США на конец 2000 г.

\*\* В том числе в сельском хозяйстве до 320–360 долл. США.

*Источник:* составлено на основе программ социально-экономического развития Республики Беларусь и данных Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Высокие целевые показатели заработной платы, не учитывающие фактическую динамику производительности труда, способствовали росту удельных издержек на труд и падению конкурентоспособности белорусских товаров в минувших пятилетках. Это вело к перегреву внутренней экономики, усиливая инфляцию и обостряя дисбалансы<sup>59</sup>.

В табл. 5.6 обобщены приоритеты в области оплаты труда, обозначенные в программах социально-экономического развития Республики Беларусь. Очевидно, что в отличие от стратегий социально-экономического развития эти документы в большей степени концентрируются на функциях оплаты труда как процесса и механизмах их реализации. Характерно для них и отсутствие внимания к компенсирующей функции оплаты труда в стратегиях социально-экономического развития Республики Беларусь.

В табл. 5.7 представлены институты, с применением которых связана реализация функций оплаты труда (заработной платы) согласно программам социально-экономического развития. Из нее следует, что в пятилетних программах «ставка делается» на развитие институтов организации оплаты труда, а также контроля (мониторинг оплаты труда), но не предусматривается развитие институтов мотивации, обеспечивающих реализацию мер по организации процесса оплаты труда.

<sup>59</sup> Макроэкономические аспекты обеспечения сбалансированности национальной экономики / А. И. Лученок [и др.]. – Минск: Беларуская навука, 2015. – С. 12.

Таблица 5.6

**Среднесрочные приоритеты в области оплаты труда в Республике Беларусь**

Функции оплаты труда (заработной платы)	Программа – 2005	Программа – 2010	Программа – 2015	Программа – 2020
<b>Функции оплаты труда</b>				
Воспроизводственная	+	+	+	+
Регулирующая	+	+	+	+
Стимулирующая	+	+	+	+
Социальная	+	+	+	+
Функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы	+	+	+	+
<b>Функции заработной платы</b>				
Доходообразующая	+	+	+	+
Статусная	+	–	–	–

Институты организации оплаты труда, перечисленные в табл. 5.3 и 5.5, в основном совпадают, что свидетельствует о преемственности стратегических и среднесрочных приоритетов в этой сфере. Однако среди них отсутствует базовый институт организационно-технического нормирования труда и институт компенсации неблагоприятных условий труда, находящиеся в фокусе у практиков (см. табл. 4.8 на с. 68). Очевидно угасание интереса к институту социального партнерства. Между тем обзор мировых трендов в оплате наемного труда указывает на первостепенную значимость институтов минимальной заработной платы и социального партнерства в системе управления оплатой труда. Следует отметить и то, что правительство проблемами дифференциации заработной платы (за исключением соотношения заработной платы в бюджетной и внебюджетной сферах) сегодня слабо обеспокоено, в то время как многие страны волнует рост неравенства, зарождаемого на рынке труда.

Рассмотрение системы государственных прогнозов социально-экономического развития разумно завершить анализом годовых прогнозов и результатов их реализации. К числу расчетных показателей годового прогноза относятся темпы роста производительности труда, среднемесячной заработной платы (в том числе в бюджетной сфере), реальной заработной платы, тарифной ставки первого разряда, а также соотношения среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом и минимальной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума.

Таблица 5.7

**Институты регулирования оплаты труда в программах  
социально-экономического развития Республики Беларусь**

Институт	Программа – 2005	Программа – 2010	Программа – 2015	Программа – 2020
<b>Институты управления оплатой труда</b>				
Минимальная заработная плата	+	+	+	+
Тарифное нормирование заработной платы	+	+	+	+
Регулирование заработной платы по сферам, отраслям (видам деятельности), профессионально-квалификационным группам	+	+	+	+
Стимулирование трудовой активности	+	+	+	+
Автономия субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы	–	+	+	+
Социальное партнерство	+	+	+	–
Государственные гарантии по оплате труда	+	+	+	+
Бюджетирование затрат на оплату труда	+	+	+	+
Мониторинг оплаты труда	–	+	–	+
<b>Финансовые институты</b>				
Налогообложение	+	–	–	–

Для оценки качества годовых прогнозов автор сконцентрировался на двух важнейших индикаторах, каковыми являются производительность труда и реальная заработная плата (рис. 5.1). Сравнительный анализ их динамики показывает, что в большинстве случаев в годовых прогнозах закладывался опережающий на 0,3–3,0 процентных пункта (п. п.) рост производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы. Однако в отдельные годы (2005, 2009, 2010, 2018) предусматривались более высокие темпы прироста заработной платы (на 3,5–9,0 п. п.). Прогнозные темпы прироста производительности труда были достигнуты только в 2017 г. (3,7% при прогнозе 1,8%) и 2018 г. (3,4% при прогнозе 3,2%), тогда как фактические темпы роста реальной заработной платы в большинстве случаев опережали прогнозные значения на 0,5–18,0 п. п.

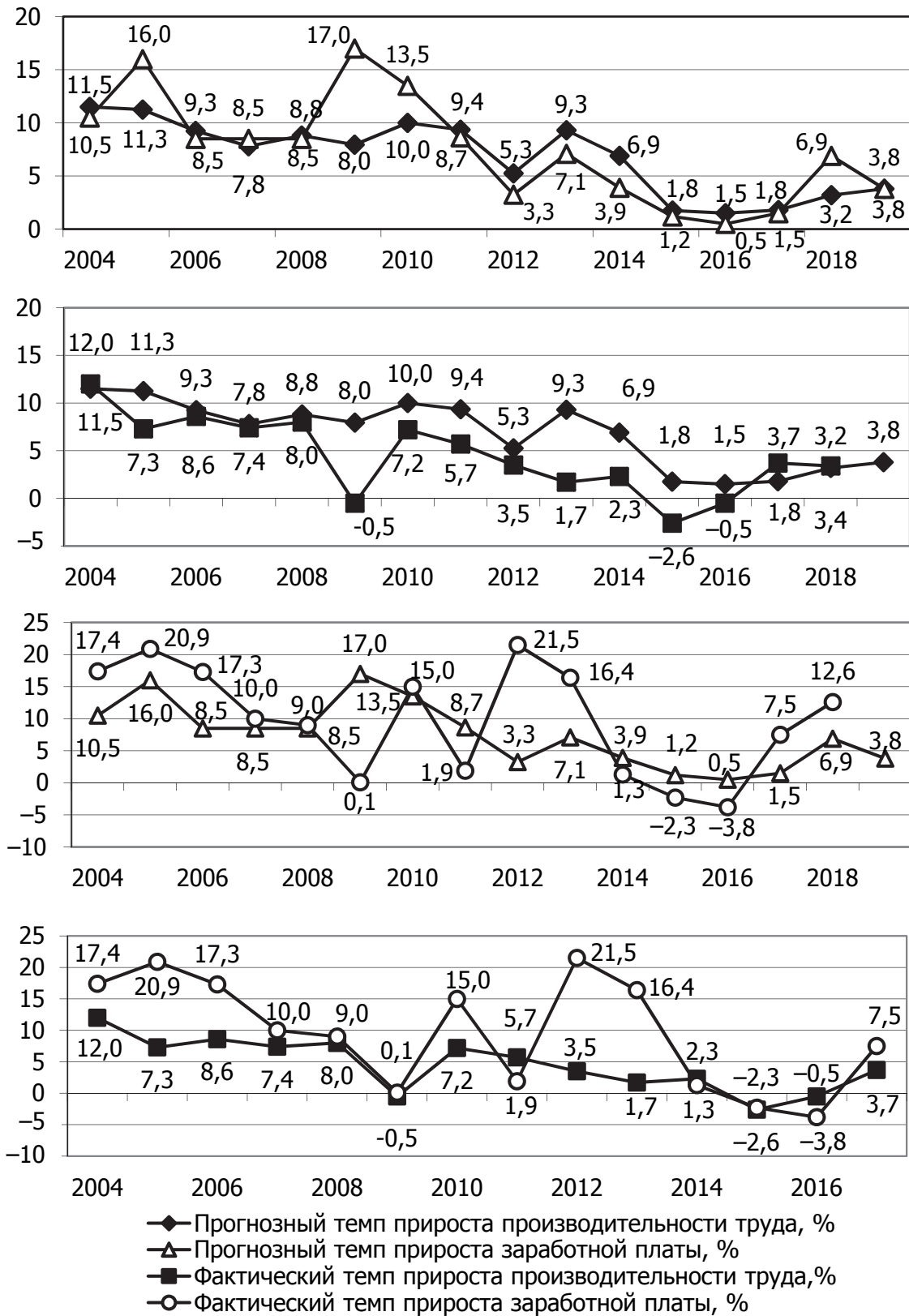


Рис. 5.1. Прогнозные и фактические показатели годовой динамики производительности труда и заработной платы в Республике Беларусь

В итоге темпы роста заработной платы превышали темпы роста производительности труда практически в течение всего анализируемого периода за исключением 2011 и 2014 гг., а также 2015 и 2016 гг. с отрицательной динамикой показателей. Превышение составляло от 1 до 18 п. п.

В целом очевидны диспропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы и существенные отклонения фактических значений показателей от прогнозных. Рис. 5.2 иллюстрирует прогнозные и фактические коэффициенты опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста реальной заработной платы и также свидетельствует о невысокой точности прогнозирования в сфере труда и его оплаты.

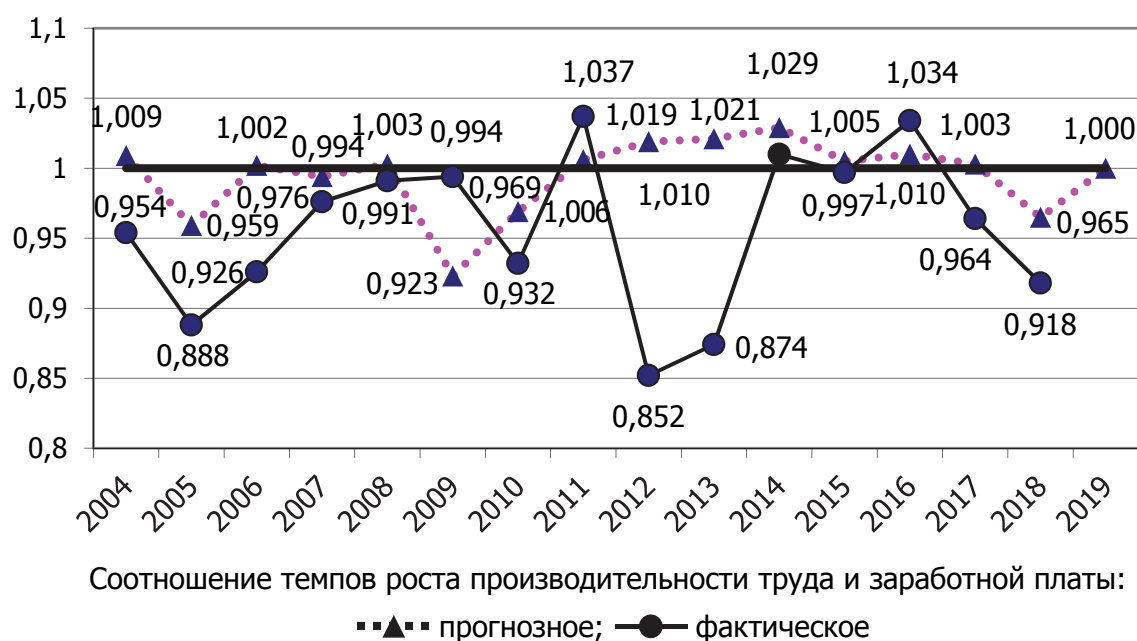


Рис. 5.2. Динамика коэффициента опережения в Республике Беларусь

К возможным причинам отклонений фактических показателей от прогнозных относятся неточное выявление существующих связей и взаимодействий, несовершенство применяемого инструментария и др., вследствие чего результаты прогнозирования оказываются противоречивыми, а эффективность прогнозирования, как инструмента государственного управления, невысокой.

Таким образом, разработанные в последние десятилетия экономические стратегии, программы и прогнозы имели изъяны, что ставило под вопрос успешность их реализации. Некоторая

непоследовательность разрабатываемых документов, отсутствие в них в ряде случаев конкретных параметров, инструментов и механизмов достижения целей, недостаточная точность разрабатываемых прогнозов указывают на необходимость развития теоретико-методологических основ и концептуальных подходов к прогнозированию динамики трудовых показателей в направлении обеспечения большей их сбалансированности с учетом экономической ситуации в Республике Беларусь и мировых трендов, соблюдения преемственности целей и приоритетов развития в предыдущем периоде. Это будет способствовать переходу к новому качеству экономического роста и созданию устойчивой базы для повышения заработной платы и уровня жизни населения<sup>60</sup>.

Переходя к рассмотрению прогнозирования и планирования на микроэкономическом уровне, отметим, что «Рекомендациями по разработке прогнозов развития коммерческих организаций на пять лет» и «Рекомендациями по разработке бизнес-планов развития коммерческих организаций на год», утвержденными постановлением Министерства экономики Республики Беларусь от 30 октября 2006 г., предусмотрено, что целевые параметры прогноза и показатели бизнес-плана развития государственных и приравненных к ним коммерческих организаций, доминирующих в отечественной экономике, формируются с учетом показателей, доводимых и контролируемых в установленном порядке органами управления. Согласно статистическим данным в стране почти 2/3 занятых работают на предприятиях государственной либо частной формы собственности с долей государства (табл. 5.8).

Таблица 5.8

**Структура занятости по формам собственности (без иностранной), %<sup>61</sup>**

<b>Форма собственности</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Государственная	47,4	43,7	44,6	44,6
Частная	52,6	56,3	55,4	55,4
В том числе с долей государства	20,4	20,6	20,1	20,3

<sup>60</sup> Готовский, А. В. Политика повышения заработной платы в контексте сбалансированности экономики / А. В. Готовский // Белорусский экономический журнал. – 2011. – № 2. – С. 31–42.

<sup>61</sup> Аналитический отчет о реализации в 2016–2017 гг. Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [Электронный ресурс] // Сайт НИЭИ Минэкономики Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://niei.by/uploads/files/Analitica/Analiticheskiy-otchet-o-realizacii-NSUR-2030.pdf>. – Дата доступа: 10.01.2019.

К числу целевых параметров, определяемых годовым прогнозом развития коммерческих организаций, относят индекс реальной заработной платы по годам к соответствующему периоду предыдущего года. Бизнес-план развития коммерческой организации содержит такие параметры, как размер тарифной ставки первого разряда, среднемесячная заработная плата на 1 работающего, рассчитываемые нарастающим итогом в течение года. Принимая во внимание несовершенство прогнозирования на макроэкономическом уровне, а также необходимость учета коммерческими организациями показателей, доводимых и контролируемых в установленном порядке органами управления, можно сделать предположение о невысоком качестве прогнозирования и планирования на микроэкономическом уровне.

В завершение стоит отметить негативные последствия, связанные с несовершенством прогнозирования и планирования в области оплаты труда в Республике Беларусь. Отсутствие внимания к институтам организационно-технического нормирования труда и компенсации неблагоприятных условий труда чревато проблемами в выполнении воспроизводственной и компенсирующей функций оплаты труда. Поскольку данные функции являются исходными в ранжированном ряду функций, то это создает препятствия для реализации регулирующей, стимулирующей, социальной функций оплаты труда, а также функции обеспечения конкурентоспособности хозяйственной системы. В свою очередь, это мешает эффективной реализации доходобразующей и всех других функций заработной платы в национальной экономике. Важно отметить значимость не попавших в прогнозы институтов мотивации, обеспечивающих реализацию мер по организации процесса оплаты труда. Отсутствие же мотивации, как известно, главный тормоз инноваций в любой сфере деятельности...

### 5.1.2. Организация оплаты труда

Прогнозирование и планирование направлено на формирование политики оплаты труда, реализация которой связана с институтами организации оплаты труда, обеспечивающими выполнение воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей, социальной функций оплаты труда и функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы. При этом главной выступает воспроизводственная функция оплаты труда.

*Воспроизводственная функция* предполагает 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. Выполнение воспроизводственной функции обеспечивают базовые институты оплаты труда, а именно: нормирование продолжительности рабочего времени, организационно-техническое нормирование труда, минимальная заработная плата, тарифное нормирование заработной платы, оплата за выполнение дополнительных функций, индексация заработной платы.

В соответствии с ТК РБ *полная норма продолжительности рабочего времени* не может превышать 40 часов в неделю, *сокращенная* для отдельных категорий работников, в том числе занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – 35 часов. Отметим, что такая же полная продолжительность рабочей недели установлена в США, Японии, России, Украине. Меньшая продолжительность рабочей недели характерна для ряда высокоразвитых стран (Нидерланды – 27 часов, Франция – 35, Германия – 38), большая – для Мексики, Индии, Тайланда (до 48 часов), Китая (до 60 часов)<sup>62</sup>.

В соответствии со статьей 124 ТК РБ на каждый календарный год постановлением Минтруда и соцзащиты устанавливается *расчетная норма рабочего времени каждого календарного года* страны с учетом выходных и праздничных дней и *производственный календарь*, применяемые нанимателями для определения численности работников, продолжительности рабочего времени, составления графиков работы (сменности), а также в целях контроля за соблюдением норм продолжительности рабочего времени<sup>63</sup>. Фактически

---

<sup>62</sup> Рабочий день и рабочее время в разных странах мира [Электронный ресурс] // Финансовый гений – сайт о личных финансах. – Режим доступа: <http://fingeniy.com/rabochij-den-i-rabochee-vremya-v-raznykh-stranax-mira/>. – Дата доступа: 10.10.2018; Игнатюк, А. С. Продолжительность труда как фактор эффективности использования трудовых ресурсов / А. С. Игнатюк // Организация и нормирование труда: наука, образование практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 113–122.

<sup>63</sup> Постановлением Минтруда и соцзащиты от 22.10.2018 установлена расчетная норма рабочего времени на 2019 г., которая при полной норме продолжительности рабочего времени для 5-дневной рабочей недели составит 2008 часов, для 6-дневной – 2016 часов. При 35-часовой продолжительности рабочей недели расчетная норма рабочего времени составит для 5-дневной рабочей недели 1756 часов, для 6-дневной – 1764 часов.



отработанное время отличается от расчетной нормы на величину отпусков, потерь рабочего времени, внеурочной работы.

*Организационно-техническое нормирование труда* – установление норм труда для различных категорий работников исходя из организационно-технических характеристик производства. Статья 86 Трудового кодекса Республики Беларусь гласит: «*нормы труда* – нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников – также с учетом физиологических и половозрастных факторов». В Беларуси за последние 15 лет обновлено более 60% выпусков ЕКСД и более 50% выпусков ЕТКС<sup>64</sup>, что свидетельствует о многочисленных изменениях в предметах и средствах труда, методах производства работ, диктующих необходимость актуализации норм труда.

Функции государственного управления организационно-техническим нормированием труда возложены на Минтруда и соцзащиты. Оно формирует государственную политику в этой области, разрабатывает НПА, регламентирующие вопросы нормирования труда, координирует работу отраслевых органов государственного управления по организации нормирования труда в подчиненных организациях<sup>65</sup>. Научно-методическое сопровождение реализации государственной политики в области организационно-технического нормирования труда осуществляет НИИ труда. К основным его функциям относятся развитие научно-методических подходов к нормированию труда, разработка и совершенствование межотраслевых нормативных материалов, поддержание функционирования *Республиканского банка норм и нормативов по труду* (около 700 сборников, включающих более 20 000 норм и нормативов по труду), координация подготовки *отраслевых (региональных) программ по разработке новых и совершенствованию действующих нормативных материалов* (ОП), проведение мониторинга их реализации и состояния нормирования труда в организациях,

---

<sup>64</sup> Рассчитано по данным официального сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (<http://mintrud.gov.by>).

<sup>65</sup> Миронова, Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 176–185.

подчиненных отраслевым органам государственного управления<sup>66</sup>.

В стране реализованы ОРП на 1999–2003, 2004–2007, 2008–2012, 2013–2017 гг. Это позволило в некоторой степени обновить нормативную базу и улучшить качество нормативных материалов, повысить уровень охвата работников нормированием труда. По итогам реализации мероприятий ОРП за 2008–2012 гг. снижение трудоемкости работ составило 16,1 млн. чел.-ч, а за 2013–2017 гг. – 18,6 млн. чел.-ч<sup>67</sup>, что эквивалентно высвобождению 8,5 и 9,8 тыс. работников соответственно.

В то же время мониторинг Минтруда и соцзащиты показывает, что при разработке ОРП не в полной мере учитываются мероприятия инвестиционных программ, планов развития и модернизации предприятий и зачастую только по мере наступления сроков ввода нового оборудования принимаются решения о необходимости разработки новых сборников норм труда, ранее не предусмотренных ОРП. Мероприятия ОРП не всегда выполняются в срок и в полном объеме в связи с недостатком финансирования, неточным определением трудоемкости работ на стадии формирования ОРП, отсутствием специалистов по нормированию труда<sup>68</sup>.

В 2013–2017 гг. реализовывались 23 ОРП, обеспечивающих обновление нормативной базы только на 10%. При этом ряд органов государственного управления сочли разработку ОРП нецелесообразной в связи с использованием устаревшего оборудования, отсутствием сотрудников и подразделений, которые могли бы сделать эту работу, недостатком средств на ее выполнение и другим причинами<sup>69</sup>.

---

<sup>66</sup> Миронова, Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 176–185.

<sup>67</sup> Там же.

<sup>68</sup> Разработать макет отраслевых (региональных) программ по разработке новых и совершенствованию действующих норм и нормативов для нормирования труда и проект соответствующей отраслевой программы Минтруда и соцзащиты на 2013–2017 годы: аналитическая записка по теме / НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь. – Минск, 2012. – С. 9–10.

<sup>69</sup> Миронова, Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 176–185.

В 2018–2022 гг. реализуются 22 ОРП, в рамках которых планируется разработка и совершенствование более 210 сборников норм труда и методических материалов для нормирования труда, формирование отраслевых банков нормативов по труду, а также проведение обучающих мероприятий по вопросам организации и нормирования труда<sup>70</sup>.

Основная работа по совершенствованию нормирования труда сконцентрирована в организациях. Согласно статье 87 ТК РБ вопросы организации нормирования труда в Беларуси возложены на нанимателя. Наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза. Субъекты хозяйствования разрабатывают *календарные планы пересмотра норм труда* в соответствии с мероприятиями по техническому развитию и совершенствованию организации производства, подготавливают местные, внедряют отраслевые и межотраслевые нормы труда, регламентируют затраты труда работников и реализуют организационно-технические мероприятия по их сокращению<sup>71</sup>. Из ТК РБ следует, что наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда: обеспечение заказов и объемов работ, исправное состояние машин, станков и приспособлений, своевременное обеспечение технической документацией, надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача, своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания, безопасные и здоровые условия труда (статья 89 ТК).

В целом в последние годы правительство страны приняло ряд мер, направленных на улучшение организации работы по нормированию труда и придание ей комплексного и системного характера. По результатам мониторинга состояния нормирования труда в организациях, участвующих в реализации ОРП, в 2018 г. средний уровень охвата нормированием труда составил 72,4%. При этом труд нормируется у 52,6% служащих и 80,1% рабочих, в том числе

---

<sup>70</sup> Миронова Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 176–185.

<sup>71</sup> Инструкция о порядке организации нормирования труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2008.

у 67,5% рабочих с повременной оплатой труда<sup>72</sup>. Доля актуальных норм со сроком действия 5 лет и менее составляет в среднем 28% от общего числа применяемых норм, тогда как доля неактуализированных со сроком действия более 10 лет – 49%<sup>73</sup>.

В табл. 5.9 представлены данные мониторинга состояния нормирования труда 2018 г. и аналогичных исследований 2012 и 2015 гг. Очевидно, что показатели заметно улучшились по сравнению с 2012 г., но за 2016–2018 гг. изменились мало.

Таблица 5.9

**Показатели состояния организационно-технического нормирования труда**

Показатель	2012 <sup>74</sup>	2015 <sup>75</sup>	2018
Уровень охвата работников нормированием труда, %	–	–	72,4
В том числе:			
служащие	16,0	65,4	52,6
рабочие, всего	60,1	80,8	80,1
со сдельной оплатой труда	100,0	100,0	100,0
с повременной оплатой труда	36,0	71,5	67,5
Доля актуальных сборников норм (до 5 лет), %	22,3	29,2	28,0
Доля рабочих со сдельной формой оплаты труда, %	33,0	32,5	38,8

Мониторинг состояния нормирования труда показывает и то, что «во многих организациях отсутствует комплексный подход к вопросам нормирования труда. Реализация органами государственного управления мероприятий ОРП должна предусматривать не только разработку новых и совершенствование действующих нормативных материалов для нормирования труда, но и мероприятия, формирующие комплексную систему управления нормированием

<sup>72</sup> Миронова, Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 183.

<sup>73</sup> Там же.

<sup>74</sup> Разработать макет отраслевых (региональных) программ по разработке новых и совершенствованию действующих норм и нормативов для нормирования труда и проект соответствующей отраслевой программы Минтруда и соцзащиты на 2013–2017 годы: аналитическая записка по теме / НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь. – Минск, 2012. – С. 20–21.

<sup>75</sup> Обзор ситуации на рынке труда // Нормирование и тарификация труда. – 2015. – № 9. – С. 6.

труда, направленную на усиление его роли в повышении эффективности хозяйствования организаций»<sup>76</sup>.

С данными мониторинга состояния организационно-технического нормирования корреспондируют результаты социологического исследования Маковской Н. В., показавшего, что изменение заработной платы работники белорусских предприятий не связывают с изменением интенсивности и норм труда. Подавляющее число рабочих считают, что меры по совершенствованию нормирования труда приведут к увеличению напряженности в коллективе, любые изменения увеличат их нагрузку, но не заработную плату. Более 80% рабочих-сдельщиков не понимают, изменяются ли нормы труда. Рабочие плохо представляют, какой объем нагрузки могут выполнить за смену<sup>77</sup>.

Итак, следует констатировать, что *институт организационно-технического нормирования труда, являющийся базовым в модели оплаты труда*, в отечественной экономике *недостаточно эффективен*. Нормативно-методическая база по нормированию труда требует актуализации<sup>78</sup>. Между тем высокий уровень нормирования труда является одной из важнейших предпосылок обоснованности принимаемых решений в области управления всей совокупностью факторов производства, обуславливающих конкурентоспособность субъектов хозяйствования и экономики в целом.

Установление меры труда – первый шаг в формировании модели оплаты труда. Следующий этап связан с определением меры оплаты за меру труда. Институтами, устанавливающими эту меру, являются *минимальная заработная плата (МЗП) и тарифное нормирование заработной платы*.

Статья 59 ТК РБ определяет минимальную заработную плату (месячную и часовую) в качестве государственного *минимального социального стандарта в области оплаты труда*. Она устанавливает низшую границу оплаты труда работников за работу в нормальных

---

<sup>76</sup> Миронова, Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 176–185.

<sup>77</sup> Маковская, Н. В. Трансформация трудовых процессов в условиях модернизации предприятий: монография / Н. В. Маковская. – Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2015. – С. 89–98.

<sup>78</sup> Щеткина, М. А. Нормирование труда – основа эффективной работы организаций / М. А. Щеткина // Проблемы управления. – 2015. – № 1 (54). – С. 36–39.

условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января и применяется в отношении работников, оплата которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов)<sup>79</sup>. В отношении работников, отработавших неполный календарный месяц, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок, применяется часовая минимальная заработная плата. Размер часовой МЗП определяется нанимателем путем деления размера месячной МЗП на расчетную норму рабочего времени календарного года.

Согласно Закону Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» «размер месячной МЗП определяется с учетом: экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей; потребностей работников в материальных благах и услугах; уровня занятости и производительности труда; прогнозного значения роста потребительских цен; уровня номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике в целом».

Программой деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011–2015 гг. было предусмотрено установление размера минимальной заработной платы на уровне не ниже среднедушевого минимального потребительского бюджета на начало года в целях обеспечения ее уровня не менее трети от средней заработной платы по стране за отчетный период. Между тем МЗП пока не достигает размера МПБ, ставшего временным ориентиром ее перспективной динамики, при том что теоретически она не должна быть ниже минимального потребительского бюджета трудоспособного населения (МПБ<sub>т</sub>). Учитывая же, что МЗП ответственна за воспроизводственную функцию оплаты труда, предполагающую формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей не только работников, но и *членов их семей*,

---

<sup>79</sup> Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 05.12.2018 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы» с 1 января 2019 г. МЗП установлена в размере 330 рублей.

в оценке ее уровня целесообразно опираться на *базовый воспроизводственный бюджет* (БВБ), расширенный в сравнении с МПБ<sub>Т</sub> с учетом иждивенческой нагрузки.

На рис. 5.3 представлена динамика МЗП на фоне социальных стандартов для трудоспособного населения и средней заработной платы. Диаграмма показывает, что барьер бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения (БПМ<sub>Т</sub>) минимальной заработной платой давно взят, тогда как покорить МПБ<sub>Т</sub> ей еще предстоит, соответственно, МЗП значительно ниже планки БВБ, велик у нее разрыв и со среднемесячной заработной платой (СЗП).

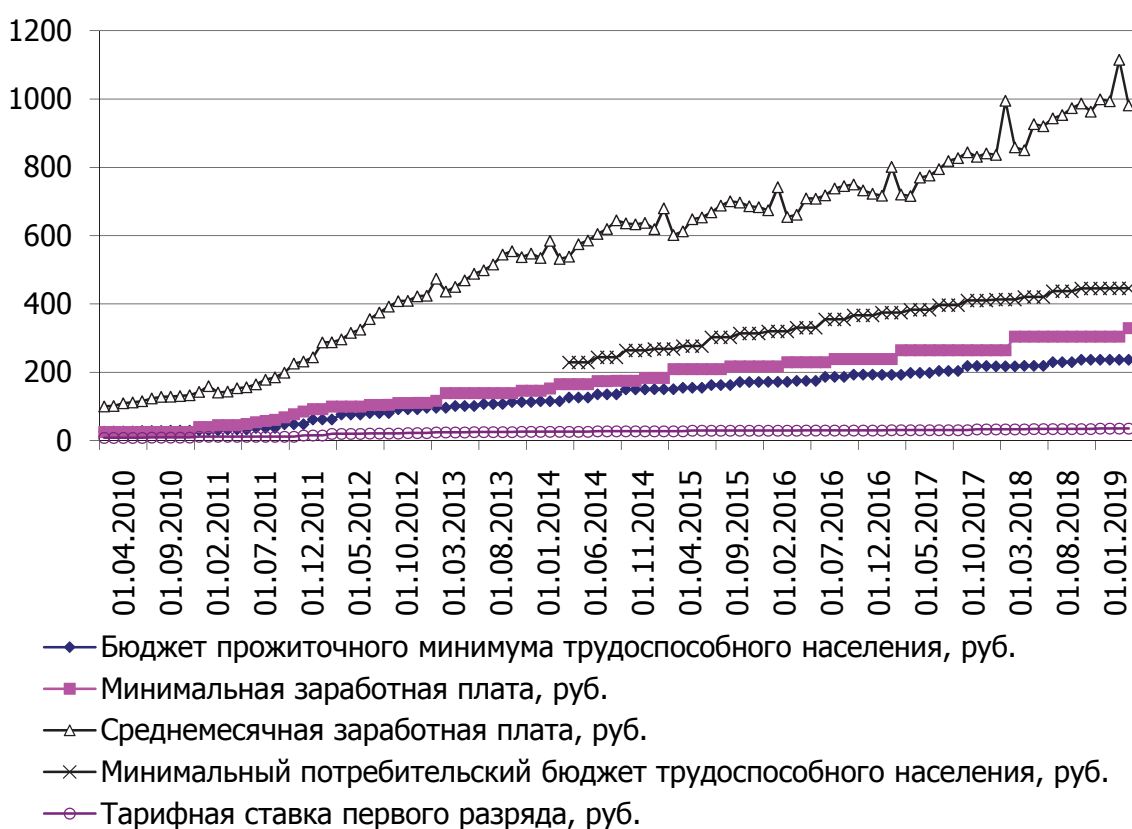


Рис. 5.3. Изменение социальных стандартов и ключевых параметров модели оплаты труда в Республике Беларусь (2010–2019)

Анализ уровня минимальной заработной платы и его относительного изменения представлен в табл. 5.10, которая подтверждает тот факт, что МЗП, превысив величину БПМ<sub>Т</sub> и приближаясь к МПБ, пока далека от МПБ<sub>Т</sub>, составляя 2/3 от него, и находится еще дальше от БВБ, чуть превысив его половину. При этом она соответствует лишь трети средней заработной платы по стране, а ее уровень

по отношению к социальным стандартам позитивной динамики не демонстрирует.

Таблица 5.10

**Анализ уровня минимальной заработной платы в Республике Беларусь**

Год	СЗП, руб.	МЗП, руб.	БПМ <sub>т</sub> , руб.	МПБ, руб.	МПБ <sub>т</sub> , руб.	Индекс Кейтца, %	Соотношение, %		
							МЗП и БПМ <sub>т</sub>	МЗП и МПБ	МЗП и МПБ <sub>т</sub>
2010	121,7	28,2	28,5	44,6	53,4	23,2	124,3	63,2	52,8
2011	190,0	64,8	42,4	60,7	76,8	34,1	152,8	106,8	84,4
2012	367,6	106,2	83,7	130,0	151,7	28,9	126,9	81,7	70,0
2013	506,1	142,4	107,9	160,8	195,8	28,1	132,0	88,6	72,7
2014	605,2	174,4	138,0	201,7	246,5	28,4	126,1	86,5	70,8
2015	671,5	214,0	163,8	241,7	298,9	31,9	130,6	88,5	71,6
2016	722,7	235,5	185,5	284,2	331,9	32,6	127,0	82,9	71,0
2017	822,8	265,0	207,6	317,7	397,7	32,2	127,6	83,4	66,6
2018	957,4	305,0	229,2	339,0	434,9	31,9	133,1	90,0	70,1

*Примечание:* данные представлены с учетом деноминации на 01.07.2016 (уменьшение в 10 000 раз).

*Источник:* составлено и рассчитано автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Таким образом, *минимальная заработная плата* как базовый институт оплаты труда не обеспечивает реализацию возлагаемой на него функции обеспечения воспроизводственного уровня заработной платы. Более того, трудовым законодательством предусмотрена выплата доплат до размера МЗП работникам, у которых размер начисленной заработной платы оказался ниже этого уровня. При определении величины этих доплат в начисленной заработной плате работников не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работниками своих непосредственных обязанностей, но не исключаются выплаты стимулирующего характера. Очевидно, что доплата до МЗП ориентирована на поддержание воспроизводственной функции оплаты труда, однако, учитывая тот факт, что размер МЗП ниже МПБ<sub>т</sub>, она не в состоянии обеспечить ее выполнение, но способна подорвать мотивацию к труду, поддерживаемую выплатой сопоставимых с ней по размеру премий.

Минимальная заработная плата выступает социальным стандартом в области оплаты труда. Базовым же институтом, реализующим



воспроизводственную функцию оплаты труда, является *тарифное нормирование заработной платы*.

В бюджетных организациях и приравненных к ним тарифное нормирование заработной платы опирается на использование тарифной системы, в основе которой лежит 27-разрядная Единая тарифная сетка с диапазоном коэффициентов 1,00–7,84. ЕТС в бюджетной сфере используется с 1992 г. и в современном ее варианте имеет ряд серьезных недостатков, важнейшим из которых является «затухающий» характер нарастания тарифных коэффициентов. Это обусловлено тем, что в силу ограниченности бюджетных средств государством проводилась политика сближения уровня оплаты труда низко- и высококвалифицированных работников путем применения высоких межразрядных соотношений в первых разрядах и сокращения их в последующих разрядах. Ситуацию усугубило введение в 2013 г. корректирующих коэффициентов к ЕТС в диапазоне 3,5–1,0, окончательно исказивших пропорции в оплате труда. В итоге ЕТС не стимулирует повышение квалификации занятых в бюджетной сфере, ее межразрядные приросты существенно ниже порога чувствительности вознаграждения. В советский период было мнение, что он составляет 10% от совокупной заработной платы, а зарубежные разработчики грейдинговых тарифных систем считают, что он должен быть не ниже 15%<sup>80</sup>.

Ключевую роль в организации оплаты труда в бюджетной сфере играет тарифная ставка первого разряда, устанавливаемая Советом Министров Республики Беларусь. Из рис. 5.3 следует, что она крайне низка – значительно ниже, чем БПМ<sub>т</sub>, МЗП, МПБ<sub>т</sub>, и несопоставима с величиной средней заработной платы. К примеру, с 1 октября 2018 г. она была установлена в размере 35,5 руб.<sup>81</sup>, что составляло 15% от БПМ, 11,6% от МЗП, 8,0% от МПБ<sub>т</sub>, 3,5% от СЗП.

В табл. 5.11 представлены уровень и динамика тарифной ставки первого разряда за 2010–2017 гг., отражающие невозможность построения на ее основе эффективных моделей оплаты труда в бюджетном секторе. Низкая тарифная ставка приводит к тому, что

---

<sup>80</sup> Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент / Р. И. Хендерсон; пер. с англ. под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.

<sup>81</sup> Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2018 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда и повышении заработной платы отдельным категориям работников».

практически весь диапазон тарифных ставок оказывается ниже МПБ (см. табл. 4.7 на с. 67). Тем самым система тарифного нормирования заработной платы в бюджетной сфере обеспечивает крайне низкий уровень стандартов в оплате труда и ведет к господству уравниловки. Тарифные условия в бюджетном секторе «транслируются» за ее пределы, формируя «стартовую» ситуацию для нанимателей в условиях напряженного рынка труда.

Таблица 5.11

**Анализ уровня тарифной ставки первого разряда в Республике Беларусь**

Год	ТС <sub>1</sub> , руб.	СЗП, руб.	БПМ <sub>т</sub> , тыс. руб.	МПБ, тыс. руб.	МПБ <sub>т</sub> , тыс. руб.	МЗП, тыс. руб.	Соотношение, %				
							ТС <sub>1</sub> и СЗП	ТС <sub>1</sub> и БПМ <sub>т</sub>	ТС <sub>1</sub> и МПБ	ТС <sub>1</sub> и МПБ <sub>т</sub>	ТС <sub>1</sub> и МЗП
2010	9,1	121,7	28,5	44,6	53,4	28,2	7,48	31,9	20,4	17,0	32,3
2011	12,6	190,0	42,4	60,7	76,8	64,8	6,63	29,7	20,8	16,4	19,4
2012	21,3	367,6	83,7	130,0	151,7	106,2	5,79	25,4	16,3	14,0	20,1
2013	25,1	506,1	107,9	160,8	195,8	142,4	4,96	23,3	15,6	12,8	17,6
2014	27,0	605,2	138,0	201,7	246,5	174,4	4,46	19,6	13,4	11,0	15,5
2015	29,0	671,5	163,8	241,7	298,9	214,0	4,32	17,7	12,0	9,7	13,6
2016	29,9	722,7	185,5	284,2	331,9	235,5	4,14	16,1	10,5	9,0	12,7
2017	31,7	822,8	207,6	317,7	397,7	265,0	3,85	15,3	10,0	8,0	12,0
2018	34,2	957,4	229,2	339,0	434,9	305,0	3,57	14,9	10,1	7,9	11,2

*Примечание:* данные представлены с учетом деноминации на 01.07.2016 г. (уменьшение в 10 000 раз).

*Источник:* составлено автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Что касается организаций внебюджетного сектора экономики, то они вправе разрабатывать и применять собственную тарифную систему оплаты труда, не вступающую в противоречие с действующим законодательством. Однако чаще всего субъекты хозяйствования применяют модели тарифной организации оплаты труда на основе ЕТС с той разницей, что они свободны в установлении тарифной ставки первого разряда.

Либерализация в оплате труда, объявленная в 2010 г., к сожалению, не привела к массовой разработке внутрифирменных тарифных систем, учитывающих специфику функционирования предприятий. В результате на микроэкономическом уровне в основном сохраняется та же политика в тарифном нормировании заработной платы, что и на государственном уровне, а именно сближения

уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными при том, что тарифные ставки работников большинства коммерческих организаций определяются исходя из более высокой величины тарифной ставки первого разряда, чем та, которая устанавливается Советом Министров Республики Беларусь для бюджетной сферы, из чего следует, что субъекты хозяйствования реального сектора экономики вполне могли бы разработать и применять собственные внутрифирменные тарифные системы, отвечающие стратегиям их развития.

Для оценки роли тарифного нормирования заработной платы в реализации воспроизводственной функции оплаты труда в национальной экономике обратимся к данным о заработной плате работников, представленным по группам занятий и видам выплат, по материалам выборочного обследования организаций, проведенного органами государственной статистики в октябре 2016 г.<sup>82</sup>

В рамках этого обследования структура заработной платы исследуется в разрезе следующих элементов: 1) тарифные ставки (оклады); 2) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам); 3) другие выплаты. К надбавкам и доплатам к тарифным ставкам (окладам) в этой классификации относятся доплаты компенсирующего характера, а также надбавки регулирующего и стимулирующего характера, а к другим выплатам – премии, бонусы и иные выплаты из фонда заработной платы, что позволяет использовать результаты этого исследования для оценки потенциала реализации воспроизводственной, а затем компенсирующей, регулирующей и стимулирующей функций. В этой связи изначально интерес представляет соотношение тарифной и надтарифной частей в структуре заработной платы.

В Республике Беларусь неоднократно обозначалась цель доведения доли тарифной части в структуре заработной платы до 60–65%, однако большинством организаций она так и не была достигнута. По данным выборочного обследования, в октябре 2016 г. средняя заработная плата по кругу обследованных организаций составляла 663 руб. (табл. 5.12). При этом на долю тарифных ставок (окладов) в среднем приходилось около 53% заработка. Отсюда

---

<sup>82</sup> Труд и занятость в Республике Беларусь 2018: стат. сборник [Электронный ресурс] // Сайт национального статистического комитета Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/f2e/f2ea58074c86319b0a7542c87ff7a021.pdf>. – Дата доступа: 26.02.2019.

средняя тарифная ставка составляла 350 руб., что почти в 12 раз превышало размер соответствующей тому периоду тарифной ставки первого разряда, установленной для бюджетной сферы (29,8 руб.), но было ниже минимального потребительского бюджета трудоспособного населения (367 руб.) и значительно ниже базового воспроизводственного бюджета (480 руб.).

Таблица 5.12

**Ключевые параметры системы оплаты труда**

Показатель	Значение, руб.
Средняя заработная плата	663
Средняя тарифная ставка	350
Тарифная ставка 1-го разряда, установленная для бюджетной сферы	29,8
<i>Справочно:</i>	
Минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения	367
Базовый воспроизводственный бюджет	480

*Источник:* составлено и рассчитано автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Обращение к структуре заработной платы *по группам занятий* позволило увидеть, что удельный вес тарифной части колеблется в небольшом диапазоне: 48–51% у служащих и 54–55% у рабочих. При этом *реализацию воспроизводственной функцию на базовом уровне обеспечивают только тарифные ставки (оклады) руководителей организаций и подразделений* (табл. 5.13).

Таблица 5.13

**Структура заработной платы работников**

Показатель	Значение, %
Доля тарифной ставки (оклада) в средней заработной плате	53
В том числе по группам занятий работников:	
относящихся к служащим	48–51
относящихся к рабочим	54–55
В том числе по профессионально-квалификационным группам работников:	
с самой низкой долей тарифной части	26
с самой высокой долей тарифной части	76

*Источник:* составлено автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Рассмотрение структуры заработной платы в разрезе *профессионально-квалификационных групп* работников<sup>83</sup> показало низкую долю тарифной части у чистильщиков обуви и других рабочих, оказывающих уличные услуги; рабочих полиграфического производства и родственных профессий; математиков, статистиков и специалистов-профессионалов, занимающих родственные должности. И только у последней группы работников тарифная часть заработной платы превышала БВБ в 2,2 раза, что позволяет говорить о том, что тарифные ставки (оклады) обеспечивают реализацию воспроизводственной функции в полном объеме (табл. 5.14).

Таблица 5.14

**Параметры тарифной части заработной платы**

Профессионально-квалификационная группа работников	Средняя заработная плата, руб.	Доля тарифной части в СЗП, %	Доля тарифной части в БВБ, %
Низкая доля тарифной части			
Чистильщики обуви и другие рабочие, оказывающие уличные услуги	655	26,2	35,7
Рабочие полиграфического производства и родственных профессий	1 017	31,0	65,7
Математики, статистики и специалисты-профессионалы, занимающие родственные должности	3 579	29,9	223,0
Высокая доля тарифной части			
Производители огородных, плодовых и полевых культур	447	74,5	33,3
Специалисты-профессионалы в области права	1 079	72,2	163,3
Техники по обслуживанию компьютерных систем	3 347	76,4	532,8

*Источник:* составлено автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Наибольшая доля тарифной части в структуре заработной платы имела место: у производителей огородных, плодовых и полевых культур; специалистов-профессионалов в области права; техников по обслуживанию компьютерных систем. При этом выше

<sup>83</sup> В соответствии с ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2009 г. № 125 (далее ОКРБ 006-2009).

БВБ тарифная часть заработков поднялась у двух последних групп, превысив его в 1,6 и 5,3 раза соответственно. Тот факт, что наибольший и наименьший удельный вес тарифной части заработной платы был зафиксирован в принципиально разных профессионально-квалификационных группах со значительно разрывом в средней заработной плате, указывает на слабость института тарифного нормирования заработной платы, не обеспечивающего профессиональных стандартов в оплате труда.

Выборочное обследование позволяет говорить о том, что тарифной частью заработной платы *воспроизводственная функция оплаты труда в полном объеме выполняется* лишь у отдельных профессионально-квалификационных групп работников:

- *специалистов-профессионалов* в области информационных технологий, права, а также у математиков, статистиков и занимающих родственные должности;

- *специалистов* по эксплуатации воздушных и водных судов и по обслуживанию компьютерных систем;

- *квалифицированных рабочих промышленности и строительства* (горнорабочих, взрывников, камнетесов, обработчиков камня и рабочих родственных профессий);

- *операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин* (рабочих, обслуживающих горнодобывающее и горнообогатительное оборудование).

Соотношение тарифной части заработной платы с БВБ здесь находится в диапазоне от 158% у рабочих до 533% у техников по обслуживанию компьютерных систем. Следует полагать, что в отношении этих профессионально-должностных групп работников все иные инструменты оплаты труда (надбавки, доплаты, премии, бонусы и др.) имеют предпосылки для выполнения других, следующих за воспроизводственной, функций оплаты труда.

Кроме того, можно выделить группы, у которых тарифная часть заработной платы воспроизводственную функцию выполняет лишь на базовом уровне. К ним относятся:

- архитекторы, инженеры и другие специалисты-профессионалы, занимающие родственные должности, *специалисты-профессионалы* в области аудита, бухгалтерского учета и кадровой политики;

- инспекторы по строительству, охране труда, окружающей среды и качеству продукции *из числа специалистов*;

– рабочие-отделочники, формовщики, сварщики, прокатчики, вальцовщики, слесари по сборке металлоконструкций и рабочие родственных профессий *из числа квалифицированных рабочих*;

– рабочие, обслуживающие металлургические установки, машинисты локомотивов и рабочие родственных профессий *из числа операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин*.

Соотношение тарифной части заработной платы с БВБ здесь находится в пределах от 100% у рабочих-отделочников до 110% у рабочих, обслуживающих металлургические установки. В отношении этих профессионально-квалификационных групп следует отметить вероятное участие других элементов заработной платы в обеспечении полной реализации производственной функции и наличие предпосылок к снижению эффективности их использования по прямому назначению. Еще сложнее ситуация там, где к выполнению производственной функции, возлагаемой на тарифные ставки (оклады), даже на базовом уровне вынуждены подключаться доплаты и надбавки. Частично обеспечивая реализацию производственной функции, они сразу же значительно утрачивают свой потенциал в части выполнения собственных задач в системе организации оплаты труда.

В разрезе *групп занятий* видно, что надбавки и доплаты вынуждены поддерживать выполнение производственной функции на базовом уровне у специалистов-профессионалов, квалифицированных рабочих промышленности, строительства и родственных профессий, операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, сборщиков изделий. Обращение к более дробным *профессионально-квалификационным группам* позволяет выделить этот контингент более точно, в частности:

– *специалистов-профессионалов* в области здравоохранения, биологических и сельскохозяйственных, общественных и родственных им наук, образования – преподавателей учреждений высшего, общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования, а также физиков, химиков и других работников, занимающих родственные должности;

– *специалистов*, занятых в сфере культуры и спорта, финансовой деятельности и продаж, коммерческих услуг и брокерской деятельности в торговле, обучении;

– *работников сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности* (обслуживающий персонал в путешествиях,

на общественном транспорте и работников родственных профессий, рыболовов и рыбоводов, охотников);

– *квалифицированных рабочих промышленности, строительства и родственных профессий* (рабочих строительных профессий, кузнецов, слесарей-инструментальщиков, станочников, наладчиков, слесарей-сборщиков и слесарей-ремонтников, электромехаников и электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электронного оборудования, рабочих, выполняющих прецизионные работы по металлу и аналогичным материалам);

– *операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин* (рабочих, обслуживающих установки стекольного, керамического производств и подобное оборудование, установки по переработке химического, нефтехимического сырья и прочих неметаллических минеральных продуктов, оборудование по обработке металлов и переработке минерального сырья, по производству химической продукции, резины и пластических масс, печатные, переплетные машины и оборудование по изготовлению бумажных изделий, оборудование по обработке пищевых и подобных продуктов; сборщиков изделий, водителей транспортных средств, машинистов сельскохозяйственного, землеройного, подъемного и другого подвижного погрузочно-разгрузочного оборудования).

Предпосылки для выполнения компенсирующей, регулирующей и стимулирующей функций оплаты труда в отношении этого контингента работников слабы, поскольку соотношение тарифной заработной платы с БВБ здесь находится в диапазоне 100–120%.

В целом «октябрьское» обследование показывает, что лишь в отношении 15 профессионально-должностных групп работников, можно говорить о наличии предпосылок для реализации стимулирующей функции оплаты труда, в отношении 32 групп они очень слабы, оставшиеся 58 групп вынуждены работать в условиях малоэффективных моделей оплаты труда. К последним относятся многие специалисты-профессионалы (учителя (воспитатели) высшего и среднего уровня квалификации, занятые в области архивного дела, музееведения, библиотечного дела и информации, деятели литературы и искусства), специалисты в области естественных наук, средний медицинский персонал, техники, а также работники сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям, неквалифицированные рабочие. Учитывая же



общий уровень заработной платы, следует отметить, что из 32 профессионально-квалификационных групп работников со слабым потенциалом шансы оптимизировать систему оплаты труда, доведя уровень тарифных ставок в структуре заработной платы до 65%, имелись только у 21 группы (табл. 5.15).

Таблица 5.15

**Потенциал системы оплаты труда**

<b>Потенциал</b>	<b>Число профессионально-квалификационных групп работников</b>	<b>Доля профессионально-квалификационных групп работников в общей численности групп</b>
Сильный	15	14
Слабый	32	31
В том числе наличие шанса оптимизации	21	20
Крайне низкий	58	55
Итого	105	100

*Источник:* рассчитано автором по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Таким образом, институт тарифного нормирования заработной платы как в бюджетном секторе, так и во внебюджетной сфере не отвечает требованиям реализации воспроизводственной функции, препятствуя выполнению всех последующих функций оплаты труда.

Далее следует обратиться к *оплате за выполнение дополнительных функций*. Этот институт связан с *доплатами за выполнение дополнительных функций* (обучение учеников, руководство бригадой, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы).

Статья 67 ТК РБ предусматривает *доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания* (увеличение объема выполняемых работ) или *выполнение обязанностей временно отсутствующего работника*. Выплачиваются они работнику, выполняющему у одного и того же нанимателя наряду с основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены). Размеры указанных доплат устанавливаются нанимателем по соглашению

с работником, а для бюджетных организаций – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Другие виды доплат (за руководство бригадой, обучение учеников и др.) регламентируются иными, в том числе отраслевыми и локальными нормативно-правовыми актами. К примеру, в 2013–2015 гг. в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 августа 2013 г. «О проведении эксперимента по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников» в стране проводился эксперимент по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников в учреждениях общего среднего образования<sup>84</sup>, во время которого педагогам устанавливались *отраслевые выплаты в виде повышений к окладу* в размере от 5 до 20% за выполнение наряду с основными дополнительных функций, связанных с их работой.

На практике, как правило, большинство доплат за выполнение дополнительных функций устанавливаются в процентном отношении к величине тарифных ставок (окладов), соответственно, их уровень определяется размером последних. Стало быть, предпосылкой эффективности подобных доплат является достаточный для реализации воспроизводственной функции оплаты труда размер тарифных ставок. Чрезмерная же нагрузка дополнительными функциями при недостаточном уровне компенсации психофизиологических усилий работника способна привести даже к снижению потенциала реализации воспроизводственной функции оплаты труда, обеспечиваемого тарифными выплатами.

В условиях инфляции для обеспечения реализации воспроизводственной функции оплаты труда актуальным является поддержание покупательской способности заработной платы. Эту задачу призван решать *институт индексации заработной платы*.

В соответствии со статьей 58 ТК РБ индексация заработной платы осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате. Согласно законодательству Республики Беларусь обязательной индексации подлежит заработная плата, выплачиваемая работникам из бюджетных источников. Организации, не финансируемые из бюджета и не пользующиеся государственными дотациями (коммерческие организации), осуществляют индексацию

---

<sup>84</sup> Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.08.2013 «О проведении эксперимента по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников».

заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах (соглашениях).

Индексация заработной платы осуществляется в том случае, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог. Индексации подлежит доход в пределах 100% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. Часть дохода, превышающая данный норматив, индексации не подлежит. Этот механизм индексации распространяется и на минимальную заработную плату. Следует отметить, что индексация может осуществляться и в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда, однако нижнюю точку отсчета в ней все равно задает вышерассмотренный механизм исчисления потерь от инфляции.

С целью социальной защиты граждан предусмотрена индексация заработной платы и в случае несвоевременной ее выплаты (задержки ее выплаты на календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством, локальным нормативным правовым актом организации, трудовым договором (контрактом) работника). Индексация осуществляется за каждый месяц в отдельности путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Таким образом, в стране разработан механизм индексации заработной платы – определен норматив индексируемого дохода, период и размер индексации (среднереспубликанский индекс потребительских цен, ежемесячно публикуемый Белстатом). Однако индексируется заработная плата лишь в пределах 100% бюджета прожиточного минимума, действующего на момент индексации. Часть заработной платы, превышающая БПМ, индексации не подлежит. Это же касается и индексации минимальной заработной платы, что нелогично и в условиях инфляции приводит к снижению и без того недостаточного уровня обеспечиваемых ею социальных гарантий в оплате труда.

Таким образом, общая оценка потенциала реализации воспроизводственной функции оплаты труда может быть дана сквозь призму эффективности обеспечивающих ее институтов:

– *институт нормирования продолжительности рабочего времени* обеспечивает установление «относительно стандартной» нормы рабочего времени, сопоставимой с ее уровнем в России, Украине, США, Японии;

- институт организационно-технического нормирования труда не обеспечивает полного охвата работников нормированием труда, своевременной актуализации методических материалов и норм труда;
- институт минимальной заработной платы закладывает низкий уровень социальных гарантий в оплате труда, недостаточный для реализации воспроизводственной функции;
- институт тарифного нормирования заработной платы не обеспечивает формирования тарифных ставок, поддерживающих воспроизводственную функцию оплаты труда;
- институт доплат за повышенную интенсивность труда может «работать» лишь при эффективном тарифном нормировании заработной платы;
- институт индексации заработной платы обеспечивает лишь частичную индексацию потерь от инфляции.

Таким образом, большинство базовых институтов оплаты труда не обладают потенциалом, необходимым для реализации воспроизводственной функции. Основные функциональные разрывы по отдельным институтам представлены в табл. 5.16, из которой следует, что соотношения МЗП с СЗП и МПБ<sub>т</sub> в 1,5 раза ниже критериев, выработанных мировой практикой. Что касается тарифной ставки первого разряда, то здесь разрыв еще существеннее и составляет почти 88%, что свидетельствует в пользу абсолютной неэффективности института тарифного нормирования заработной платы в бюджетной сфере.

Таблица 5.16

**Ключевые параметры оплаты труда: функциональные разрывы**

Год	Соотношение МЗП и СЗП, %			Соотношение МЗП и МПБ <sub>т</sub> , %			Соотношение ТС <sub>1</sub> и МЗП, %		
	Критерий*	Фактически	Разрыв	Критерий	Фактически	Разрыв	Критерий	Фактически	Разрыв
2010	60,0	23,2	-36,8	100,0	52,8	-47,2	100,0	32,3	-67,7
2011	60,0	34,1	-15,9	100,0	84,4	-15,6	100,0	19,4	-80,6
2012	60,0	28,9	-21,1	100,0	70,0	-30,0	100,0	20,1	-79,9
2013	60,0	28,1	-21,9	100,0	72,7	-27,3	100,0	17,6	-82,4
2014	60,0	28,4	-21,6	100,0	70,8	-29,2	100,0	15,5	-84,5
2015	60,0	31,9	-18,1	100,0	71,6	-28,4	100,0	13,6	-86,4
2016	60,0	32,6	-17,4	100,0	71,0	-29,0	100,0	12,7	-87,3
2017	60,0	32,2	-17,7	100,0	66,6	-33,4	100,0	12,0	-88,0

\* Значение индекса Кейтца, рекомендуемое Советом Европы.

Оценив институты организации оплаты труда сквозь призму реализации воспроизводственной функции как недостаточно эффективные, можно предположить, что они препятствуют полной реализации *компенсирующей функции оплаты труда*, которая направлена на обеспечение денежной компенсации работникам повышенной интенсивности, неблагоприятных условий или режима труда.

Выполнение компенсирующей функции призваны обеспечивать институты *государственных гарантий увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных, и аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсации неблагоприятных условий труда (неблагоприятного режима работы)*.

ТК РБ предусматривает установление повышенных размеров заработной платы за работу в условиях, отличающихся от нормативных, в частности, *за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС* (статья 62).

Концепция достойного труда предусматривает здоровые и безопасные условия труда. При работе в неблагоприятных условиях труда происходит большой износ рабочей силы, что может выражаться в ускоренной потере трудоспособности и здоровья. Действие таких факторов, как повышенный шум и превышение предельно допустимых концентраций пыли и вредных химических веществ, обуславливает большинство случаев профессиональной заболеваемости.

Реализация конституционных прав граждан на здоровые и безопасные условия труда являются одной из важнейших задач социальной политики любого цивилизованного государства. Между тем не все субъекты хозяйствования по экономическим, техническим и другим причинам в состоянии обеспечить работникам здоровые условия труда. В таких случаях работникам устанавливаются льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда.

Алгоритм установления повышенной оплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, регламентируемый соответствующими нормативно-правовыми документами, следующий: проводится аттестация рабочих мест по условиям труда; исходя из степени отклонения фактических параметров рабочей среды и трудового процесса от нормативных, по каждому рабочему месту определяется класс условий труда; исходя из класса условий

труда определяется конкретный размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Указанные доплаты устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, применяемой в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора (соглашения), иного локального нормативного правового акта, и не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой правительством для оплаты труда работников бюджетных организаций (табл. 5.17).

Таблица 5.17

**Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

<b>Классы условий труда</b>	<b>Процент тарифной ставки 1-го разряда или фиксированной денежной величины, определенной нанимателем, за 1 ч работы в условиях труда, соответствующих классу</b>
3-й класс (вредные условия труда):	
3.1 (1-й степени вредности)	0,10
3.2 (2-й степени вредности)	0,14
3.3 (3-й степени вредности)	0,20
3.4 (4-й степени вредности)	0,25
4-й класс (опасные условия труда)	0,31

*Источник:* постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

По мнению отечественных специалистов, действующая система льгот и компенсаций нуждается в совершенствовании в связи с недостаточной обоснованностью критериев их представления, устареванием нормативно-методической базы и слабой направленностью на обеспечение здоровых и безопасных условий труда. Кроме того, следует сменить акценты в ориентации субъектов хозяйствования с льгот и компенсаций на дополнительные профилактические и оздоровительные мероприятия<sup>85</sup>.

Эксперты МОТ полагают, что сохранение механизмов компенсации – одно из серьезнейших препятствий на пути к улучшению условий труда: вместо масштабных вложений в модернизацию

<sup>85</sup> Кляузе, В. П. Концептуальные подходы к совершенствованию государственного управления охраной труда в 2016–2020 гг. / В. П. Кляузе, Л. К. Сечко // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 1. – С. 86–96.

и дополнительные средства защиты работодатель откупается умеренными выплатами. При низком уровне заработной платы и сами работники не заинтересованы в переменах, приводящих к отмене льгот. В результате стимулы к изменениям отсутствуют как у нанимателя, так и у персонала.

Помимо доплат за работу во вредных и опасных условиях труда, ТК РФ предусматривает установление повышенных размеров заработной платы за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни (статья 69), за работу в ночное время (статья 70), за разделение рабочего дня на части и по другим основаниям. В частности, каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплачивается не ниже двойных сдельных расценок или тарифных ставок, а за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Таким образом, выплаты компенсирующего характера в основном формируются исходя из тарифной ставки первого разряда или тарифной ставки конкретного работника, размер которой и определяет их потенциал. Данные «октябрьского» выборочного обследования указывают на невысокий потенциал реализации компенсирующей функции в целом по экономике, что обусловлено как неполным выполнением воспроизводственной функции, так и несовершенством обеспечивающих ее институтов и инструментов.

Формирование инновационной экономики невозможно без рационального использования трудовых ресурсов. Рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути модернизации и технологического обновления экономики. Государство обеспечивает контроль за ситуацией на рынке труда и эффективное использование трудового потенциала с помощью различных инструментов, принятых в мировой практике, в том числе инструментов организации оплаты труда.

*Регулирующая функция оплаты труда* должна обеспечивать перемещение работников на те рабочие места, где их применение даст наибольший эффект, т. е. оптимизировать расстановку работников в соответствии с их квалификацией. Ключевым здесь выступает *институт регулирования заработной платы по сферам, отраслям (видам деятельности), профессионально-квалификационным группам*

*работников*. Реализация регулирующей функции связана с *выплатами регулирующего характера*, которые на предприятиях чаще всего представлены контрактными надбавками, доплатами за стаж работы, выслугу лет либо непрерывность работы в организации и иными выплатами.

В части применения *контрактных надбавок* белорусская практика существенно отличается от мировой. Согласно статье 17 ТК РБ трудовые договоры могут заключаться на неопределенный или определенный срок, на время выполнения определенной работы, обязанностей временно отсутствующего работника, выполнения сезонных работ. Срочный трудовой договор, как правило, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Разновидностью срочного трудового договора является *контракт*, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Начиная с 1999 г., Беларусь пошла по пути массовой контрактации населения, тогда как ранее контрактная система использовалась в основном в отношении контингента руководящих работников. Поскольку перевод работников с бессрочных трудовых договоров на контракты снижает их правовой статус, законодательство предусматривает меры стимулирования, к числу которых относится повышение тарифной ставки до 50% (для руководителей государственных организаций возможен больший процент повышения).

Между тем в среде наемных работников бытует общая негативная оценка контрактной формы найма в существующем в стране виде в связи со всеобщностью перевода работников на контракты; формальностью подхода нанимателей к их заключению без учета профессиональных, деловых, личных качеств работников и специфики вида деятельности; несущественностью дополнительных мер стимулирования; уравнительностью в установлении контрактных надбавок (к примеру, всем сотрудникам в размере 5 или 50%).

Контрактная система найма распространена во многих странах, однако используется она ограниченно, как правило, в отношении работников, обладающих высокой квалификацией. Закрепляя трудовые обязанности работника, контракт предусматривает дополнительные меры стимулирования для него. Доля контрактников в Европе составляет 10–15% от общего числа работников. Массовый перевод работников на контрактную систему найма искажает суть последней.



Существуют и другие примеры адресного установления выплат регулирующего характера, в частности, Указ Президента Республики Беларусь от 12 августа 2013 г. «О некоторых мерах по обеспечению организаций агропромышленного комплекса кадрами», который предусматривал установление *ежемесячных доплат молодым специалистам* с высшим и средним специальным образованием в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) в двукратном размере тарифной ставки первого разряда, установленной для бюджетной сферы (ТС<sub>1</sub>), а также *руководителям и специалистам* с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению и продолжающим работать на условиях заключенных контрактов в течение последующих трех лет в трехкратном размере ТС<sub>1</sub>. В этом случае к низкому тарифному заработку, не выполняющему воспроизводственную функцию, добавляется незначительная (судя по величине ТС<sub>1</sub>) доплата, потенциал которой в части привлечения и закрепления кадров будет невысок.

Постановлением Минтруда и соцзащиты от 11 января 2017 г. установлены дифференцированные доплаты работникам бюджетных и приравненных к ним организаций в размере от 8,6 руб. (1-й разряд) до 5,7 руб. (14-й разряд), которые не образуют ставку (оклад) и не учитываются при исчислении премий, надбавок и других выплат стимулирующего и компенсирующего характера. Данная мера позволила незначительно увеличить заработную плату бюджетников, однако была недостаточной даже для поддержания воспроизводственной функции оплаты труда, поскольку тарифная ставка плата первого разряда на момент их установления составляла менее 10% от МПБ<sub>г</sub>.

В целях материальной поддержки отдельных категорий работников 31 августа 2018 г. Советом Министров Республики Беларусь было принято постановление «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда и повышении заработной платы отдельным категориям работников», согласно которому повышены тарифные ставки (оклады) следующим группам работников бюджетных организаций: педагогическим работникам (включая лиц из числа профессорско-преподавательского состава) и помощникам воспитателей – на 20%; провизорам – на 75%; фармацевтам – на 40%; работникам, занимающим должности химика, биолога, медицинского физика, инженера организаций здравоохранения, медицинских научных

организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, – на 100% за выполнение отдельных видов исследований и работ. Кроме этого, устанавливаются доплаты: врачам-специалистам – 20% оклада; медицинским работникам со средним специальным образованием – 13% оклада. Предполагалось, что данные меры позволят обеспечить приоритетное повышение заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы за счет установления им повышений тарифных ставок (окладов) или доплат. При этом само по себе повышение тарифных ставок ставит акцент на усилении воспроизводственной функции оплаты труда, тогда как введение доплат – мера, как правило, временная, ориентированная скорее на выполнение регулирующей функции оплаты труда. В последнем случае ее потенциал опять-таки упирается в величину оклада – достаточен ли он в воспроизводственном отношении. При низком уровне тарифной части заработной платы оба подхода в конечном итоге будут «работать» на реализацию воспроизводственной функции оплаты труда и не застрахуют нанимателей от потери работников.

Многие субъекты хозяйствования в своих моделях оплаты труда используют доплаты за стаж работы, выслугу лет либо непрерывность работы в организации, по-разному трактуемые ими и используемые. Массовый характер их применения типичен для строительства и промышленности. При этом на практике перечисленные доплаты скорее нацелены на то, чтобы удержать персонал, а не привлечь работников дефицитных профессий. Формирование же конкурентного уровня заработной платы работников дефицитных профессий зачастую осуществляется другим путем – посредством занижения норм труда, ослабления показателей премирования или иными способами.

Так, проблемой строительной отрасли является массовый отток кадров за рубеж, вследствие чего Министерство архитектуры предприняло ряд мер по удержанию «дефицитных» специалистов. В 2018 г. были введены повышающие коэффициенты, увеличившие зарплату строителей на 20–25%<sup>86</sup>, а с 1 января 2019 г. цена человеко-часа рабочего четвертого разряда повышается более чем на 16% при выполнении пусконаладочных и на 35% – строительно-монтажных работ. Надо полагать, что речь здесь идет не о занижении норм

---

<sup>86</sup> Министр рассказал, на сколько повысили зарплаты строителям // Информационный портал Tut.by [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://reality.tut.by/news/money/603658>. – Дата доступа: 01.02.2019.

труда (что имело место в этой отрасли в годы обязательного применения ЕТС), а об изменении уровня тарифных ставок и, соответственно, привязанных к тарифу выплат. Эта мера, возможно, поддерживает реализацию воспроизводственной функции оплаты труда на должном уровне и в некоторой мере обеспечит возможность реализации регулирующей функции. В этой связи можно ожидать торможения оттока квалифицированных кадров за рубеж, прежде всего в Литву, Польшу, Россию, и притока в отрасль потенциальных работников с внутреннего рынка труда.

Таким образом, *институт регулирования заработной платы по сферам, отраслям (видам деятельности), профессионально-квалификационным группам работников*, связанный с установлением контрактных надбавок и других выплат регулирующего характера, имеет ограниченные предпосылки для полноценного функционирования.

Анализ эффективности рассмотренных выше институтов организации оплаты труда выявил отсутствие значимых предпосылок для эффективного выполнения *стимулирующей функции оплаты труда*, которая направлена на формирование у работников мотивации к высокопроизводительному и инновационному труду, достижению целей, стоящих перед организацией. Ее выполнение обеспечивает институты *стимулирования трудовой активности и автономии в определении форм и систем оплаты труда*.

В соответствии с ТК РБ формы и системы оплаты труда работников организаций устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Наниматели имеют право определять приоритеты в стимулировании работников, устанавливать любые размеры заработной платы с учетом эффективности деятельности работника и финансовых возможностей организации. Формируя модели стимулирования работников, наниматели учитывают существующие в стране подходы и рекомендации государственных органов по организации оплаты труда. Так, ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих» содержит таблицу кодов форм и систем оплаты труда (табл. 5.18), указываемых в кодах профессий рабочих и должностей служащих в качестве рекомендаций по выбору форм и систем оплаты труда.

Очевидно, что таблица содержит перечень традиционных систем оплаты труда. Обратившись к литературе вековой давности<sup>87</sup>,

---

<sup>87</sup> Рабинович, А. Экономика труда (теория, политика и практика заработной платы) / А. Рабинович. – М.-Л.: ВСНХ, 1926. – 192 с.

мы найдем подробное описание каждой из них. Перечисленные системы оплаты труда популярны и сегодня. При этом особо настораживает широкое применение сдельных систем оплаты труда, доля которых не только не сокращается, но и растет (см. табл. 5.9 на с. 172). Развитые страны отказались от них еще в 1980-е гг. Сдельная система удобна слабому менеджменту, поскольку современная система требует высокого уровня планирования и организации производства<sup>88</sup>.

Таблица 5.18

**Коды форм и систем оплаты труда в ОКРБ 006-2009**

Код	Наименование формы и системы оплаты труда
10	Сдельная форма оплаты труда
11	Система оплаты труда прямая сдельная
12	Система оплаты труда сдельно-премиальная
13	Система оплаты труда сдельно-прогрессивная
14	Система оплаты труда косвенно-сдельная
15	Система оплаты труда аккордная
20	Повременная форма оплаты труда
21	Система оплаты труда простая повременная
22	Система оплаты труда повременно-премиальная
23	Иные системы оплаты труда

В настоящее время перед субъектами хозяйствования стоит задача внедрения гибких систем оплаты труда (ГСОТ), обеспечивающих реализацию выработанных ими стратегий развития<sup>89</sup>. В целях оказания методической помощи организациям Минтруда и соцзащиты разработаны «Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях»<sup>90</sup>, в которых рассмотрены четыре их типа: на основе внутрифирменной тарифной сетки, комиссионная система, система «плавающих» окладов, система грейдов.

Мониторинг, проводимый Минтруда и соцзащиты, показывает, что количество организаций, применяющих ГСОТ, постоянно увеличивается. Однако процесс их разработки и внедрения идет чрезвычайно медленно. Так, с января 2012 г. по июнь 2017 г. количество

<sup>88</sup> Гурова, Т. Сдельная система удобна менеджменту / Т. Гурова // Эксперт. – 2018. – № 6. – С. 22–25.

<sup>89</sup> Грушник, П. П. Развитие гибких систем оплаты труда в современных условиях / П. П. Грушник // Бюллетень М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – 2013. – № 1. – С. 4–14.

<sup>90</sup> Утверждены постановлением Минтруда и соцзащиты от 21.10.2011.

организаций, применяющих ГСОТ, увеличилось с 288 до 13 036, составивших менее 10% субъектов хозяйствования. При этом наиболее распространенным вариантом является использование внутрифирменной тарифной сетки, которые применяет треть этих организаций, каждый пятый субъект хозяйствования использует комиссионную систему оплаты труда<sup>91</sup>.

Основными причинами медленного внедрения новых систем оплаты труда являются<sup>92</sup>:

- нехватка квалифицированных специалистов, способных осуществить трансформацию существующих систем оплаты труда либо разработать и внедрить новые эффективные системы оплаты труда;

- недостаточность средств для привлечения сторонних специалистов и неразвитость этого сектора услуг в республике;

- необходимость изменения внутрифирменного документооборота, разработки локальных нормативных актов и других документов;

- необходимость адаптации программных и прогнозных документов под изменения в организации оплаты труда (действующие в основном ориентированы на использование ЕТС);

- привычность работы с системой оплаты труда на основе ЕТС;

- инертность руководителей организаций при принятии решений в области оплаты труда.

Кроме того, следует признать отсутствие общего концептуального подхода к построению внутрифирменных моделей оплаты труда, представленного в нормативно-методических документах. Рекомендации по вопросам организации оплаты труда, разработанные Минтруда и соцзащиты в последние годы, фрагментарны и не позволяют комплексно и системно решать вопросы материального стимулирования работников, что препятствует реализации социальной функции и функции поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы.

*Социальная функция* заключается в формировании адекватного уровня и обоснованной дифференциации заработной платы, обеспечивающей социальную справедливость и удовлетворенность работников трудом, что способствует поддержанию в обществе

---

<sup>91</sup> Обзор ситуации на рынке труда // Нормирование и тарификация труда. – 2015. – № 9. – С. 5–6.

<sup>92</sup> Попова, И. Г. Выбор и разработка эффективной системы оплаты труда в организации / И. Г. Попова // Труд и заработная плата. – 2015. – № 8. – С. 18.

(трудовом коллективе) социальной сплоченности и воздействует на мотивацию к труду. Ее выполнение обеспечивают *система социального партнерства*, а также на макроэкономическом уровне – *система государственных гарантий в оплате труда* и на микроэкономическом уровне – социальный пакет.

Социальное партнерство в Республике Беларусь осуществляется на следующих уровнях: республиканском, где партнерами выступают республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, а также Правительство Республики Беларусь, уполномоченные им органы (Генеральное соглашение); отраслевом – отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, республиканские отраслевые органы государственного управления (тарифное соглашение); местном – профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения), местные исполнительные и распорядительные органы (местное соглашение); уровне организации – наниматель либо уполномоченный им представитель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (коллективный договор)<sup>93</sup>.

На *республиканском уровне* через Генеральное соглашение стороны договариваются: о совершенствовании НПА по оплате труда; размере тарифной ставки первого разряда; установлении доли оплаты труда работников в ВВП; регулировании тарифной части заработной платы; приближении МЗП к МПБ; соотношении темпов роста потребительских цен и среднемесячной заработной платы; перечне надбавок и доплат компенсирующего характера, устанавливаемых на государственном уровне; соотношении среднемесячной заработной платы в бюджетной сфере и реальном секторе экономики; порядке компенсации трудящимся потерь от несвоевременной выплаты заработной платы; критериях уровня жизни, социальных стандартах и др.

На *отраслевом уровне* стороны договариваются: о размере тарифной ставки первого разряда по основным категориям работников (работ) в отрасли и порядке ее пересмотра; минимальных гарантиях в оплате труда; соотношениях средней заработной платы руководителей

---

<sup>93</sup> Дубовик, Е. А. Проблемы создания профсоюзных организаций в частном секторе экономики / Е. А. Дубовик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVI Междунар. науч. конф. (Минск, 23 окт. 2015 г.). В 3 т. Т. 2 / редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2015. – С. 99–100.

и главных специалистов и средней заработной платы по организации; минимально гарантируемых работникам доплатах и надбавках, определяемых специфическими условиями труда в отрасли; условиях материального стимулирования труда работников отрасли; отраслевых нормах и нормативах трудовых затрат для нормирования труда и порядке их применения.

На *местном (территориальном) уровне* по договоренности сторон в соответствующие соглашения могут включаться положения об установлении за счет средств местных бюджетов повышенных по сравнению с трудовым законодательством гарантий и льгот по оплате труда, доплат компенсационного характера и т. д.

На уровне субъектов хозяйствования институт социального партнерства реализуется путем *коллективно-договорного регулирования трудовых отношений*. Отличие коллективного договора от соглашений состоит в том, что он устанавливает конкретные формы обязательств в сфере труда с показателями и параметрами, тогда как на уровне соглашений определяются только основы регулирования трудовых отношений. На уровне организаций в коллективные договоры включаются положения, конкретизирующие и дополняющие нормы и обязательства соглашений более высокого уровня, а также ТК РБ в предусмотренных им случаях.

Коллективные договоры могут включать положения, предусматривающие: формы и системы оплаты труда; условия пересмотра и размеры тарифных ставок и окладов в зависимости от роста объемов производства и финансовых возможностей предприятий; порядок, условия и размеры выплаты вознаграждения по итогам работы за год; размеры надбавок за продолжительность непрерывной работы (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы), выплачиваемых рабочим, специалистам и служащим, и других стимулирующих выплат; механизм индексации заработной платы; сроки выплаты заработной платы; социальные выплаты и льготы; систему участия наемных работников в прибыли организаций и др. На основе соглашений и коллективных договоров организации разрабатывают локальные документы по организации заработной платы, где конкретизируются договоренности по оплате труда.

Таким образом, в Беларуси создана многоуровневая система социального партнерства. Большинство занятых в народном хозяйстве являются членами отраслевых союзов, объединенных в Федерацию профсоюзов Беларуси (ФПБ), численность членов которой составляет

более 4 млн. чел. Однако профорганизации работают главным образом на государственных предприятиях и в учреждениях. Вне зоны влияния профсоюзов оказываются многие частные фирмы, предприятия с иностранными инвестициями, индивидуальные предприниматели, где допускается больше всего нарушений трудового законодательства (работа без договоров, выплата заработной платы «в конвертах» и др.). Поэтому в последнее время активно обсуждаются вопросы создания профсоюзных организаций в частном секторе экономики и распространения нормы по организации профсоюза при регистрации нового бизнеса<sup>94</sup>.

В белорусской системе социального партнерства сложилась весьма противоречивая ситуация. С одной стороны, существует развитая правовая основа социального партнерства, с другой – в стране до сих пор не сформировалось понимание важности общей социальной ответственности социальных партнеров, не закрепились практика ее реализации. Требуется серьезное внимание совершенствованию коллективно-договорного регулирования оплаты труда<sup>95</sup>, что предполагает разработку научно-методического обеспечения этого процесса.

Одной из составляющих научных исследований должна быть экспертиза раздела «Оплата труда» коллективных договоров и соглашений социального партнерства. Распространенная практика такова: раздел характеризуется расплывчатостью формулировок, неконкретностью обязательств, недостаточностью показателей, повторением действующих норм законодательства. Основными причинами являются нежелание работодателей принимать на себя конкретные обязательства и неспособность представителей работников аргументировать свои позиции. В итоге соглашения социального партнерства зачастую носят декларативный характер. Свобода работодателей в определении форм и систем оплаты труда, а также *низкий уровень государственных гарантий по оплате труда* (минимальная заработная плата) провоцируют усиление диктата работодателей в данном вопросе и значительно затрудняют реализацию прав работников на достойную заработную плату<sup>96</sup>. Отмеченные замечания можно

---

<sup>94</sup> Дубовик, Е. А. Проблемы создания профсоюзных организаций в частном секторе экономики / Е. А. Дубовик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVI Междунар. науч. конф. (Минск, 23 окт. 2015 г.). В 3 т. Т. 2 / редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2015. – С. 99–100.

<sup>95</sup> Там же.

<sup>96</sup> Проблемы оплаты труда в странах СНГ и позиция профсоюзов этих стран // Общество и экономика. – 2008. – № 5. – С. 140–181.



отнести и к *социальному пакету*, упоминаемому в ряде программных документов.

Таким образом, в целом следует отметить слабость предпосылок для реализации социальной функции, усугубляемую несовершенством институтов, обеспечивающих ее выполнение.

*Функция поддержания конкурентоспособности экономического субъекта* связана с оптимизацией затрат на оплату труда таким образом, чтобы обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность продукции, с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для сохранения квалифицированных кадров. Ее выполнение обеспечивают *институты бюджетирования затрат на оплату труда и участия работников в финансовых результатах (прибылях)*.

Функционирование первого института регламентируют нормативные правовые акты, определяющие порядок формирования затрат на оплату труда в бюджетной сфере. Для субъектов хозяйствования реального сектора экономики разработаны «Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства», утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 30 ноября 2007 г., а также нормативные правовые акты, устанавливающие порядок расчета показателей производительности труда («Методические рекомендации по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости)», утвержденные постановлением Минэкономики от 31 мая 2012 г.).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. «Об оплате труда работников» закреплён главный принцип поддержания конкурентоспособности организации – недопущение опережающих темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, т. е. повышение размеров заработной платы при условии, что рост производительности труда, исчисляемый на основе выручки от реализации продукции, будет выше, чем рост заработной платы, а постановлением от 26 января 2015 г. «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744» с 1 января 2015 г. предлагается оценивать рост производительности труда по выручке от реализации продукции либо по добавленной стоимости на одного среднесписочного работника. Кроме того, субъекты хозяйствования,

как правило, располагают собственным методическим инструментарием обоснования размера фонда заработной платы.

Что касается института участия в прибылях, то на макроэкономическом уровне он не определен, нормативно-методическое обеспечение его функционирования отсутствует, а реализацию на микроэкономическом уровне, как правило, закрепляют коллективные договоры, положения по оплате труда, приказы о премировании (выплате бонусов) за финансовые результаты хозяйственной деятельности, что впоследствии отражают учетные и аналитические регистры.

В целом по результатам диагностики институтов и инструментов реализации воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей и социальной функций следует отметить, что уровень их развития задает невысокий потенциал эффективности системы оплаты труда в части выполнения ее главного предназначения – способствовать поддержанию и повышению конкурентоспособности хозяйственной системы.

В этой связи следует отметить, что с 1 января 2020 г. вступает в силу постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. «Об оплате труда работников бюджетных организаций», изменяющее тарифные условия оплаты труда, обеспечивающие реализацию воспроизводственной функции, выполнение которой способно задать исходный импульс к повышению эффективности системы оплаты труда в целом. Для того чтобы оценить потенциал новаций, связанный с совершенствованием тарифного нормирования заработной платы, следует обратиться к анализу прогнозного уровня тарифных ставок, исчисленных исходя из так называемой базовой ставки (по сути являющейся все той же тарифной ставкой первого разряда) и 18-разрядной тарифной сетки с диапазоном коэффициентов от 1,00 до 3,00. Их сравнение с социальными стандартами (табл. 5.19) приводит к выводу о том, что указанный документ позволяет решить задачи по упрощению системы оплаты труда, сделав ее более понятной для работников и снизив при этом издержки на ее функционирование, что само по себе немаловажно. Вместе с тем тарифные ставки, достигающие величины минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета лишь в 13-м разряде, минимального потребительского бюджета трудоспособного населения – в 17–18 разрядах, вряд ли способствуют достижению серьезных социально-экономических целей.

Таблица 5.19  
**Анализ уровня тарифных ставок в бюджетной сфере, установленных с 01.01.2020 в Республике Беларусь**

Категория работников	Тарифный разряд																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	Тарифный коэффициент																	
Тарифная ставка, руб.	1,00	1,07	1,14	1,21	1,29	1,38	1,47	1,57	1,68	1,79	1,91	2,03	2,17	2,31	2,47	2,63	2,81	3,00
Соотношение с МЗП*	0,480	0,513	0,547	0,581	0,619	0,662	0,706	0,754	0,806	0,859	0,917	0,974	1,042	1,109	1,186	1,262	1,349	1,440
Соотношение с БПМ**	0,779	0,834	0,889	0,943	1,006	1,076	1,146	1,224	1,310	1,395	1,489	1,582	1,692	1,801	1,925	2,050	2,190	2,339
Соотношение с БПМ <sub>т</sub> **	0,700	0,749	0,798	0,847	0,903	0,966	1,029	1,099	1,176	1,253	1,337	1,422	1,520	1,618	1,730	1,842	1,968	2,101
Соотношение с МПБ**	0,487	0,521	0,556	0,590	0,629	0,673	0,716	0,765	0,819	0,872	0,931	0,989	1,058	1,126	1,204	1,282	1,369	1,462
Соотношение с МПБ <sub>т</sub> **	0,380	0,407	0,433	0,460	0,490	0,524	0,559	0,597	0,638	0,680	0,726	0,771	0,825	0,878	0,939	0,999	1,068	1,140
Соотношение с БББ	0,292	0,313	0,333	0,354	0,377	0,403	0,430	0,459	0,491	0,523	0,558	0,593	0,634	0,675	0,722	0,769	0,821	0,877

\* В расчетах использована минимальная заработная плата, установленная с 1 января 2020 г.

\*\* В расчетах использованы БПМ, БПМ<sub>т</sub>, МПБ, МПБ<sub>т</sub>, действующие с 1 августа 2019 г.

Источник: рассчитано по параметрам тарифной системы, установленным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

В завершение диагностики институтов организации оплаты труда важно отметить: «октябрьское» выборочное обследование показывает, что минимальные заработки неквалифицированных рабочих, наблюдаемые в образовании, здравоохранении и социальных услугах, других видах экономической деятельности, не опускаются ниже минимального потребительского бюджета, который и следует считать минимумом средств существования в отечественной экономике. Очевидно, что опускаться ниже этого норматива при проектировании моделей оплаты труда нецелесообразно.

Таблица 5.20

**Анализ уровня минимальных заработков неквалифицированных рабочих в Республике Беларусь в октябре 2016 г.**

Показатель	Сумма, руб.
Минимальная заработная плата	239,42
Бюджет прожиточного минимума	175,50
Бюджет прожиточного минимума трудоспособного населения	193,58
<b>Минимальный потребительский бюджет</b>	<b>285,43</b>
Минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения	366,80
Зарплата неквалифицированных рабочих:	
образование	277,6
здравоохранение и социальные услуги	290,6
курьеры, носильщики, швейцары и рабочие родственных профессий из числа женщин	293,1
творчество, спорт, развлечения и отдых	294,8
горнодобывающая промышленность	305,1

### 5.1.3. Мотивация

Эффективность управления оплатой труда во многом зависит от мотивации менеджеров высшего звена управления организациями. Так, Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» определила необходимость исключения излишнего регулирования оплаты труда, а именно придание рекомендательного характера применению ЕТС и расширение прав субъектов предпринимательской деятельности в части формирования условий оплаты труда их работников. Для субъектов хозяйствования были сняты административные барьеры и ограничения, предоставлены широкие права и возможности в применении различных систем оплаты труда. Однако, несмотря

на институциональную модернизацию, около 90% субъектов хозяйствования в своей деятельности продолжают использовать привычную систему оплаты труда на основе ЕТС. Медленное внедрение новых гибких систем оплаты труда остается проблемой. Подавляющее число предприятий реального сектора экономики не испытывают заинтересованности в изменениях. «Ряд должностных лиц оказались неподготовленными для руководства в современных условиях. Поэтому и нет должного эффекта... Некая, якобы, боязнь принятия самостоятельных решений стала общей порочной практикой... Министры и директорский корпус предприятий проявляют откровеннейшую пассивность...»<sup>97</sup>.

Существует проблема мотивации руководителей организаций к изменению условий оплаты труда. Не секрет, что руководители могут иметь архаичные взгляды на заработную плату, а существующие в организациях внутрифирменные модели оплаты труда зачастую отражают видение директора. Нередко именно руководители выступают главными ретроgrадами, саботируя применение прогрессивных систем оплаты труда. Многие сегодняшние руководители не заинтересованы в объективном учете и оценке затрат труда, отслеживании траектории движения каждого работника. Особенно это характерно для видов деятельности, где существуют значительные возможности перераспределения общего фонда заработной платы, формируемого нормативным или иным способом (к примеру, в строительстве, проектировании и др.). В ряде случаев руководство не заинтересовано в замене «мутного», но популярного механизма распределения фонда заработной платы с использованием коэффициентов трудового участия (КТУ) на более прогрессивные и прозрачные механизмы<sup>98</sup>. Привлечение ученых ими не приветствуется, затраты на разработку моделей оплаты труда как инвестиции в технологии управления не предусматриваются.

Директорский корпус в стране не имеет «критической» массы руководителей и специалистов, готовых квалифицированно осуществлять диагностику процессов труда и его оплаты и эффективно управлять ими, действуя с опережением до проявления негативных

---

<sup>97</sup> Александр Лукашенко: «Ряд должностных лиц оказались неподготовленными для руководства в современных условиях» // Навіны тыдня: інфармацыйна-аналітычны еженедельнік. – 15–19 февраля 2016 г. – С. 8–9.

<sup>98</sup> Долинина, Т. Н. Коэффициент трудового участия: иллюзии и реальность / Т. Н. Долинина // Экономика и учет в строительстве. – 2009. – № 2. – С. 23–32.

тенденций, угрожающих конкурентоспособности предприятия. Упрощенные представления об оплате труда оборачиваются грустной рыночной реальностью.

---

### НЕРЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

«Зарботная плата на предприятиях промышленности Беларуси должна достигать 2000 евро. Об этом на пленарном заседании Белорусского промышленного форума заявил министр промышленности Республики Беларусь Анатолий Русецкий.

– Я спрашиваю своих руководителей о заработной плате. Могу назвать: на Белорусском металлургическом заводе она равняется 800 долларов. Я говорю: а почему она у вас 800 долл., а не 2000 евро? Зарплата должна быть у нас с вами в среднем 2000 евро».

*Источник:* Зарплата солидная. Но нереальная... // Экономика, финансы, управление. – 2008. – № 6. – С. 10.

---

Внедрение не всегда грамотных и обоснованных решений обостряет проблему нехватки кадров во всех отраслях. Между тем возможности привлечения в организацию квалифицированных специалистов, способных решать не только традиционные задачи, но и задачи инновационного развития, а также их удержания и эффективного использования во многом зависят от качества управления трудом и его оплатой. Отсюда необходима выработка у руководителей предприятий реального сектора экономики правильных целевых установок, направленных на повышение конкурентоспособности своего производства на основе эффективного использования возможностей персонала. Поэтому совершенствование управления трудом и его оплатой становится не только экономической, но уже и политической задачей, требующей незамедлительного решения: идеология – это фундамент наших бед и наших побед.

---

### ИЗ ПИСЬМА РАБКРА «РАБОЧЕЙ ГАЗЕТЫ»

(Россия, 1925 г.)

«В настоящее время перед рабочим классом стоят боевые задачи: увеличить производительность труда, расширить производство и удешевить изделия промышленности. ... Иногда бестолковая организация труда является виновницей в незаполнении полностью восьмичасового рабочего дня, отчего тоже пропадают сотни рабочих часов даром. В этом уже является виновницей наша администрация, потому что она нейдет в союзном

контакте с самими рабочими. Нам нужно приблизить администрацию к рабочим, чтобы она инструктировала их, следила за ходом работ, давала бы указания, а также и распределяла организацию труда вот, что надо нам от нашей администрации. Полная спайка рабочих с администрацией и крепкий контакт между ними в работах, это будут сильные удары за увеличение производительности труда, расширения производства и удешевления нашей промышленности».

*Источник:* Ким, В. И. Трудовой менталитет рабочих в условиях НЭПа / В. И. Ким // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – № 1. – С. 185–186.

В то же время в отечественной науке отсутствуют системные научные наработки в части управления оплатой труда, что в конечном итоге отражается в недостатке современной учебно-методической и учебно-практической литературы. В итоге сегодня, когда организациям реального сектора экономики предоставлена самостоятельность в построении внутрифирменных систем оплаты труда, проблемой оказалось отсутствие у специалистов (чиновников, руководителей, экономистов организаций) необходимых знаний и навыков в построении эффективных моделей оплаты труда. В частности, выше уже отмечалась драматичность ситуации в сфере нормирования труда. В настоящее время лишь немногие крупные и, как правило, устойчиво функционирующие организации располагают в своем штате специалистами, обладающими высокой профессиональной квалификацией в области управления оплатой труда.

---

### КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Существует множество версий, объясняющих причины отставания постсоветских стран от европейских. А. И. Амосов главной причиной технологического отставания стран бывшего СССР считает «низкий уровень культуры управления страной и экономикой». Одной из причин является отсутствие преемственности в управлении, нежелание и неумение ценить опыт предыдущего поколения. Утрата накопленного опыта происходила вследствие революционного уничтожения предшествующих институтов управления. Вместе с ними из системы управления уходили квалифицированные кадры. При такой смене новые поколения аппарата управления зачастую оказываются ниже предшествующих по квалификации, а заново создаваемые органы и институты управления не всегда оказываются в состоянии освоить механизмы распространения инноваций, как и другие сложные механизмы управления.

*Источник:* Амосов, А. И. Культура управления как главный фактор социально-экономического развития / А. И. Амосов // Последствия сверхускорения эволюции экономики и общества в последние столетия: закономерности социального и экономического развития / А. И. Амосов. – М.: Изд-во ЛКИ, 2015. – С. 145.

---

К сожалению, за годы тотального государственного регулирования оплаты труда во всех секторах экономики основательно пострадала система подготовки кадров в этой области, поскольку в течение двух десятилетий организациям не требовались специалисты, обладающие подобными знаниями и навыками. С 1990-х гг. учреждения образования в Республике Беларусь прекратили подготовку таких специалистов, как экономист по труду, инженер по организации и нормированию труда, техник по труду. В учебном процессе современных учреждений высшего образования вопросы оплаты труда рассматриваются не целостно, а фрагментарно в рамках различных учебных дисциплин («Организация труда», «Организация производства», «Экономика организации» и др.) при подготовке экономистов-менеджеров и инженеров-экономистов. Университеты стали обучать не построению эффективных внутрифирменных моделей оплаты труда, а скорее применению нормативных правовых документов, регламентирующих оплату труда. При этом состояние учебной литературы в части изложения вопросов оплаты труда и ее организации вряд ли можно считать удовлетворительным.

Другой причиной возникшего дисбаланса является несогласованность рынков труда и образовательных услуг и, как следствие, диспропорции в подготовке кадров по профессионально-квалификационному составу. Система образования не в полной мере обеспечивает заявки нанимателей на подготовку кадров, а наниматели не в состоянии точно определить перспективную потребность организаций в квалифицированных кадрах по профессионально-квалификационному составу. При нарушении процесса воспроизводства кадров необходимой квалификации, ротации по различным должностным направлениям происходят деформации в мотивации и деятельности работников, лишенных возможности повлиять на деструктивные процессы. Поэтому актуальной задачей сегодня является подготовка (переподготовка) кадров и повышение квалификации руководителей и специалистов в области экономики труда на качественно новой основе. Необходимо, чтобы такие работники были в состоянии компетентно решать как задачи, непосредственно



относящиеся к их специализации, так и связанные с ними общеэкономические проблемы.

Еще одним инструментом решения проблемы мотивации выступает эффективный контракт, обеспечивающий уже не побуждающую, а принуждающую к достижению определенных целей мотивацию управленческих работников.

#### 5.1.4. Контроль

Контроль замыкает череду ключевых функций управления оплатой труда и одновременно открывает новый цикл управления, предваряя прогнозирование и планирование. Экономическая политика государства должна опираться на качественные данные. Измерение в экономике имеет фундаментальное значение – как основа для честной проверки результатов деятельности и для оценки качества экономической политики.

Формирование информационно-аналитической базы для определения приоритетов государственной экономической политики регламентирует Закон Республики Беларусь «О государственной статистике». Институт государственной статистики обеспечивает создание методологической основы для измерения экономических явлений и процессов и оценки хода реализации народнохозяйственных задач. Однако экономическая статистика вызывает у исследователей определенные нарекания. Вопросы восприятия экономистами института государственной статистики неоднократно поднимались в печати. Недоверие общества к статистике объясняется существованием ряда проблем в области статистического учета, в частности, касающиеся методологии измерения уровня и динамики валового внутреннего продукта, производительности труда, потребительских цен, номинальной и реальной заработной платы, несоответствия ряда статистических показателей международным практикам и стандартам.

К примеру, в соответствии со сложившейся практикой производительность труда в национальной экономике определяется как отношение валового внутреннего продукта или валовой добавленной стоимости к среднегодовой численности занятых работников, тогда как номинальная заработная плата рассчитывается путем деления фактически начисленного фонда заработной платы на среднесписочную численность работников. В результате численность участвующих в производстве ВВП работников оказывается больше

принимаемой для исчисления средней заработной платы. При этом различие в динамике этих показателей было существенно, к примеру, 19,0% в 2013 г.<sup>99</sup>

Далее, для сопоставления динамики производительности труда и заработной платы используются показатели ВВП, исчисленные в постоянных ценах, и реальной заработной платы. При этом для исключения инфляции в первом случае используется дефлятор ВВП, во втором – индекс потребительских цен. Как известно, дефлятор ВВП отражает изменение цены всех произведенных в стране товаров и услуг, а индекс потребительских цен характеризует изменение среднего уровня цен на приобретаемые потребителями товары и услуги, произведенные как в стране, так и за рубежом. В отличие от дефлятора ВВП индекс потребительских цен в большей степени подвержен влиянию проводимой политики в области решения социальных задач и регулирования цен. Как показывает сравнение, при одинаковом тренде обоих показателей дефлятор ВВП опережает индекс потребительских цен, что в некоторой степени может объяснять опережающий рост реальной заработной платы по сравнению с ростом производительности труда. Отсюда следует необходимость уточнения методологии определения объективных пропорций между темпами роста этих показателей.

Интерес представляет также сравнение темпов роста реальной заработной платы и изменения ее покупательной способности, измеренной посредством сопоставления номинальной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом. В связи с существенными различиями в динамике этих показателей отечественные экономисты не раз обращали внимание на несоответствие публикуемых статистических данных действительности<sup>100</sup>. Согласно статистике реальная заработная плата по сравнению с 2000 г. в 2017 г. возросла в 5 раз, а ее покупательная способность, измеренная количеством минимальных потребительских бюджетов – в 2 с небольшим раза (рис. 5.4), т. е. потребительские цены растут гораздо медленнее, чем

---

<sup>99</sup> Кустиков, В. А. Методологические особенности формирования соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В. А. Кустиков // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XV Междунар. науч. конф. (Минск, 23–24 окт. 2014 г.). В 3 т. Т. 2 / редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2014. – С. 22.

<sup>100</sup> Куркин, В. М. Заработная плата и ее покупательная способность / В. М. Куркин // Труд и заработная плата. – 2009. – № 2. – С. 66.

минимальный потребительский бюджет. Различия в оценках связаны с разницей в динамике цен на товары и услуги первой необходимости, формирующие МПБ, и цен на все другие товары, входящие в корзину для расчета индекса потребительских цен (ИПЦ)<sup>101</sup>.

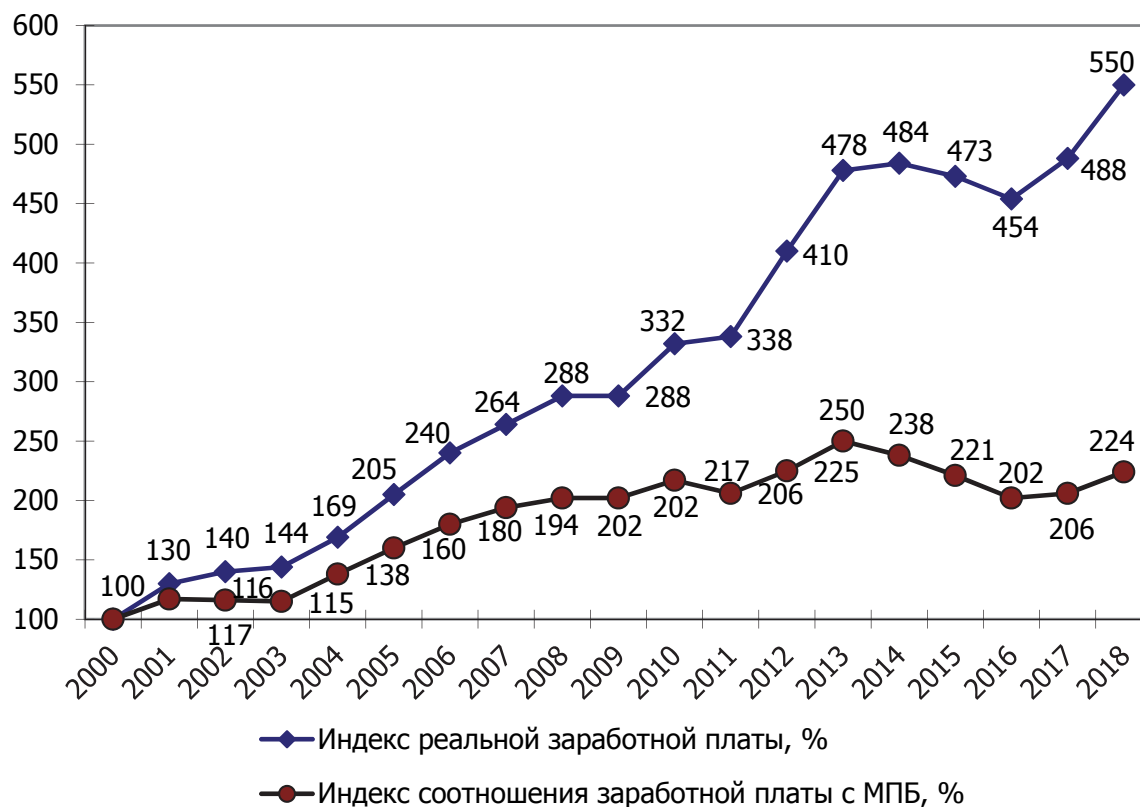


Рис. 5.4. Динамика покупательной способности заработной платы в Республике Беларусь (в процентах к 2000 г.)

Из рис. 5.4 следует, что либо темпы роста цен на товары и услуги первой необходимости в рассматриваемом периоде были выше, несмотря на регулирование последних, либо индексы роста потребительских цен занижены для создания более благоприятной картины в части доходов населения, и методология исчисления индексов потребительских цен требует уточнения. Если же верно

<sup>101</sup> Индекс потребительских цен отражает изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления посредством измерения соотношения стоимости фиксированного набора («корзины») продуктовых и непродуктовых товаров и платных услуг в текущем периоде к его стоимости в базовом периоде. Набор товаров и услуг для определения ИПЦ включает в себя 442 вида товаров и услуг, потребляемых типичной семьей в течение года.

первое, то покупательная способность заработной платы высокооплачиваемых работников росла быстрее, чем у низкооплачиваемого персонала, направляющего большую долю заработной платы на товары и услуги первой необходимости, что неявно увеличивало дифференциацию доходов населения, т. е. истинная дифференциация заработной платы и доходов выше, чем отражаемая статистикой.

Подтверждением того, что реальная заработная плата выросла в несколько иных размерах, является сравнение индексов потребительских цен и цен на важнейшие продукты питания (табл. 5.21). Очевидно, что темпы роста потребительских цен и цен на продукты питания различались незначительно. Однако за 17 лет на фоне почти пятикратного увеличения реальной заработной платы доля расходов семей на питание сократилась всего лишь в 1,5 раза (с 59,6 до 40,7%).

Таблица 5.21

**Динамика потребительских цен и цен на продукты питания  
в Республике Беларусь**

Период	Индекс потребительских цен	Индекс цен на продукты питания	Соотношение индексов потребительских цен и индексов цен на продукты питания
2001–2005	3,828	3,533	1,083
2006–2010	1,622	1,750	0,927
2011–2015	3,867	3,813	1,014
2001–2015	24,013	23,582	1,018
2016	1,118	1,104	1,013
2017	1,060	1,070	0,991
2018	1,049	1,040	1,009

*Составлено по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.06.2019.

Слабо отражается в статистическом учете и степень монополизации экономики<sup>102</sup>, оказывающая существенное влияние на уровень дифференциации заработной платы.

Кроме того, отечественная статистика значительно проигрывает в актуальности публикуемых данных. К примеру, в США

<sup>102</sup> Зенькова, Л. П. Монополизация реального сектора: измерение и использование в практике прогнозирования кризисов / Л. П. Зенькова // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XV Междунар. науч. конф. (Минск, 23–24 окт. 2014 г.). В 3 т. Т. 2 / редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2014. – С. 165–166.

данные по итогам отчетного года поступают в открытый доступ практически сразу по его окончании (это данные предварительные, но отличающиеся от окончательных только на доли процента). В Беларуси же доступ к отчетным данным по итогам года становится возможным примерно через полгода после его окончания. При этом имеет место практика уточнения статистических данных не только за предыдущий год, но и за больший период.

Для систематической оценки состояния социально-трудовых отношений, обеспечения республиканских органов государственного управления аналитическими материалами, необходимыми для принятия обоснованных решений в этой сфере в Республике Беларусь, начиная с 1998 г. НИИ труда под эгидой Минтруда и соцзащиты ведется *мониторинг социально-трудовой сферы*, который представляет собой государственную систему непрерывного наблюдения и научного анализа за наиболее актуальными социально-трудовыми явлениями и процессами.

Мониторинг сферы положительно зарекомендовал себя в качестве системы информационного обеспечения управления социально-трудовыми отношениями. Между тем в «тучные» 2000-е гг. острота проблем оплаты труда постепенно таяла, а роль мониторинга как инструмента обоснования управленческих решений снижалась. В итоге полномасштабное исследование социально-трудовых отношений было заменено ситуационным в гибком формате единовременных обследований, направленных на решение текущих проблем, зондирование «белых пятен», получение обратной связи на принимаемые решения. Этому способствовало развитие института государственной статистики, обеспечившее расширение спектра статистических показателей, а также развитие системы мониторинга бизнес-планирования и финансового положения организаций. В рамках последнего отслеживаются уровень и динамика таких показателей производительности труда, как выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг в расчете на одного среднесписочного работника и добавленная стоимость в расчете на одного среднесписочного работника, а также среднемесячная заработная плата<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> «Инструкция о порядке функционирования информационной аналитической системы мониторинга бизнес-планирования и финансового положения организаций, составе информации, необходимой для ее функционирования», утвержденная постановлением Минэкономики от 13.08.2007 (в ред. постановления Минэкономики от 19.02.2013 № 16).

Автор считает, что в современной непростой экономической ситуации в Республике Беларусь практика ведения полномасштабного мониторинга социально трудовой сферы в целях отслеживания в динамике и взаимосвязи всех значимых явлений и процессов социально-трудового характера, выявления основных тенденций, прогнозирования их дальнейшего развертывания/свертывания, поиска проблем и противоречий для своевременного принятия обоснованных управленческих решений должна быть возобновлена. Между тем методология мониторинга была разработана в 1997–1998 гг., далее лишь вносились отдельные изменения в систему показателей по различным направлениям и форму государственной статистической отчетности 2-мониторинг «Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы». В этой связи необходимо развитие данной информационной системы в части расширения состава индикаторов и применяемых методик анализа. Существует также проблема зависимости НИИ труда от Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, которое должно вырабатывать и реализовывать меры в области оплаты, что сказывается на мотивации мониторинговых обследований и обуславливает их ограниченность интересами этого ведомства. Объективная оценка ситуации требует независимого статуса для системы мониторинга социально-трудовой сферы.

Для эффективного управления оплатой труда нужна хорошая научная база, сформированная в результате выполнения исследований и разработок с изучением того положительного опыта, который накоплен в стране и за рубежом. Однако отсутствие общественного запроса делает проблемы оплаты труда неинтересными для исследователей. Анализ исследовательских программ ведущих исследовательских центров экономического профиля (Институт экономики и Институт системных исследований в агропромышленном комплексе Национальной академии наук Беларуси, Научно-исследовательский экономический институт Минэкономики, Научно-исследовательский институт труда Минтруда и соцзащиты, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусский государственный экономический университет, Белорусский государственный университет), выполненный П. Н. Пекутько, позволил ему получить ряд выводов, характеризующих как отечественную экономическую науку в целом, так и исследования в области оплаты труда.

Первой особенностью белорусской экономической науки является преимущественно макроэкономический характер исследований. Большинство разработок ориентированы на получение результатов, востребованных на уровне национальной экономики либо вида экономической деятельности. Проблематика микроэкономических исследований возникает эпизодически, что обусловлено низким спросом на научные разработки экономического профиля со стороны субъектов хозяйствования. Вторая особенность состоит в том, что объектом изучения в большинстве случаев является белорусская экономика, ее отрасли и происходящие в них процессы. Исследования мировой экономики, ее сегментов, регулирующих механизмов и процессов осуществляются лишь в контексте соприкосновения с ними белорусской экономики либо изучения мировой практики функционирования и зарубежного опыта регулирования применительно к изучаемому предмету. Третьей особенностью экономических исследований является их практикоориентированность, т. е. нацеленность на получение прикладных, готовых к непосредственному применению в экономической практике результатов, что свойственно не только собственно прикладным, но и фундаментальным исследованиям и связано со сложившейся в стране системой оценки эффективности проводимых исследований<sup>104</sup>.

Главным звеном информационной системы на уровне субъектов хозяйствования выступает *бухгалтерский учет*, обеспечивающий формирование показателей о результатах хозяйственной деятельности. В последние годы пристальное внимание ученых и практиков вызывают проблемы управленческого учета. Это определяется многими обстоятельствами. Существующая практика отражения затрат в учете побуждает менеджеров придавать особое значение краткосрочной перспективе, вопросами учета человеческого и институционального капитала они не обеспокоены.

Вопросам нормативно-правового регулирования порядка начисления заработной платы и учета расчетов с персоналом по оплате труда со стороны государства традиционно уделяется большое внимание. Нормативно-правовые документы по этим вопросам призваны обеспечивать правильное исчисление заработной платы, а также определять порядок включения затрат на оплату труда

---

<sup>104</sup> Пекутько, П. Н. Экономическая наука Беларуси: тематическая направленность и функциональная специализация / П. Н. Пекутько // Вестник БГЭУ. – 2015. – № 1. – С. 20.

в себестоимость продукции. Решение указанных задач, безусловно, важно для организации, ее работников, государства. Вместе с тем круг очерченных задач не в полной мере удовлетворяет интересам собственника, который в рамках существующей методики отражения информации в бухгалтерском учете и отчетности сегодня зачастую не имеет ответа на следующие вопросы: «из какого именно источника уходят денежные средства на выплату заработной платы, заработаны ли они для этой цели, не вымывается ли из оборотов капитал собственника и сумма амортизации внеоборотных активов, возмещенная покупателем в цене готовой продукции»<sup>105</sup>. В этой связи перспективным представляется развитие методов управленческого учета и анализа с большими возможностями формирования разнообразных информационных массивов.

На повышение эффективности функционирования предприятия направлен *анализ хозяйственной деятельности*, который опирается на различные источники информации, в том числе на данные бухгалтерского учета. Данные, полученные по результатам анализа, служат базой для принятия обоснованных управленческих решений. Методики анализа эффективности функционирования субъектов хозяйствования получили развитие в трудах отечественных экономистов (Ермолович Л. Л., Манцерова Т. Ф., Панков Д. А., Савицкая Г. В., Стражев В. И. и др.), тогда как на практике они востребованы далеко не всегда. На практике анализу в большинстве случаев подвергаются основные экономические показатели, позволяющие оценить деятельность предприятия в целом (объем произведенной продукции, выручка от реализации продукции, себестоимость продукции, прибыль, рентабельность), но которых недостаточно для выявления резервов повышения эффективности управления оплатой труда производства.

В целом следует отметить, что реализация функции контроля в системе управления оплатой труда ограничена наличием ряда проблем (несовершенство статистики, неразвитость управленческого учета, затухание мониторинга социально-трудовой сферы, отсутствие исследовательских программ по вопросам управления оплатой труда и др.), ликвидация которых способна повысить эффективность управления оплатой труда.

---

<sup>105</sup> Панков, Д. А. Бухгалтерский анализ / Д. А. Панков, Ю. Ю. Кухто. – Минск: Издательство Алексея Вараксина, 2009. – С. 164.



## 5.2. Социально-экономическая эффективность управления оплатой труда: сквозь призму функций

### 5.2.1. Воспроизводственная функция оплаты труда

Предварительно погрузившись в особенности архитектуры отечественной институциональной модели оплаты труда, остановимся на результатах ее функционирования, для чего обратимся к официальным статистическим данным, социологическим исследованиям, публикациям по данной теме и мнениям авторитетных ученых.

В экономике Беларуси 96% занятых являются наемными работниками. Большинство из них не имеет других источников дохода, кроме заработной платы. Отсюда оплата труда в первую очередь должна выполнять воспроизводственную функцию, обеспечивающую 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. Однако диагностика институциональной модели управления оплатой труда показала, что большинство базовых институтов оплаты труда не обладают потенциалом, необходимым для реализации воспроизводственной функции.

Несмотря на постоянный рост заработной платы, ее абсолютный уровень в Беларуси невысок: в 2018 г. он составлял немногим более 2 долл. США в час, что ниже минимума, рекомендуемого МОТ. Согласно исследованиям Всемирного банка, «зарплата ниже 3 долл. США в час “выталкивает” человека из нормального воспроизводственного процесса, делает его нечеловеком»<sup>106</sup>. Отсюда следуют рекомендации МОТ, согласно которым часовая заработная плата должна составлять не менее 3 долл. США<sup>107</sup>.

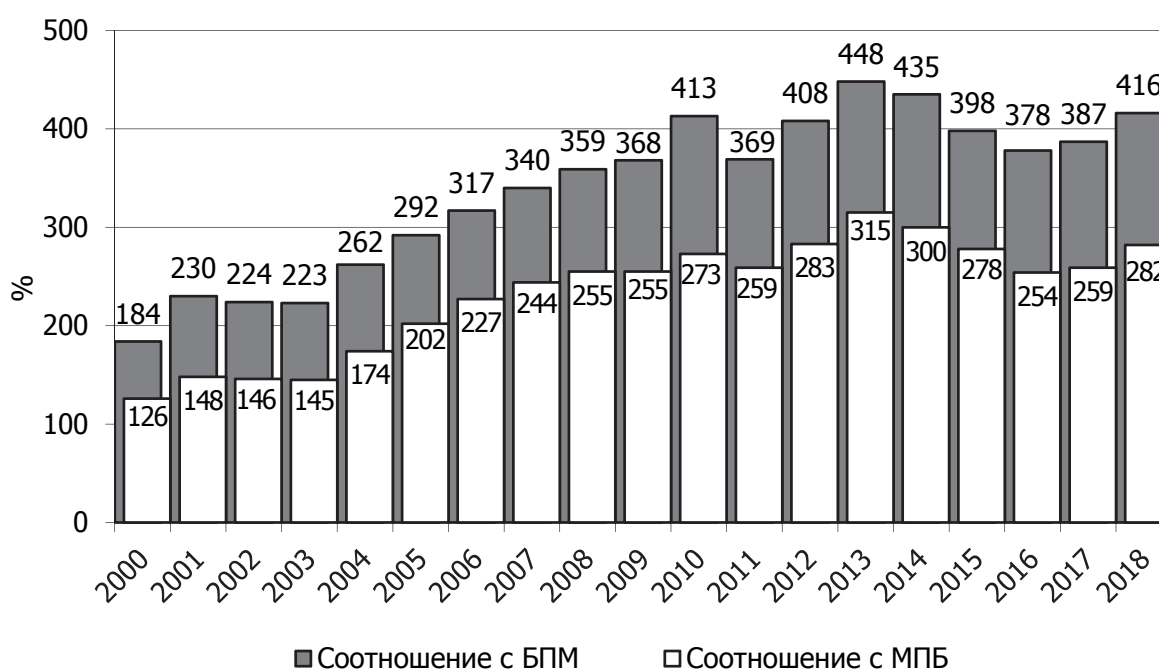
Более точные оценки требуют сравнения среднемесячной заработной платы с социальными стандартами (бюджетом прожиточного минимума и минимальным потребительским бюджетом).

---

<sup>106</sup> Львов, Д. С. Новая экономика России / Д. С. Львов // Лекции и доклады членов Российской Академии наук в СПбГУП (1993–2013). В 3 т. Т. 1: Лекции: авторы от «А» до «М» / сост. и науч. ред. А. С. Запесоцкий. – СПб.: СПбГУП, 2013. – С. 524–533.

<sup>107</sup> Потуданская, В. Ф. Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу / В. Ф. Потуданская, О. К. Комаров, Е. О. Алифер // Российское предпринимательство. – 2016. – Т. 17, № 7. – С. 893.

Результатом сопоставления среднемесячной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума является количество условных корзин товаров и услуг, определяющих прожиточный минимум. В 2000 г. среднемесячная заработная плата белорусов была ниже двух бюджетов прожиточного минимума трудоспособного населения (184%), в 2005 г. составляла около трех БПМ<sub>т</sub> (292%), в 2010 г. впервые превысила его четырехкратное значение – 413%, в 2013 г. составляла 448%, а в 2018 г. на фоне снижения 2014–2016 гг. подросла до 416% (рис. 5.5). В мае 2018 г. 1,8% работников получали заработную плату ниже БПМ<sub>т</sub>.



*Составлено по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.02.2019

Рис. 5.5. Динамика покупательной способности заработной платы в Республике Беларусь

Динамика соотношения среднемесячной заработной платы со среднедушевым минимальным потребительским бюджетом в значительной мере повторяет динамику предыдущего соотношения (см. рис. 5.4 на с. 211). Несмотря на интенсивный рост этого показателя (в 2013 г. он в 2,5 раза превышал уровень 2000 г.), уровень 1990 г. (299%) он превысил лишь в 2013 г. (315%), после чего упал до 259% в 2017 г.

В настоящем исследовании для оценки реализации воспроизводственной функции введено понятие базового воспроизводственного бюджета, превышающего минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения в 1,3 раза (с учетом иждивенческой нагрузки). Если учесть, что МПБ<sub>т</sub> приблизительно на четверть выше среднедушевого, то невысокий уровень средней заработной платы станет очевидным – при рождении второго ребенка средняя семья уже балансирует на уровне черты бедности. В мае 2018 г. около 35% работников получали заработную плату ниже БВБ.

Широко известен тезис Карла Маркса о том, что богатство будущего общества заключается в свободном времени. Во многих развитых экономиках средняя *продолжительность рабочей недели* значительно ниже, чем в Республике Беларусь, где средний работник отработывает более 35 часов в неделю, тогда как, к примеру, в Нидерландах средняя продолжительность рабочей недели составляет 27 часов<sup>108</sup>.

В условиях невысокой заработной платы работники зачастую заинтересованы в удлинении продолжительности рабочей недели. Статистика свидетельствует о том, что в 2017 г. из числа занятого населения в возрасте 15–74 лет 4,2% фактически отработывали от 41 до 50 часов в неделю, 2,7% – свыше 48 часов в неделю, а 23,2% к тому же были заняты в личном подсобном хозяйстве производством продукции, используемой для собственного потребления (табл. 5.22). При этом доля неформальной занятости по данным официальной статистики составила 8,2%. Вероятно, она частично включает и тех работников, для которых неформальная занятость является вторичной (дополнительной).

*Распространенность дополнительной занятости* позволяют изучать социологические опросы. Социологи констатируют наличие массовых слоев населения, способных в неблагоприятных социально-экономических условиях к самостоятельному решению своих насущных проблем – почти каждый четвертый работник в стране имеет вторичную (дополнительную) занятость (табл. 5.23). В качестве главной причины, побуждающей иметь вторичную занятость, около 80% респондентов указывают низкий уровень заработной платы на основной работе.

---

<sup>108</sup> Игнатюк, А. С. Продолжительность труда как фактор эффективности использования трудовых ресурсов / А. С. Игнатюк // Организация и нормирование труда: наука, образование практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 113–122.

Таблица 5.22

**Отдельные индикаторы Целей устойчивого развития и достойного труда  
в Республике Беларусь**

Год	Среднее количество фактически отработанных часов в неделю на одного занятого		Удельный вес занятого населения (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы, %			Доля неформальной занятости в несельскохозяйственных секторах, %	
	на основной и дополнительной работе	на дополнительной работе	по фактически отработанному количеству рабочих часов в неделю на основной и дополнительной работе, ч		фактически работающего избыточное время (более 48 ч в неделю)		
			31–40	41–50			
2016	35,0	0,3	78,1	3,8	2,3	23,1	–
2017	35,3	0,2	78,0	4,2	2,7	23,2	8,2

*Составлено по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.05.2019.

Для улучшения своего материального положения многие белорусы используют частные приработки, совместительство, участие в проектах и др. Причем эта деятельность максимально развита в крупных городах, минимально – в малых городах и селах.

Таблица 5.23

**Распространенность вторичной (дополнительной) занятости  
в Республике Беларусь (в процентах от числа ответивших)**

Формы дополнительной занятости	2012	2013	2014	2015
Регулярная дополнительная работа по основному виду деятельности	3,0	4,0	3,4	2,2
Регулярная дополнительная работа в другом месте	4,9	4,1	5,3	5,2
Случайные приработки, заработки	16,3	14,5	16,5	15,4
Дополнительная занятость отсутствует	75,8	77,4	74,8	77,2
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

*Источник:* Соколова, Г. Н. Ценности в сфере труда и трудовая мотивация населения Республики Беларусь / Г. Н. Соколова, Е. В. Таранова // Традиционные ценности общества – основа сохранения межнационального согласия и толерантности: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 3 нояб. 2015 г.): сб. науч. ст. / ред. кол.: И. В. Котляров [и др.]; посольство Республики Казахстан в Республике Беларусь, Ин-т социологии НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2015. – С. 51.

Проблема распространенности вторичной занятости неоднозначна. С одной стороны, она позволяет увеличить доходы работников и их семей, с другой стороны, считается, что она ухудшает отношение работников к труду, уменьшая их интерес к основной работе, вследствие чего снижается эффективность трудовой деятельности. Кроме того, из-за длительной работы у работников не остается достаточно свободного времени для досуга и удовлетворения социокультурных потребностей, что негативно сказывается на состоянии их здоровья<sup>109</sup>.

Здоровье населения в трудоспособном возрасте заслуживает отдельного рассмотрения, поскольку этот контингент является движущей силой экономики и характеризуется тенденцией к абсолютному сокращению его численности.

Несмотря на то что численность врачей-специалистов и других медицинских работников в Беларуси постоянно растет по отношению к численности населения, острыми остаются проблемы высокой, в том числе хронической, заболеваемости трудоспособных граждан. К негативным тенденциям относится стабилизация числа зарегистрированных случаев заболеваний с впервые установленным диагнозом и числа лиц трудоспособного возраста, впервые признанных инвалидами (табл. 5.24).

В стране растет доля населения, субъективно оценивающего состояние своего здоровья как плохое. Если по данным выборочного обследования домашних хозяйств по уровню жизни в 2010 г. на плохое состояние здоровья указали 1–6% населения трудоспособного возраста (в зависимости от возрастной группы), то в 2019 г. – уже 2–8% (табл. 5.25).

По оценкам ВОЗ неинфекционные заболевания «стоят» экономике Беларуси 5,4% ВВП. Общий экономический ущерб от них в 13 раз превышает затраты на их лечение. Четыре основные группы неинфекционных заболеваний – сердечно-сосудистые, диабет, хронические болезни легких и онкология – обходятся экономике Беларуси в 4,7 млрд. руб. в год. Из них менее 330 млн. руб. составляют затраты государства на лечение этих заболеваний, остальные 4,3 млрд. руб. – это не прямые расходы, связанные с преждевременной смертностью, *временной нетрудоспособностью и снижением производительности*

---

<sup>109</sup> Соколова, Г. Н. Механизмы адаптации белорусского рынка труда к структурным изменениям экономики / Г. Н. Соколова // Социологические исследования. – 2015. – № 2. – С. 111–119.

труда при формальном присутствии на работе. ВОЗ рекомендует Беларуси принять решительные меры для профилактики неинфекционных заболеваний.

Таблица 5.24

### Динамика заболеваемости населения в Республике Беларусь

Год	Зарегистрировано случаев заболеваний с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 100 000 человек населения	Численность лиц, впервые признанных инвалидами в возрасте от 18 лет и до окончания трудоспособного возраста	Субъективная оценка населением состояния своего здоровья (по данным выборочного обследования домашних хозяйств по уровню жизни на начало года), % от численности населения в возрасте 16 лет и старше		
			Хорошее	Удовлетворительное	Плохое
2010	87 445	19 276	32,3	61,5	6,2
2011	89 744	21 011	32,5	61,4	6,1
2012	82 935	21 890	30,9	61,1	8,0
2013	84 214	21 955	29,9	62,1	8,0
2014	79 262	20 576	27,8	64,5	7,7
2015	81 637	20 960	27,0	63,1	9,9
2016	83 260	19 950	27,6	63,3	9,1
2017	85 876	20 229	27,6	62,8	9,6
2018	85 586	20 358	27,6	63,1	9,3
2019	–	–	27,5	64,0	8,5

Составлено по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.05.2019.

Таблица 5.25

### Субъективная оценка населением Республики Беларусь состояния своего здоровья (по данным выборочного обследования домашних хозяйств по уровню жизни; на начало года; в процентах к итогу)

Состояние здоровья	Возраст, лет				
	16–29	30–39	40–49	50–59	60 и старше
<b>2010 год</b>					
Хорошее	58,7	48,7	28,5	18,8	–
Удовлетворительное	40,2	50,3	69,2	75,0	–
Плохое	1,1	1,0	2,3	6,2	–
<b>2019 год</b>					
Хорошее	54,2	45,7	32,0	15,5	5,4
Удовлетворительное	43,2	51,1	64,1	76,8	75,0
Плохое	2,6	3,2	3,9	7,7	19,6

Составлено по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.05.2019.

А поскольку основными факторами риска развития данных заболеваний являются курение, злоупотребление алкоголем и неправильное питание, то именно с ними и необходимо осуществлять борьбу<sup>110</sup>.

Показатели заболеваемости трудоспособного населения отражают не только недостаточность государственных мер в сфере здравоохранения, но и низкий уровень самосохранительного поведения работников. В свете констатации невысокого уровня заработной платы работников в Беларуси понятным становится поведение значительной части ее населения, не рассматривающей свое здоровье как капитал и не дорожающей им. Специалисты отмечают низкую культуру здоровья населения. Это означает, что у многих не сформировано ответственное отношение к своему здоровью и даже в случаях серьезных проблем отсутствует понимание необходимости обращения к врачу<sup>111</sup>. Достаточно распространены стратегии самолечения и лечения лекарствами домашнего приготовления в случае возможной болезни.

Как известно, состояние здоровья трудоспособного населения в значительной мере обусловлено доступом к ресурсам для поддержания здоровья – качественному питанию, рекреации, лечению<sup>112</sup>. Статистика указывает на значительную долю расходов на питание в потребительском бюджете населения – более 40% в сравнении с 30% в России, 25% в Польше, 20% в Чехии, 12% в Норвегии (табл. 5.26). По мировым меркам, если затраты населения на питание не превышают 30% потребительских расходов, возможным считается расширенное воспроизводство человеческих ресурсов, при доле затрат от 30 до 70% речь идет лишь о простом воспроизводстве населения, если доля затрат свыше 70% – имеет место его деградация.

---

<sup>110</sup> Неинфекционные заболевания стоят экономике Беларуси 5 процентов ВВП // Ежедневник: электронная газета (30 мая 2018 г.) [Электронный ресурс]. – <https://health.ej.by/avtoritetno/2018/05/30/neinfektsionnye-zabolevaniya-stoyat-ekonomike-belarusi-5-protsentov.html>. – Дата доступа: 30.10.2018.

<sup>111</sup> Динамика ценностно-нормативной системы и жизненные шансы: опыт постсоветской трансформации в Приграничье: кол. монография / Е. С. Мурадян [и др.]. – Вильнюс: ЕГУ, 2014. – С. 313.

<sup>112</sup> Русинова, Н. Л. Здоровье в странах Европы: статусные неравенства и влияние социального капитала / Н. Л. Русинова, В. В. Сафронов // Социологический журнал. – 2015. – Том 21, № 4. – С. 54.

Таблица 5.26

**Доля расходов населения на питание и его калорийность  
в Республике Беларусь**

Год	Доля расходов населения на питание, % к потребительским расходам домашних хозяйств	Калорийность потребленных в домашних хозяйствах продуктов питания в среднем на члена домашнего хозяйства в сутки, ккал	Дефицитность калорийности питания, % от норматива
2000	59,6	–	–
2005	44,6	2 713	9,6
2010	39,0	2 429	19,0
2011	41,3	2 506	16,5
2012	43,0	2 564	14,5
2013	39,9	2 567	14,4
2014	41,6	2 650	11,7
2015	41,9	2 642	11,9
2016	41,5	2 623	12,6
2017	40,7	2 586	13,8
2018	38,9	2 579	14,0

*Составлено по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

При высокой доле расходов населения Беларуси на питание энергетическая ценность его рациона сохраняется ниже порогового значения в 3000 ккал, требуемого для поддержания нормальной жизнедеятельности человека. Рацион питания населения остается несбалансированным по качественным параметрам, в нем сформировался дефицит потребления по ряду жизнеобеспечивающих продуктов, в частности молока и молокопродуктов, мяса и мясопродуктов, овощей и бахчевых и др.<sup>113</sup> «Качественная структура рациона питания улучшается незначительно и сдерживающим фактором является покупательная способность реальных денежных доходов населения, которая не позволяет увеличить потребление продуктов с высокой стоимостью»<sup>114</sup>.

<sup>113</sup> Глава НАН: белорусы пьют мало молока // Белновости: сайт. – Режим доступа: <http://www.belnovosti.by/society/54004-glava-nan-belorusy-pyut-malo-moloka.html>. – Дата доступа: 16.02.2019; Кондратенко, С. А. Оценка качества жизни и питания населения Республики Беларусь / С. А. Кондратенко, О. В. Степиц // Проблемы экономики: сб. науч. тр. – 2015. – № 1. – С. 144–145.

<sup>114</sup> Продовольственная безопасность Республики Беларусь. Мониторинг – 2014: в контексте сбалансированности развития продуктовых рынков / В. Г. Гусаков [и др.]. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2015. – С. 58.



В «Докладе о состоянии питания в мире 2015» Всемирного банка отмечается интенсивный рост в Беларуси доли взрослого населения с избыточным весом<sup>115</sup>. Статистика свидетельствует о том, что если в 2010 г. она чуть превышала 20%, то в 2018 г. приблизилась к 25%.

Уровень трудовых доходов, налагая «отпечаток» на здоровье занятого населения и членов их семей, тем самым участвует в формировании важнейших демографических тенденций. В последние десятилетия в стране наблюдаются *негативные тенденции в части воспроизводства населения*. Для современной Беларуси характерна низкая продолжительность жизни по сравнению с развитыми странами, невысокая рождаемость, сверхсмертность, ведущие к депопуляции населения (табл. 5.27).

Таблица 5.27

**Показатели воспроизводства населения в Республике Беларусь**

Год	Численность населения на начало года, тыс. чел.	Суммарный коэффициент рождаемости	Родившихся на 1000 чел. населения	Умерших на 1000 чел. населения	Коэффициент депопуляции населения	Коэффициент иждивенческой нагрузки
1990	10 189	1,913	14,0	10,8	0,8	0,44
1995	10 210	1,406	9,9	13,1	1,3	0,42
2000	10 003	1,317	9,4	13,5	1,4	0,36
2005	9697	1,252	9,4	14,7	1,6	0,28
2010	9500	1,494	11,4	14,4	1,3	0,26
2011	9481	1,515	11,5	14,3	1,2	0,26
2012	9465	1,620	12,2	13,4	1,1	0,27
2013	9464	1,668	12,5	13,2	1,1	0,27
2014	9468	1,696	12,5	12,8	1,0	0,28
2015	9481	1,724	12,5	12,6	1,0	0,29
2016	9498	1,733	12,4	12,6	1,0	0,30
2017	9505	1,541	10,8	12,6	1,2	0,31
2018	9492	1,448	9,9	12,7	1,3	0,31

*Составлено по источнику.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

<sup>115</sup> Экономические последствия несбалансированного питания в странах Центральной Азии: пресс-релиз, 11 февраля 2016 [Электронный ресурс] // World Bank Group: сайт. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org/ru/news/press-release/2016/02/11/global-nutrition-report-2015#gnr>. – Дата доступа: 16.02.2016.

Простого воспроизводства населения в стране не было с 1980 г. – для простого замещения поколений суммарный коэффициент рождаемости (среднее число рождений у одной женщины за ее жизнь) должен равняться 2,14–2,15, а не 1,4–1,7, как в последние годы<sup>116</sup>.

Эксперты прогнозируют, что скоро рождаемость в Беларуси снова снизится. Наберет силу новый негативный тренд, когда детей начнут рожать люди из демографического провала 1990-х гг. – коэффициент рождаемости у нас уменьшится. В то же время они констатируют: «люди у нас хотят детей больше, чем могут позволить, действительное количество не дотягивает до желаемого»<sup>117</sup>.

Снижение рождаемости в Беларуси протекает на фоне высоких показателей смертности. В соответствии со стандартами ВОЗ смертность, превышающая 10 чел. на 1000 населения, квалифицируется как сверхсмертность. Драматично то, что в Беларуси почти *каждый пятый умирает в трудоспособном возрасте*, а показатели уровня смертности среди мужчин в возрасте 15–60 лет в 3–4,5 раза выше, чем в странах Европейского союза. Большинство случаев смерти происходит от болезней системы кровообращения, растет число умерших от новообразований, высока смертность от внешних причин: несчастных случаев, дорожно-транспортных происшествий, случайных утоплений, отравлений алкоголем и др. (табл. 5.28)<sup>118</sup>.

Таким образом, как прямые, так и косвенные индикаторы свидетельствуют о невыполнении воспроизводственной функции оплаты труда в должной мере и подтверждают полученные ранее выводы о недостаточной эффективности институциональных инструментов, реализующих эту функцию.

---

<sup>116</sup> Крупейченко, О. Е. Особенности формирования демографической политики в Республике Беларусь в контексте воспроизводства населения страны и сбалансированности возрастной структуры / О. Е. Крупейченко // Новая экономика. – 2016. – № 1 (67). – С. 181.

<sup>117</sup> Скоро коэффициент рождаемости в Беларуси снова снизится // Новости mail.ru: сайт. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/society/33594299/>. – Дата доступа: 10.06.2019.

<sup>118</sup> Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018 / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – С. 72.

Таблица 5.28

**Показатели смертности населения в трудоспособном возрасте  
в Республике Беларусь (число умерших на 100 000 чел. населения)**

Год	Умерло от всех причин	Из них по причинам смерти				
		от болезней системы кровообра- щения	от ново- образо- вания	от болезней органов пищеваре- ния	от прочих болезней	от внеш- них причин
1990	429,6	135,2	97,0	12,3	23,0	133,6
1995	562,8	178,5	98,3	18,2	30,7	194,8
2000	529,3	156,6	86,6	21,5	30,0	197,1
2005	592,9	179,8	83,3	34,1	41,3	211,0
2010	550,5	175,4	85,3	41,5	36,7	174,9
2011	561,6	182,2	86,6	46,3	37,6	165,3
2012	472,0	153,5	84,6	33,3	26,7	141,8
2013	452,3	149,2	82,5	31,9	26,8	129,5
2014	435,8	146,8	85,3	29,7	24,8	120,7
2015	405,4	139,7	84,9	25,2	22,5	106,9
2016	392,2	136,3	84,1	23,9	21,9	100,6
2017	387,8	136,7	86,4	22,4	21,6	96,3
2018	407,0	146,8	89,2	25,9	30,0	95,6

*Составлено по источнику.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

### 5.2.2. Компенсирующая функция оплаты труда

Диагностика институтов управления оплатой труда и статистических индикаторов показала наличие слабых предпосылок для реализации компенсирующей функции оплаты труда. В условиях неполного выполнения воспроизводственной функции выплаты компенсирующего характера могут быть недостаточными для того, чтобы поддержать реализацию воспроизводственной функции, а затем обеспечить компенсацию неблагоприятных производственных факторов. Дело здесь еще и в том, что многие наниматели предпочитают скорее выплачивать рабочим небольшие компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда, чем тратить значительные деньги на их улучшение, а сами *работники зачастую готовы работать в этих условиях ради получения доплат к заработной плате*, что косвенно указывает на неэффективность реализации воспроизводственной функции оплаты труда.

---

### ВРЕДИТ ЛИ РАБОТА ЗДОРОВЬЮ?

Согласно результатам опроса исследовательского центра РАБОТА.TUT.BY, «два из трех белорусов считают, что работа вредит их здоровью и только каждый пятый – убежден в обратном. Чаще всего белорусы испытывают на работе стресс, у многих ухудшается зрение, появляются проблемы со спиной и головные боли. Некоторые также жалуются на бессонницу, лишний вес, частые простуды, гипертонию и гипотонию, заболевания желудочно-кишечного тракта. Проблемы со здоровьем участники опроса объясняют напряженной обстановкой в офисе, постоянным нахождением за компьютером и сидячим образом жизни. Реже белорусы жалуются на плохую систему отопления и кондиционирования помещений, неудобную мебель и необходимость переносить тяжести. Зачастую (45,6% ответов) компании не компенсируют своим сотрудникам «вредность». При этом специалисты не против были бы получить в качестве компенсации медстраховку, абонемент в спортзал или бассейн, направление на медосмотр. Некоторые хотели бы, чтобы им возместили полученный вред деньгами».

*Источник:* Опрос работников: больше половины считает, что работа вредит здоровью [Электронный ресурс] // Информационный портал Tut.by. – Режим доступа: <http://finance.tut.by/news519518.html>. – Дата доступа: 13.11.2016

---

Между тем ухудшение здоровья населения в значительной мере происходит в трудоспособном возрасте и связано это как с накоплением эндогенных заболеваний, так и с экзогенным воздействием (производственный травматизм, профессиональные заболевания). Статистика свидетельствует о постепенном абсолютном и относительном сокращении численности работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также численности работников, занятых тяжелым физическим и напряженным трудом (табл. 5.29).

Улучшение условий труда сопровождалось сокращением объемов компенсаций по условиям труда. Численность работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, сократилась с 20,6 чел. на 100 занятых в 2011 г. до 19,1 чел. в 2018 г., т. е. на 1,5 п. п., численность работников, занятых тяжелым физическим и напряженным трудом, – на 2,5 и 1,5 п. п. соответственно.

Таблица 5.29

**Динамика численности работников с неблагоприятными условиями труда в Республике Беларусь**

Год	Численность работников, занятых					
	на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, тыс. чел.		тяжелым физическим трудом, тыс. чел.		напряженным трудом, тыс. чел.	
	всего	на 100 занятых	всего	на 100 занятых	всего	на 100 занятых
2011	964,1	20,6	481,0	10,3	233,8	5,0
2012	1 032,4	22,4	405,4	8,8	273,6	5,9
2013	1 035,4	22,6	411,2	9,0	213,7	4,7
2014	1 010,6	22,2	405,7	8,9	199,2	4,4
2015	939,6	20,9	372,1	8,3	177,3	3,9
2016	935,2	21,2	392,6	8,9	178,7	4,1
2017	899,0	20,6	366,0	8,4	166,2	3,8
2018	827,1	19,1	340,1	7,8	152,3	3,5

*Составлено по источнику.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.05.2019.

Это привело к заметному сокращению численности работников, пользующихся хотя бы одним из видов компенсаций по условиям труда с 26,2 чел. на 100 занятых в 2011 г. до 17,9 чел. в 2018 г. (табл. 5.30).

Таблица 5.30

**Динамика численности работников, пользующихся компенсациями по условиям труда в Республике Беларусь**

Год	Численность работников, пользующихся хотя бы одним из видов компенсаций по условиям труда, тыс. чел.		Из них работники, которым предоставляется право, тыс. чел.				
	всего	на 100 занятых	на дополнительный отпуск	на сокращенную продолжительность рабочего времени	на бесплатное обеспечение		на оплату труда в повышенном размере
					лечебно-профилактическим питанием	молоком или равноценными пищевыми продуктами	
2011	1 140,6	26,2	1 046,5	87,0	9,3	451,3	904,1
2012	1 082,7	24,6	1 029,1	92,1	9,3	412,4	891,7
2013	1 006,9	22,4	954,7	83,9	9,0	386,3	855,6
2014	972,8	21,4	938,6	83,5	9,3	369,0	834,6
2015	896,0	19,6	866,5	79,0	6,4	327,6	755,8
2016	885,0	19,2	870,0	78,4	8,9	312,9	722,1
2017	832,2	17,7	816,4	88,7	8,0	293,5	707,7
2018	777,0	17,9	771,3	70,0	7,1	268,4	652,7

*Составлено по источнику.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 26.05.2019.

На фоне отмеченных позитивных тенденций удручает статистика профессиональной заболеваемости и производственного травматизма. Профессиональная заболеваемость в последние годы остается относительно стабильной, что может указывать на недостаточность мер по компенсации неблагоприятного влияния производственных факторов (табл. 5.31).

Таблица 5.31

**Динамика профессиональной заболеваемости и травматизма  
в Республике Беларусь**

Год	Численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел.		Численность потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, чел.		Число человеко-дней нетрудоспособности у потерпевших на производстве	
	всего	на 1000 занятых	всего	на 1000 занятых	всего, тыс.	на одного
2011	123	0,026	2 349	0,501	94,6	40,3
2012	97	0,021	2 079	0,451	81,9	39,4
2013	105	0,023	2 001	0,437	86,2	43,1
2014	91	0,020	1 833	0,403	79,5	43,4
2015	93	0,021	1 524	0,339	69,9	45,9
2016	97	0,022	1 476	0,335	67,6	45,8
2017	84	0,019	1 390	0,319	64,4	46,3
2018	72	0,017	1 670	0,385	–	–

*Составлено и рассчитано автором по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Производственный травматизм до недавнего времени постепенно сокращался вследствие усиления мер по охране труда в организациях, однако при этом наблюдался заметный рост числа человеко-дней нетрудоспособности в расчете на одного потерпевшего на производстве, что может быть связано с неполным отражением несчастных случаев на производстве, не имеющих тяжких последствий.

Между тем в последнее время число погибших или травмированных на производстве существенно выросло (табл. 5.32). Так, в 2018 г. по сравнению с 2017 г. численность работников, погибших на производстве, выросла на 29 чел., тяжело травмированных – на 107 чел., получивших другие травмы – на 195 чел. В этой связи Минтруда и соцзащиты подготовило дополнительные меры по обеспечению безопасных условий труда, касающиеся сокращения

ручного труда и разработки механизмов экономической заинтересованности работодателя (совершенствование системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве на основе усиления дифференциации страховых тарифов в зависимости от степени профессиональных рисков)<sup>119</sup>.

Таблица 5.32

**Число работников, погибших на производстве в Республике Беларусь, чел.**

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
186	198	169	147	141	107	72	78	76	95

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Статистика утверждает, что средний возраст получивших на производстве травмы с тяжелыми последствиями колеблется в диапазоне 44–49 лет и в основном это мужчины. Чаще представителей других профессий подвергаются риску травмирования водители автомобилей, трактористы-машинисты сельскохозяйственных машин, электромонтеры, вальщики леса, животноводы, подсобные рабочие, сторожа. Наибольшее количество потерпевших с тяжелыми последствиями в результате несчастных случаев на производстве отмечается в организациях промышленности, строительства, сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства<sup>120</sup>.

В 2018 г. Минтруда и соцзащиты анонсировало внедрение с 2019 г. Концепции нулевого травматизма (Vision Zero), разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО). Концепция подразумевает, что слаженные действия всех участников производственного процесса – от руководителей предприятия до исполнителей работ – способны предотвратить несчастные случаи на производстве. Они не являются неизбежными, у них всегда есть конкретные причины и виновники и, соблюдая правила (безопасность, гигиена труда и *благополучие работника на всех*

<sup>119</sup> В Беларуси заметно выросло число погибших на производстве [Электронный ресурс] // Информационный портал Tut.by. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news635126.html>. – Дата доступа: 10.04.2019.

<sup>120</sup> Профессия водителя в Беларуси наиболее травмоопасна [Электронный ресурс] // Новости mail.ru: сайт. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/economics/34980577/?frommail=1>. – Дата доступа: 08.10.2018.

уровнях труда), можно свести производственный травматизм к минимуму<sup>121</sup>. У автора нет сомнений в том, что одним из ключевых факторов, определяющих благополучие работника, является размер получаемой им заработной платы.

Таким образом, статистические индикаторы свидетельствуют о слабом выполнении компенсирующей функции оплаты труда и подтверждают полученные ранее выводы о невысокой эффективности институциональных инструментов, реализующих эту функцию в условиях невыполнения в должной мере воспроизводственной функции оплаты труда.

### 5.2.3. Регулирующая функция оплаты труда

Неполное выполнение воспроизводственной и компенсирующей функций создает препятствия для эффективной реализации регулирующей функции, которая должна обеспечивать перемещение работников на те рабочие места, где их применение даст наибольший эффект, оптимизируя их использование в соответствии с квалификацией.

Из перечня конкурентных преимуществ Беларуси на ведущее место следует поставить один из самых высоких в мире уровней образованности населения, квалификацию работников (в особенности в таких отраслях, как автомобилестроение, тракторное и сельскохозяйственное машиностроение, оптика, радиоэлектроника, точное приборостроение, программирование) и относительно низкую стоимость трудовых ресурсов<sup>122</sup>, которые, тем не менее, не всегда удается реализовать.

Проблемой белорусского рынка труда является наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно, что свидетельствует о дисбалансе спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу, препятствующем рациональному использованию трудового потенциала страны. Дисбаланс спроса на труд и его предложения ведет к структурной безработице, которая может носить длительные и устойчивые формы.

---

<sup>121</sup> Минтруда анонсировало внедрение концепции «нулевого травматизма» [Электронный ресурс] // Новости mail.ru: сайт. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/society/35633988/?frommail=1>. – Дата доступа: 09.12.2018.

<sup>122</sup> Дайнеко, А. Е. Сущность белорусской экономической модели и оценка эффективности ее реализации / А. Е. Дайнеко, И. А. Грибоедова, О. И. Моторина // Социально-экономическая модель: становление и развитие: теория, методология, практика / под общ. ред. В. Г. Гусакова; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики. – Минск: Беларуская навука, 2015. – С. 264–265.



Анализ конъюнктуры рынка труда показывает, что наблюдается избыток предложения по должностям служащих, преобладает спрос на рабочие профессии, существует острая нехватка специалистов по ряду позиций. Наиболее востребованными кадрами на рынке труда являются врачи и медсестры, специалисты строительного и сельскохозяйственного профиля, квалифицированные рабочие практически всех массовых профессий. Среди служащих отмечается дефицит инженеров, технологов, программистов, спросом пользуются специалисты сельскохозяйственного производства. И в то же время статистика показывает, что менее 63% работников выполняют работу, соответствующую их квалификации, у 17,7% работа ниже имеющейся квалификации, у 15,9% – такого же уровня квалификации, но не связана с полученным образованием (табл. 5.33).

Таблица 5.33

**Занятое население по уровню образования и соответствию квалификации выполняемой работе в Республике Беларусь в 2016 г., %**

Уровень образования	Всего	В том числе выполняемая работа			
		соответствует квалификации	ниже квалификации	выше квалификации	одинаковы, но не связаны
Высшее	100,0	68,2	16,6	1,9	13,3
Среднее специальное	100,0	52,6	29,4	3,2	14,8
Профессионально-техническое	100,0	54,7	17,1	3,5	24,7
Общее среднее	100,0	79,3	4,8	8,2	7,7
Общее базовое	100,0	82,7	3,5	10,3	3,4
Всего	100,0	62,7	17,7	3,7	15,9

*Источник.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Причинами дисбалансов на рынке труда являются не только несоответствие объемов и структуры спроса и предложения рабочей силы и неспособность рыночного механизма в краткосрочном периоде реагировать на изменяющиеся требования к квалификации кадров, отсутствие действенного и эффективного государственного регулирования подготовки требуемого количества работников необходимой квалификации в национальной системе образования, но и несовершенство модели управления оплатой труда, которая не позволяет нивелировать эти дисбалансы.

В белорусской экономике сформировалась определенная дифференциация заработной платы по сферам и видам экономической деятельности. Заработная плата, ранее различавшаяся по укрупненным видам экономической деятельности в 2,5–2,7 раза, в 2015–2018 гг. демонстрирует усиление разрыва до 4,2 раз (табл. 5.34). В лучшем положении по оплате труда в 2011–2013 гг. находятся финансовая и страховая деятельность, уступившая с 2014 г. первенство информации и связи. Значительно выше среднего оплачивается профессиональная, научная и техническая деятельность, труд в сфере государственного управления (рис. 5.6). К аутсайдерам традиционно относятся следующие виды деятельности: услуги по временному проживанию и питанию, сельское, лесное и рыбное хозяйство, образование, здравоохранение и социальные услуги. При этом чаще всего укрупненную группировку видов деятельности замыкают услуги по временному проживанию и питанию (2011, 2012, 2015, 2017) или образование (2013–2014, 2018). Схожая картина наблюдается и в других постсоветских странах.

Сопоставление уровня заработной платы работников с уровнем их образования, отражаемым долей работников с высшим и средним специальным образованием, в разрезе видов экономической деятельности на основе расчета коэффициента ранговой корреляции Спирмена свидетельствует об отсутствии статистически значимой зависимости трудового вознаграждения от квалификации занятых работников. Наибольший разрыв между уровнями этих параметров наблюдается в образовании и здравоохранении, где размер заработной платы несправедливо низок. «Оплата труда в Беларуси в буквальном смысле поставлена “с ног на голову”»<sup>123</sup>. В 2018 г. уровень заработной платы педагогических работников, имеющих сопоставимый с работниками государственного управления уровень образования, был ниже, чем в сельском, лесном и рыбном хозяйстве, где заняты наименее образованные работники. В развитых странах, как известно, заработная плата достаточно отчетливо коррелирует с уровнем образования<sup>124</sup>.

---

<sup>123</sup> Rydzeuski, H. Minimum wages as the regulator of interregional imbalance of remuneration in Belarus and EU countries / H. Rydzeuski, A. Shadrakou // Proceedings of the 5th International Academic Congress “Science, Education and Culture in Eurasia and Africa” (France, Paris, 23–25 March 2015). – Paris, Paris University Press, 2015. – P. 314–321.

<sup>124</sup> Шведова, Н. Американки на рынке труда / Н. Шведова // Знак вопроса. – 2015. – № 3. – С. 96.

Таблица 5.34  
Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в Республике Беларусь

Вид экономической деятельности	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Вся экономика	1 900	3 676	5 061	6 052	6 715	722,7	822,8	971,4
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1 328	2 759	3 846	4 584	4 928	<b>506,9</b>	585,2	684,7
Промышленность	2 084	4 036	5 470	6 350	6 861	750,9	869,1	1 012,0
Строительство	2 101	4 222	6 385	7 604	7 547	736,2	818,8	973,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	1 679	3 255	4 572	5 598	6 201	665,5	769,3	891,3
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	1 917	3 879	5 316	6 154	6 737	730,0	813,3	959,8
Услуги по временному проживанию и питанию	<b>1 239</b>	<b>2 491</b>	3 543	4 304	<b>4 805</b>	515,9	<b>567,2</b>	652,6
Информация и связь	3 131	5 881	8 065	<b>10 364</b>	<b>15 790</b>	<b>2 033,1</b>	<b>2 376,6</b>	<b>2 777,2</b>
Финансовая и страховая деятельность	<b>3 329</b>	<b>6 101</b>	<b>8 321</b>	10 259	11 447	1284,0	1 415,7	1 571,2
Операции с недвижимым имуществом	1 504	2 899	4 313	5 125	5 735	595,2	725,0	874,0
Профессиональная, научная и техническая деятельность	2 670	4 707	6 645	7 979	8 965	985,6	1 112,7	1 299,2
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	1 581	3 014	4 295	5 358	6 008	592,6	639,2	758,3
Государственное управление	2 160	4 029	5 909	7 339	8 362	881,3	999,3	1 296,0
Образование	1 496	2 781	<b>3 476</b>	<b>4 178</b>	4 895	515,6	567,5	<b>665,0</b>
Здравоохранение и социальные услуги	1 576	3 013	3 770	4 600	5 449	574,8	626,8	739,0
Творчество, спорт, развлечения и отдых	1 776	3 237	4 085	4 767	5 546	584,5	615,0	734,1
Предоставление прочих видов услуг	1 328	2 591	3 681	4 672	5 262	576,2	620,5	735,8
Коэффициент дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности	2,69	2,45	2,39	2,48	3,29	4,01	4,19	4,18

Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

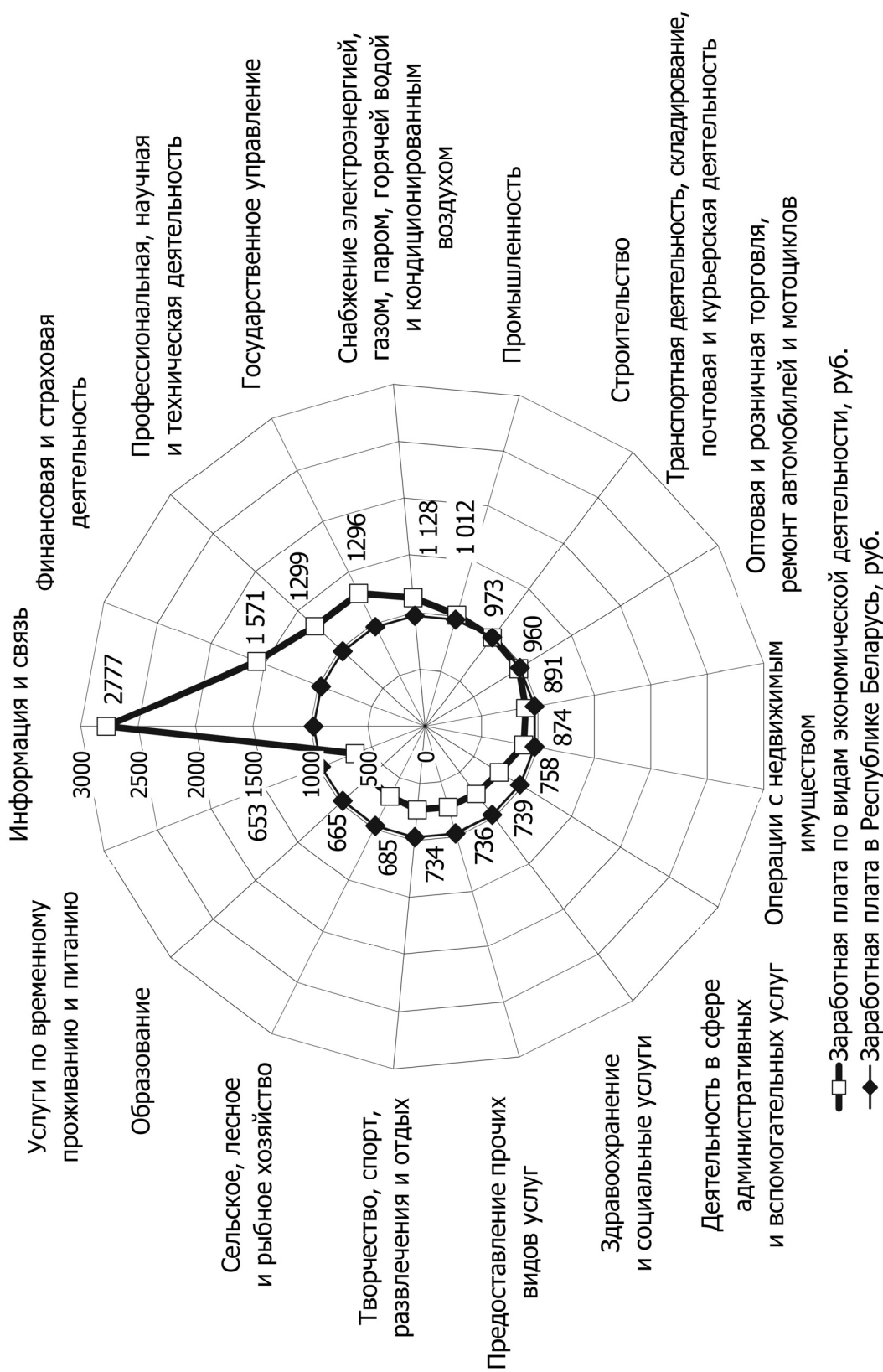


Рис. 5.6. Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в Республике Беларусь в 2018 г.

Важнейшим для экономики Беларуси видом экономической деятельности является промышленность, где занято около 1 млн. чел. Она представлена большим спектром производств, значительно различающихся как условиями функционирования, так и результатами деятельности, уровнем заработной платы работников (табл. 5.35). Дифференциация заработной платы в рамках промышленности менее глубока, чем ее различия по видам экономической деятельности. Лидируют здесь производства химических продуктов, кокса и нефтепродуктов, горнодобывающая промышленность, производство основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов, производство вычислительной, электронной и оптической аппаратуры, энергетика. Бессменным аутсайдером по параметру заработной платы является производство текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха. Низкий уровень заработков характерен для деревообрабатывающих производств, деятельности в сфере водоснабжения, сбора, обработки и удаления отходов (рис. 5.7).

Сопоставление уровней заработной платы и образования (квалификации) работников в разрезе обрабатывающих производств свидетельствует о наличии слабой зависимости между ними. Наибольший разрыв между ними наблюдается в производстве кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов и химическом производстве, где уровень заработной платы относительно высок, а также, с другой стороны, в целлюлозно-бумажном производстве, издательской деятельности, производстве электро-, электронного и оптического оборудования, оказавшихся в худшей ситуации в сфере оплаты труда работников. Резюмируя, отметим, что в Беларуси наиболее высокая заработная плата имеет место в производствах и видах деятельности, связанных с функционированием естественных монополий, наличием доступа к природным ресурсам, применением новейших технологий (информационных, финансовых, др.) и уникальных человеческих способностей.

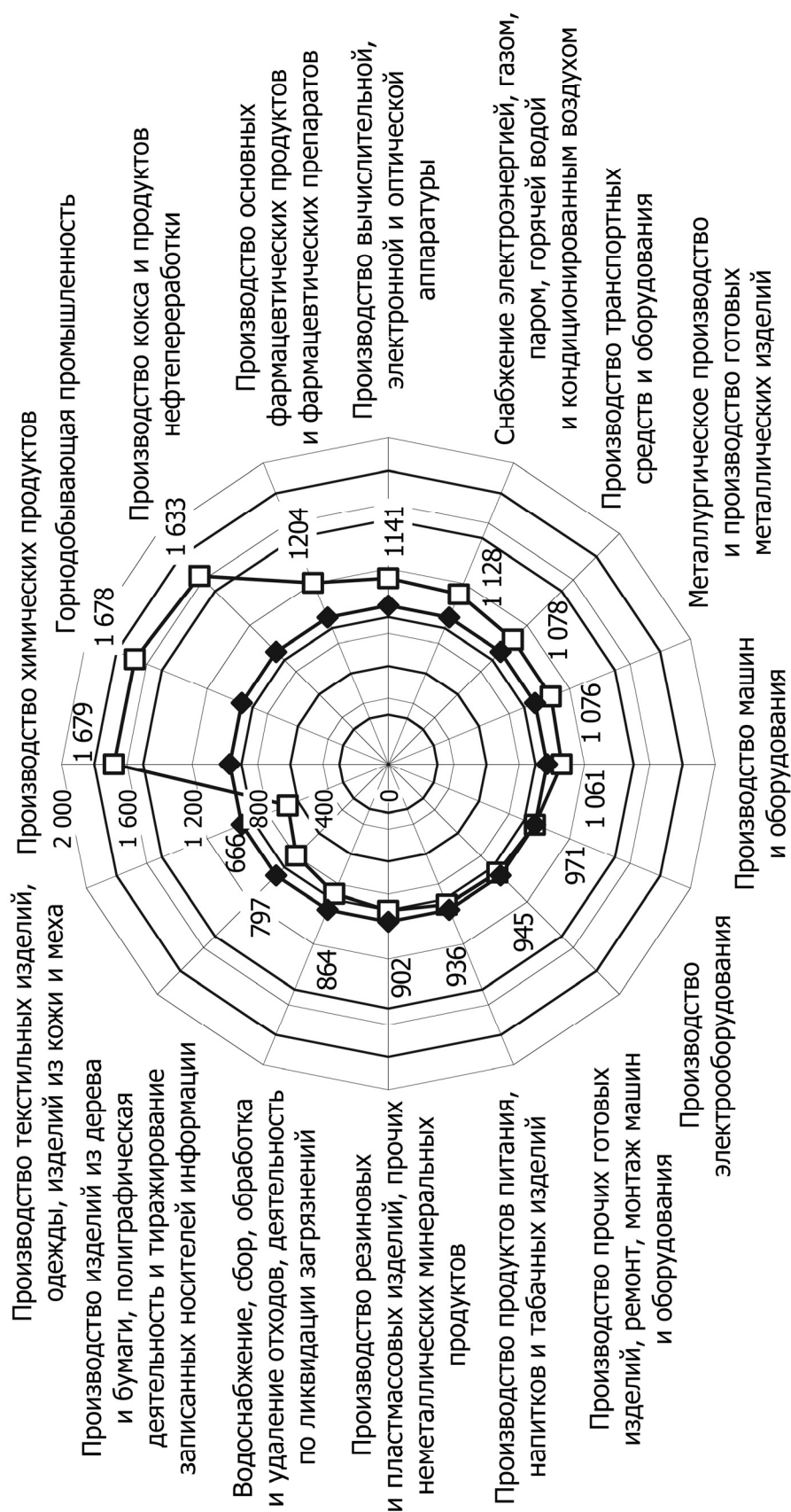
Наряду с высокой межотраслевой дифференциацией в Беларуси наблюдается существенная профессионально-должностная дифференциация заработной платы. Профессионально-должностную дифференциацию заработной платы целесообразно рассматривать в двух разрезах: на уровне экономики в целом и в разрезе видов экономической деятельности. Судя по данным выборочного обследования 2016 г., руководители организаций и их структурных подразделений зарабатывают в 1,5 раза больше, чем в среднем по экономике.

Таблица 5.35

## Среднемесячная заработная плата в промышленности Республики Беларусь

Вид экономической деятельности	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Промышленность	2 084	4 036	5 470	6 350	6 861	750,9	869,1	1 012,0
Горнодобывающая промышленность	2 091	6 324	8 365	9 532	10 061	1 144,8	1 347,7	1 678,2
Обрабатывающая промышленность	2 095	4 059	5 457	6 295	6 766	741,0	856,5	995,5
В том числе:								
производство продуктов питания, напитков и табачных изделий	1 992	3 877	5 555	6 540	6 963	756,8	850,5	935,5
производство текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха	<b>1 414</b>	<b>2 800</b>	<b>3 831</b>	<b>4 403</b>	<b>4 605</b>	<b>516,8</b>	<b>590,7</b>	<b>666,3</b>
производство изделий из дерева и бумаги; полиграфическая деятельность и тиражирование записанных носителей информации	1 589	3 031	4 260	5 058	5 444	588,2	666,1	797,0
производство кокса и продуктов нефтепереработки	3 485	<b>6 856</b>	<b>8 832</b>	<b>10 184</b>	11 009	1 156,3	1 331,3	1 633,0
производство химических продуктов	<b>3 564</b>	6 432	7 927	9 827	<b>11 608</b>	<b>1 220,4</b>	<b>1 376,3</b>	<b>1 678,5</b>
производство основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов	2 462	4 540	5 749	7 010	8 654	913,4	1 071,0	1 204,0
производство резиновых и пластмассовых изделий, прочих неметаллических минеральных продуктов	2 027	4 058	5 488	6 231	6 376	683,8	786,3	901,7
металлургическое производство. Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования	2 411	4 608	5 959	6 744	7 041	735,9	881,3	1 076,2
производство вычислительной, электронной и оптической аппаратуры	1 830	3 567	4 937	6 157	7 291	850,0	1 025,0	1 140,5
производство электрооборудования	2 158	4 151	5 558	6 310	6 636	763,3	854,7	970,5
производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки	2 175	4 381	5 716	6 278	6 497	721,8	891,0	1 061,2
производство транспортных средств и оборудования	2 384	4 634	5 995	6 533	6 850	750,2	910,4	1 077,5
производство прочих готовых изделий; ремонт, монтаж машин и оборудования	1 886	3 624	5 036	5 873	6 395	730,6	816,3	945,3
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	2 021	3 841	5 484	6 715	7 568	828,4	969,5	1 127,5
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1 737	3 304	4 832	5 700	6 121	644,6	733,1	864,2
Коэффициент дифференциации заработной платы по промышленным производствам	2,52	2,45	2,31	2,31	2,52	2,36	2,33	2,52

Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.



—□— Зарботная плата по видам обрабатывающих производств, руб.  
 —◆— Зарботная плата в обрабатывающей промышленности Республики Беларусь, руб.  
 Рис. 5.7. Среднемесячная заработная плата в промышленности Республики Беларусь в 2018 г.

Около 18% уступают им в размере заработной платы специалисты-профессионалы и около 38% – специалисты среднего уровня квалификации. При этом последние отстают по размеру зарплаток от квалифицированных рабочих промышленности, строительства почти на 14% и на 6% – от операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, сборщиков изделий, очевидно, более дефицитных на рынке труда. Зарплата работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации и обслуживанием производственных процессов, не превышает заработной платы неквалифицированных рабочих (рис 5.8).



*Составлено по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Рис. 5.8. Соотношение средней заработной платы по группам занятий со средней заработной платой в Республике Беларусь в октябре 2016 г.



Если осуществлять сопоставление заработной платы по группам занятий в разрезе видов экономической деятельности, то пропорции в оплате труда работников особенно смещены в пользу руководителей в высокооплачиваемых видах деятельности, в частности, в информации и связи, горнодобывающей промышленности, финансовой и страховой деятельности, при том что в целом профессионально-должностные различия в оплате труда меньше различий в рамках каждой из этих групп, обусловленных их отраслевой принадлежностью, на что указывают значения коэффициента дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности (табл. 5.36).

При этом сама по себе заработная плата руководителей в указанных видах деятельности в 2–3 выше средней заработной платы работников этой группы (1025 руб.). А у специалистов-профессионалов и специалистов в информации и связи, горнодобывающей промышленности отрыв заработной платы от средних по этим группам (839 и 639 руб.) еще выше. Зато в финансовой и страховой деятельности функционируют самые высокооплачиваемые работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям, средняя заработная плата которых (808 руб.) выше, чем у руководителей организаций и структурных подразделений в образовательной сфере (762 руб.). Самые высокооплачиваемые неквалифицированные рабочие заняты в промышленности (518 руб.), что в определенной мере может объясняться наличием рабочих мест с неблагоприятными условиями труда. У них заработная плата в среднем в 2 раза выше заработной платы работников этой группы в образовании (278 руб.)<sup>125</sup>.

В контексте предыдущих размышлений обратимся к анализу взаимосвязи размера заработной платы с уровнем образования на основе данных упомянутого выборочного обследования (рис. 5.9). По размеру заработной платы с заметным отрывом лидирует группа работников, имеющих высшее образование (135% от среднего уровня). У работников с профессионально-техническим образованием уровень заработной платы чуть выше, чем у работников со средним специальным образованием.

---

<sup>125</sup> Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – С. 290–291.

Таблица 5.36

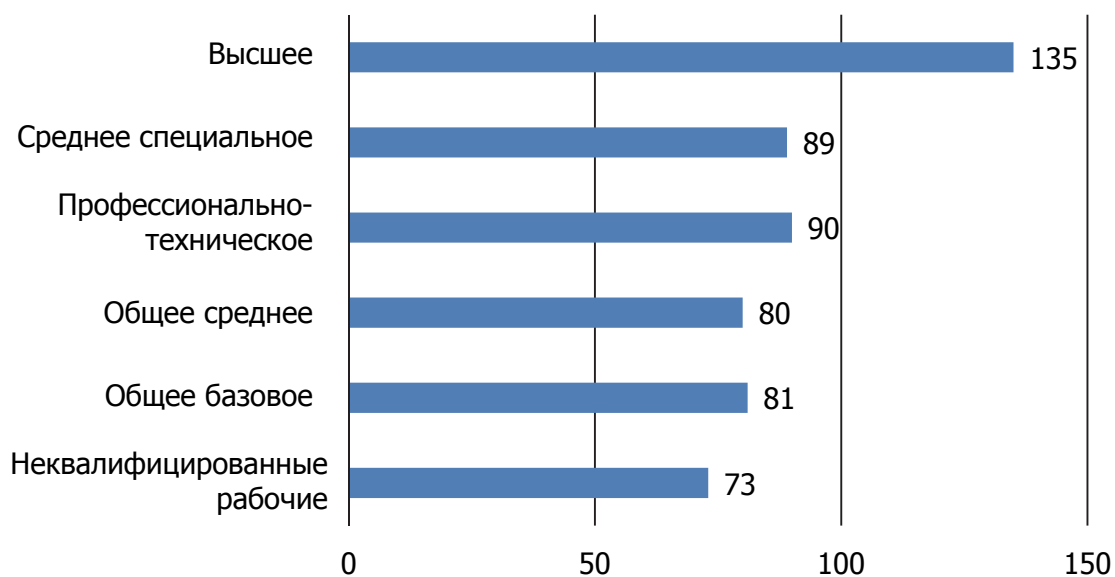
**Среднемесячная заработная плата по группам занятий и видам экономической деятельности в Республике Беларусь в октябре 2016 г.**

Вид экономической деятельности	Соотношение с заработной платой неквалифицированных рабочих, %									
	Руководители коммерческих и некоммерческих организаций и руководители структурных подразделений	Специалисты-профессионалы	Специалисты	Работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям	Работники сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности	Квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий	Неквалифицированные рабочие	
Вся экономика	259	212	162	144	99	118	186	171	100	
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	121	109	<b>90</b>	71	65	87	93	108	100	
Промышленность	202	173	152	118	123	125	149	139	100	
В том числе:										
горнодобывающая промышленность	617	537	497	234	152	-	320	451	100	
Строительство	224	189	142	125	82	145	190	156	100	
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	198	174	156	123	98	86	141	142	100	
Транспортная деятельность, складиро- вание, почтовая и курьерская деятель- ность	254	200	187	132	136	183	152	176	100	
Услуги по временному проживанию и питанию	209	160	155	132	121	135	126	130	100	
Информация и связь	664	598	531	124	121	-	191	184	100	

Окончание табл. 5.36

Вид экономической деятельности	Соотношение с заработной платой неквалифицированных рабочих, %								
	Руководители коммерческих и некоммерческих организаций и руководители структурных подразделений	Специалисты-профессионалы	Специалисты	Работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям	Работники сферы обслуживания, торговли и розничных видов деятельности	Квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие различных профессий	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий	Неквалифицированные рабочие
Финансовая и страховая деятельность	380	227	174	174	183	–	130	199	100
Операции с недвижимым имуществом	204	225	221	117	106	122	147	132	100
Профессиональная, научная и техническая деятельность	390	272	252	195	118	96	304	176	100
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	183	157	145	112	97	131	122	102	100
Образование	274	211	169	<b>127</b>	<b>106</b>	<b>129</b>	<b>112</b>	<b>117</b>	100
Здравоохранение и социальные услуги	312	258	180	133	118	120	124	143	100
Творчество, спорт, развлечения и отдых	<b>185</b>	<b>138</b>	417	186	116	187	134	157	100
Предоставление прочих видов услуг	215	153	145	123	101	162	154	146	100
Коэффициент дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности	515	620	477	231	291	262	338	424	199

Рассчитано автором по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.02.2019.



*Составлено по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Рис. 5.9. Соотношение средней заработной платы в группах работников с различным уровнем образования со средней заработной платой в Республике Беларусь в октябре 2016 г.

Постепенное сокращение размера заработной платы по мере понижения уровня образования происходит у руководителей, специалистов, квалифицированных рабочих, операторов, аппаратчиков, машинистов и сборщиков изделий. Особо следует выделить специалистов-профессионалов, наиболее высокооплачиваемыми из которых являются обладатели профессионально-технического образования, в среднем зарабатывающие больше лиц с высшим и средним специальным образованием. Что же касается неквалифицированных рабочих, то наибольшую заработную плату получают те из них, кто имеет профессионально-техническое образование. Последние получают на 9% больше, чем средний работник этой группы. Указанное свидетельствует о том, что высшее и среднее специальное образование для неквалифицированных рабочих избыточно, а получать его для выполнения впоследствии неквалифицированных работ – расточительно.

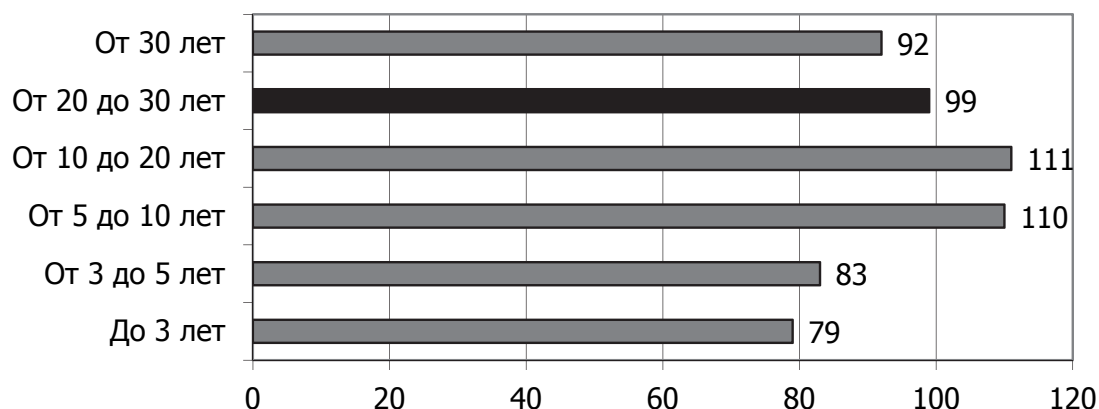
Таким образом, статистические данные свидетельствуют о том, что различия в зарплате слабо связаны с профессиональными качествами работников и образовательными характеристиками рабочих мест. Сколько-нибудь значимое влияние на заработную плату

имеет только высшее образование и то лишь применительно к должностям руководителей и специалистов. Экономически ситуация вполне понятна – ресурс становится все менее ограниченным (в стране 52% работников имеет высшее и среднее специальное образование, тогда как на должностях руководителей и специалистов занято около 40% работников, причем не всегда с высшим образованием), соответственно, его цена (зарботная плата) падает.

Оценивая профессионально-должностную дифференциацию в целом по республике, необходимо отметить диспропорции, вытекающие из несовершенства межотраслевой дифференциации заработной платы и специфики ситуации на рынке труда. Это в значительной мере обусловлено низким уровнем государственных гарантий по оплате труда, в частности минимальной заработной платы и республиканских тарифов оплаты труда, не обеспечивающих разумных стандартов и пропорций в оплате труда различной степени сложности.

Интерес представляет и распределение работников по размеру заработной платы в зависимости от трудового стажа (рис. 5.10). По мере роста стажа заработная плата постепенно растет, что вполне объяснимо – если у работников со стажем до 3 лет она составляет 79% от средней, то у имеющих стаж от 10 до 20 лет – уже 110%. Зарботная плата работников со стажем 20–30 лет и свыше 30 лет снижается до 99 и 92% от среднего уровня соответственно. Следует отметить преодоление наблюдавшейся ранее тенденции, когда наибольшие заработки были у работников со стажем работы 20–30 лет, что указывает на растущую ценность современных знаний.

Таким образом очевидно, что дифференциация заработной платы в национальной экономике неплохо отражает реакцию рынка труда на изменение уровня доходов по видам экономической деятельности, появление дефицита кадров по отдельным профессиям, повышение ценности современных знаний. Однако пропорции в оплате труда различного уровня сложности далеки от совершенства, при этом в унижительном положении находятся многие работники бюджетной сферы и низкорентабельных видов деятельности, готовые при случае сменить не только место работы, но и профессию. Это обусловлено слабостью реализации регулирующей функции оплаты труда и ведет к дисбалансам на рынке труда.



*Составлено по источнику.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Рис. 5.10. Соотношение средней заработной платы по трудовому стажу со средней заработной платой в Республике Беларусь в октябре 2016 г.

Дифференциация заработной платы, сложившаяся по секторам экономики, и падение престижа многих профессий и специальностей, требующих высоких квалификации и качества труда, привели к тому, что значительная часть молодых людей предпочитают работу в наиболее динамично развивающихся отраслях экономики, в основном в информационном, сырьевом, торговом и финансовом секторах. Появившиеся диспропорции в структуре спроса на труд и его предложения в профессиональном, отраслевом, территориальном и других разрезах ограничивают своевременное обеспечение экономики рабочей силой в необходимом количестве и качестве при известной инерционности профессионально-квалификационной структуры.

В дополнение следует отметить и то, что мобильность отечественных трудовых ресурсов невелика по мировым меркам. Если гражданин США в течение жизни более десяти раз меняет место жительства и работы, Западной Европы – несколько раз, то белорус – немногим более 1 раза. Часть экономически активного населения лишена возможности найти себе работу либо поменять ее место в связи с отсутствием средств на переезд в другие районы, приобретением там жилья и другими трудностями. Это ограничивает перелив рабочей силы в регионы и отрасли, испытывающие в них потребность. Недостаточная мобильность рабочей силы в стране является фактором, также сдерживающим развитие экономики<sup>126</sup>.

<sup>126</sup> Седлов, А. Рынок труда стран СНГ в контексте глобализации / А. Седлов // Общество и экономика. – 2015. – № 8–9. – С. 109.

#### 5.2.4. Стимулирующая функция оплаты труда

Стимулирующая функция оплаты труда, обеспечивающая мотивацию работников к труду, следует за воспроизводственной, компенсирующей и регулирующей, выполнение которых не создает необходимые предпосылки для ее реализации. Низкий уровень государственных гарантий приводит к сближению заработной платы квалифицированных и низкоквалифицированных работников в бюджетной сфере и на низкорентабельных предприятиях и формированию уравнительных тенденций в оплате труда. В этой связи уместно упомянуть, что анализируя причины экономического застоя и развала советской экономики, некоторые ученые в качестве одной из главных причин считают уравниловку в оплате труда. Политика сокращения дифференциации заработной платы проводилась Государственным комитетом по труду с конца 1950-х гг. и «под корень подрубила экономические стимулы»<sup>127</sup>. Так, если в 1940-е гг. заработная плата инженерно-технических работников превышала среднюю заработную плату более чем в 2 раза, то в середине 1980-х гг. – всего на 10%.<sup>128</sup>

---

#### **ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (СССР, 1950–1986 гг.)**

«До 1990-х годов в СССР наблюдались процессы сокращения дифференциации доходов и бедности, формирования среднего класса, который, по некоторым оценкам, в 1991 году составлял около трех четвертей населения. С 1950 по 1985 год среднемесячная заработная плата выросла с 70,8 до 210,6 руб., и если в 1956 году заработную плату менее 80 руб. получали 70,3% работников, которых относили к низкооплачиваемым, то в 1985 году – только 5% занятых. В 1956 году зарплату свыше 160 руб. получали только 5% работников, а в 1986 году – уже 50% работников. Коэффициент фондов за этот период изменился незначительно – с 3,28 в 1956 году до 3,38 в 1986 году, что соответствует обществу с низкой дифференциацией населения по доходам. В этот период происходило сближение среднемесячной заработной платы рабочих и ИТР в промышленности. Если в 1940 году зарплата ИТР равнялась 69,6 руб., а рабочих – 32,4 руб., то в 1985 году – 233,2 и 211,7 руб. соответственно. Соотношение заработных

---

<sup>127</sup> Рабкина, Н. Е. Избранные труды по макроэкономике / Н. Е. Рабкина. – М.: Эребус, 2000. – С. 151.

<sup>128</sup> Войсков, М. Тренды экономического роста и неравенства на постсоветском пространстве / М. Войсков, Г. Анисимова // Общество и экономика. – 2015. – № 3. – С. 36; Труд в СССР: стат. сб. – М.: Финансы и статистика, 1988. – С. 146.

плат этих категорий работников за исследуемый период сократилось с 2,15 до 1,1. Обосновывалось это сближение заработных плат выходом на работу специалистов, получивших бесплатное образование».

Кадомцева, С. Влияние политики регулирования доходов на сокращение дифференциации населения и формирование среднего класса / С. Кадомцева // Социальная политика и социальное партнерство. – 2015. – № 8. – С. 15.

Помимо слабых предпосылок выполнения стимулирующей функции следует иметь в виду и несовершенство институтов и институциональных инструментов, обеспечивающих реализацию стимулирующей функции оплаты труда, на что, в частности, указывает низкая доля субъектов хозяйствования, применяющих гибкие системы оплаты труда.

Ключевым маркером выполнения стимулирующей функции выступает положительная динамика производительности труда. Производительность труда выступает исходным параметром, определяющим размер заработной платы наемных работников: чем выше ее уровень, т. е. больше объем вновь созданной стоимости и ее доля в расчете на единицу труда, тем выше заработная плата работников. В последние годы статистика фиксирует нестабильную динамику ВВП, обусловленную факторами внешнего и внутреннего характера. Основными причинами этого выступают снижение конкурентоспособности продукции на внутреннем и зарубежных рынках, физический и моральный износ технологического оборудования, применение устаревших энерго- и материалоемких технологий<sup>129</sup>. Все эти процессы в конечном итоге сказываются на динамике производительности труда.

За 2011–2018 гг. производительность труда в сопоставимых ценах подросла на 18,3% (среднегодовое увеличение – 2,1%), в долларовом выражении – с 11,8 до 13,0 тыс. долл. США, т. е. на 10,2% (среднегодовой рост 1,2%), а исчисленная в долларах США по ППС – с 34,7 в 2011 г. до 40,9 тыс. долл. в 2017 г., т. е. на 17,9%, продемонстрировав 2,8%-й среднегодовой прирост (табл. 5.37).

Между тем по данным Всемирного банка в 2010–2017 гг. производительность в Беларуси снижалась в среднем на 2% в год<sup>130</sup>.

<sup>129</sup> Михайлова-Станюта, И. А. Специализация экономики выбирается по производительности труда / И. А. Михайлова-Станюта // Проблемы инфокоммуникаций. – 2015. – № 2 (2). – С. 56.

<sup>130</sup> Доклад д-ра Жака Алана Миньяна [Электронный ресурс] // Видеоматериалы конференции KEF-2018 «Беларусь в дивном новом мире». – Режим доступа: <http://kef.by/forum/kef-2018/video2018/>. – Дата доступа: 09.11.2018.



По оценкам его экспертов среднедушевой ВВП с учетом ППС в современной Беларуси составляет лишь треть от его уровня в Германии. Для того чтобы достичь текущих условий жизни немецкого населения, Беларуси при нынешних параметрах экономического роста (2,5–3,0% прироста в год) потребуется четыре десятилетия. Очевидно, что стране надо искать новые источники и возможности роста<sup>131</sup>. В этой связи необходимо установить, за счет чего Беларусь, обеспечившая практически абсолютную грамотность взрослого населения (99,6%) и среднюю продолжительность обучения, сопоставимую с наиболее развитыми странами, существенно отстает от них по уровню производительности труда – в 4–5 раз, а в разрезе отдельных отраслей – в десятки раз.

Таблица 5.37

**Динамика производительности труда и реальной заработной платы  
в Республике Беларусь**

Год	Производительность труда				Реальная заработная плата	
	в сопостави- мых ценах, % к предыду- щему году	в сопоста- вимых ценах, % к 2010 г.	тыс. долл. США	тыс. долл. США по ППС	в сопостави- мых ценах, % к преды- дущему году	% к 2010 г.
2010	107,2	100,0	11,8	–	115,0	100,0
2011	105,7	105,7	13,7	34,7	101,9	101,9
2012	103,5	109,4	13,8	36,4	121,5	123,8
2013	101,7	111,3	16,0	37,6	116,4	144,0
2014	102,3	113,8	16,7	39,1	101,3	145,8
2015	97,4	110,9	12,2	38,5	97,7	142,5
2016	99,5	110,3	10,8	38,8	96,2	137,2
2017	103,7	114,3	12,5	40,9	107,5	147,3
2018	103,4	118,3	13,0	–	112,6	165,8

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Важно отметить, что на этом нерадужном фоне реальная заработная плата демонстрирует более высокие темпы прироста. Если в 2018 г. производительность труда была лишь на 18,3% выше, чем в 2010 г., то реальная заработная плата за этот период подросла

<sup>131</sup> Доклад Г. Андроновой-Винселет [Электронный ресурс] // Видеоматериалы конференции KEF-2018 «Беларусь в дивном новом мире». – Режим доступа: <http://kef.by/forum/kef-2018/video2018/>. – Дата доступа: 09.11.2018.

на 65,8%. Отсюда следует, что увеличение реальной заработной платы шло в отрыве от производительности труда при том, что ее рост не сопровождался эквивалентным ростом производительности труда. Это вызывает сомнения в объективности предпосылок такой интенсивной динамики заработной платы и указывает на неэффективность применяемых систем оплаты труда, не обеспечивающих увязку параметров производительности труда и заработной платы и не способных поддерживать устойчивую мотивацию к труду, о чем стоит сказать отдельно.

Общественному мнению сегодня уделяется особое внимание, поскольку с его помощью можно не только выяснить актуальные проблемы действительности, но и охарактеризовать общее состояние дел во многих сферах жизни общества. Представляя собой отношение различных групп людей к событиям и процессам, затрагивающим их интересы, общественное мнение выступает своеобразным социальным контролером, чутко отслеживающим деятельность общественных институтов и оценивающим их эффективность.

Социологические исследования показывают, что трансформация политической и экономической системы в стране после 1991 г. привели к появлению новых отличительных черт в сфере труда. После десятилетий командной экономики трудовые отношения «вышли на рынок», где актуальным стало обновление навыков, более высокий уровень гибкости, повышенные требования к человеческим ресурсам. Кроме того, в начале 1990-х гг. имел место всплеск спекулятивной мотивации, который оказался столь сильным, что инерция этого психологического фактора сохраняется до сих пор<sup>132</sup>.

Вместе с тем трудовые привычки населения Беларуси в большинстве своем остались прежними. У работников доминируют материалистические потребности, а ценности самореализации, личной ответственности и инициативы находятся на периферии сознания. Это проявляется в ориентации работников на комфорт и материальный успех. Для населения Беларуси важна интересная работа, но доминируют внешние условия предпочтения труда (безопасность труда, хороший заработок, удобное время работы, продолжительный отпуск, не слишком напряженная, гарантированная работа). Население стремится к стабильности и отсутствию риска, связанного с личной инициативой и ответственностью. Ответственность, приобретение новых

---

<sup>132</sup> Таранова, Е. В. Факторы трудовой мотивации белорусов / Е. В. Таранова // Социологический альманах. – 2015. – № 6. – С. 440.

навыков, инициативность, право голоса в принятии решений важны только для одной трети работников, тогда как, к примеру, в эффективных экономиках Западной и Северной Европы (Норвегии, Швеции, Швейцарии и др.) внутренние ценности труда (инициативность, ответственность, знакомство с новыми людьми, интересная, общественно полезная работа, приобретение профессиональных навыков, продвижение по службе, возможность влиять на принятие важных решений) важнее внешних. В то же время белорусы отмечают низкий уровень свободы в части принятия решений в собственной работе<sup>133</sup>.

В Беларуси работники преследуют две стратегии в сфере труда: традиционную, характерную для старшего поколения, выражающуюся в стремлении обеспечить приемлемый, принятый в обществе стандарт жизни, и свойственную для молодого поколения стратегию максимизации труда, соответствующую рыночным условиям и выражающуюся в том, чтобы работать более интенсивно для обеспечения как можно более высокого стандарта жизни. При этом у работников присутствует убежденность в том, что добросовестный труд и богатство не связаны между собой, а благосостояние часто определяется личными связями и волею случая<sup>134</sup>.

### **ТРУД КАК ИСТОЧНИК БОГАТСТВА: ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ (Республика Беларусь)**

Социологические опросы призваны фиксировать общественное мнение. Периодические опросы дают «картину», которая представлена в таблице:

**Распределение ответов на вопрос: «Что чаще всего, по Вашему мнению, ведет к богатству?», % (возможно более одного ответа)**

<b>Вариант ответа</b>	<b>1993</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2014</b>
Личные связи	72,4	42,9	47,1	45,7	47,0
Нечестность	56,3	15,5	24,7	22,4	21,8
<b>Труд</b>	<b>36,6</b>	<b>68,2</b>	<b>59,0</b>	<b>63,4</b>	<b>44,3</b>
Талант	32,2	34,9	25,2	24,0	24,5
Везение	29,6	39,1	34,1	39,6	38,2
Образование	22,2	37,6	31,8	32,7	26,2

На первое место в качестве источника богатства вышли личные связи, потеснившие труд, что свидетельствует о падении его ценности.

<sup>133</sup> Таранова, Е. В. Факторы трудовой мотивации белорусов / Е. В. Таранова // Социологический альманах. – 2015. – № 6. – С. 440.

<sup>134</sup> Там же.

Заметно обесценилось образование. Вера в труд как источник богатства в среде пенсионеров значительно выше, чем в среде молодежи: 52,4% против 39,4%. Парадокс наблюдается и по отношению к образованию. В его роль верят 45,7% белорусов с начальным образованием и лишь 26,3% – с высшим. Значение таланта в достижении богатства в последние годы также заметно снизилось. Таким образом, наблюдается девальвация ценности труда и образования, снижение значимости в глазах общества таланта в качестве вероятного источника богатства.

*Источник:* Мониторинг общественного мнения в Беларуси. Декабрь 2014 // ISEPS NEWS. Analytical Bulletin of Independent Institute of Socio-Economic and Political Studies. – 2014. – № 4. – С. 14.

Отсюда следует, что действующие механизмы управления персоналом ставят во главу критерии, далекие от деловых и профессиональных качеств, вследствие чего отторгают профессионалов и обеспечивают продвижение тех, кто легко адаптируется к спросу на лояльность. Это находит отражение в том, что трудящиеся зачастую не видят возможности повышения своего благосостояния и положения в обществе на основе роста трудовой активности. При этом настоящим бедствием стали коррупция и недисциплинированность в среде чиновников, о чем свидетельствуют результаты регулярных проверок Комитета государственного контроля, указывающие на множество фактов неэффективного использования имущества и других ресурсов, лжепредпринимательства, уклонения от уплаты налогов и другой противоправной деятельности субъектов хозяйствования.

---

### **УПОРНЫЙ ТРУД – ПУТЬ К ВЫСОКОМУ ПОЛОЖЕНИЮ В ОБЩЕСТВЕ?**

«Оценивая социальные механизмы, движущие людьми в современном обществе, 63% респондентов (из числа рабочих – Т. Д.) на вопрос “При каких условиях, на ваш взгляд, сегодня можно добиться высокого положения в обществе?” ответили, что основным является наличие связей с высокопоставленными людьми, 32% – происхождение из богатой семьи, 15,2% – удачная женитьба, 16% – неразборчивость в средствах, наглость, 10% – занятие политикой и т. п. Только треть опрошенных считает, что путь к высокому положению в обществе пролегает через упорный труд, а 45% респондентов считают, что для этого надо иметь хорошее образование».

*Источник:* Смирнова, Р. А. Рабочие и крестьяне современной Беларуси: социологический анализ / Р. А. Смирнова, В. Э. Смирнов // Социология. – 2015. – № 2. – С. 114–115.

---

Таким образом, статистические и социологические данные свидетельствуют о слабости механизмов мотивации к труду. Этот вывод подкрепляют показатели использования календарного фонда времени (табл. 5.38).

Таблица 5.38

**Отдельные показатели использования календарного фонда времени в промышленности Республики Беларусь (в среднем на одного работника; дней)**

Год	Неявки по уважительным причинам	Потери рабочего времени	Из них			
			отпуска, предоставляемые по договоренности между работником и нанимателем	неотработанные дни при работе в режиме вынужденной неполной занятости	целодневные простои	прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины
2010	38,0	5,5	2,9	1,3	0,9	0,4
2011	39,2	4,6	2,9	0,6	0,6	0,5
2012	39,3	4,6	3,0	0,6	0,5	0,5
2013	40,4	5,8	3,3	1,1	0,8	0,6
2014	39,4	8,8	4,1	1,6	2,6	0,5
2015	38,6	13,7	5,0	3,9	4,5	0,3
2016	38,7	10,3	4,5	2,6	2,9	0,3
2017	39,1	6,8	3,9	1,2	1,4	0,3

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Статистические данные показывают тенденцию роста потерь рабочего времени на фоне стабильности неявок по уважительным причинам в промышленности, что косвенно подтверждает выводы о невысокой мотивации к труду. Такая картина характерна для строительства, транспорта и связи, сельского хозяйства, где занято значительное число работников, и, можно полагать, для других отраслей экономики.

### ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В результате исследования, выполненного российскими экономистами В. А. Рябошапко, С. Н. Гриняевым, А. Н. Фоминым, была получена математическая модель зависимости доли фонда рабочего времени, эффективно используемого работниками для выполнения своих функциональных обязанностей, от величины заработной платы:

$$\tau = 1,6585 \cdot \left( 1 - \exp \left( -0,90915 \cdot \frac{S}{S_{\min}} \right) \right),$$

где  $\tau$  – доля фонда рабочего времени, эффективно используемого работниками для выполнения своих функциональных обязанностей;  $S$  – величина заработной платы после уплаты подоходного налога;  $S_{\min}$  – величина бюджета прожиточного минимума.

В модели фигурирует не абсолютная величина заработной платы, а относительная, выраженная в масштабе бюджета прожиточного минимума. Из модели следует, что доля эффективно используемого фонда рабочего времени не превышает 50%, если «чистая» заработная плата работника менее четырех бюджетов прожиточного минимума, а 100%-й эффективности использования рабочего времени можно добиться при заработной плате, превышающей 10 бюджетов прожиточного минимума (около 1000 долл. США – Т. Д.).

*Источник:* Макаренко, М. Н. Макроэкономический анализ связи средней заработной платы и ВВП / М. Н. Макаренко // Вестник РГТЭУ. – 2009. – № 6 (33). – С. 80.

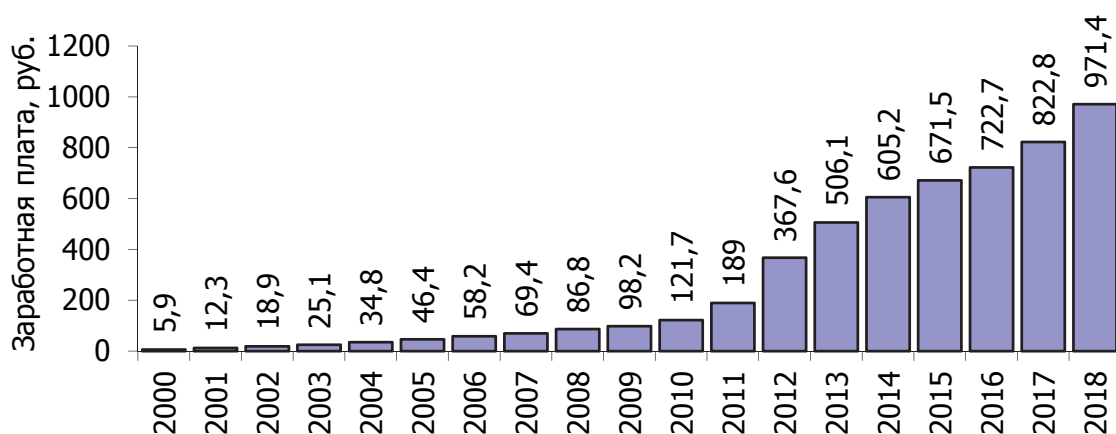
Подытоживая рассмотрение степени реализации стимулирующей функции, стоит отметить: ситуация в социально-трудовой сфере такова, что рассчитывать на полную реализацию социальной функции оплаты труда и поддержание высокой конкурентоспособности национальной экономики не приходится.

### 5.2.5. Социальная функция оплаты труда

*Социальная функция оплаты труда* заключается в формировании достойной заработной платы без каких-либо признаков дискриминации, обеспечивающей поддержание социальной стабильности.

Неполнота выполнения воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей и стимулирующей функций в масштабах национальной экономики указывает на невысокие предпосылки реализации социальной функции, которые усиливает несовершенство соответствующих ей звеньев институционального механизма управления оплатой труда. Диспропорции в размерах заработной платы, наблюдаемые в межотраслевом и профессионально-должностном разрезах, способствуют поддержанию слабого уровня трудовой мотивации и, как следствие, производительности труда и создают условия для формирования иных нерациональных пропорций в сфере оплаты труда и национальной экономике в целом.

Заработная плата – зеркало экономики, она является признанным индикатором уровня развития стран и регионов. Статистика свидетельствует о неуклонном росте номинальной заработной платы наемных работников в Беларуси. В 2018 г. по сравнению с до-реформенным 1990 г. уровень номинальной заработной платы вырос более чем в 300 млн. раз, по сравнению с 2000 г. – более чем в 160 раз, а в сопоставлении с 2010 г. – почти в 8 раз (рис. 5.11).



*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

*Примечание:* Показатели приведены с учетом деноминации на 01.07.2016 (уменьшение в 10 000 раз).

Рис. 5.11. Динамика среднемесячной заработной платы работников в Республике Беларусь

В условиях высокой инфляции показатели среднемесячной заработной платы малоинформативны. Однако при такой динамике номинальной заработной платы от выводов о радикальном улучшении дел в области оплаты труда целесообразно воздержаться, поскольку сами по себе чрезвычайно высокие темпы ее роста указывают на хронические проблемы в белорусской экономике, и в сфере оплаты труда в том числе.

В условиях инфляции принято обращаться к показателю реальной заработной платы. В 1991–1995 гг. в результате резкого изменения экономического курса в Беларуси произошло почти двукратное снижение реальной заработной платы. Резкое падение объемов производства привело к колоссальному росту цен и номинальной заработной платы – по сравнению с 1990 г. в 50,4 тыс. и 28,1 тыс. раз соответственно, при этом темпы роста цен значительно опережали темпы

роста заработной платы. В три последующих пятилетия среднегодовые темпы роста заработной платы превосходили темпы роста потребительских цен в 1,5–2 раза (табл. 5.39). В 2000 г. дореформенный уровень реальной заработной платы был почти восстановлен (95% от уровня 1990 г.), в 2005 г. – превышен почти в 2 раза, в 2010 г. – более чем в 3 раза, в 2018 г. – в 5 раз. Тем самым статистика свидетельствует о впечатляющих темпах роста реальной заработной платы в Беларуси.

Таблица 5.39

**Динамика потребительских цен и заработной платы в Республике Беларусь**

Период	Индекс потребительских цен, раз	Индекс номинальной заработной платы, раз	Соотношение индексов потребительских цен и номинальной заработной платы	Индекс реальной заработной платы, раз	
				за период	к 1990 г.
1991–1995	50 370	28 067	1,795	0,56	0,56
1996–2000	45,8	78,0	0,587	1,70	0,95
2001–2005	3,842	7,864	0,489	2,05	1,95
2006–2010	1,622	2,623	0,618	1,62	3,15
2011–2015	3,906	5,556	0,703	1,422	4,47
2016	1,118	1,073	1,042	0,960	4,29
2017	1,060	1,126	0,941	1,062	4,56
2018	1,049	1,176	0,892	1,116	5,09

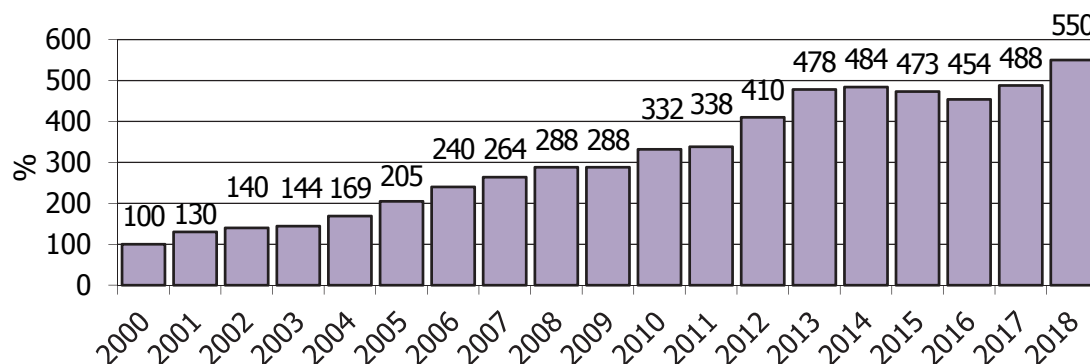
*Рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Трехкратный рост реальной заработной платы имел место в «тучные» 2000–2008 гг., его торможение – в кризисном 2009 г. и продолжение роста – в последующие годы. За 2012–2013 гг. реальная заработная плата возросла более чем на 40%. В 2014 г. после двухлетнего бурного роста реальная заработная плата выросла незначительно – на 1,3%, в 2015 г. статистика впервые за последние двадцать лет констатировала падение реальной заработной платы на 2,3%, продолжившееся в 2016 г. (3,8%) и прерванное в 2017 г. В 2018 г. в сравнении с 2000 г. реальное содержание заработной платы значительно увеличилось – количество потребительских материальных благ и услуг, приходящихся на среднюю заработную плату наемного работника, возросло более чем в 5 раз (рис. 5.12).

Рост реальной заработной платы в Беларуси обеспечивался различными методами, в том числе путем ограничения роста потребительских цен и тарифов на услуги жилищно-коммунального



хозяйства, транспорта, дошкольного воспитания детей и др., что является отличительной чертой проводимой в республике государственной политики.



Источник: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Рис. 5.12. Индексы реальной заработной платы в Республике Беларусь (в процентах к 2000 г.)

В обществе принято считать, что различия в оплате труда зависят от вида выполняемых работ и профессионализма работника, сложности и тяжести труда, уровня риска и редкости умений, способностей работников. На деле далеко не всегда они обусловлены только этими факторами, о чем свидетельствует дифференциация заработной платы по регионам, видам экономической деятельности, организациям, профессионально-квалификационным и гендерным группам работников.

### **ДОСТОЙНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА (Российская Федерация, 2019 г.)**

Россияне назвали размер достойной зарплаты. В среднем для достойной жизни россиянам в месяц нужен доход в пределах 66 тыс. руб. (около 1000 долл. США – Т. Д.). Жителям Москвы – не менее 100 тыс., а Санкт-Петербурга – 91 тыс. Самые скромные запросы у жителей Барнаула и Якутска – по 55 тыс. руб. в месяц, Улан-Уде – 54 тыс., Читы – 50 тыс. В то же время 24% россиян, проживающих в крупных и средних городах, говорят о том, что уже добились достойного уровня дохода, 19% планируют приблизиться к нему в ближайшие пять лет, а 48% утверждают, что никогда его не достигнут.

Такие данные получены в ходе исследования, которое провел Финансовый университет при Правительстве РФ. Людям задавали вопрос:

«Какую сумму должен зарабатывать человек в месяц в вашем городе, чтобы жить достойно?». В ходе исследования также был определен набор основных благ, составляющих стандарт качества жизни. Это наличие собственного дома или квартиры, автомобиля, возможность получать хорошее лечение и обучение, полноценное питание, в том числе в кафе и ресторанах, занятия спортом или любимым делом, посещение театров, выставок, интересная работа, дающая простор для творчества, путешествия по своей стране и за границу.

*Источник:* Россияне назвали размер достойной зарплаты [Электронный ресурс] // Новости Mail.ru: сайт. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/economics/36917322/?frommail=1>. – Дата доступа: 10.04.2019.

---

Небольшая дифференциация доходов населения в Беларуси во многом определяется относительно невысокими различиями в заработной плате. Так, в 2017 г. доходы наиболее и наименее обеспеченных 10% групп населения различались в 5,9 раза (с учетом трансфертов, предпринимательских доходов и доходов от собственности), в то время как децильный коэффициент дифференциации заработной платы равнялся 4,0. При этом удельный вес работников с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианного значения) в мае 2017 г. составлял 23,8%.

Однако такая оценка дифференциации заработной платы слишком укрупнена и является определенной абстракцией в результате сглаживания различий в оплате труда на этом уровне агрегирования статистических данных. Умеренная общая дифференциация заработной платы еще не означает высокого ее качества. Вопрос определения ее оптимального уровня, способствующего интеграции общества, относится к числу дискуссионных. Поэтому целесообразным является рассмотрение различий в заработной плате не только в межотраслевом и профессионально-квалификационном, но также в региональном и гендерном аспектах.

Для этого изначально обратимся к региональной панораме заработной платы в разрезе административно-территориального устройства Беларуси (г. Минск и 6 областей). Деление страны на области остается неизменным с 1961 г., в результате в каждой из них сформировался специфический территориально-хозяйственный комплекс, соответствующий местным природным условиям и ресурсам, наличию трудового потенциала, потребностям населения.

Заметных диспропорций в оплате труда между регионами не наблюдается. Самой высокой заработной платой и самым быстрым ее ростом характеризуется г. Минск, который обладая статусом

столицы страны, концентрирует значительную часть ее материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Здесь сосредоточено большое число крупных промышленных предприятий, коммерческих организаций, финансовых и научных учреждений, органы государственного управления. Все это и притягивает в столицу трудовых мигрантов. Самая низкая заработная плата до 2015 г. была традиционна для Брестской области, считающейся сельскохозяйственным регионом страны, однако в последние годы на последнюю позицию опустилась Могилевская область. Коэффициент межрегиональной дифференциации заработной платы, отличавшийся относительной стабильностью, в последние годы демонстрирует рост с 1,44 в 2013 г. до 1,66 в 2018 г. Исключение из расчетов Минска сужает пределы дифференциации заработной платы по регионам страны до 1,09–1,17 (табл. 5.40).

Таблица 5.40

**Среднемесячная заработная плата по регионам Республики Беларусь, руб.**

Год	Республика Беларусь	г. Минск	Область						Коэффициент дифференциации заработной платы
			Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская	
2010	121,7	153,7	<b>108,8</b>	109,0	115,2	110,5	118,2	109,0	1,41
2011	190,0	240,4	<b>164,7</b>	170,9	179,0	171,5	187,8	171,3	1,46
2012	367,6	457,5	<b>318,5</b>	331,3	351,7	329,7	366,0	336,5	1,44
2013	506,1	636,8	<b>443,1</b>	450,7	481,6	457,9	496,2	453,6	1,44
2014	605,2	773,1	<b>529,4</b>	533,8	564,2	542,7	598,7	531,1	1,46
2015	671,5	887,3	<b>575,7</b>	580,5	609,6	592,0	666,8	579,1	1,54
2016	722,7	985,8	617,4	613,4	633,5	622,4	713,3	<b>609,3</b>	1,62
2017	822,8	1125,5	699,1	<b>687,3</b>	722,9	703,2	812,9	690,4	1,63
2018	971,4	1329,8	828,4	814,4	853,3	831,9	958,6	<b>802,0</b>	1,66

*Примечание:* данные приведены с учетом деноминации на 01.07.2016 (уменьшение в 10 000 раз).

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 10.05.2019.

Однако регионализация в Беларуси не сводима к областному делению. В современной Беларуси насчитывается 118 административных районов, 113 городов и 90 поселков городского типа, 23,2 тыс. сельских населенных пунктов, и внутри каждой из

областей можно выделить промышленные и сельскохозяйственные, развивающиеся и стагнирующие регионы. Средняя заработная плата по областям примерно на 12–16% меньше, чем в среднем по республике. Рассмотрение же ее дифференциации в рамках отдельных областей позволило получить весьма интересные выводы<sup>135</sup>.

Так, в 2017 г. заработная плата в населенных пунктах Минской области различалась более чем в 2,1 раза. Связано это с тем, что в Солигорском районе функционирует флагман мировой калийной промышленности ОАО «Беларуськалий». Средняя заработная плата работников в Солигорском районе (1207,1 руб.) в 2017 г. превышала столичную заработную плату (1125,5 руб.) более чем на 7%. Значительные различия в уровне заработной платы (в 2 раза) характерны для Витебской области, где в г. Новополоцк расположен белорусский нефтеперерабатывающий гигант – ОАО «Нафтан». Средняя заработная плата по г. Новополоцку составляет 933,4 руб., что на 13% выше средней по стране. Высокая заработная плата характерна для г. Жодино, Минского, Дзержинского, Речицкого, Мозырского, Смолевичского, Жлобинского, Светлогорского районов страны, где располагаются крупные промышленные предприятия (Белорусский автомобильный завод, Белорусский металлургический завод, Мозырский нефтеперерабатывающий завод и др.), и в некоторой степени для областных городов<sup>136</sup>.

Исключение из оценки внутрирегиональной дифференциации областных центров и населенных пунктов, имеющих крупные градообразующие предприятия-монополисты, приводит к выравниванию последней по областям – коэффициент дифференциации в этом случае сокращается до 1,25–1,40. Сопоставление же административных районов в масштабах страны заставляет задуматься об обоснованности региональных различий в оплате труда, к примеру, работников самого «богатого» Солигорского и самого «бедного» Шарковщинского района страны (фонд заработной платы на 70% формируется из заработков работников сельского хозяйства и бюджетной сферы) почти в 2,5 раза.

---

<sup>135</sup> Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

<sup>136</sup> Там же.

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, генерирующих высокую добавленную стоимость в расчете на одного работника.

Между тем основными целями социально-экономического развития регионов Республики Беларусь остается повышение уровня благосостояния населения независимо от мест его проживания и уменьшение существующих различий между регионами на основе наиболее эффективного использования их преимуществ.

В вопросах оплаты труда необходимо учитывать не только профессионально-квалификационные, но и гендерные характеристики работников. Существует множество международных актов, декларирующих равенство мужчин и женщин (Всеобщая декларация прав и свобод человека, Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г., Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 1979 г. и др.). Между тем проблема гендерной дискриминации в сфере оплаты труда актуальна как для развивающихся, так и для развитых стран. К примеру, специальный выпуск «International Labour Review» (2015, № 4) полностью посвящен проблемам неравенства мужчин и женщин в трудовой сфере в Израиле, Ирландии, Италии, Иордании, Перу, Португалии, Соединенном Королевстве, на Ямайке. Уместно вспомнить и принятый в США в 2007 г. Закон Лилли Лэдбеттэр о справедливой оплате труда (The Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2007). При этом исследователи утверждают, что на рынке труда все более востребованными становятся именно женщины<sup>137</sup>.

Главной гендерной особенностью трудовых ресурсов Беларуси является то, что в трудоспособном возрасте женщины по количеству не уступают мужчинам, а по своим качественным характеристикам – имеют преимущества над ними. Женщины составляют более половины населения Беларуси (53,4% в 2018 г.), их доля в составе занятого населения близка к 50% (табл. 5.41).

---

<sup>137</sup> Шведова, Н. Американки на рынке труда / Н. Шведова // Знак вопроса. – 2015. – № 3. – С. 92–102.

Таблица 5.41

**Распределение занятого населения по полу в Республике Беларусь**

Год	Численность населения на конец года, тыс. чел.	В том числе доля, %		Численность занятого населения, тыс. чел.	В том числе доля, %	
		мужчин	женщин		мужчин	женщин
2000	9 957	46,9	53,1	4 444	47,6	52,4
2005	9 630	46,7	53,3	4 414	47,5	52,5
2010	9 481	46,5	53,5	4 703	48,3	51,7
2011	9 465	46,5	53,5	4 691	49,7	50,7
2012	9 464	46,5	53,5	4 612	49,0	51,0
2013	9 468	46,5	53,5	4 578	49,3	50,7
2014	9 481	46,5	53,5	4 551	50,4	49,6
2015	9 498	46,5	53,5	4 496	50,4	49,6
2016	9 505	46,6	53,4	4 406	50,5	49,5
2017	9 492	46,6	53,4	4 354	50,5	49,5
2018	9 475	46,6	53,4	4 338	–	–

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Белорусские женщины более образованные, чем мужчины: каждая третья из числа занятых в экономике имеет высшее образование, каждая четвертая – среднее специальное. В 2018 г. почти 64% работающих женщин имели высшее и среднее специальное образование, тогда как среди мужчин таковых было лишь 46% (табл. 5.42).

Таблица 5.42

**Распределение мужчин и женщин по уровню образования в Республике Беларусь**  
(в процентах от общей численности их контингента в организациях)

Группа работников	Мужчины		Женщины	
	с высшим образованием	со средним специальным образованием	с высшим образованием	со средним специальным образованием
2012	23,0	17,2	31,1	26,8
2014	24,6	17,6	33,3	26,5
2016	26,8	18,0	36,2	26,1
2017	27,7	17,9	36,7	27,8
2018	28,2	17,8	38,1	25,7

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Согласно стереотипам белорусского общества женщины должны вести домашнее хозяйство и воспитывать детей, мужчины – в большей мере заниматься карьерой и зарабатывать больше, поэтому потеря работы зачастую и расценивается ими как трагедия<sup>138</sup>.

---

### **ПОЛИТИКА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ**

С точки зрения реализации политики гендерного равенства лидерами в Евросоюзе являются скандинавские страны, за которыми следуют Голландия, Австрия, Германия, «аутсайдерами» – государства Южной Европы – Италия, Испания, Греция, к которым примыкают Британия, Бельгия, Ирландия, Люксембург, Франция.

Для скандинавских стран приверженность принципам равенства имеет глубокие исторические корни. Эти страны привержены так называемой «слабой» модели семьи. Эта модель характерна для государств с высоким удельным весом женщин в составе рабочей силы, развитой системой социальных услуг, где государственный сектор выступает в качестве работодателя, предоставляя услуги по уходу за детьми и обеспечивая доступность образования, медицинской помощи и социального обеспечения.

Наибольший размах гендерные различия в оплате труда приобрели в Британии, Ирландии и Люксембурге. Для этих стран характерна модель семьи с выраженной ролью «мужчины-кормильца». Речь идет о неполной занятости и, соответственно, низком уровне социальной защищенности женщин на фоне слаборазвитой системы государственных детских учреждений.

*Источник:* Ахундов, А. Политика гендерного равенства в странах Западной Европы / А. Ахундов, С. Вейсова // Научный вестник Западного Университета. – 2013. – № 2. – С. 82.

---

В СССР равенство мужчин и женщин декларировалось как одно из важнейших завоеваний социализма<sup>139</sup>. Современная Беларусь по оценке Всемирного банка является одной из наиболее

---

<sup>138</sup> Рудый, К. В. Гендерные факторы роста экономики Беларуси / К. В. Рудый // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 4. – С. 29.

<sup>139</sup> Васьков, М. А. Гендерные и миграционные факторы профессиональной дискриминации на рынке труда в России: характер управленческого реагирования и перспективы их преодоления / М. А. Васьков, С. С. Змияк // Социально-политические аспекты демографических процессов в современной России: материалы науч.-практ. конф. с междунар. участием (Ростов-на-Дону, 7–8 апр. 2014 г.). – Ростов н/Д: Донское книжное издательство, 2014. – С. 267–274.

активных стран, выравнивающих гендерные отношения в экономике и обществе<sup>140</sup>. В то же время «Беларусь можно назвать страной гендерного парадокса»<sup>141</sup>. С одной стороны, страна занимает высокие позиции в мировых рейтингах гендерного равенства, с другой, женщины являются объектом гендерной дискриминации, которая отчетливо проявляется в социально-трудовой сфере.

На рынке труда в Беларуси сохраняется гендерная сегрегация, связанная с неравномерным распределением мужчин и женщин по видам деятельности, профессиям, по позициям в должностной иерархии. В обществе сформировалось деление сфер деятельности на мужские и женские. Преимущественно «женскими» являются такие виды деятельности, как здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование, финансирование и страхование, гостиницы и рестораны, торговля и бытовые услуги. Сосредоточение женщин наблюдается в основном в отраслях с низким уровнем оплаты труда. Среднестатистическая белоруска вероятнее всего работает в торговле, сфере образования или здравоохранении (здесь занято 80% женщин). «Мужскими» сферами являются лесное и рыбное хозяйство, промышленность, транспорт, строительство, ремонт и эксплуатация, т. е. практически все сферы материального производства. Профессиональная сегрегация обусловлена и тем, что существуют профессии и рабочие места, вредные для женского организма, опасные для здоровья будущих детей, а также с особенностями структуры и режима занятости.

Одним из ключевых показателей Системы индикаторов достойного труда является отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин, которое в 2017 г. составило 74,6%, т. е. заработная плата женщин в белорусской экономике на четверть ниже, чем у мужчин. Анализ показывает абсолютное преимущество мужчин во всех видах экономической деятельности. Разрыв в оплате труда существует даже в здравоохранении и образовании, где 75–80% работников – женщины. Наибольшим он является в информации и связи,

---

<sup>140</sup> Рудый, К. В. Гендерные факторы роста экономики Беларуси / К. В. Рудый // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 4. – С. 23.

<sup>141</sup> Петина, Л. Страна гендерного парадокса: от дискриминации в Беларуси страдают и женщины, и мужчины [Электронный ресурс] // Информационный портал Tut.by. – Режим доступа: <http://lady.tut.by/news/work/402519.html>. – Дата доступа: 17.08.2016.



промышленности, финансовой и страховой деятельности, оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей и мотоциклов (табл. 5.43). При этом следует учесть, с одной стороны, ограничения на выполнение женщинами ряда тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, обуславливающими наличие выплат компенсирующего характера, с другой стороны, согласно современным исследованиям «цена» рождения детей и ухода у женщин сводится к потере в среднем 14% заработной платы за счет «торможения» их карьеры.

В целом чем больше востребованы мужчины либо женщины в том или ином виде деятельности, тем выше там оплата их труда. Судя по минимальному разрыву в заработной плате, женский труд ценится в сфере операций с недвижимым имуществом, транспортной деятельности, складировании, почтовой и курьерской деятельности.

Таблица 5.43

**Заработная плата мужчин и женщин по видам экономической деятельности в Республике Беларусь в декабре 2017 г.**

<b>Вид экономической деятельности</b>	<b>Соотношение заработной платы женщин и мужчин, %</b>
Вся экономика	74,6
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	88,7
Промышленность	76,9
Строительство	85,6
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	76,3
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	93,6
Услуги по временному проживанию и питанию	89,9
Информация и связь	58,9
Финансовая и страховая деятельность	74,7
Операции с недвижимым имуществом	96,8
Профессиональная, научная и техническая деятельность	79,1
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	79,3
Государственное управление	84,1
Образование	84,2
Здравоохранение и социальные услуги	83,3
Творчество, спорт, развлечения и отдых	60,3
Предоставление прочих видов услуг	60,6

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Активисты женского движения отмечают, что низкие заработки в низкооплачиваемых сферах вынуждают женщин работать на полторы (две) ставки, что не находит отражения в официальной статистике и маскирует дискриминацию на рынке труда. «Согласно независимым экспертным оценкам, средний доход женщин значительно ниже, так как женщины получают средства из различных поощрительных фондов значительно реже и меньше, чем мужчины, а важным фактором формирования дохода являются коэффициенты и надбавки к основной заработной плате, которые субъективно определяет наниматель в пользу “мужчины, как кормильца семьи”»<sup>142</sup>.

Анализ распределения мужчин и женщин по категориям персонала в 2018 г. показывает, что руководителей среди мужчин больше, чем среди женщин – 12,2 и 9,8% соответственно. В то же время большинство мужчин работает на рабочих должностях (68,0%), тогда как женщин на таких должностях занято меньше половины (42,9%). Так, доля женщин, занятых на должностях специалистов, составляет 42,2% и значительно превосходит долю мужчин на этих должностях – 18,3% (табл. 5.44).

Таблица 5.44

**Распределение мужчин и женщин по категориям персонала  
в Республике Беларусь на конец года, %**

Группа работников	Всего	В том числе			
		рабочие	руководители	специалисты	другие служащие
2012					
Мужчины	100	70,8	11,8	15,9	1,5
Женщины	100	47,1	8,9	38,8	5,2
2016					
Мужчины	100	68,7	12,1	17,6	1,6
Женщины	100	44,0	9,5	41,3	5,2
2017					
Мужчины	100	68,3	12,2	18,0	1,5
Женщины	100	43,5	9,7	41,8	5,0
2018					
Мужчины	100	68,0	12,2	18,3	1,5
Женщины	100	42,9	9,8	42,2	5,1

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

<sup>142</sup> Петина, Л. Страна гендерного парадокса: от дискриминации в Беларуси страдают и женщины, и мужчины [Электронный ресурс] // Информационный портал Tut.by. – Режим доступа: <http://lady.tut.by/news/work/402519.html>. – Дата доступа: 17.08.2016.

В целом доля руководителей и специалистов среди женщин (51,5%) в 1,7 раза выше, чем среди мужчин (30,2%).

Известно, что чем выше продвижение по карьерной лестнице, тем больше мужчин среди руководителей, что также формирует гендерный разрыв в оплате труда, который образуется в том числе за счет разных стратегий выбора профессий: женщина выберет более стабильное место, пусть и менее оплачиваемое. Статистика показывает, что заработная плата женщин ниже не только среди руководителей, но и практически по всем группам занятий, а если смотреть дифференцированно – то особенно у специалистов-профессионалов, специалистов и неквалифицированных работников (на 33–43%) (табл. 5.45).

Таблица 5.45

**Зарботная плата мужчин и женщин по группам занятий  
в Республике Беларусь в октябре 2016 г.**

Группы занятий	Отношение зарботной платы женщин к зарботной плате мужчин, %
Всего	71,1
Руководители организаций и структурных подразделений	73,8
Специалисты-профессионалы	57,3
Специалисты	61,0
Работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям	69,8
Работники сферы обслуживания, торговли и родственных видов	92,5
Квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства	100,4
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий	81,5
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий	81,0
Неквалифицированные рабочие	66,6

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Таким образом, несмотря на то что женщины более образованные и чаще мужчин занимают должности руководителей и специалистов, по уровню заработной платы они им значительно уступают,

что во многом обусловлено низким уровнем государственных гарантий в оплате труда.

Подытоживая же все вышесказанное, отметим, что невысокий средний уровень заработной платы и ее необоснованная дифференциация в межотраслевом, профессионально-должностном, региональном и гендерном разрезах создают предпосылки для дестабилизации трудовых коллективов и формирования социальной напряженности. В табл. 5.46 представлена динамика показателя уровня социальной напряженности в стране, рассчитанного А. М. Бельским по методике, разработанной Центром социологических и политических исследований Белорусского государственного университета<sup>143</sup>, на фоне динамики показателей покупательной способности заработной платы.

Таблица 5.46

**Динамика социальной напряженности и покупательной способности заработной платы в Республике Беларусь**

Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Уровень социальной напряженности, %	28,8	17,8	9,6	9,6	9,6	18,6	21,1	23,8
Индекс реальной заработной платы, % к предыдущему году	115,0	101,9	121,5	116,4	101,3	97,7	96,2	107,5
Соотношение среднемесячной заработной платы с МПБ, %	272,8	259,0	282,7	314,7	300,0	277,8	254,3	259,0
Среднемесячная заработная плата, долл. США	407	339	439	564	590	413	361	426

*Составлено по источникам:* Бельский, А. М. Ключевые вызовы развития независимой Беларуси в фокусе медиа и уровень социальной напряженности: социологическая реконструкция / А. М. Бельский // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2018. – № 4. – С. 120; Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Очевидно, что траектория показателя социальной напряженности в значительной мере корреспондирует с динамикой покупательной способности заработной платы, а уровень социальной напряженности вновь приближается к критической черте – 25%, что не способствует росту конкурентоспособности национальной экономики.

<sup>143</sup> Бельский, А. М. Ключевые вызовы развития независимой Беларуси в фокусе медиа и уровень социальной напряженности: социологическая реконструкция / А. М. Бельский // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2018. – № 4. – С. 117–125.

### 5.2.6. Функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы

Функция поддержания конкурентоспособности экономического субъекта связана с оптимизацией затрат на оплату труда таким образом, чтобы обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность производимой продукции, с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для сохранения квалифицированных кадров. Выше уже отмечалась слабость предпосылок для эффективной реализации этой функции.

Уместно вспомнить, что Всемирный экономический форум трактует конкурентоспособность как «совокупность институтов, политик и факторов, которые определяют уровень производительности труда в стране»<sup>144</sup>. Статистика показывает, что небольшой, но стабильный рост фондовооруженности работников не сопровождается эквивалентным ростом производительности труда (табл. 5.47), что может быть следствием как недостаточности темпов обновления основных средств, так и отсутствия мотивации к труду.

Степень обновления основных средств зависит от пропорций в распределении первичных доходов. С 2000 г. доля оплаты труда в ВВП заметно подросла, что сопровождалось сокращением доли валовой прибыли и предпосылок для расширения материальной и технологической базы производства (рис. 5.13). На этом фоне шло постепенное снижение инвестиционной привлекательности белорусской экономики и сжатие инвестиционных возможностей предприятий в условиях дефицита финансовых ресурсов в стране.

Доля оплаты труда в ВВП в Беларуси стремится к 50% – уровню, характерному для самых развитых стран мира. В 2017–2018 гг. она составляла около 47% при доле валовой прибыли и валовых смешанных доходов 38%. Что касается сопредельных стран, то в 2016 г. в России, Латвии и Литве она достигла 48, 46 и 44% соответственно, а в Польше и Украине – 38 и 37%. Доля валовой прибыли и валовых смешанных доходов в ВВП в первой группе составляла 42–46%, во второй группе – 48–50%<sup>145</sup>.

---

<sup>144</sup> Жуковская, В. М. Удельная оплата труда – индикатор конкурентоспособности / В. М. Жуковская // Вопросы статистики. – 2009. – № 7. – С. 4.

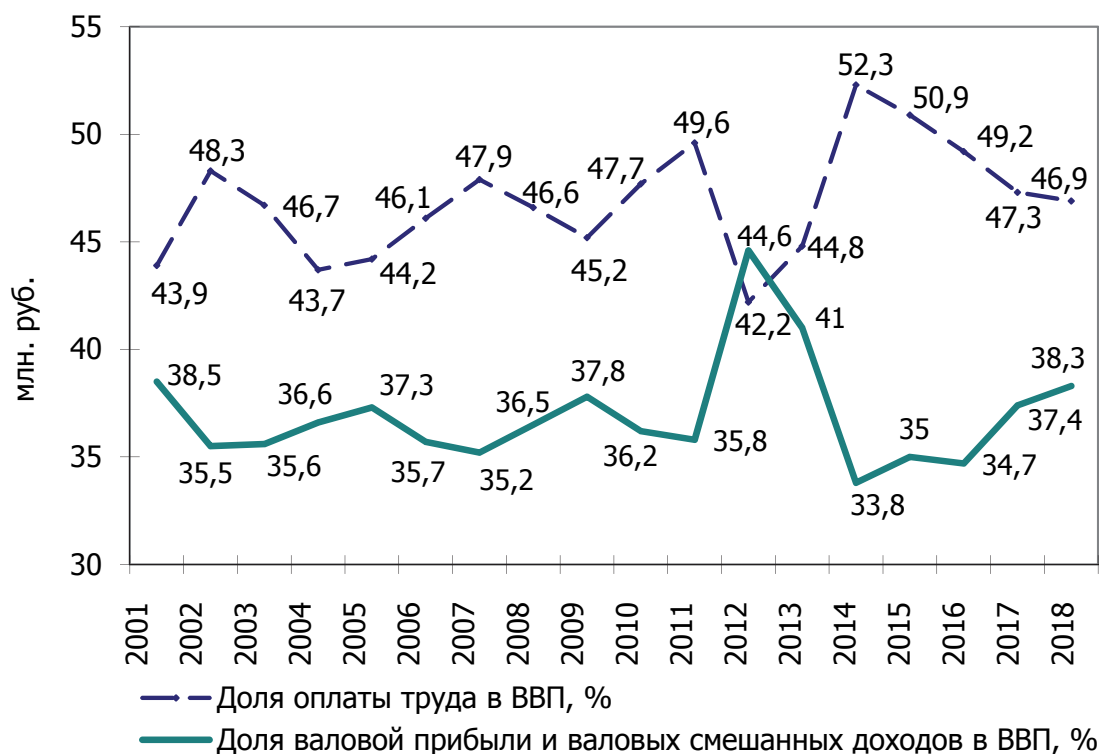
<sup>145</sup> Беларусь и страны мира 2018: стат. сб. / ред. кол.: И. В. Медведева [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – С. 184–185.

Таблица 5.47

**Индексы производительности труда и фондовооруженности работников в Республике Беларусь (в процентах к предыдущему году; в сопоставимых ценах)**

Год	Индекс производительности труда по ВВП, %		Индекс фондовооруженности работников, %	
	к предыдущему году	к 2010 г.	к предыдущему году	к 2010 г.
2010	107,2	100,0	101,9	100,0
2011	105,7	105,7	102,8	102,8
2012	103,5	109,4	103,8	106,7
2013	101,7	111,3	103,6	110,5
2014	102,3	113,4	103,5	114,4
2015	97,4	110,9	103,6	118,5
2016	99,5	110,3	104,5	123,9
2017	103,6	114,3	103,9	128,7
2018	103,4	118,3	103,2	132,9

Составлено и рассчитано по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.



Составлено по источнику: Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.02.2019.

Рис. 5.13. Динамика доли оплаты труда в ВВП в Республике Беларусь

Таким образом, на фоне соседних стран Беларусь отличается относительно высокой долей оплаты труда в ВВП и сравнительно низкой долей валовой прибыли и валовых смешанных доходов в ВВП. Как известно, превышение долей оплаты в ВВП допустимой черты чревато неблагоприятными последствиями. Зловещие «ножницы», образованные пересечением графиков доли оплаты труда и доли валовой прибыли и валовых смешанных доходов в ВВП в кризисном 2010 г., иллюстрируют возможную развязку ситуации.

Изменение пропорций в распределении первичных доходов напрямую связано с соотношением темпов роста производительности труда и заработной платы (табл. 5.48). Очевидно, что в ряде периодов заработная плата работников росла быстрее их выработки.

Таблица 5.48

**Динамика ВВП на 1 занятого и среднегодовой заработной платы  
в Республике Беларусь**

Период	Индекс ВВП на 1 занятого в текущих ценах	Индекс среднегодовой заработной платы, раз	Коэффициент опережения, раз (гр.2/гр.3)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1991–1995	32 977	28 072	1,175
1996–2000	74,66	78,02	0,957
2001–2005	7,172	7,873	0,911
2006–2010	2,459	2,625	0,937
2011–2015	5,518	5,517	1,000
2016	1,078	1,076	1,002
2017	1,121	1,138	0,985
2018	1,154	1,181	0,977

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Сопоставление темпов роста номинальных (исчисленных в текущих ценах) показателей ВВП на 1 занятого и заработной платы позволяет сравнивать интенсивность денежных потоков, связанных с производством и распределением общественного продукта. Обязательным при выполнении анализа считается сравнение темпов роста производительности труда по ВВП в сопоставимых ценах и темпов роста реальной заработной платы, позволяющее соотнести изменение интенсивности уже не денежных, а материальных, или «физических», потоков общественного продукта, с одной стороны, и совокупности благ и услуг, приобретаемых на заработную плату, с другой.

Динамика коэффициентов опережения и коэффициентов эластичности, характеризующих соотношение темпов роста (прироста) производительности труда и реальной заработной платы, свидетельствует о том, что из года в год прирост производительности труда уступал приросту заработной платы (табл. 5.49). Рост покупательной способности населения опережал рост товарной массы в национальной экономике, увеличение заработной платы не стимулировало работников к адекватному повышению производительности труда. Это приводило к перегреву внутренней экономики, усиливая инфляцию, ограничивая конкурентоспособность, обостряя дисбалансы, подавляя стремление населения к накоплению сбережений. Не менее важно и то, что повышение заработной платы, не подкрепляемое ростом производительности, подрывает стимулы к труду.

Таблица 5.49

**Динамика производительности труда и реальной заработной платы  
в Республике Беларусь**

Период	Индекс производительности труда по ВВП, %	Индекс реальной заработной платы, %	Коэффициент опережения, раз (гр.2/гр.3)	Коэффициент эластичности, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1991–1995	76,2	55,7	1,368	1,861
1996–2000	134,7	170,4	0,792	2,029
2001–2005	144,4	204,8	0,705	2,360
2006–2010	134,3	161,8	0,830	1,802
2011–2015	110,9	142,6	0,778	3,908
2016	99,5	96,2	1,034	–
2017	103,6	107,5	0,964	2,083
2018	103,4	112,6	0,915	3,706

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

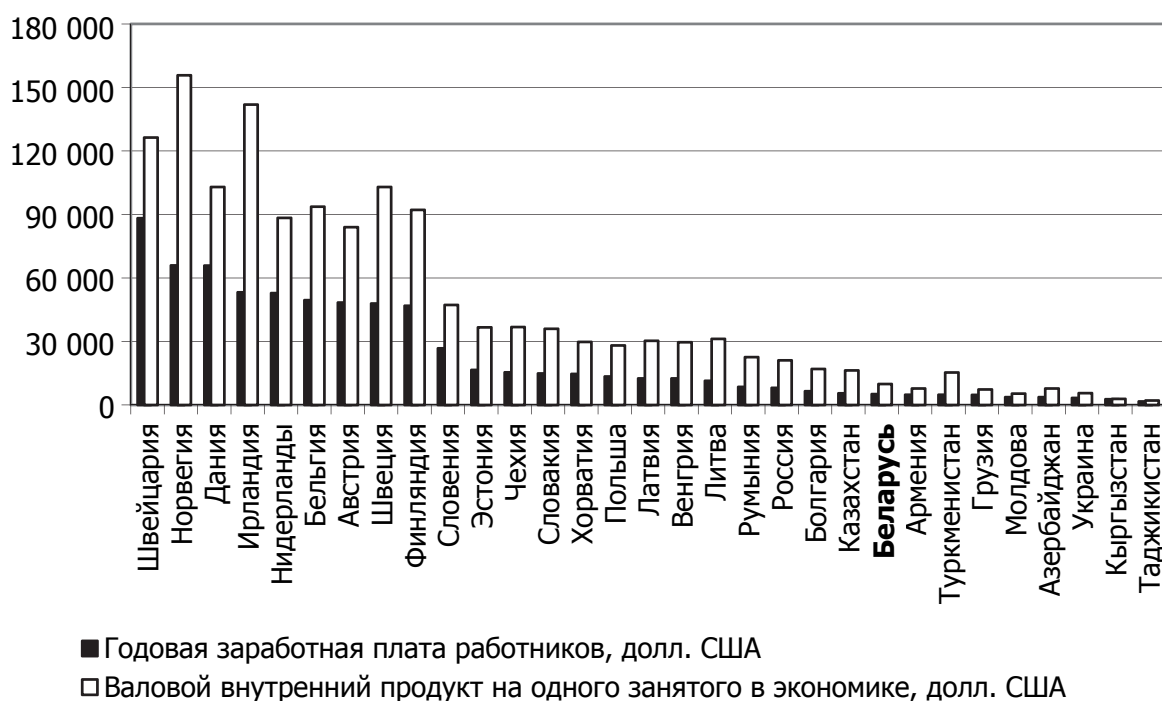
В условиях контролируемой инфляции и объективной ее оценки заработная плата и ее покупательная способность должны прирастать в меру роста производительности труда. Об этом свидетельствует и опыт стран с развитой экономикой<sup>146</sup>. Если рост заработной платы опережает рост производительности труда, то это

<sup>146</sup> Тарасевич, Е. В. Заработная плата в Республике Беларусь: номинальная, реальная, медианная / Е. В. Тарасевич // Труд и заработная плата. – 2015. – № 9. – С. 39.



неминуемо ведет к ухудшению условий ценовой конкуренции и сужению источников развития. В то же время длительное сдерживание заработной платы недопустимо из-за низкой средней заработной платы, блокирующей воспроизводство конкурентоспособной квалифицированной рабочей силы. Уровень заработной платы должен быть приемлемым для общества.

Современная Беларусь относится к числу стран с невысоким уровнем производительности труда и заработной платы, уступая по этому параметру странам Западной и Северной Европы, постсоциалистическим странам Центральной и Восточной Европы, Российской Федерации, Казахстану (рис. 5.14).



Составлено по источнику: Беларусь и страны мира 2018: стат. сб. / ред. кол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – С. 78–79, 171–176.

Рис. 5.14. Производительность труда и заработная плата в отдельных странах мира в 2017 г.

В табл. 5.50 представлены индексы реальной заработной платы в странах СНГ. За годы экономических реформ и социальных преобразований в странах, прежде входивших в состав Советского Союза и характеризовавшихся схожими тенденциями социально-экономического развития, сегодня можно наблюдать много общих

проблем и разную экономическую динамику. Данные таблицы свидетельствуют о том, что в пореформенном периоде реальная заработная плата работников в Беларуси росла гораздо более высокими темпами, чем в других постсоветских странах.

Таблица 5.50

**Индексы реальной заработной платы работников в странах СНГ  
(в процентах к 1990 г.)**

Страна	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Азербайджан	43	95	156	159	172	179	184	186	177
Армения	21	41	62	61	62	62	66	68	67
<b>Беларусь</b>	<b>95</b>	<b>195</b>	<b>315</b>	<b>321</b>	<b>391</b>	<b>453</b>	<b>459</b>	<b>448</b>	<b>431</b>
Казахстан	43	72	101	108	116	118	123	120	119
Кыргызстан	70	121	199	221	248	248	250	256	280
Молдова	27	53	78	78	83	88	92	93	97
Россия	42	81	122	125	136	143	144	131	132
Таджикистан	7	17	40	44	52	63	70	71	73
Украина	35	85	123	134	153	165	155	124	134

*Источник:* составлено и рассчитано по данным Статистического комитета СНГ.

С 1990 по 2016 г. она выросла на 331%, в Украине – на 34%, в России и Казахстане – на 32 и 19% соответственно. В сравнении с 2000 г. Беларусь по росту реальной заработной платы в 2016 г. – в 4,5 раза – была сопоставима лишь с Украиной, где последняя возросла в 3,8 раза, но там ее падение в 1990-е гг. было гораздо более глубоким. Отсюда следует, что покупательная способность заработной платы в Беларуси должна быть значительно выше, чем в других странах СНГ, если исходить из близких стартовых условий в части заработной платы работников у бывших республик СССР (табл. 5.51).

Накануне распада Советского Союза среди его республик БССР занимала 4–5-е место по накопленному потенциалу, отставая от РСФСР, Украины, Эстонии, а по совокупности потенциала и эффективности его использования – 4-е место после Эстонии, Латвии и Литвы<sup>147</sup>. Учитывая накопленный потенциал и эффективность его использования, 5-е место БССР по уровню заработной платы среди республик СССР было вполне правомерным. В 1990 г. БССР по

<sup>147</sup> Никитенко, П. Г. Модель развития нового уклада экономики – инновационная созидательная стратегия устойчивой жизнедеятельности Беларуси в условиях глобализации / П. Г. Никитенко // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Серыя гуманітарных навук. – 2014. – № 1. – С. 120–121.

уровню заработной платы уступала только прибалтийским республикам и России, от лидировавшей тогда Эстонии она отставала на 22%, от других республик из числа указанных – на 6–11%.

Таблица 5.51

**Среднемесячная заработная плата рабочих и служащих  
по республикам СССР, руб.**

Регион	1980	1985	1986	1987	1988	1989	1990
СССР	169	190	196	203	220	240	275
РСФСР	178	201	208	216	235	259	297
Украинская ССР	155	174	179	185	200	218	248
<b>Белорусская ССР</b>	<b>150</b>	<b>174</b>	<b>181</b>	<b>190</b>	<b>208</b>	<b>228</b>	<b>265</b>
Грузинская ССР	145	168	171	177	187	198	214
Узбекская ССР	156	164	166	170	182	194	215
Казахская ССР	167	187	193	199	215	234	265
Азербайджанская ССР	148	163	162	165	171	179	195
Литовская ССР	166	190	195	204	223	244	283
Молдавская ССР	138	158	162	167	182	201	233
Латвийская ССР	171	196	201	209	227	250	291
Киргизская ССР	148	163	166	171	184	198	219
Таджикская ССР	146	158	162	166	177	188	207
Армянская ССР	163	180	185	191	197	220	241
Туркменская ССР	176	191	193	198	208	221	244
Эстонская ССР	189	215	221	229	249	270	341

*Источник:* Народное хозяйство СССР в 1990 г. Статистический ежегодник / Гос. ком. СССР по статистике. – М.: Финансы и статистика, 1991. – С. 38.

В табл. 5.51 представлена среднемесячная заработная плата в долларах США (в пересчете по рыночному обменному курсу) в постсоветских странах. Этот достаточно дискуссионный метод изучения динамики заработной платы имеет определенный смысл, поскольку позволяет сопоставлять затраты на оплату труда при производстве конкурирующей продукции, сравнивать покупательную способность заработной платы при зарубежных поездках, приобретении в других странах товаров и услуг и др.<sup>148</sup>

Анализ статистических данных показывает, что в 2017 г. по заработной плате наемных работников, исчисленной в долларовом эквиваленте (426 долл. США), Беларусь уступала не только развитым

<sup>148</sup> Готовский, А. В. Политика повышения заработной платы в контексте сбалансированности экономики / А. В. Готовский // Белорусский экономический журнал. – 2011. – № 2. – С. 32.

экономикам, но и ряду государств постсоветского пространства – Казахстану, России, странам Балтии<sup>149</sup> (табл. 5.52). Поставленная перед страной цель – обеспечить к 2015 г. заработную плату работникам на уровне 1000 долл. США – достигнута не была. Позднее эта планка была снижена – сразу до 500 долл. США, затем – до 1000 руб.

Таблица 5.52

**Среднемесячная заработная плата работников в постсоветских странах  
(в долларах США)**

Страна	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Страны СНГ</b>										
Казахстан	101	256	527	614	679	717	675	568	418	459
Россия	79	303	682	796	857	936	851	561	549	671
Азербайджан	50	131	413	461	507	542	567	455	313	307
<b>Беларусь</b>	<b>74</b>	<b>215</b>	<b>407</b>	<b>339</b>	<b>439</b>	<b>564</b>	<b>590</b>	<b>413</b>	<b>361</b>	<b>426</b>
Армения	42	114	275	290	350	358	381	359	363	402
Молдова	33	105	240	259	280	292	291	241	251	308
Кыргызстан	26	64	156	202	228	234	229	209	212	224
Украина	42	157	282	331	379	409	293	193	203	273
Таджикистан	9	27	81	96	117	146	165	143	123	134
Туркменистан	–	–	261	298	331	367	400	364	395	401
<b>Страны Евросоюза</b>										
Эстония	290	642	1050	1168	1140	1260	1335	1182	1269	1379
Латвия	–	435	839	919	880	951	1016	908	951	1046
Литва	243	460	763	825	790	856	998	792	856	948
<b>Иные страны</b>										
Грузия	37	113	335	378	431	465	463	397	397	398

*Примечание:* статистические данные по Узбекистану отсутствуют.

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Констатируя поступательный рост реальной заработной платы в Беларуси, следует отметить и отставание ее от ряда постсоветских стран при оценке в долларовом эквиваленте. Оценка уровня заработной платы путем перевода ее в долларовый эквивалент, как уже отмечалось, далеко не самая корректная, несмотря на кажущуюся сопоставимость результатов такой оценки по странам. Она не

<sup>149</sup> При этом сравнении необходимо учесть такие немаловажные факторы, как вхождение балтийских государств в состав Евросоюза, а также наличие у России, Казахстана и Азербайджана богатых запасов углеводородов.

учитывает разницу в ценах между странами и, соответственно, реальное количество тех товаров и услуг, которые приобретаются на заработную плату внутри экономики, тем более что с течением времени изменяется покупательная способность как национальных валют, так и доллара США.

Особый интерес представляет сопоставление уровня заработной платы в Республике Беларусь с его уровнем в сопредельных государствах, находящихся по «периметру» страны (табл. 5.53). Эти страны в известной мере имеют общее с Беларусью прошлое, поддерживают хозяйственные и культурные связи и представляют собой ближайшие национальные рынки труда.

Таблица 5.53

**Среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь и сопредельных странах (в долларах США)**

Год	Страны СНГ			Страны Европейского Союза			Польша/ Беларусь
	Украина	Беларусь	Россия	Латвия	Литва	Польша	
2010	282	407	682	839	763	1124	2,76
2011	331	339	796	919	825	1201	3,54
2012	379	439	857	880	790	1117	2,54
2013	409	564	936	951	856	1169	2,07
2014	293	590	856	1016	898	1196	2,03
2015	193	413	561	908	792	1009	2,44
2016	203	361	549	951	856	1008	2,79
2017	273	426	671	1046	948	1123	2,64
Октябрь 2018*	327	471	634	1150	1035	1313	2,79

\* Как отличаются зарплаты в Беларуси и соседних странах [Электронный ресурс] // Ежедневник: электронная газета. – Режим доступа: <https://ej.by/news/economy/2018/12/01/kak-otlichayutsya-zarplaty-v-belarusi-i-sosednih-stranah.html>. – Дата доступа: 10.02.2019.

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.02.2019.

Очевидно, что подобное сравнение не в пользу Беларуси: в этом рейтинге по уровню заработной платы, исчисленной в долларовом эквиваленте, страна занимает довольно скромное место, опережая лишь Украину. Относительный разрыв с Польшей, лидирующей в этой группе стран, сохранился – в Польше заработная плата выше в 2,8 раза, тогда как абсолютный – возрос с 717 долл. США в 2010 г. до 842 в 2018 г. Отсюда рынки большинства сопредельных стран

с учетом их непосредственной близости привлекательны для белорусских граждан. Отставание от сопредельных государств формирует потенциал миграции. В такой ситуации страна рискует превратиться в поставщика рабочей силы, в первую очередь высококвалифицированной. Поэтому задача повышения заработной платы в Беларуси и приближения ее к средним показателям стран с близким уровнем развития представляется обоснованной. Белорусские работодатели вынуждены поддерживать конкурентный уровень заработной платы для сотрудников, что невозможно без устойчивого роста производительности труда.

Математически заработная плата, исчисленная в долларовом эквиваленте, может быть представлена произведением заработной платы, переведенной в сопоставимые ценовые условия по паритету покупательной способности (ППС), и национального уровня цен. Если экономически интерпретировать эту зависимость, то заработная плата в долларовом эквиваленте интегрирует реальную покупательную способность заработной платы, скорректированную на разницу цен между странами и стоимость (дороговизну) жизни в стране<sup>150</sup>.

Как известно, соотношение уровней цен на товары и услуги в различных странах непропорционально обменному (валютному) курсу. Оно зависит от множества факторов, в том числе от состояния платежного баланса, поэтому обменный курс может сильно отличаться от соотношения цен. В этой связи при международных сопоставлениях заработной платы принято учитывать паритет покупательной способности национальных валют (соотношение стоимости одинаковых корзин товаров и услуг, рассчитанных в долларах США по ценам, действующим в национальной экономике и в США). Использование ППС позволяет привести заработную плату в разных странах к единым ценовым условиям и корректно сопоставить их покупательную способность с целью измерения достигнутого странами экономического потенциала для обеспечения уровня жизни. И хотя из-за расхождений в методиках точное сопоставление уровня заработной платы в разных странах затруднительно, специалисты МОТ считают, что в развитых государствах заработная плата составляет приблизительно 3 тыс. долл. США по ППС, тогда как

---

<sup>150</sup> Готовский, А. В. Политика повышения заработной платы в контексте сбалансированности экономики / А. В. Готовский // Белорусский экономический журнал. – 2011. – № 2. – С. 33.

в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком она равна 1 тыс. долл. США по ППС. По оценкам экспертов, месячная заработная плата в среднем по миру составляет примерно 1,6 тыс. долл. США по ППС<sup>151</sup>.

Если исходить из соотношения ВВП в долл. США в текущих ценах по ППС к ВВП в долларах США в текущих ценах (3,27), то можно говорить о том, что заработная плата по Беларуси в 2017–2018 гг. была близка к 1500 долл. США по ППС. Между тем национальный уровень цен в стране ниже, чем во многих странах мира, в том числе ряде стран СНГ. Так, в 2015 г. цены в Республике Беларусь в среднем были в 3 раза ниже, чем в Соединенных Штатах<sup>152</sup>. Ниже, чем в Беларуси, уровень цен был во Вьетнаме, Индии, Египте. В 2015 г. белорусская столица заняла 201 место в рейтинге самых дорогих городов мира по версии международной консалтинговой компании Mercer, сопоставившей 207 городов мира по стоимости жизни. Будучи одним из самых дешевых городов, Минск соседствует со столицами ЮАР (Кейптаун – 200 место) и Гамбии (Банжул – 202 место)<sup>153</sup>. Низкий уровень цен, как правило, указывает на невысокую покупательную способность населения<sup>154</sup>. В Беларуси он в значительной мере обусловлен низкими тарифами на услуги жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, дошкольного воспитания детей и др., что является отличительной чертой проводимой государством социальной политики.

Отечественная рабочая сила сравнительно дешева. Однако это не означает, что наша страна за счет невысокой оплаты труда сможет конкурировать на рынках промышленной продукции массового производства с другими странами. В последние годы набирает силу трудовая миграция белорусов в иные страны. По статистическим

---

<sup>151</sup> Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.: заработная плата и неравенство доходов [Электронный ресурс] / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2015. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/main/12025268000.htm>. – Дата доступа: 16.02.2016.

<sup>152</sup> По результатам международных сопоставлений МВФ в 2015 г. сопоставимый уровень цен в Беларуси (отношение ППС к валютному курсу) – 32,2%.

<sup>153</sup> Минск вошел в десятку самых дешевых городов мира [Электронный ресурс] // Новости Mail.ru: сайт. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/inworld/belarus/society/22375697/?frommail=1>. – Дата доступа: 17.06.2015.

<sup>154</sup> Дроздов, А. Валовое «счастье» / А. Дроздов // Беларуская думка. – 2014. – № 12. – С. 25.

данным количество граждан Беларуси, выехавших за пределы страны, увеличилось с 7,8 тыс. чел. в 2013 г. до 15,1 тыс. чел. в 2017 г.<sup>155</sup>. Одновременно падает привлекательность Беларуси как страны-реципиента рабочей силы. Если в 2015 г. Беларусь приняла 28,3 тыс. чел., то в 2017 г. – всего 19 тыс. чел. Миграционный приток населения откатился на уровень 2012 г. (до конфликта на Донбассе), т. е. эффект от переезда в Беларусь беженцев-украинцев иссяк, но сами белорусы все больше уезжают из родной страны. Большинство переселенцев направляется в Россию (около 70%). При этом особую тревогу вызывает то, что Беларусь теряет конкурентоспособное население – ту самую квалифицированную рабочую силу, которая часто формирует список «дефицитных» профессий на рынке труда. По экспертным оценкам в России работает до 500 тыс. белорусов<sup>156</sup>.

Между тем показатели заработной платы, усредненные по национальной экономике в целом, слишком агрегированы и не отражают всей палитры красок в сфере оплаты труда. На рис. 5.15 представлены статистические данные, подтверждающие зависимость размера заработной платы от достигнутого уровня производительности труда. Рисунок демонстрирует тот факт, что у различных видов экономической деятельности потенциал в формировании заработной платы неодинаков. Как правило, высокая заработная плата характерна для тех видов деятельности, где производится большая добавленная стоимость в расчете на одного работника, обеспечивающая возможность повышения доли дифференциальной ренты в структуре заработной платы персонала.

Анализ данных выборочного обследования показал, что абсолютная социально-трудовая рента стремится к минимуму средств существования, который в отечественной экономике приблизительно соответствует минимальному потребительскому бюджету. Табл. 5.54 отражает общую картину вариации уровня дифференциальной социально-трудовой ренты по группам занятий (руководители организаций и структурных подразделений, специалисты-

---

<sup>155</sup> Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.02.2019.

<sup>156</sup> Россия через ЕАЭС готовит Беларуси пенсионную катастрофу? [Электронный ресурс] // Ежедневник: электронная газета. – Режим доступа: <https://ej.by/news/economy/2018/05/27/rossiya-cherez-eaes-gotovit-belarusi-pensionnuyu-katastrofu.html>. – Дата доступа: 27.05.2019.

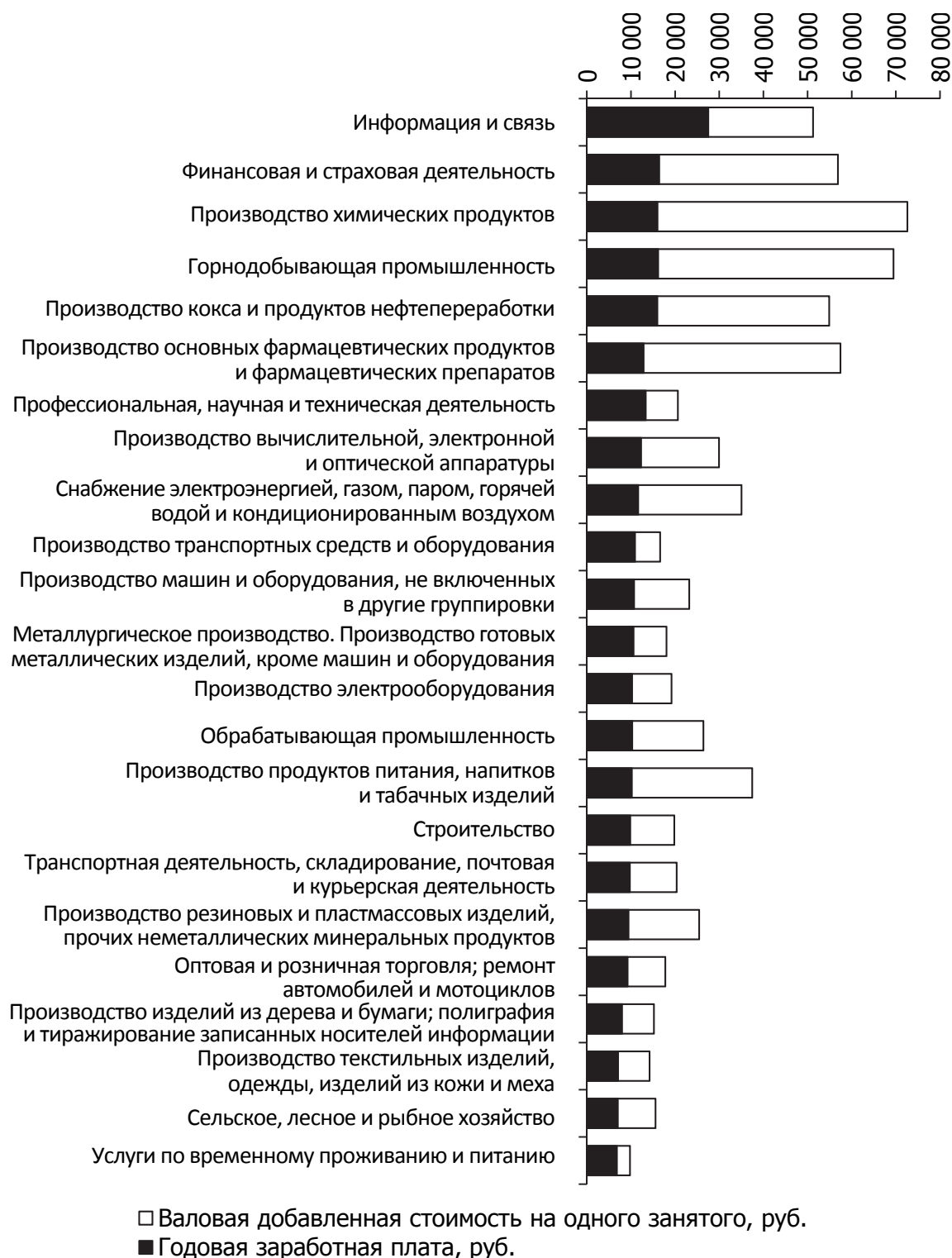


профессионалы и специалисты и т. д.) и видам экономической деятельности. Он определялся как разница средней заработной платы и МПБ, выраженная в процентах от последнего. Уровень дифференциальной социально-трудовой ренты минимален у неквалифицированных рабочих образования, здравоохранения и социальных услуг, творчества, спорта, развлечений и отдыха и достигает 882,5% у руководителей организаций и структурных подразделений в информации и связи. В целом относительно высокий ее уровень обнаруживается в заработной плате работников информации и связи, финансовой и страховой деятельности, горнодобывающей промышленности, особо низок он у работников образования, здравоохранения и сферы социальных услуг.

Вариационный анализ уровня дифференциальной социально-трудовой ренты позволил, во-первых, выявить неоднородность состава работников в рамках каждой группы занятий с позиций возможности получения ими дифференциальной ренты (см. коэффициент вариации в табл. 5.54), что указывает на значительную зависимость их заработков от конкурентоспособности хозяйственной системы, во-вторых, установить, что колебания в размерах вознаграждения за труд в большей степени определяются занятостью работников в том или ином виде экономической деятельности (на 64,4%), чем их профессиональной принадлежностью к той или иной группе занятий (на 35,6%).

Таким образом, влияние конкурентоспособности хозяйственной системы на уровень заработной платы почти в 2 раза превышает влияние конкурентоспособности работников по группам занятий, что негативно отражается на мотивации к труду и провоцирует текучесть персонала.

В завершение отметим, что высокий уровень социально-трудовой ренты, наблюдаемый в заработной плате работников информации и связи, финансовой и страховой деятельности, горнодобывающей промышленности, может быть обусловлен получением монопольной ренты. Так, в мае 2018 г. 3,6% работников в Республике Беларусь была начислена заработная плата, превышающая 2000 руб., т. е. больше десяти бюджетов прожиточного минимума (БПМ = 206,6 руб.). В информации и связи доля таких работников составляла 36,5%, в горнодобывающей промышленности – 31,8%, в финансовой и страховой деятельности – 10,7%.



Составлено по источнику. Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Рис. 5.15. Производительность труда и заработная плата по видам экономической деятельности в Республике Беларусь в 2017 г.

Таблица 5.54  
**Дифференциальная социально-трудовая рента по группам занятий и видам экономической деятельности**  
**(в процентах от МПБ)**

Вид экономической деятельности	Руководители коммерческих и некоммерческих организаций и руководители структурных подразделений	Специалисты-профессиналы	Специалисты	Работники, занятые подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям	Работники сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности	Квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий	Неквалифицированные рабочие
	Всего по экономике Республики Беларусь	259,2	194,0	123,8	99,0	37,7	63,8	158,7	136,4
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	124,2	100,6	64,7	34,4	19,8	60,7	71,8	98,1	84,0
Промышленность	265,9	214,4	175,4	114,1	56,3	127,2	169,7	151,8	81,5
Горнодобывающая промышленность	559,6	474,0	431,1	150,0	62,2	–	241,8	382,5	6,9
Обрабатывающая промышленность	129,4	203,1	175,9	102,9	58,7	135,5	176,6	152,5	93,6
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	250,2	229,6	163,4	132,7	29,4	59,9	132,4	117,2	41,0
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	235,1	184,2	127,3	125,4	33,7	–	136,2	126,0	65,8
Строительство	244,7	191,0	118,4	92,4	26,7	123,7	192,1	139,8	54,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	227,9	188,0	161,4	103,4	62,2	47,0	143,3	134,9	65,9
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	300,2	214,9	195,1	107,5	114,3	187,9	139,8	176,8	57,6



При этом если опираться на международные сопоставления уровня заработной платы, в которых она исчисляется в долларах США с учетом паритета покупательной способности (что повышает ее уровень, исчисленный в долларовом эквиваленте, более чем в 3 раза), то уровень заработной платы в Республике Беларусь только приближается к ее среднемировому уровню, обозначенному в докладах МОТ (1600 долл. США по ППС), тогда как заработная плата, превышающая 2000 бел. руб., превосходит среднюю заработную плату в развитых странах (3000 долл. США по ППС). Очевидно, что монополия социально-трудовая рента в информации и связи, финансовой и страховой деятельности имеет технологический характер, в горнодобывающей промышленности – природный. При этом все обозначенные виды деятельности связаны с функционированием мировых рынков, что позволяет им участвовать в распределении глобальной ренты.

### 5.3. Замыкая круг: заработная плата в национальной экономике

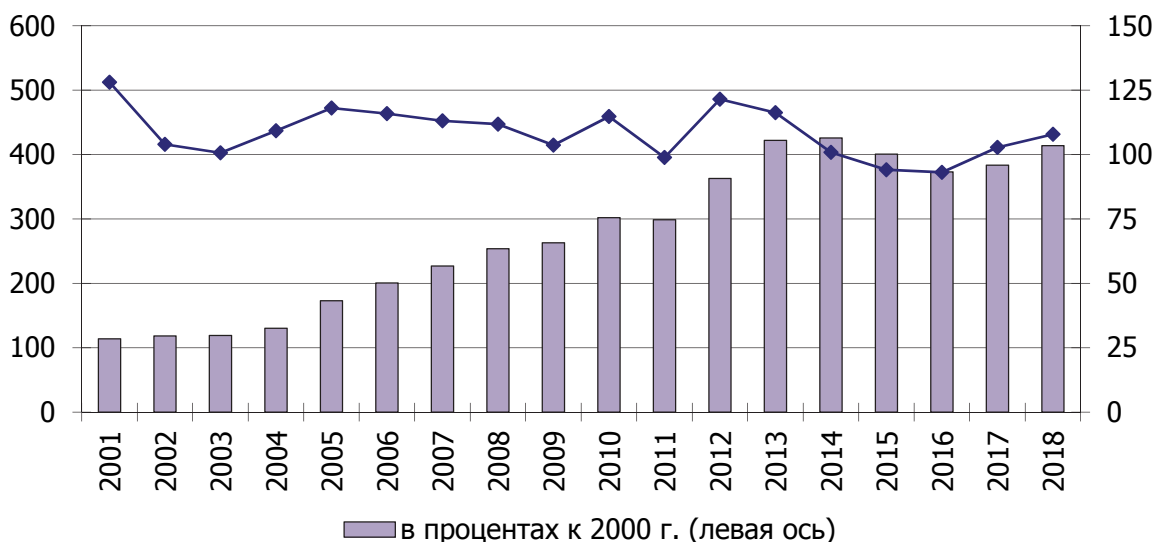
#### 5.3.1. Доходообразующая функция заработной платы

Рассмотрение модели управления оплатой труда в Республике Беларусь сквозь призму соответствующих институтов и институциональных инструментов, а также с помощью системы отображающих ее результативность социально-экономических показателей позволило изучить состояние оплаты труда в стране. Функциональные паттерны указывают на невысокую эффективность управления оплатой труда, что сказывается на уровне заработной платы и параметрах социально-экономического развития. Завершая рассмотрение функционального цикла оплаты наемного труда в национальной экономике, необходимо обратиться к роли заработной платы как финансового института и ее взаимосвязи с индикаторами инклюзивного развития в стране (см. рис. 4.2 на с. 21).

Заработная плата играет важную роль в национальной экономике. Участвуя в процессах перераспределения и использования доходов, она выполняет ряд функций, связанных с протеканием многих экономических процессов, обуславливающих изменение социально-экономической среды, состояние которой, в свою

очередь, влияет на уровень заработной платы. К функциям заработной платы относятся доходобразующая, финансово-бюджетная, инвестиционная, инновационная, профессионально-ориентационная, статусная, а также функции обеспечения социальных накоплений и формирования платежеспособного спроса населения. При этом *доходобразующая функция* первична и обусловлена тем, что заработная плата является основной формой дохода большинства работников, удовлетворяющих за счет нее свои потребности и потребности членов своих семей.

Располагаемые денежные доходы населения являются базовой характеристикой уровня его жизни<sup>157</sup>. В 2018 г. в сравнении с 2010 г. в сопоставимых ценах они возросли на 37,0%, тогда как в сравнении с более успешным 2014 г. – снизились на 2,8% (рис. 5.16).



*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Рис. 5.16. Динамика реальных располагаемых денежных доходов населения в Республике Беларусь

Денежные доходы населения формируются из различных источников. Они включают заработную плату, доходы от предпринимательской и иной деятельности, социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.), доходы от собственности (проценты

<sup>157</sup> Располагаемые денежные доходы населения – часть денежных доходов, которая остается в распоряжении населения для использования на потребление и сбережение после уплаты налогов, сборов и взносов.

по депозитам, дивиденды и др.) и прочие доходы. При этом для подавляющего большинства населения основным источником доходов является заработная плата, для других категорий населения – «привязанные» к ней пенсии и пособия. На долю заработной платы и социальных выплат (трансфертов) населению в 2010–2018 гг. приходилось 83–87% денежных доходов населения, непосредственно на оплату труда – 60–65% (табл. 5.55).

Таблица 5.55

**Структура денежных доходов населения в Республике Беларусь  
(в процентах от общей суммы)**

Год	Денежные доходы – всего	В том числе				
		оплата труда	доход от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход	трансферты населению	доходы от собственности	прочие доходы
2010	100,0	63,1	12,7	20,4	2,5	1,3
2011	100,0	65,4	10,6	20,0	2,5	1,5
2012	100,0	63,9	10,5	20,7	3,8	1,1
2013	100,0	64,1	10,3	21,8	3,8	0,8
2014	100,0	62,5	8,5	21,1	4,4	3,5
2015	100,0	61,7	8,2	22,8	4,4	2,9
2016	100,0	62,0	8,0	24,2	3,3	2,5
2017	100,0	63,0	8,2	23,7	2,6	2,5
2018	100,0	64,3	8,2	22,8	2,2	2,5

*Источник.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Очевидно, что уровень и дифференциацию доходов населения в первую очередь задают динамика заработной платы, межотраслевые и профессионально-квалификационные различия в оплате труда, поскольку пенсионные выплаты тяготеют к уравнительности, а доходы от предпринимательской деятельности и собственности доступны ограниченным группам населения. Более того, несмотря на предпринимаемые меры по улучшению делового климата, наблюдается снижение доли доходов от предпринимательской и иной деятельности в денежных доходах населения с 12,7% в 2010 г. до 8,8% в 2018 г.

Объективная оценка эффективности реализации доходобразующей функции заработной платы предполагает обращение к минимальному уровню доходов населения, определяющему социальное и экономическое здоровье нации.

Положительная динамика сокращения бедности в 2012–2014 гг. сменилась негативной тенденцией роста уровня малообеспеченности в 2015–2017 гг. (табл. 5.56). В 2018 г. располагаемые ресурсы 5,6% населения Беларуси не достигали величины бюджета прожиточного минимума.

Таблица 5.56

**Доля населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже БПМ в Республике Беларусь (в процентах от численности населения соответствующей группы)**

Год	Население, всего	Молодежь от 16 до 30 лет	Женщины от 31 года до 54 лет	Мужчины от 31 года до 59 лет	Женщины старше 55 лет	Мужчины старше 60 лет
2010	5,2	5,6	4,8	4,5	1,8	1,1
2011	7,3	7,4	6,5	6,9	4,1	2,9
2012	6,3	7,3	5,8	5,4	2,9	2,8
2013	5,5	6,3	5,2	5,0	2,4	2,1
2014	4,8	5,9	4,7	4,2	1,9	1,2
2015	5,1	6,0	5,1	4,7	1,8	1,1
2016	5,7	7,0	5,7	5,3	1,8	1,6
2017	5,9	7,0	6,3	2,2	5,5	1,5
2018	5,6	6,6	5,7	2,4	5,6	1,4

*Составлено по источнику.* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Статистика показывает, что в Беларуси доля малообеспеченных среди лиц трудоспособного возраста выше, чем среди лиц пенсионного возраста, т. е. в стране помимо традиционной социальной бедности, затрагивающей многодетные и неполные семьи, пенсионеров, инвалидов и другие уязвимые категории граждан, существует *экономическая бедность*, когда трудоспособные граждане не имеют заработка или получают за свой труд столь низкий заработок, что не могут обеспечить себе и своим семьям социально приемлемый уровень жизни.

Кроме того, выход человека за официальную черту бедности еще не означает его автоматического перехода в средний класс. Он, как правило, остается в слое низкообеспеченных людей с угрозой вновь скатиться в бедность при любом изменении своего экономического положения – будь то рождение ребенка в семье или всплеск инфляции в стране. Чтобы определить группу риска, обычно используют пороговое значение, равное двум бюджетам прожиточного



минимума<sup>158</sup>. В 2018 г. более 48% населения имели уровень среднедушевых располагаемых ресурсов, не превышающий эту черту (в 2014 г. – 43%).

Помимо показателей абсолютной бедности отечественная статистика оценивает показатели относительной и субъективной малообеспеченности. Уровень относительной малообеспеченности в 2010–2018 гг. составлял 11–14%, а субъективной – колебался в диапазоне от 13 до 20% (табл. 5.57). Следует отметить близость оценок относительной и субъективной бедности в более стабильные периоды функционирования белорусской экономики (2012–2013 гг.), тогда как в кризисные периоды они существенно различались. В целом же разница в оценках малообеспеченности на основе различных индикаторов достигает двух-трехкратной величины, и то обстоятельство, что бедность при ее измерении по европейским стандартам касается почти 12% населения страны, свидетельствует об остроте этой проблемы. Бедность в Беларуси – проблема более миллиона человек. Согласно рекомендациям ООН для поддержания социальной стабильной критически допустимый уровень малообеспеченности не должен превышать 10%<sup>159</sup>.

Таблица 5.57

**Уровень малообеспеченности населения в Республике Беларусь  
(в процентах к общей численности населения)**

Год	Уровень малообеспеченности		
	абсолютной	относительной	субъективной
2010	5,2	11,7	16,6
2011	7,3	13,6	20,3
2012	6,3	14,2	14,3
2013	5,5	13,6	13,8
2014	4,8	11,9	15,6
2015	5,1	12,2	14,5
2016	5,7	11,5	15,7
2017	5,9	11,3	16,5
2018	5,6	11,4	12,8

*Источник:* Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.] – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2019. – С. 71.

<sup>158</sup> Алиев, Т. Бедность в Казахстане / Т. Алиев // Мировая экономика и международные отношения. – 2015. – Т. 59, № 12. – С. 111.

<sup>159</sup> Морова, А. П. Генезис и законодательное обеспечение социальной политики в Республике Беларусь / А. П. Морова // Знать, чтобы предвидеть... Социологические этюды / А. Н. Данилов [и др.]; под общ. ред. А. Н. Данилова. – Минск: БГУ, 2015. – С. 156.

Признанным индикатором материального благополучия населения является удельный вес расходов на питание в структуре потребления домашних хозяйств. Он определяет структуру остальной части семейного бюджета и возможные расходы по тем статьям, которые типичны для более высокого уровня жизни. Статистика указывает на значительную долю расходов на питание в потребительских расходах домашних хозяйств – около 40% (см. табл. 5.26 на с. 224), что подтверждает выводы о невысоком уровне доходов населения.

Эффективное преодоление бедности невозможно без понимания факторов, под воздействием которых она формируется. Статистика показывает, что в Республике Беларусь главной причиной бедности является неэффективная и низкооплачиваемая занятость<sup>160</sup>, поскольку объем социальных трансфертов в макроэкономическом измерении есть функция заработной платы.

### 5.3.2. Финансово-бюджетная функция заработной платы и функция обеспечения социальных накоплений

Ряд функций заработной платы связаны с распределительными процессами, обеспечивающими «переформатирование» первичного потока заработной платы (как дохода) в совокупность потоков, направляемых соответственно на уплату налогов, социальные накопления, потребление и сбережение.

*Финансово-бюджетная функция* заработной платы и *функция обеспечения социальных накоплений* обусловлены тем, что значимыми составляющими поступлений в государственный бюджет и Фонд социальной защиты населения выступают налоги и отчисления из заработной платы, начисленной наемным работникам (подходный налог, отчисления в пенсионный фонд и др.).

Налоговая система, обеспечивающая условия для развития общества за счет перераспределения финансовых ресурсов, является важной составляющей экономического организма страны. В Республике Беларусь до 2013 г. подходный налог с физических лиц занимал третью позицию по объему налоговых поступлений в бюджет после налога на добавленную стоимость и налога на прибыль организаций. С 2013 г. сумма уплаченного физическими лицами подходного налога заметно превышает сумму налога на прибыль организаций (табл. 5.58).

---

<sup>160</sup> Обзор методов и источников данных для измерения бедности в странах Содружества // Статистика СНГ: стат. бюллетень. – 2015. – № 1 (544). – С. 122–123.

Таблица 5.58

**Налоговые доходы и подоходный налог с физических лиц  
в Республике Беларусь**

Год	Налоговые доходы, млн. руб. (2000–2015 гг. – млрд. руб.)	Из них			Доля подоходного налога с физических лиц в налоговых доходах, %
		налог на добав- ленную стоимость	налог на прибыль	подоходный налог с физиче- ских лиц	
2010	44 875	16 226	5 580	5381	12,0
2011	73 446	26 499	8 689	9316	12,7
2012	138 013	45 457	19 535	19 319	14,0
2013	164 922	56 223	21 525	26 992	16,4
2014	189 017	69 829	19 994	32 092	17,0
2015	222 767	72 671	21 819	37 009	16,6
2016	23 852	8 235	2 325	3 938	16,5
2017	26 341	9 248	2 915	4 339	16,5
2018	31 492	10 552	3 278	5 163	16,4

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

В 2009 г. с целью повышения «чистой» заработной платы квалифицированных работников, предотвращения оттока специалистов за рубеж, легализации «теневого» заработной платы в стране была введена единая ставка налогообложения физических лиц (12%). Тем самым приоритеты государственной политики налогообложения были смещены с регулирующей функции подоходного налога с физических лиц на фискальную (единая ставка не создает основы для перераспределения финансовых средств).

С тех пор удельный вес этого налога в налоговых поступлениях в консолидированный бюджет демонстрировал устойчивую тенденцию к росту: с 12,0% в 2010 г. до 17,0% в 2014 г., что было обусловлено как применением единой ставки подоходного налога, так и ростом денежных доходов населения. Однако начиная с 2015 г. его доля стала постепенно сокращаться, несмотря на увеличение с 1 января ставки подоходного налога с 12 до 13% в качестве вынужденной меры для обеспечения устойчивости налоговых поступлений. В 2017 г. подоходный налог принес 16,5% налоговых поступлений доходов бюджета против 17,0% в 2014 г., что было связано с неустойчивой динамикой заработной платы и сокращением доходов от предпринимательской деятельности в последние годы.

Считается, что плоская шкала налогообложения способствует поляризации доходов населения: налог мало ощутим для богатых и сильно ощутим для бедных. Дифференцированное увеличение налоговой нагрузки на физических лиц по мере роста их доходов является мировой тенденцией развития систем налогообложения. Отсюда одним из перспективных направлений регулирования доходов населения выступает изменение шкалы налогообложения. Установление прогрессивной шкалы налогообложения по подоходному налогу с физических лиц может обеспечить улучшение пропорций в оплате труда, повышение мотивации работников и рост налоговых поступлений.

В большинстве развитых стран от налогов освобождены доходы, не обеспечивающие минимальные жизненные потребности, а максимальные ставки применяются к сверхвысоким доходам, превышающим уровень, определяемый в государствах как экономически и социально разумный. Необлагаемые доходы физических лиц, как правило, соотносятся с минимальным уровнем заработной платы или прожиточным минимумом.

В Республике Беларусь в этих целях используются налоговые вычеты, уменьшающие налоговую базу, с которой уплачивается подоходный налог. В настоящее время существует четыре вида вычетов: стандартные, профессиональные, социальные и имущественные. Ключевыми выступают стандартные налоговые вычеты – это фиксированные суммы, на которые уменьшается размер дохода, облагаемого налогом, величину которых логично было бы увязать с социальными стандартами (бюджетом прожиточного минимума или минимальным потребительским бюджетом).

Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь является органом государственного управления средствами государственного социального страхования, которые формируются за счет обязательных страховых взносов, взносов на профессиональное пенсионное страхование, межбюджетных трансфертов из республиканского бюджета и других источников.

Статистика показывает, что в последние годы расходы Фонда социальной защиты населения эквивалентны 24–26% от суммы оплаты труда работников в СНС<sup>161</sup> (табл. 5.59), что приближено

---

<sup>161</sup> Оплата труда работников – заработная плата и взносы (отчисления) на государственное социальное страхование. Оплата труда работников учитывается на основе начисленных сумм, т. е. без вычета налогов и иных вычетов в соответствии с законодательством Республики Беларусь, отражает оплату труда всех работников организаций-резидентов независимо от того, являются эти работники резидентами или нерезидентами.

к общему объему средств, уплачиваемых в этот фонд организациями (34% от фонда заработной платы работников) и гражданами (1% от начисленной заработной платы).

Таблица 5.59

**Расходы Фонда социальной защиты населения в Республике Беларусь**

Год	Расходы Фонда социальной защиты населения, млн. руб. (2000–2015 гг. – млрд. руб.)	Оплата труда, млн. руб. (2000–2015 гг. – млрд. руб.)	Соотношение расходов фонда социальной защиты населения и оплаты труда СНС, %
2010	18 377	81 542,7	22,5
2011	27 520	125 436,6	21,9
2012	56 276	237 726,0	23,7
2013	87 500	339 059,9	25,8
2014	94 202	397 817,4	23,7
2015	108 193	429 285,0	25,2
2016	11 542	44 844,4	25,7
2017	12 264	49 666,9	24,7
2018	13 615	58 215,8	23,4

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Таким образом, при невысоком уровне заработной платы, обусловленном относительно низкой производительностью труда, в последние годы в стране наблюдается усиление ее роли в формировании государственного бюджета и Фонда социальной защиты населения.

**5.3.3. Функция формирования платежеспособного спроса населения**  
*Функция формирования платежеспособного спроса населения* заключается в том, что заработная плата как элемент дохода и соответственно последующих расходов работников формирует покупательский спрос на товары и услуги отраслей экономики, который может как способствовать ускорению экономического роста, так и препятствовать его возобновлению.

Снижение покупательной способности заработной платы приводит к тому, что население меньше потребляет товаров и услуг. Падение спроса на продукцию ведет к сжатию заказов для предприятий, которые вынуждены сокращать производство на внутренний рынок, что лишает их дополнительной возможности получать доход. Отсутствие дополнительного дохода сказывается на экспортном потенциале субъектов хозяйствования, поскольку сужает источники

для инвестирования в основной капитал, вследствие чего они могут оказаться не в состоянии производить конкурентоспособную продукцию, которую можно будет продать на экспорт.

Устойчивый платежеспособный спрос, как правило, формируют средние слои населения. При их отсутствии нет массового спроса, а развитие внутреннего рынка прочно блокируется. Рынок при этом сегментируется: на одном конце образуется элитарный спрос преимущественно дорогих высококачественных импортных товаров, на другом – низкосортных дешевых товаров, который нередко также удовлетворяется за счет импорта.

Положительную динамику потребления населения в первую очередь обуславливает рост его доходов, а также доступность кредитов, расширение маркетинговых возможностей в связи с развитием информационных технологий и насаждением мировыми средствами массовой информации потребительских стандартов, изменяющих психологию поведения потребителей. Для интеграции общества, сбалансированности трудовых и предпринимательских мотиваций потребительские стандарты, их соотношение со средними доходами крайне важны. Завышенные потребительские стандарты дестимулируют население, поскольку обычные заработки не позволяют их реализовывать.

В последние годы соотношение розничного товарооборота и денежных доходов населения и оплаты труда в Республике Беларусь стабилизировалось на уровне 80–82% (табл. 5.60).

Таблица 5.60

**Динамика розничного товарооборота и оплаты труда в Республике Беларусь**

Год	Оплата труда, млн. руб. (2000–2015 гг. – млрд. руб.)	Розничный товарооборот, млн. руб. (2000–2015 гг. – млрд. руб.)	Соотношение розничного товарооборота и оплаты труда, %
2010	81 542,7	64 865	79,5
2011	125 436,6	112 899	90,0
2012	237 726,0	202 309	85,1
2013	339 059,9	268 019	79,0
2014	397 817,4	318 100	80,0
2015	429 285,0	347 240	80,9
2016	44 844,4	36 923	82,3
2017	49 666,9	40 237	81,0
2018	58 215,8	45 165	77,6

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

При этом динамика розничного товарооборота, характеризующего изменение потребительского спроса, в 2010–2017 гг. по темпам прироста опережала динамику вновь созданной стоимости. К примеру, среднегодовой темп прироста розничного товарооборота в 2011–2014 гг. составил 11,7% на фоне 4,7% ежегодного прироста производительности труда. Это стало фактором, ослабляющим макроэкономическую стабильность и способствующим поддержанию инфляционных процессов<sup>162</sup>.

Рост реального внутреннего потребления в рассматриваемом периоде опережал динамику отечественного производства за счет импорта. Импорт потребительских товаров и его доля в общем объеме импорта демонстрировали тенденцию к росту (табл. 5.61).

Таблица 5.61

**Динамика реальной заработной платы, розничного товарооборота и импорта потребительских товаров в Республике Беларусь**

Год	В процентах к предыдущему году				Импорт потребительских товаров		Покупка валюты физическими лицами, млн. долл.
	Производительность труда	Реальная заработная плата	Реальные располагаемые денежные доходы населения	Розничный товарооборот	млн. долл. США	в процентах от общего объема импорта	
2010	107,2	115,0	114,8	115,7	5 613	16,1	7 696
2011	105,7	101,9	98,9	109,0	7 054	15,4	4 049
2012	103,5	121,5	121,5	114,1	6 087	13,1	6 319
2013	101,7	116,4	116,3	118,0	7 674	17,8	9 193
2014	102,3	101,3	100,9	106,0	9 173	22,6	10 960
2015	97,4	97,7	94,1	98,7	7 169	23,7	7 167
2016	99,5	96,2	93,1	95,8	6 556	23,7	5 723
2017	103,6	107,5	102,8	104,4	7 693	22,5	6 538
2018	103,4	112,6	107,9	108,3	8 467	22,0	7 975

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Рост импорта является негативным фактором экономической динамики в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Открытость

<sup>162</sup>Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2011–2015 годах и меры по обеспечению устойчивого сбалансированного развития экономики на перспективу. Информационно-аналитический доклад / Нац. акад. наук Беларуси. Ин-т экономики. – Минск, 2016. – С. 17.

экономики, с одной стороны, избавляет страну от дефицита по ряду позиций, а с другой – становится тормозом на пути развития ответственного производства.

Диспропорции между встречными денежными и материальными потоками производимых и потребляемых работниками товаров и услуг в белорусской экономике в определенной степени балансировались в результате расширения денежной массы, привлечения государством внешних кредитов и займов, удовлетворения потребностей населения отчасти за счет импорта, усугубившего этот порочный круг. Так, интенсивный внутренний спрос населения в 2010–2013 гг. не смог трансформироваться в адекватную динамику внутреннего производства и привел к беспрецедентному росту отрицательного сальдо внешней торговли, финансируемому из золотовалютных резервов за счет накопления внешнего государственного долга. Высокое отрицательное сальдо внешней торговли указывает на завышенность внутреннего потребления по сравнению с производственными возможностями экономики (табл. 5.62).

Таблица 5.62

**Отдельные показатели внешней торговли Республики Беларусь**

Год	Сальдо внешней торговли товарами и услугами, млн. долл. США	Валовой внешний долг, млрд. долл. США (на конец года)	Валовой внешний долг, % от ВВП	Валовой внешний долг на душу населения, долл. США/чел.
2010	-7 481,8	28,4	49,9	2 322
2011	-1 188,2	34,0	55,9	2 996
2012	2 863,2	33,8	51,5	3 594
2013	-2 300,6	39,6	52,7	3 568
2014	-444,1	40,0	50,9	4 185
2015	132,4	38,3	67,3	4 032
2016	-8,8	37,5	78,0	3 935
2017	100,1	39,9	73,4	4 204
2018	920,0	39,0	65,5	4 116

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Таким образом, повышение заработной платы без адекватного увеличения производительности труда приводит к росту



платежеспособного спроса населения и новым дисбалансам в экономике. Наиболее очевидным проявлением такого дисбаланса является рост внешнего государственного долга<sup>163</sup>.

#### 5.3.4. Инвестиционная и инновационная функции заработной платы

*Инвестиционная функция заработной платы* обусловлена тем, что часть доходов работников (формируемых в значительной мере за счет заработной платой), не используемая на текущее потребление, направляется на сбережение и выступает потенциальным источником инвестиций в развитие национальной экономики или организации.

Низкий уровень потребления обостряет проблемы сбыта на внутреннем рынке товаров и услуг; с другой стороны, увеличение потребления сокращает валовое накопление в виде основного капитала, запасов материальных оборотных средств. Мировой опыт показывает, что основным фактором, обеспечивающим при прочих равных условиях более высокие темпы экономического роста, является повышенная норма накопления.

Выбор населения в пользу потребления, а не сбережения ведет к низкой норме и недостаточному росту внутренних сбережений и соответственно внутренних инвестиций, что должно было компенсироваться за счет внешних. В текущей экономической ситуации таких традиционных источников инвестиций, как собственные средства предприятий, средства государственного бюджета, иностранные инвестиции, явно недостаточно. В силу этого многие исследователи рассматривают сбережения населения как наиболее значимый и перспективный для Беларуси источник экономического роста.

Показателем, характеризующим значимость для национальной экономики депозитов физических лиц, является уровень сбережений населения по отношению к инвестициям в основной капитал. С 2010 г. уровень сбережений населения увеличился с 37,1 до 93,1% в 2017 г. В то время как в последние годы наблюдается слабая динамика инвестиции в основной капитал и сокращение валового накопления основного капитала в ВВП, сбережения населения становятся важнейшим источником инвестиций (табл. 5.63).

---

<sup>163</sup>Деревяго, И. П. Проблемы формирования эффективной политики экономического роста в Республике Беларусь / И. П. Деревяго // Белорусский экономический журнал. – 2019. – № 2. – С. 25–37.

Таблица 5.63

**Динамика сбережений населения и инвестиций в основной капитал  
в Республике Беларусь**

Год	Остатки вкладов населения в банках (на начало года), млн. руб. (2010–2016 гг. – млрд. руб.)	Инвестиции в основной капитал, млн. руб. (2010–2016 гг. – млрд. руб.)	Соотношение среднегодового остатка вкладов населения в банках и инвестиций в основной капитал, %	Валовое накопление основного капитала, % от ВВП
2010	18 153	55 381	37,1	35,5
2011	22 957	98 665	36,5	38,4
2012	49 022	154 442	41,1	33,0
2013	78 067	209 575	43,0	37,1
2014	102 339	225 270	52,5	33,0
2015	134 333	207 152	78,9	29,6
2016	192 707	18 710	102,5	26,4
2017	19 073,0	21 034	93,1	26,6
2018	20 103,1	25 004	–	26,4

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

*Инновационная функция* связана с тем, что высокая заработная плата гарантирует у нанимателя стимулы к организационно-техническим инновациям, обеспечивающим сбережение труда и замещение живого труда машинным и неизбежно ведущим к росту производительности труда.

Невысокий уровень заработной платы и ее нестабильная динамика в последние годы указывают на ослабление предпосылок для выполнения этой функции, что и подтверждает отечественная статистика: на фоне стабильного роста фондовооруженности труда<sup>164</sup> не наблюдается такого же характера роста у производительности труда. Динамика фондоотдачи также оставляет желать лучшего (табл. 5.64).

Ориентация на дешевый труд и низкий уровень относительных цен ведет к консервации отсталости и низкого уровня жизни. Низкая заработная плата блокирует технический прогресс и воспроизводство конкурентоспособной квалифицированной рабочей силы.

<sup>164</sup> Рост фондовооруженности работников был обусловлен ежегодным обновлением выбывающих основных средств (5,0–6,3%), на что указывает стабильный коэффициент их выбытия (0,7–1,3%) и снижение степени износа с 42,1% в 2010 г. до 38,8% в 2018 г., а также сокращением численности занятых в экономике.

Таблица 5.64

**Динамика фондовооруженности работников  
и производительности труда в Республике Беларусь  
(в процентах к предыдущему году; в сопоставимых ценах)**

Год	Фондовооруженность работников, % к предыдущему году	Индекс производительности труда по ВВП, % к предыдущему году	Фондоотдача по ВВП, руб./руб.
2010	101,9	107,2	0,381
2011	102,8	105,7	0,392
2012	103,8	103,5	0,442
2013	103,6	101,7	0,416
2014	103,5	102,3	0,413
2015	103,6	97,4	0,396
2016	104,5	99,5	0,371
2017	103,9	103,7	0,373
2018	103,2	103,4	0,394

*Составлено и рассчитано по источнику:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.

Поэтому использование преимуществ низкой оплаты труда как фактора конкурентоспособности возможно только в относительно короткие периоды времени, в тех случаях, когда расширение высокоэффективного производства на прогрессивной технологической базе (часто на основе импорта технологий) осуществляется за счет интенсивного перелива труда из традиционных секторов экономики (чаще всего из сельского хозяйства) или за счет введения в оборот простаивающих резервов (после войн или экономических депрессий). По мере исчерпания резервуара дешевого труда механизм «экономического чуда» перестает действовать. Классической иллюстрацией действия такого механизма выступает современный Китай.

Отсутствие предпосылок для реализации инновационной функции заработной платы указывает на то, что страна оказалась в ловушке дешевого труда. Низкий доход на душу населения в небогатых странах не позволяет осуществлять сбережения и формирует низкий спрос, что, в свою очередь, ограничивает инвестиции в физический капитал и человеческое развитие. В результате производительность труда и располагаемые доходы на душу населения остаются на низком уровне.

### 5.3.5. Статусная и профессионально-ориентационная функции заработной платы

Следствием дешевизны труда являются неизбежные статусные деформации в обществе. *Статусная функция заработной платы* состоит в том, что уровень заработной платы в значительной мере определяет социальный статус и образ жизни работника, престиж профессии на рынке труда. Пропорции в оплате труда отражаются на предпочтениях общества в отношении к различным видам экономической деятельности.

В развитых странах выработаны разумные стандарты оплаты труда по профессиям и должностям работников. К примеру, в странах ОЭСР заработная плата чиновника высшего уровня в 1,4–2,6 раза выше средней в экономике, инженера – в 1,4–2,4 раза, техника – 0,9–1,4, мастера на производстве – 1,1–1,5, чиновника нижнего уровня – 0,95–1,55; клерка – 0,70–1,05, квалифицированных рабочих – 0,6–1,0; рабочих невысокой квалификации – 0,5–0,9; занятых неквалифицированным трудом – 0,45–0,80<sup>165</sup>.

«Оплата труда в Беларуси в буквальном смысле поставлена «с ног на голову»<sup>166</sup>. К примеру, уровень заработной платы в образовательной сфере в последние годы ниже, чем в сельском, лесном и рыбном хозяйстве, где заняты работники с самым низким уровнем образования. В этой связи для профессорско-преподавательского состава УВО сегодня характерны не только невысокие уровень и качество жизни, но и отсутствие стабильной мотивации к научно-инновационной деятельности, неопределенность социального статуса.

«Кто помнит, тот знает, что совсем другая ситуация складывалась в советский период. В СССР профессия преподавателя вуза была одной из самых почетных. Преподаватели являлись социально-профессиональной группой, на которую общество возложило чрезвычайно важную миссию, – не просто давать набор знаний, но способствовать социализации личности студента на важном этапе ее формирования. Средняя заработная плата профессора вуза составляла примерно 300% от средней зарплаты по экономике в целом. ...Высокие статусные

---

<sup>165</sup> Варшавский, А. Е. Снижение неравенства доходов – важный фактор инновационного развития экономики России / А. Е. Варшавский // МКО. – 2006. – Т. 1. – С. 309.

<sup>166</sup> Rydzeuski, H. Minimum wages as the regulator of interregional imbalance of remuneration in Belarus and EU countries / H. Rydzeuski, A. Shadrakou // Proceedings of the 5th International Academic Congress “Science, Education and Culture in Eurasia and Africa” (France, Paris, 23–25 March 2015). – Paris, Paris University Press, 2015. – P. 314–321.

позиции вузовского преподавателя подтверждались не только достаточно высоким уровнем оплаты труда, но и наличием разнообразных льгот, например, сокращенного режима рабочего времени, длительного отпуска, дополнительных квадратных метров жилой площади для кабинета и др.»<sup>167</sup> «Позиция профессора ... определялась так: высокое (или достаточное) вознаграждение плюс большая степень свободы в рамках трудового договора – в обмен на очень высокий (уникальный или высокоспецифический) уровень квалификации. Пока цена труда представлялась достаточной, университеты не испытывали недостатка в молодых людях, готовых вступить на такой путь...»<sup>168</sup>.

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
РОССИЙСКОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ (1725–2010 гг.)**

Период	Источник финансирования	Заработная плата за месяц, руб.	Соотношение заработной платы преподавателя и рабочего, раз
1725–1812	Государственное финансирование, средства меценатов	55	22
1812–1830	Государственное финансирование, средства меценатов	208	31
1831–1846	Государственное финансирование	458	70
1847–1863	Государственное финансирование	250	150
1884–1900	Государственное финансирование, гонорары студентов	275	20
1902–1916	Государственное финансирование, гонорары студентов	375	17
1917–1936	Государственное финансирование	150	1,2
1961–1991	Государственное финансирование	435	2,5
1992	Государственное финансирование	7 472	0,4
1998	Государственное финансирование	421	0,4
2000–2008	Государственное финансирование, доходы вуза от предпринимательской деятельности	8 788	0,6
2010	Государственное финансирование, доходы вуза от предпринимательской деятельности	2 550	0,8

*Источник:* Минева, О. Эволюция подходов к организации оплаты труда вузовских преподавателей и предложения по ее совершенствованию / О. Минева, Н. Кочеткова // Человек и труд. – 2013. – № 2. – С. 37–40.

<sup>167</sup> Ильина, И. Ю. Профессиональный рынок труда и безработица преподавателей вузов в современной России / И. Ю. Ильина // Социальная политика и социология. – 2015. – Том 14, № 5. – С. 45–46.

<sup>168</sup> Там же. С. 46–47.

Беларусь гигантскими шагами движется к практически всеобщему высшему образованию. Столь массовое высшее образование невозможно без радикального снижения его качества. Высшее образование в Беларуси, став массовым за счет новых технологий доставки знаний, одновременно потеряло свою ценность с позиций приращения человеческого капитала и перестало играть роль фильтра, который пропускал бы только способных и талантливых молодых людей на высший уровень получения профессиональных знаний и компетенций, что потом обеспечивало бы этому ограниченному контингенту престижные и высокооплачиваемые рабочие места.

В то же время сегодня необходимо «отметить усложнение социального заказа для учреждений образования. Это подготовка не только высококвалифицированных специалистов, компетентных в сфере будущей профессиональной деятельности, но и ответственных членов гражданского общества, готовых к инновациям и совместной деятельности в условиях сложных социальных трансформаций»<sup>169</sup>. Однако тенденции в оплате труда препятствуют этому: они принципиально отличаются от векторов движения в развитых странах с их технологическими сдвигами, инновационным развитием и ростом спроса на квалифицированный труд. Образовательные и зарплатные характеристики рабочих мест в Беларуси слабо связаны, тогда как в качестве важнейшей тенденции мирового рынка труда следует отметить усиление у наемных работников мотивации в росте квалификации, что прослеживается как в оплате труда, так и в связи между образованием и положением работников на рынке труда. К примеру, если 20 лет назад выпускники высших учебных заведений в США получали на 50% больше, чем выпускники школ, то в настоящее время это разрыв превысил 80%<sup>170</sup>.

---

### СКОЛЬКО СТОИТ ПРОФЕССОР?

«В книге "Зарплаты профессуры" мистер Альтбах и его соавторы исследовали зарплаты преподавателей государственных университетов в 28 странах. Согласно результатам исследования в мире все сильнее идет разделение на две категории стран: откуда идет утечка мозгов и куда

---

<sup>169</sup> Лапина, И. А. Современное образование: качественные критерии и показатели эффективности / И. А. Лапина, С. В. Лапина, А. А. Цобкало // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки: сб. науч. ст. – 2015. – Вып. 14. – С. 71.

<sup>170</sup> Труд и занятость населения арктических стран // Экономика арктических стран / под ред. Н. П. Залывского. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – С. 60.

мозги уплывают. Более благополучные страны “высасывают” научные таланты из менее богатых соседей.

**Зарботная плата профессоров в разных странах мира  
(в долларах США по ППС, до выплаты налогов)**

Страна	Уровень заработной платы		
	начальный	средний	высший
Армения	405	538	665
Россия	433	617	910
Китай	259	720	1 107
Эфиопия	864	1 207	1 580
Казахстан	1037	1 553	2 304
Латвия	1 087	1 785	2 654
Мексика	1 336	1 941	2 730
Чехия	1 655	2 495	3 967
Турция	2 173	2 597	3 898
Колумбия	1 965	2 702	4 058
Бразилия	1 858	3 179	4 550
Япония	2 897	3 473	4 604
Франция	1 973	3 484	4 775
Аргентина	3151	3 755	4 385
Малайзия	2 824	4 628	7 864
Нигерия	2 758	4 629	6 229
Израиль	3 525	4 747	6 377
Норвегия	4 491	4 940	5 847
Германия	4 885	5 141	6 383
Нидерланды	3 472	5 313	7 123
Австралия	3 930	5 713	7 499
Соединенное Королевство	4 077	5 943	8 369
Саудовская Аравия	3 457	6 002	8 524
США	4 950	6 054	7 358
Индия	3 954	6 070	7 433
Южная Африка	3 927	6 531	9 330
Италия	3 525	6 955	9 118
Канада	5 733	7 196	9 485

*Источник:* Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts / G. Altbach [et al.]. – Routledge, 2012. – 370 p. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.routledge.com/products/9780415898072>. – Дата доступа: 01.10.2018.

В исследовании все валюты были конвертированы в доллары США по ППС. Кроме того, зарплату в каждой стране сравнивали со среднедушевым ВВП, чтобы посмотреть, насколько хорошо оплачивается работа преподавателей по сравнению с соотечественниками, занятыми в других сферах.

Что касается покупательной способности, то хуже всего приходится молодым преподавателям в Китае (\$259 в месяц), им платят меньше, чем коллегам в Армении (\$405) или Эфиопии (\$864). В Канаде, где начальная зарплата преподавателя в среднем составляет \$5,733, а полноценные

профессора получают в среднем \$9,485, у преподавателей есть больше причин радоваться, чем у их коллег в Соединенных Штатах, где молодым преподавателям платят в среднем \$4,950, а профессорам \$7,358. По этому показателю Америка оказалась позади Италии (\$9,118), Южной Африки (\$9,330), Саудовской Аравии (\$8,524), Великобритании (\$8,369), Малайзии (\$7,864), Австралии (\$7,499), и Индии (\$7,433).

Неожиданные результаты получены по Эфиопии. Хотя среднемесячная зарплата в \$1,207 ставит эфиопских преподавателей на четвертое место с конца в списке стран, соотношение зарплат к ВВП на душу население необычайно высокое – оно в 23 раза превышает средний показатель по стране. Для сравнения в США, Германии или Австралии преподаватели вузов получают приблизительно в два раза больше ВВП на душу населения. Это говорит о том, что Эфиопия высоко ценит свои научные кадры.

Россия оказалась единственной страной, где преподавателям вузов платят меньше, чем ВВП на душу населения – всего 60%».

*Источник:* Сколько стоит профессор? [Электронный ресурс] // Правмир: сайт. – Режим доступа: <http://www.pravmir.ru/skolko-stoit-professor>. – Дата доступа: 17.03.2015.

Неблагополучна ситуация не только в образовании, но и в отечественной науке, которая характеризуется сокращением численности исследователей (табл. 5.65)

Таблица 5.65

**Динамика численности работников организаций, выполнявших научные исследования и разработки в Республике Беларусь**

Год	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел.	Численность исследователей, чел.	Из них имеют ученую степень	
			доктора наук	кандидата наук
2010	31 712	19 879	748	3 193
2011	31 194	19 668	744	3 177
2012	30 437	19 315	720	3 099
2013	28 937	18 353	704	2 974
2014	27 208	17 372	672	2 896
2015	26 153	16 953	549	2 844
2016	25 942	16 879	631	2 841
2017	26 483	17 089	646	2 884
2018	27 411	17 804	626	2 829

*Источник:* Статистическая база данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 26.05.2019.



Настораживают и выводы социологов, которые при изучении причин дисфункциональности гендерных отношений установили, что «все меньше образ “настоящего мужчины” ассоциируется с умом, поскольку высокий социальный статус и уровень доходов в Беларуси напрямую не связаны»<sup>171</sup>.

---

#### ТОВАРИЦИ УЧЕНЫЕ!

Товарищи ученые. Не сомневайтесь, милые,  
Коль, что у вас не ладится, ну там не тот эффект,  
Мы мигом к вам заявимся с лопатами и с вилами,  
Денечек покумекаем и выправим дефект.

**В. Высоцкий**

---

По-видимому, неблагоприятные тенденции в оплате высококвалифицированного труда носят временный характер, но их продолжительность создает основу для ослабления конкурентоспособности национальной экономики. Дифференциация заработной платы, сложившаяся по секторам экономики, и падение престижа многих профессий и специальностей, требующих высоких квалификации и качества труда, привели к тому, что значительная часть молодых людей предпочитают работу в наиболее динамично развивающихся отраслях экономики, в основном в информационном, сырьевом, торговом и финансовом секторах. Появившиеся диспропорции в структуре спроса на труд и его предложения в профессиональном, отраслевом, территориальном и других разрезах ограничивают своевременное обеспечение экономики рабочей силы в необходимом количестве и качестве при известной инерционности профессионально-квалификационной структуры. Как известно, со статусной связана *профессионально-ориентационная функция*, которая заключается в формировании ориентации на выбор профессии у лиц, с которыми связан потенциальный приток рабочей силы на рынок труда.

В последние десятилетия учреждения высшего образования страны были нацелены на подготовку кадров для транзакционных секторов экономики, а инженерные специальности оставались на «обочине» образования. Объяснение этого феномена дает В. Истерли: в экономике с масштабным вмешательством государства

---

<sup>171</sup>Соколовская, М. Г. Мужчина и женщина в контексте современной белорусской действительности / М. Г. Соколовская // Вестник Брестского университета. Серия 1. Философия. Политология. Социология. – 2015. – № 2. – С. 120.

квалифицированные люди зачастую выбирают ту деятельность, которая перераспределяет доход<sup>172</sup>. Между тем потенциал страны как экономической системы задается состоянием индустриально-технологической базы, стандартами образования, условиями и стимулами массового применения знаний. Без квалифицированных кадров инновации немислимы. Только человек, обладающий знаниями, умениями, опытом и способный их применять для решения различных задач, в состоянии обеспечить эффективность инновационных процессов, без которых инклюзивное развитие немисливо.

#### 5.4. На пути к инклюзивному развитию

Итак, заработная плата как финансовый институт выполняет в национальной экономике определенные функции, от уровня реализации которых зависит состояние социально-экономической среды, характеризующееся индикаторами инклюзивного развития (рис. 5.17).

<i>Валовой внутренний продукт</i>	<i>Парниковая интенсивность</i>	<i>Производительность труда</i>	<i>Внешний долг</i>	<i>Валовой внутренний продукт</i>
<i>Производительность труда</i>	Инновационная функция	Статусная функция	Платежеспособный спрос	<i>Производительность труда</i>
<i>Чистые скорректированные сбережения</i>	Инвестиционная функция	<b>ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА</b>	Профессионально-ориентационная функция	<i>Занятость населения</i>
<i>Ожидаемая продолжительность здоровой жизни</i>	Финансово-бюджетная функция	Функция обеспечения социальных накоплений	Доходообразующая функция	<i>Ожидаемая продолжительность здоровой жизни</i>
<i>Коэффициент демографической нагрузки</i>	<i>Коэффициент Джини по доходам и по богатству</i>	<i>Уровень бедности. Коэффициент демографической нагрузки</i>	<i>Медианный доход</i>	<i>Коэффициент демографической нагрузки</i>

Рис. 5.17. Взаимосвязь заработной платы с индикаторами инклюзивного развития

<sup>172</sup> Истерли, У. В поисках роста: приключения и злключения экономистов в тропиках / У. Истерли; пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. – С. 98.

Размер заработной платы сказывается на доходах населения, их уровень в системе индикаторов инклюзивного развития отражает *медианный доход*. Невысокий уровень доходов не позволяет снизить *уровень бедности*, сдерживает рост *ожидаемой продолжительности здоровой жизни* и не дает преломить неблагоприятные демографические тенденции, которые отражает значение *коэффициента демографической нагрузки*.

Заработная плата в составе доходов населения формирует платежеспособный спрос населения. Низкий внутренний спрос неблагоприятно отражается на *уровне занятости населения, объеме валового внутреннего продукта и производительности труда*, а его рост при перекосах в динамике производительности труда и заработной платы – и на размере *внешнего государственного долга*.

Величина заработной платы определяет размеры уплачиваемого работниками «подходного» налога и отчислений в Фонд социальной защиты в бюджет. При низкой заработной плате налоги и отчисления невысоки. Они в значительной мере определяют возможности государственного бюджета в части реализации социальных программ и Фонда социальной защиты населения – в части выплаты социальных трансфертов, что в конечном итоге опять-таки отражается на *медианном доходе, уровне бедности, ожидаемой продолжительности здоровой жизни, коэффициенте демографической нагрузки*, а также на *дифференциации доходов населения*, измеряемой *коэффициентом Джини*.

Заработная плата формирует не только платежеспособный спрос, но и в определенной мере инвестиционные возможности национальной экономики и инновационные предпосылки развития в этой хозяйственной системе. Скромная заработная плата определяет небольшие инвестиционные возможности в силу скромности *чистых скорректированных сбережений*. При низкой заработной плате слабы и инновационные предпосылки – отсутствуют стимулы к замене дешевого землекопа на дорогой экскаватор. Отсюда невысокие показатели объема *валового внутреннего продукта и производительности труда* на фоне высоких показателей *парниковой интенсивности*, свидетельствующих о сохранении традиционных 3-го и 4-го технологических укладов. Шансы попадания в ловушку низкой производительности увеличиваются благодаря диспропорциям в оплате простого и сложного труда, которые приводят к миграции квалифицированных работников и статусным

дисбалансам, снижающим мотивацию к труду и, как следствие, его *производительность*. За дисбалансами статусными следуют профессионально-ориентационные дисбалансы и перекосы на рынке труда, отражаемые на *уровне занятости* и т. д. Круг индикаторов инклюзивного развития замыкается.

Выше уже отмечалось, что на фоне других стран с переходной экономикой Беларусь по ряду индикаторов выглядит не худшим образом, однако динамика индикаторов инклюзивного развития (см. часть 1, табл. 1.14 на с. 80) приближения к развитым странам не демонстрирует, что приводит к выводу об отсутствии инклюзивного роста и необходимости поиска его источников. Существует мнение, что современная Беларусь находится в «ловушке среднего дохода», под которой понимается ситуация в экономическом развитии, когда страна достигает определенного дохода и «застревает» на этом уровне. Ловушка среднего дохода возникает, когда рост экономики страны замедляется и в конечном итоге останавливается после достижения среднего уровня доходов. Эта проблема обычно возникает у развивающихся стран в связи с ростом заработной платы и снижением ценовой конкурентоспособности продукции, что не позволяет им конкурировать как с развитыми экономиками с высокой квалификацией и инновациями, так и с экономиками с низкими доходами, низким уровнем заработной платы и низкими издержками производства. В этой ситуации «основной движущей силой развития экономики становятся внутренние факторы, которые способны воспроизводить сами себя, поддерживая сбалансированный рост»<sup>173</sup>. Основной задачей правительства должна стать разработка комплекса мер, направленных на повышение общего уровня производительности труда в экономике, важных для обеспечения инклюзивного роста.

Движение по пути инклюзивного развития невозможно без гармонизации социально-экономических отношений. Согласование интересов индивидов, общества и образующих его социальных групп ради повышения благосостояния и качества жизни населения требует развития экономических институтов, среди которых одно из первых мест по значимости принадлежит оплате труда. Нельзя недооценивать чувствительность граждан и экономики в

---

<sup>173</sup> Деревяго, И. П. Проблемы формирования эффективной политики экономического роста в Республике Беларусь / И. П. Деревяго // Белорусский экономический журнал. – 2019. – № 2. – С. 36.

целом к регулированию трудовых отношений и особенно пропорций в заработной плате. В этой связи необходимость корректировки распределительных механизмов, в том числе перестройки модели оплаты труда, не вызывает сомнения.

Многими учеными и практиками отмечается неэффективность отечественной модели оплаты труда. Она порождает диспропорции в заработной плате работников различных профессионально-квалификационных групп, обусловленные тем, что размер заработной платы в большей степени определяется условиями функционирования отраслей экономики и субъектов хозяйствования, а не сложностью трудовых функций, квалификацией работников и результатами их труда. Оплата труда работников одной и той же профессии и квалификации может в разы различаться в зависимости от того, в каком сегменте белорусской экономики они оказались. Такое расслоение затрудняет формирование гармоничного народнохозяйственного комплекса и консолидацию общества, «обескровливает» многие виды деятельности, работающие на внутренние интересы страны. В этом контексте сегодня стоит задача приведения пропорций вознаграждения работников различных по квалификации и значимости профессий в соответствии с пропорциями, выработанными в наиболее успешных странах.

Между тем в нашем обществе в основном бытуют архаичные представления об оплате труда и заработной плате. Проблема отсутствия понимания природы заработной платы и ее роли в национальной экономике обусловлена недостаточностью фундаментальных исследований в этой сфере. Пути ее решения очевидны и сводятся к расширению спектра исследовательских программ, ориентированных на изучение не только прикладных, но и теоретических вопросов оплаты наемного труда. В рамках *научного прогнозирования* важно обеспечить формирование планов исследовательских работ учреждений, выполняющих научные изыскания в области экономики, включающих фундаментальные и прикладные исследования по проблемам оплаты труда, необходимые для развития теоретических основ и обоснования государственной политики оплаты труда. Не менее важными являются ведение мониторинга научных достижений и передового опыта в данной области и их популяризация.

Изучение результативности *государственного прогнозирования* в области оплаты труда показало, что разработанные в последние

десятилетия стратегии, программы и прогнозы социально-экономического развития Республики Беларусь имели изъяны в части формирования политики оплаты труда (неопределенность механизмов достижения целей, недостаток внимания отдельным функциям оплаты труда и институтам управления оплатой труда, невысокая точность прогнозов и др.). Недостатки свидетельствуют о необходимости развития, во-первых, подходов к формированию политики оплаты труда, что целесообразно осуществить на основе *интегрированной институциональной модели управления оплатой труда*, во-вторых, модельного инструментария макроэкономического прогнозирования с включением в него минимальной заработной платы как одного из ключевых параметров.

Обоснованность государственной политики оплаты труда обеспечивает предпосылки для формирования эффективных подходов к вознаграждению наемных работников на уровне субъектов хозяйствования, которые поддерживаются грамотным *прогнозированием и планированием оплаты труда на микроэкономическом уровне*. В этой связи целесообразным представляется совершенствование существующих методических рекомендаций по разработке прогнозов и бизнес-планов развития коммерческих организаций в части формирования параметров заработной платы работников. При этом необходимо обеспечить преемственность прогнозных и плановых документов на основе применения единой системы сопоставимых показателей производительности труда и заработной платы, исчисленных как в номинальном, так и реальном выражении. В целях создания действенного инструментария внутрифирменного прогнозирования и планирования оплаты труда полезным будет применение субъектами хозяйствования *интегрированной институциональной модели управления оплатой труда*. Мониторинг передового опыта и формирование тематики прикладных (аналитических) исследований по актуальным для организации проблемам оплаты труда, рассчитанных на выполнение собственными силами либо с привлечением специалистов в этой области, обеспечат выработку разумных подходов к обоснованию внутрифирменной политики оплаты труда.

Обращаясь к организации оплаты труда, отметим, что *институт нормирования продолжительности рабочего времени* в целом обеспечивает установление в стране «стандартной» нормы рабочего времени, сопоставимой с ее уровнем в России, Украине, США,

Японии. При этом статистика констатирует наличие потерь рабочего времени, что указывает на необходимость формирования субъектами хозяйствования, столкнувшимися с этой проблемой, планов мероприятий по улучшению использования рабочего времени, в число которых должны войти меры по совершенствованию организационно-технического нормирования труда и развитию анализа использования рабочего времени.

Оценка эффективности управления оплатой труда позволила сделать вывод о том, что *институт организационно-технического нормирования труда*, являющийся базовым в модели оплаты труда, в отечественной экономике недостаточно эффективен, он не обеспечивает полного охвата работников нормированием труда и своевременной актуализации методических материалов и норм труда. Между тем высокий уровень нормирования труда, способствующий формированию качественной базы для внутрифирменного планирования, является важной предпосылкой обоснованности управленческих решений в отношении всей совокупности факторов производства, определяющих конкурентоспособность субъектов хозяйствования и экономики в целом.

Учитывая современное состояние нормирования труда и его исключительную роль в организации оплаты труда, к основным направлениям государственной политики оплаты труда целесообразно отнести развитие методологии нормирования труда с учетом инновационно-технологических изменений в отраслях экономики, совершенствование организационного механизма, обеспечивающего разработку и внедрение норм труда, развертывание системы подготовки специалистов по организации труда. Совершенствование методологии нормирования труда является постоянной составляющей деятельности Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Что касается развития механизма, обеспечивающего разработку и внедрение норм труда, то здесь целесообразно речь вести о создании методических рекомендаций по формированию и функционированию комплексной системы нормирования труда в организациях, которая должна включать создание механизма взаимодействия подразделений, обеспечивающих разработку и внедрение норм труда, совершенствование методик нормирования труда с учетом изменений в технологии производства работ, календарное планирование разработки норм труда с учетом мероприятий по внедрению новой

техники и технологий, постановке на производство новых видов продукции, внедрение системы стимулирования за разработку и применение научно-обоснованных норм труда, кадровое обеспечение специалистами по организации и нормированию труда, развитие института наставничества. При этом важно организационно-техническое нормирование труда рассматривать как непрерывный процесс, увязанный с реализацией современных концепций менеджмента (система организации рабочего места «5S», концепция «кайдзен», концепция бережливого производства и др.), обеспечивающих решение комплекса задач, связанного с совершенствованием организации труда и увеличением производительности труда<sup>174</sup>.

В этой связи следует подчеркнуть проблему недостатка квалифицированных кадров, обусловленную отсутствием специализированной подготовки по экономике и организации труда. Системе образования необходимо в кратчайшие сроки восполнить этот пробел, запустив процессы повышения квалификации, переподготовки и подготовки необходимых кадров, которые разумно было бы организовать на базе учреждений высшего образования, имеющих возможность обеспечить изучение технологий производства.

*Минимальная заработная плата* как базовый институт организации оплаты труда закладывает невысокий уровень социальных гарантий в оплате труда. Ее размер не достигает минимального потребительского бюджета трудоспособного населения, а низкое соотношение минимальной заработной платы со средней по стране указывает на отсутствие жесткой привязки этого стандарта к достигнутому уровню производительности труда, что препятствует формированию адекватного уровня заработной платы у представителей многих профессий и ее разумной дифференциации по регионам, видам экономической деятельности, профессионально-квалификационным и гендерным группам работников. Под разумной понимается дифференциация, обусловленная в большей мере различиями в сложности труда, квалификации и результативности работников, чем разницей в конкурентоспособности субъектов хозяйствования и другими факторами.

---

<sup>174</sup> Омельченко, И. Б. Нормирование труда в Российской Федерации как важнейший инструмент повышения производительности труда / И. Б. Омельченко, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 203–216.



Автор считает рациональными шаги правительства в части повышения МЗП. Ее следует приближать в первую очередь к МПБт, а затем – к базовому воспроизводственному бюджету, который сегодня, по сути, и обеспечил бы достижение МЗП рекомендуемой МОТ и Советом Европы планки в 50–60% от средней заработной платы по стране. Реализация этого подхода даст не только приемлемый уровень заработной платы и ее разумную дифференциацию, но и увязку заработной платы с производительностью труда, а также повышение последней за счет совершенствования организации труда в организациях в связи с необходимостью оптимизации затрат на оплату труда и параметров системы оплаты труда для обеспечения более высокого стандарта МЗП, что в целом будет способствовать усилению мотивации к труду.

Повышение МЗП ведет к увеличению доли добавленной стоимости, поддерживающей государственные гарантии по оплате труда, и сокращению ее части, подлежащей распределению в соответствии с различными факторами (характеризующими конкурентоспособность работников и субъектов хозяйствования и др.), упорядочивая тем самым дифференциацию заработной платы за счет сокращения ее пределов, «калибруя» модель оплаты труда и способствуя росту трудовой мотивации. Табл. 5.66 демонстрирует, что развитые страны Западной и Северной Европы с высоким уровнем среднедушевого ВВП имеют более высокие стандарты МЗП (47–59% от средней заработной платы) при большей доле оплаты труда в ВВП (47–59%) по сравнению со странами ЦВЕ и СНГ. В этой связи доля ВВП, обеспечивающая выплату МЗП, у них значительна и достигает рекордных 35% в Швейцарии. В странах Центральной и Восточной Европы стандарты МЗП несколько ниже (37–52%) при меньшей доле оплаты труда в ВВП (34–49%). В последней группе стран (СНГ и Грузия) стандарты МЗП еще ниже (23–41%) на фоне еще меньшей доли оплаты труда в ВВП (28–48%). Изменение уровня заработной платы по странам по мере сокращения рассматриваемых пропорций очевидно, в связи с чем напрашивается вывод о высокой значимости МЗП в распределительных процессах, обеспечивающих формирование системы экономических интересов. Надо полагать, что в более развитых странах МЗП включает в себя не только абсолютную социально-трудовую ренту, но и дифференциальную, соответствующую нижнему пределу эффективности функционирования субъектов хозяйствования в национальной экономике. В целом автор считает, что чем выше доля ВВП, обеспечивающая выплату МЗП, тем эффективнее управление оплатой труда.

Таблица 5.66

## Минимальная и средняя заработная плата в отдельных странах ЕС и СНГ

Страна	МЗП на 01.01.2019, % от среднемесячной заработной платы (табл. 4.1)	Доля оплаты труда в ВВП, %	Доля ВВП, обеспечивающая МЗП, % (гр. 2 · гр. 3)	Среднемесячная заработная плата, долл. США (2017)	ВВП на душу населения, долл. США (2017)
1	2	3	4	5	6
<b>Страны Западной и Северной Европы</b>					
Швейцария	59,4	59,4	35,3	7 351,7	80 190
Норвегия	–	48,7	–	5 492,0	75 505
Дания	–	52,4	–	5 487,1	56 308
Ирландия	50,2	29,4	14,5	4 435,6	69 331
Нидерланды	56,6	48,3	27,3	4 401,6	48 223
Бельгия	46,9	49,4	23,2	4 127,2	43 324
Австрия	–	48,1	–	4 034,2	47 291
Швеция	–	46,9	–	3 990,4	53 442
Финляндия	–	48,4	–	3 906,1	45 703
<b>Страны Восточной и Центральной Европы</b>					
Словения	49,0	49,3	24,2	2 230,9	23 597
Эстония	37,1	49,3	18,3	1 379,4	19 705
Чехия	41,2	40,4	16,6	1 285,6	20 368
Словакия	44,8	39,3	17,6	1 242,7	17 605
Хорватия	43,5	–	–	1 219,2	–
Польша	52,2	38,0	19,8	1 122,5	13 812
Латвия	40,4	46,4	18,7	1 046,1	15 594
Венгрия	41,6	–	–	1 045,2	14 225
Литва	44,0	43,8	19,3	948,3	16 681
Румыния	41,3	33,9	14,0	711,6	10 814
Болгария	44,9	41,9	18,8	537,5	8 032
<b>Страны Содружества Независимых Государств и Грузия</b>					
Россия	26,9	47,6	12,8	671,1	10 743
Казахстан	23,2	30,3	7,0	459,1	8 837
Беларусь	29,7	47,2	14,0	425,6	5 729
Армения	23,5	34,8	8,2	402,4	3 937
Грузия	–	29,5	–	398,3	4 078
Молдова	41,1	41,9	17,2	308,1	2 290
Азербайджан	32,7	19,4	6,3	306,7	4 132
Украина	38,1	36,6	13,9	272,8	2 640
Кургузстан	–	28,4	–	223,8	1 220
Таджикистан	29,8	–	–	134,2	801

*Источник:* составлено и рассчитано по данным Евростата и Национального статистического комитета Республики Беларусь (Беларусь и страны мира 2018: стат. сб. / ред. кол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – 392 с.).

Таким образом, если в Республике Беларусь МЗП составляет около 30% от средней заработной платы при доле оплаты труда в ВВП, равной 47%, то 14% ВВП обеспечивают минимальные гарантии в оплате труда, тогда как оставшиеся 33% формируют ту самую дифференциацию заработной платы, где не ограничиваемая «снизу» конкурентоспособность субъектов хозяйствования и другие случайные факторы оказывает вдвое большее влияние на уровень вознаграждения за труд, чем профессионально-квалификационные различия, что подрывает мотивацию к труду. Государство обязано упорядочить сферу оплаты труда, используя в качестве ключевого инструмента МЗП. Дополнительные средства на эти цели следует искать в перераспределении доходов путем прогрессивного налогообложения, что и осуществляется в большинстве развитых стран. Мера не самая популярная, однако «благополучие индивида во многом зависит от благополучия общества, членом которого он является, а значит, ему необходимо заботиться об удовлетворении не только своих личных потребностей, но и особых потребностей этого общества»<sup>175</sup>. Прогрессивное налогообложение позволит часть дифференциальной и монополярной ренты, обусловленной высокой конкурентоспособностью субъектов хозяйствования, направить на увеличение государственных гарантий в оплате труда, что в перспективе будет способствовать росту влияния таких факторов, как сложность труда, квалификация и результативность работников, на уровень заработной платы по сравнению с другими факторами и, как следствие, повышению мотивации к труду.

Обозначив целесообразность повышения МЗП, необходимо одновременно отметить слабость *института тарифного нормирования заработной платы*, с функционированием которого в первую очередь связана реализация этого социального стандарта. В частности, тарифное нормирование заработной платы в бюджетной сфере не обеспечивает формирования тарифных ставок, поддерживающих воспроизводственную функцию оплаты труда, препятствуя тем самым выполнению всех других ее функций. При этом в реальном секторе экономики применение тарифных условий оплаты труда, установленных для бюджетной сферы, используемых в полном объеме либо частично (ЕТС, ЕКСД, ЕТКС), остается широким,

---

<sup>175</sup> Власов, Ф. Необходимость и пути гармонизации социально-экономических отношений в России / Ф. Власов // Общество и экономика. – 2018. – № 6. – С. 83.

что мультиплицирует отечественные проблемы оплаты труда. Поэтому чтобы прийти к разумным и справедливым пропорциям в оплате труда в масштабах национальной экономики, следует начинать с установления обоснованной тарифной дифференциации заработной платы в бюджетной сфере.

По мнению автора, обновленная общенациональная тарифная система оплаты труда, построенная с учетом рекомендаций МОТ, могла бы определять ориентиры в оплате труда различной сложности, которые надлежит учитывать при заключении коллективных соглашений и договоров. Отсчет заработной платы в такой системе должен начинаться с тарифной ставки первого разряда, величина которой соответствует МЗП. Предприятия же должны иметь возможность использовать отраслевые тарифные системы или модифицировать их с учетом особенностей функционирования и экономических возможностей. В пользу отраслевых тарифных систем свидетельствует советский и мировой опыт<sup>176</sup>. В советской истории уже было обращение к применению единой для страны тарифной системы оплаты труда, однако оно имело место в кризисные периоды – в первые годы Советской власти и сразу после Второй мировой войны. Дальнейшее развитие оплаты труда шло по пути разработки и совершенствования отраслевых тарифных систем, которые лучше отражали специфику различных производств и легче подвергались регулированию. Учитывая же полученную субъектами хозяйствования автономию в вопросах выбора систем оплаты труда и определения размера заработной платы, сегодня они вправе применять внутрифирменные тарифные системы оплаты труда.

Рекомендации по развитию институтов организации оплаты труда, обеспечивающих выполнение воспроизводственной функции, будут неполными без упоминания *института оплаты за выполнение дополнительных функций* (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей отсутствующего работника и т. д.), который может «работать» лишь при эффективном тарифном нормировании заработной платы. Стало быть, упорядочение тарифных условий оплаты труда автоматически обеспечивает повышение эффективности указанного института. В этом контексте необходима разработка на государственном уровне

---

<sup>176</sup> Долинина, Т. Н. Тарифная система оплаты труда: эволюция и современное состояние / Т. Н. Долинина, В. М. Тур // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 35–45.

системных *методических рекомендаций по организации оплаты труда*, включающих наряду с аспектами нормирования труда и заработной платы вопросы оплаты за выполнение дополнительных функций в различных вариантах и др. В основу их создания следует положить *структурно-функциональные модели организации оплаты труда и заработной платы*.

Важно отметить и то, что *институт индексации доходов населения* сегодня обеспечивает лишь частичную компенсацию потерь от инфляции (в пределах БПМ), что касается и МЗП, размер которой сегодня достиг МПБ. Неполная индексация МЗП приводит к снижению реального уровня социальных гарантий в оплате труда, поэтому логичным представляется увеличение размера индексируемых доходов до размера минимальной заработной платы. На уровне субъектов хозяйствования желательно идти по пути повышения тарифных ставок в необходимом объеме с целью ухода от выплаты собственно индексационных выплат, непосредственно не участвующих в формировании мотивации к труду.

Таким образом, общий потенциал институтов воспроизводственной функции оплаты труда может быть повышен посредством реализации перечисленных выше мер, направленных на развитие соответствующих институтов организации оплаты труда.

Незначительное снижение уровня профессиональной заболеваемости в последние десятилетия и рост производственного травматизма в 2018–2019 гг. указывают в числе других причин и на невысокую эффективность *института компенсации неблагоприятных условий труда*. Специалисты считают, что механизм компенсации неблагоприятных условий труда препятствуют улучшению условий труда. Вместо осуществления масштабных вложений в модернизацию производства и дополнительные средства защиты в соответствии с современными стандартами охраны труда и безопасности жизнедеятельности работодатель ограничивается умеренными выплатами. При низком уровне заработной платы и сами работники зачастую заинтересованы в них, тогда как в европейских странах имеет место постепенный уход от системы компенсаций к системе социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. В перспективе Беларусь должна присоединиться к прогрессивным тенденциям в сфере охраны труда, обеспечив развитие механизмов, повышающих заинтересованность нанимателя и работника в улучшении условий труда в рамках системы социального

страхования и ведущих к отказу от системы компенсаций за неблагоприятные условия труда. Между тем в отечественной практике пока активно используются выплаты компенсирующего характера, как правило, привязанные к тарифным ставкам. Соответственно упорядочение тарифных условий оплаты труда в состоянии обеспечить повышение действенности рассматриваемого института. В этой связи необходимо еще раз упомянуть целесообразность разработки системных *методических рекомендаций по организации оплаты труда*, включающих в том числе вопросы компенсации неблагоприятных условий труда (режима работы).

Состояние отечественного рынка труда свидетельствует о необходимости повышения эффективности *института регулирования трудовых отношений* и *института регулирования заработной платы* по сферам экономики, видам экономической деятельности, профессионально-квалификационным группам работников. Для Беларуси характерен широкий охват работников контрактной системой найма. Эта система распространена во многих странах, однако используется она ограниченно, как правило, в отношении работников, обладающих высокой квалификацией. Закрепляя трудовые обязанности работника, контракт предусматривает дополнительные меры стимулирования для него. В Европе доля работающих по контракту лиц составляет 10–15% от общего числа работников. МОТ считает широкое применение контрактной формы найма неприемлемым в связи с ухудшением правового положения работников. Массовый перевод работников на контрактную систему найма, искажая суть последней, дает простор субъективизму нанимателя, снижает правовую и социальную защищенность работников. В этой связи целесообразно возвращение контрактной форме найма избирательности, при которой она будет касаться высококвалифицированных работников и работников отдельных профессий, спрос на которых на рынке труда в определенные периоды времени ощутимо превышает его предложение. В этой ситуации *контрактные надбавки*, будучи временными, могут быть существенными, иметь действительно регулирующий характер и применяться в случае возникновения дисбалансов на рынке труда (например, в периоды строительного бума) либо в случае возникновения обстоятельств, делающих отдельные профессии приоритетными (например, в период реконструкции или модернизации производства преференции должны быть у инженерно-технического корпуса).

Невысокий уровень мотивации работников к труду в отечественной экономике обусловлен слабостью *институтов, реализующих стимулирующую функцию оплаты труда*. Для усиления стимулирования трудовой активности необходим переход к гибким системам оплаты труда, что предполагает освоение богатого опыта развитых стран. В этих странах работодатели обеспечивают равную оплату за равный труд на основе систем грейдирования, предполагающих описание и оценку рабочих мест. Широко распространены технологии формирования заработной платы на основе управления по целям или так называемых карт сбалансированных показателей, популярны модели участия в прибылях (планы Скэнлона, Раккера и др.). Поддержанию напряженных норм труда способствуют системы оплаты типа «Импрошейр». Мотивацию топ-менеджмента обеспечивают программы долгосрочного вознаграждения ключевых сотрудников через наделение их долей собственности в бизнесе и т. д.

Однако большинство западных практик стимулирования – экзотика для отечественных организаций. К примеру, технология грейдирования, получившая широкое признание в зарубежной практике, используется единичными субъектами хозяйствования, несмотря на наличие разработанных специалистами НИИ труда методических рекомендаций по ее применению. Проблема в том, что грейдинговые системы оплаты труда достаточно сложны в построении и требуют привлечения высококвалифицированных специалистов, которых есть далеко не на каждом предприятии. Привлечение же таких специалистов со стороны дорогостояще для отечественных организаций, да и зачастую не приветствуется. В этой связи необходим поиск промежуточных вариантов гибких систем оплаты труда, находящихся на стыке традиционных систем с премиями и многочисленными надбавками стимулирующего характера и грейдинговых систем. Вопросы построения гибких систем оплаты труда опять-таки должны получить отражение в системных *методических рекомендациях по организации оплаты труда*, включающих в том числе вопросы *аттестации работников по результатам труда и разработки современных систем оплаты труда*. При этом роль аттестации работников автор видит не только в том, чтобы оценить результаты их труда сквозь призму стандартных параметров (объем, качество, сроки), но и учесть стиль работы (дисциплина, межличностные отношения, креативность) с целью поддержания высокого уровня корпоративной культуры и инновационного мышления, способствующих росту производительности труда.

В отечественной *системе социального партнерства* сложилась весьма противоречивая ситуация. С одной стороны, существует развитая правовая основа социального партнерства. С другой стороны, практика коллективно-договорного регулирования оплаты труда требует совершенствования. Механизм социального партнерства мог бы быть более результативным за счет использования тех потенциальных возможностей, которые в нем заложены. Распространенная практика отражения вопросов оплаты труда в коллективных договорах и соглашениях социального партнерства состоит в том, что раздел характеризуется расплывчатостью формулировок, неконкретностью обязательств, недостаточностью показателей, повторением действующих норм законодательства. Основными причинами этого являются нежелание работодателей принимать на себя конкретные обязательства и неспособность представителей работников грамотно аргументировать свои позиции. «Рекомендации и материалы по вопросам коллективно-договорного регулирования», утвержденные постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов от 26 августа 2016 г., – документ безусловно полезный, однако в большей степени ориентированный на соблюдение трудового законодательства, чем на обеспечение действенности механизма оплаты труда и обоснование уровня заработной платы. Развитие этих рекомендаций могло бы идти на основе *структурно-функциональных моделей организации оплаты труда и заработной платы*.

Что касается *государственных гарантий по оплате труда*, то речь уже шла о необходимости повышения уровня МЗП. Кроме того, целесообразно изменить редакцию статьи 71 ТК РФ, согласно которой «при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада)». По мнению автора заработная плата работника в таких случаях должна рассчитываться, по крайней мере, исходя из установленной ему тарифной ставки (оклада). Это позволит усилить ответственность нанимателей за эффективное использование персонала путем частичного переноса груза связанных с этим издержек с работников на работодателей. Так, учитывая, что в структуре заработной платы только половина приходится на тарифный заработок, издержки в связи с недополученной работником заработной платой на 2/3 лежат на его плечах и лишь на 1/3 касаются нанимателя. Между тем, приобретая все другие ресурсы, наниматель несет издержки в полном объеме,



в том числе в случае их неэффективного использования. Отсюда мера, обеспечивающая разделение издержек поровну между работником и работодателем, представляется минимально необходимой.

Обращаясь к институтам, связанным с поддержанием конкурентоспособности хозяйственной системы, важно отметить целесообразность развития *институтов бюджетирования затрат на оплату труда и участия в финансовых результатах (прибылях)*. Что касается первого института, то его совершенствование предлагает развитие методов измерения производительности труда и формирования фонда заработной платы, что автоматически создаст предпосылки для повышения эффективности второго института.

В отечественной экономике отсутствуют выверенные подходы к измерению уровня и динамики производительности труда на уровне субъектов хозяйствования. Действующие нормативно-методические документы предлагают измерять производительность труда на основе выручки от реализации продукции либо добавленной стоимости. В целях обеспечения объективности оценки субъектам хозяйствования лучше опираться на последний показатель. Однако добавленную стоимость сегодня предлагается исчислять в фактических ценах, что не позволяет оценить динамику производительности труда в условиях инфляции. Кроме того, если в организации процессы производства и сбыта продукции достаточно синхронны, то при определении показателей производительности труда в качестве базы для расчета добавленной стоимости подходит показатель объема произведенной продукции, в противном случае (более характерном для отечественной экономики) лучше применять выручку от реализации продукции. Более того, желательно опираться на выручку уже оплаченную. А для обеспечения сопоставимости показателей производительности труда во времени необходимо развитие системы внутрифирменного управленческого учета, который позволит исчислять показатели добавленной стоимости в сопоставимом виде путем поэлементного дефлятирования на базе исчисления индексов цен на продукцию предприятия, материальные ресурсы и услуги сторонних организаций. Развитие методов измерения производительности труда позволит усовершенствовать методики формирования фонда заработной платы, что в свою очередь создаст предпосылки для построения рациональных систем участия в финансовых результатах (прибылях), которые нашли применение в практике отечественных предприятий в виде

выплаты краткосрочных (квартальных) и долгосрочных (годовых) бонусов или так называемой 13-й заработной платы, но тем не менее нуждаются в развитии. И здесь снова встает вопрос о создании системных *методических рекомендаций по организации оплаты труда*, включающих и обновленные подходы к измерению производительности труда, формированию фонда заработной платы, построению систем участия в прибылях. Особенности применения этих рекомендаций должны получить отражение в локальных нормативных правовых актах на уровне субъектов хозяйствования.

Наряду с совершенствованием институтов организации оплаты труда важно не упустить из виду *институты мотивации*, которые также нуждаются в развитии. В целях формирования мотивации у лиц, ответственных за реализацию политики оплаты труда на государственном и внутрифирменном уровнях, необходимо совершенствование подготовки специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда, а также развертывание подготовки экономистов по специальности «Экономика и организация труда». Первое направление требует обновления образовательных стандартов высшего образования по экономическим и технологическим специальностям с учетом расширения компетенций в области оплаты труда и актуализации учебно-методического обеспечения в этой связи. Второе направление предполагает разработку образовательного стандарта высшего образования по специальности «Экономика и организация труда» и создание соответствующего ему учебно-методического обеспечения. На уровне субъектов хозяйствования важным является формирование и реализация планов и программ повышения квалификации руководителей и специалистов в области оплаты труда. Осуществление этих мер обеспечит формирование побуждающей мотивации у лиц, призванных реализовывать предусмотренные прогнозами и планами меры в области оплаты труда.

Меры побуждающей мотивации должны дополняться мерами принуждающей мотивации. В этой связи речь целесообразно вести об эффективном контракте, в котором должны быть конкретизированы должностные обязанности ответственного за организацию оплаты труда работника, показатели и критерии оценки их выполнения, увязанные с условиями оплаты их труда. Что касается руководителей, то мерой принуждающей к развитию внутрифирменной модели оплаты труда будет введение этического кодекса оплаты труда – правила, набирающего популярность в Европе, согласно

которому заработная плата топ-менеджмента не должна превышать минимальную заработную плату в компании более чем в 10–12 раз<sup>177</sup>.

В отношении *институтов контроля* целесообразным является усиление *общественного контроля* со стороны профсоюзов за обоснованностью внутрифирменной политики оплаты труда, о чем шла речь выше и что требует совершенствования подходов к формированию коллективных договоров и соглашений. Перспективным представляется *развитие методов управленческого учета и анализа*, где возможности формирования разнообразных информационных массивов практически безграничны, что создает предпосылки для исчисления корректных показателей производительности труда и расширения аналитических исследований в области оплаты труда. На внутрифирменном уровне целесообразно формирование учетной политики для целей управленческого учета и анализа и развитие соответствующего инструментария в этой связи. В части *государственной статистики* следует говорить о необходимости развития методологии формирования показателей по статистике труда, обеспечивающей получение цельной системы сопоставимых по методологии исчисления показателей производительности труда и заработной платы. Что касается республиканского *мониторинга социально-трудовой сферы*, то здесь разумным представляется развитие его методологии в части оплаты труда и возвращение ему былой значимости в решении актуальных проблем отечественной экономики. Совершенствование методологии может идти на основе *интегрированной институциональной модели управления оплатой труда*.

Суммируем в общем виде основное содержание предлагаемых действий, представив их в систематизированном виде, отображающем основные направления развития институтов управления оплатой труда (табл. 5.67).

Подытоживая рекомендации по развитию институтов управления оплатой труда, реализация которых в конечном итоге осуществляется на микроэкономическом уровне, автор предлагает свой взгляд на построение внутрифирменной модели оплаты труда с учетом сформулированных выше подходов и современного состояния отечественных институтов оплаты труда.

---

<sup>177</sup> Аткинсон, Э. Б. Неравенство: как с ним быть? / Э. Б. Аткинсон; пер. с англ. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – С. 265–270.

Таблица 5.67

## Направления развития институтов управления оплатой труда (дорожная карта)

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда	Ключевые меры по развитию институтов управления оплатой труда	
		Государственное управление	Внутрифирменное управление
Прогнозирование и планирование	Научное прогнозирование	Мониторинг научных достижений и передового опыта в области оплаты труда Формирование планов исследовательских работ учреждений, выполняющих научные исследования, включающих фундаментальные и прикладные исследовательские программы по проблемам оплаты труда	Мониторинг передового опыта в области оплаты труда Формирование тематики исследовательских работ прикладного характера (аналитических) работ оплаты труда для выполнения по проблемам силами либо с привлечением специалистов в этой области
	Государственное прогнозирование социально-экономического развития Республики Беларусь	Развитие подходов к формированию государственной политики оплаты труда на основе интегральной институциональной модели управления оплатой труда Развитие модельного инструментария макроэкономического прогнозирования социально-экономического развития Республики Беларусь с включением в него в качестве параметра МЗП	–
	Прогнозирование и планирование развития коммерческих организаций	Совершенствование методических рекомендаций по разработке прогнозов и бизнес-планов развития коммерческих организаций	Развитие подходов к формированию внутрифирменной политики оплаты труда на основе интегральной институциональной модели управления оплатой труда Развитие инструментария внутрифирменного прогнозирования и планирования (методы, методики, модели и др.)
Организация	Нормирование производительности рабочего времени	–	Формирование плана мероприятий по улучшению использования рабочего времени

Продолжение табл. 5.67

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда	Ключевые меры по развитию институтов управления оплатой труда	Внутрифирменное управление
		Государственное управление	Внутрифирменное управление
Организационно-техническое нормирование труда	Организационно-техническое нормирование труда	Развитие методологии организационно-технического нормирования труда с учетом инновационно-технологического развития отрасли экономики Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы организационно-технического нормирования труда Развертывание системы подготовки специалистов по организации, нормированию и оплате труда	Формирование комплексной системы организации и нормирования труда с учетом рекомендаций Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД
Минимальная заработная плата (МЗП)	Минимальная заработная плата (МЗП)	Приближение размера минимальной заработной платы к минимальному потребительскому бюджету трудоспособного населения	Оптимизация параметров оплаты труда, исходя из размера минимальной заработной платы Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД
Тарифное нормирование заработной платы	Тарифное нормирование заработной платы	Разработка отраслевых тарифных систем оплаты труда Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы формирования внутрифирменных тарифных систем оплаты труда	Разработка внутрифирменной тарифной системы оплаты труда с учетом рекомендаций Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД
Оплата за выполнение дополнительных функций	Оплата за выполнение дополнительных функций	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы оплаты за выполнение дополнительных функций	Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД с учетом рекомендаций
Индексация заработной платы	Индексация заработной платы	Индексация заработной платы в пределах минимальной заработной платы	Разработка механизма повышения тарифных ставок для компенсации влияния инфляции (в качестве альтернативы индексационным выплатам)

Продолжение табл. 5.67

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда	Ключевые меры по развитию институтов управления оплатой труда	
		Государственное управление	Внутрифирменное управление
Организация	Государственные гарантии увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных	Развитие системы страхования профессиональных рисков	–
	Аттестация рабочих мест по условиям труда Компенсация неблагоприятных условий труда (режима работы)	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы компенсации неблагоприятных условий труда (режима работы)	Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД с учетом рекомендаций
	Регулирование трудовых отношений	Развитие трудового законодательства в части регулирования трудовых соглашений	Индивидуализация подходов к заключению трудовых соглашений
	Регулирование заработной платы по сферам экономики, видам деятельности, профессионально-квалификационным группам работников	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы регулирования заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников	Индивидуализация подходов к установлению контрактных надбавок Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД с учетом рекомендаций
	Аттестация работников	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы аттестации работников по результатам труда	Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД с учетом рекомендаций
	Стимулирование трудовой активности	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы разработки систем оплаты труда	Формирование гибкой внутрифирменной модели оплаты труда с учетом рекомендаций Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД

Продолжение табл. 5.67

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда	Ключевые меры по развитию институтов управления оплатой труда	Внутрифирменное управление
		Государственное управление	
Организация	Автономия субъектов хозяйствования в оплате труда и размерах заработной платы Социальное партнерство	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда Развитие рекомендаций по вопросам коллективно-договорного регулирования заработной платы в части оплаты труда	Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД с учетом рекомендаций Актуализация ЛНПА
	Государственные гарантии по оплате труда	Развитие рекомендаций по вопросам коллективно-договорного регулирования заработной платы в части оплаты труда Приближение размера минимальной заработной платы к минимальному потребительскому бюджету трудоспособного населения Усиление ответственности нанимателя за неэффективное использование работников путем увеличения норматива компенсации до размера тарифной ставки	Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД
	Бюджетирование затрат на оплату труда	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы измерения производительности труда и формирования фонда заработной платы в коммерческих организациях	Развитие методов измерения производительности труда Развитие методов формирования фонда заработной платы Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД
	Участие в финансовых результатах (прибылях)	Разработка методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы разработки систем участия в финансовых результатах (прибылях)	Актуализация ЛНПА и создание необходимых ОРД
Мотивация	Мотивация руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы	Развитие подходов к заключению эффективного контракта	Заключение эффективного контракта

Окончание табл. 5.67

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда	Ключевые меры по развитию институтов управления оплатой труда	Внутрифирменное управление
Мотивация	Подготовка специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда	<p>Формирование образовательных стандартов высшего образования, обеспечивающих получение компетенций в области оплаты труда по экономическим и технологическим специальностям</p> <p>Актуализация учебно-методического обеспечения по дисциплинам, обеспечивающим получение компетенций в области оплаты труда</p> <p>Формирование образовательных стандартов высшего образования по специальности «Экономика и организация труда»</p> <p>Разработка учебно-методического обеспечения подготовки по специальности «Экономика и организация труда»</p>	Формирование и реализация планов и программ повышение квалификации руководителей и специалистов в области оплаты труда
Контроль	<p>Надзор за соблюдением трудового законодательства</p> <p>Бухгалтерский учет и отчетность</p> <p>Государственная статистика</p> <p>Мониторинг оплаты труда</p>	<p>Развитие рекомендаций по вопросам коллективно-договорного регулирования в части оплаты труда</p> <p>–</p>	<p>Развитие подходов к осуществлению общественного контроля с учетом рекомендаций Актуализация ЛНПА</p> <p>Разработка учетной политики для целей управленческого учета</p> <p>Развитие инструментария управленческого учета (методы, методики, модели, регистры и др.)</p> <p>–</p> <p>Развитие инструментария внутрифирменного анализа состояния оплаты труда (методы, методики, модели, регистры и др.)</p>



Авторская концепция *гибкой внутрифирменной модели организации оплаты труда*, компилирующей элементы традиционной временно-премиальной и грейдинговой систем оплаты труда, представлена на рис. 5.18.



Рис. 5.18. Концепция гибкой внутрифирменной модели организации оплаты труда

Основными элементами этой модели являются: гибкая тарифная система оплаты труда; доплаты за выполнение дополнительных функций (за руководство бригадой, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и др.); доплаты компенсирующего характера (за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях труда и др.); премии за текущие результаты деятельности (выполнение должностных обязанностей по ключевым параметрам (объем, качество, сроки), выполнение особо важных (срочных работ), внедрение инноваций и др.); бонусы за финансовые результаты (квартальные, годовые); единовременные выплаты (к юбилейным датам, праздникам, торжествам, материальная помощь и др.).

В основе модели лежит *гибкая тарифная система оплаты труда*, которая может быть построена силами работников организации. Она опирается на взаимосвязанное применение следующих составляющих: тарифная ставка первого разряда, система тарифных коэффициентов, ЕТКС, ЕКСД. Центральным ее элементом выступает система тарифных коэффициентов, имеющая 5 ступеней тарифных ставок по каждому разряду (табл. 5.68). Базируется она на традиционной плоской (базовой) тарифной сетке, построенной в соответствии с различиями в содержании труда (ступень 3), дополненной четырьмя ступенями, отражающими различия в эффективности труда работников: первая – низкая эффективность, вторая – пониженная, четвертая – повышенная, пятая – высокая.

Таблица 5.68

**Система тарифных коэффициентов**

Тарифный разряд	Базовый тарифный коэффициент	Ступени оплаты труда				
		1	2	3	4	5
		Коэффициенты эффективности труда				
		<b>0,80</b>	<b>0,90</b>	<b>1,00</b>	<b>1,10</b>	<b>1,20</b>
1	<b>1,00</b>	0,80	0,90	<b>1,00</b>	1,10	1,20
2	<b>1,10</b>	0,88	0,99	<b>1,10</b>	1,21	1,32
3	<b>1,21</b>	0,97	1,09	<b>1,21</b>	1,33	1,45
...	...	...	...	...	...	...
18	<b>5,05</b>	4,04	4,55	<b>5,05</b>	5,56	6,06

В качестве базовой может выступать тарифная сетка, вводимая с 1 января 2020 г. для бюджетных организаций, которую в перспективе желательно заменить на отраслевую либо внутрифирменную, сконструированную с учетом рекомендаций МОТ с шагом тарифных

коэффициентов в 10%. Пример 18-разрядной гибкой тарифной сетки представлен в табл. 5.68. Тарифная ставка первого разряда должна устанавливаться таким образом, чтобы обеспечить соблюдение гарантий в оплате труда. Стартовать в оплате труда желательно с минимального потребительского бюджета трудоспособного населения, а по возможности – с базового воспроизводственного бюджета.

Эффективность труда, понимаемую как способность работника содействовать получению организацией добавленной стоимости, отражает соответствующий коэффициент, изменяющийся в диапазоне от 0,8 до 1,2, определяющий степень оплаты труда. При оценке эффективности труда, осуществляемой в рамках периодических (полу-годовых, годовых) аттестаций работников, учитываются содержание выполняемых работником функций, его конкурентоспособность, составляющими которой являются трудовая активность и конкурентоспособность на рынке труда. Для оценки предлагается использовать балльно-нормативный метод, предусматривающий оценку отклонений от среднего уровня, рассматриваемого в качестве нормы.

Текущее премирование, поощряющее трудовую активность работников, организуется на основе сквозного подхода, предусматривающего формирование показателей премирования для любых подразделений сквозь призму создания добавленной стоимости. На любом уровне и рабочем месте они должны отражать связанные с деятельностью работника результаты по увеличению объема производства и реализации продукции (объем работ, качество, сроки), снижению материальных затрат и затрат на потребляемые услуги (исходя из формулы расчета добавленной стоимости). Бонусы в большей степени связаны с конечными результатами функционирования организации, условием их выплаты является создание добавленной стоимости в запланированном объеме. В системе оплаты труда бонусы играют роль балансирующего элемента, поддерживающего разумные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы и тем самым способствующего поддержанию конкурентоспособности субъекта хозяйствования. В модели отсутствуют надбавки регулирующего и стимулирующего характера, надобность в которых отпадает в связи с применением гибкой тарифной системы, учитывающей эффективность труда, а также индексационные выплаты, поскольку индексировать предлагается напрямую тарифные ставки в полном объеме для поддержания уровня реальной заработной платы.

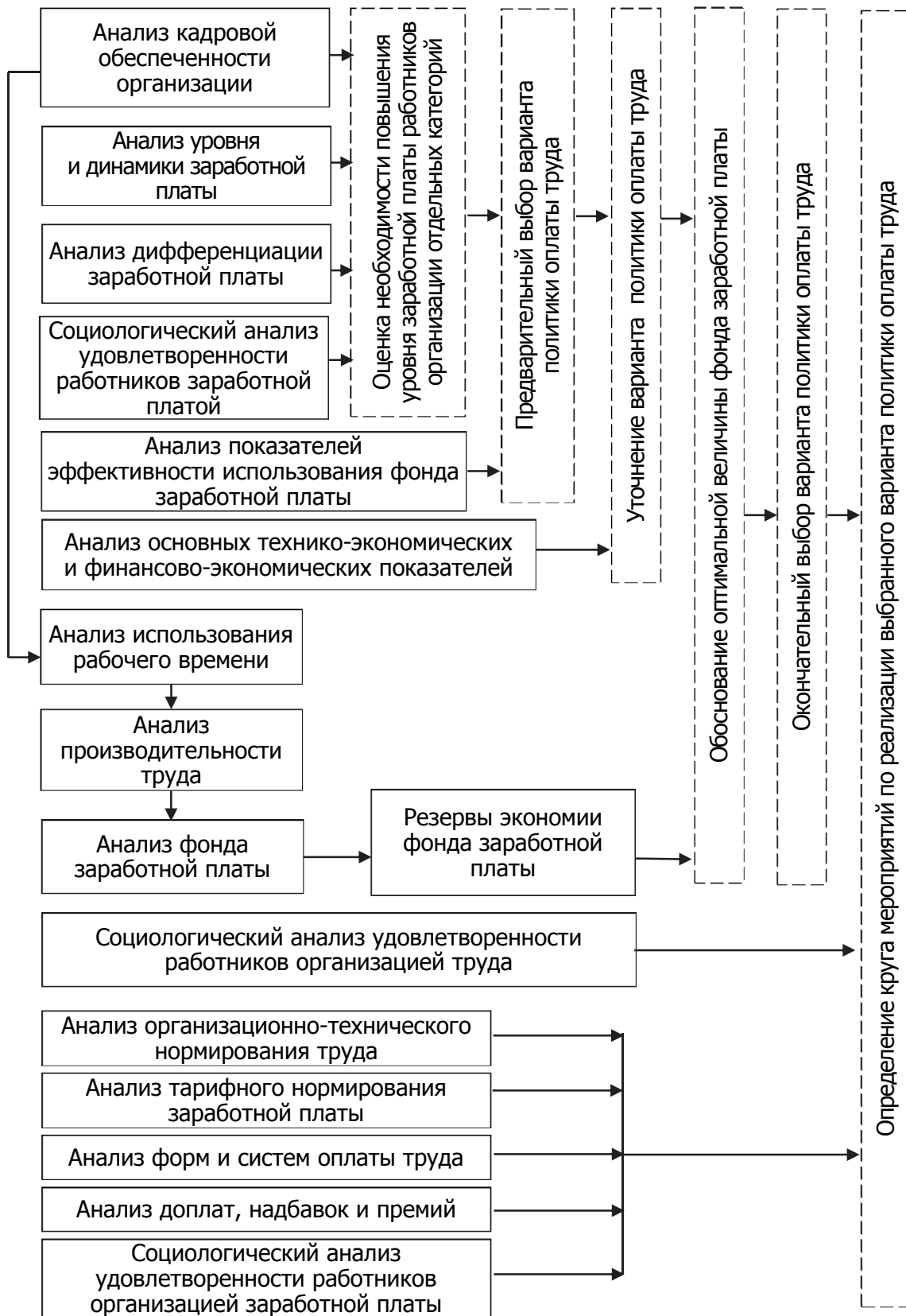


Рис. 5.19. Технология формирования внутрифирменной политики оплаты труда

В целом предлагаемая внутрифирменная модель организации оплаты труда предполагает значительный удельный вес (65–70%) тарифного заработка в структуре вознаграждения за труд, предъявляющий высокие требования к организационно-техническому нормированию труда. Автор считает, что применение этой модели позволит упростить оплату труда за счет уменьшения числа составляющих заработной платы, сократить издержки на ее функционирование, сделать систему стимулирования более понятной и обеспечить рост эффективности труда и конкурентоспособности организации за счет повышения мотивации к труду. Функционирование модели должно способствовать реализации внутрифирменной политики оплаты труда, технология формирования которой, ранее подробно описанная<sup>178</sup>, в схематичном виде представлена на рис. 5.19.

Подытоживая рассмотрение направлений развития отечественных институтов управления оплатой труда, автор полагает, что центральное место в преобразованиях должны занять следующие меры по упорядочению организации оплаты труда: постепенное увеличение МЗП до БВБ на основе усиления организационно-технического нормирования труда и введения прогрессивного налогообложения дифференциальной и монопольной социально-трудовой ренты; развитие тарифного нормирования заработной платы и коллективно-договорного регулирования оплаты труда, обеспечивающего улучшение пропорций в оплате труда различной сложности вследствие перераспределения дифференциальной социально-трудовой ренты в пользу ее части, обусловленной конкурентоспособностью работников, за счет уменьшения доли, связанной с различиями в конкурентоспособности субъектов хозяйствования, в соотношении 2 : 1. Их реализации будет способствовать система представленных в настоящей монографии институциональных моделей управления оплатой труда. Совершенствование институтов управления оплатой труда позволит поднять мотивацию к труду, без которой невозможен рост конкурентоспособности национальной экономики, и с ее помощью двигаться вверх по траектории инклюзивного развития...

---

<sup>178</sup> Долинина, Т. Н. Формирование внутрифирменной политики оплаты труда / Т. Н. Долинина // Кадровик. – 2019. – № 2. – С. 82–93.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование, посвященное теоретическим и прикладным проблемам оплаты наемного труда, позволило получить следующие результаты, имеющие научную и практическую значимость.

1. Концептуальные основания развития институциональной теории оплаты труда в контексте современной теории ренты, включающие:

– уточнение роли человеческого и институционального капиталов в обеспечении конкурентоспособности хозяйственной системы (национальной экономики, субъекта хозяйствования), под которой понимается способность в условиях конкуренции получать ренту (добавленную стоимость), являющуюся результатом совместного функционирования образующих национальный (корпоративный) капитал факторов производства: природный капитал, физический капитал, нематериальный (человеческий и институциональный) капитал;

– обоснование отставания Беларуси в социально-экономическом развитии от стран Европейского союза, обусловленного меньшим объемом национального богатства (национального капитала), и прежде всего нематериального капитала вследствие несбалансированного развития институтов. Обоснование опирается на исследования мирового богатства Всемирного банка и авторскую методiku институционального PEST-анализа, предусматривающую классификацию институтов на политические, экономические, социальные и инновационно-технологические и оценку их качества на основе авторитетных международных рейтингов, применение которой позволило выявить отставание в развитии политических и экономических институтов;

– обоснование приоритетности развития института оплаты труда, обеспечивающего возрастание человеческого и институционального капитала и повышение конкурентоспособности национальной экономики, базирующееся на концепциях инклюзивного развития Всемирного экономического форума (ВЭФ) и институциональных матриц, анализе национальных ключевых показателей эффективности, исчисленных по методологии ВЭФ, открывшем отсутствие в стране инклюзивного роста и необходимость поиска его источников.

2. Феноменологическая модель формирования и функционирования заработной платы в национальной экономике, включающая:

– разграничение категорий «оплата труда» и «заработная плата»: оплата труда по содержанию – 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 функции по поддержанию конкурентоспособности хозяйственной системы; заработная плата по содержанию – объем средств, выплачиваемый нанимателем работнику за применение его способностей к труду, по форме – денежный поток определенной интенсивности, выполняющий ряд функций в экономическом кругообороте;

– теоретическую модель формирования заработной платы как социально-трудовой ренты, составляющими которой выступают абсолютная рента (минимум средств существования человека), а также дифференциальная рента, зависящая от конкурентоспособности работника в хозяйственной системе и конкурентоспособности хозяйственной системы, и монополярная рента, связанная с редкостью и невозпроизводимостью способностей работника и (или) их реализацией в уникальной хозяйственной системе. Модель позволяет раскрыть ключевые факторы, оказывающие влияние на размер заработной платы, сквозь призму факторов производства, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйственной системы;

– теоретическую модель функционирования оплаты труда как процесса, выполняющего в хозяйственной системе ряд ранжированных в порядке их реализации функций: воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, социальную, функцию поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы;

– теоретическую модель функционирования заработной платы как денежного потока, выполняющего ряд функций, связанных с протеканием процессов перераспределения и использования доходов в национальной экономике: доходобразующую, финансово-бюджетную, формирования платежеспособного спроса населения, обеспечения социальных накоплений, инвестиционную, инновационную, статусную, профессионально-ориентационную. Функционирование заработной платы как финансового института в национальной экономике обуславливает изменение социально-экономической среды (обновление факторов производства), учитываемое при формировании заработной платы в следующем воспроизводственном цикле.

Феноменологическая модель отражает ключевые закономерности в формировании заработной платы, функционировании институтов оплаты труда и заработной платы и позволяет осуществить конструирование прикладных инструментальных моделей управления оплатой труда.

3. Концепция формирования институциональных моделей управления оплатой труда, включающая:

– уточнение понятия «управление оплатой труда», определенного как сознательное воздействие на процесс оплаты труда, осуществляемое с целью придания ему нужной направленности для поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы, и ключевых функций управления оплатой труда: прогнозирование и планирование, организация, мотивация, контроль;

– определение «институциональной модели управления оплатой труда» как совокупности институтов управления оплатой труда (формализованных норм и правил, обеспечивающих реализацию и развитие процесса оплаты труда, их институциональных инструментов (нормативных и ненормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов, информационных и иных нематериальных ресурсов) и ее назначения;

– подходы к формированию институциональных моделей управления оплатой труда, включающие принципы и этапы их построения (предварительный, связанный с обобщением мировых трендов в оплате труда и изучением эволюции отечественных институтов оплаты труда; основной, предусматривающий систематизацию институтов оплаты труда в разрезе функций управления оплатой труда и функций процесса оплаты труда).

4. Интегрированная двухуровневая институциональная модель управления оплатой труда в Республике Беларусь (государственное управление, внутрифирменное управление), объединяющая три взаимоувязанные модели:

– институциональную модель управления оплатой труда, объединяющую институты и институциональные инструменты управления оплатой труда, сгруппированные по уровням управления и по ключевым функциям управления оплатой труда;

– институциональную структурно-функциональную модель организации оплаты труда, включающую институты и институциональные инструменты организации оплаты труда, сгруппированные по уровням управления и по функциям оплаты труда;



– структурно-функциональную модель заработной платы, отражающую всю совокупность формируемых на уровне субъекта хозяйствования элементов заработной платы, связанных с реализацией функций оплаты труда.

Интегрированная институциональная модель управления оплатой труда позволяет осуществлять системную диагностику проблем управления оплатой труда и поиск путей их решения на основе квантификации институциональных изменений и их эффекта.

5. Концепция оценки эффективности государственного управления оплатой труда, включающая:

– принципы и структурно-логическую схему выполнения оценки, предусматривающую оценку потенциальной и фактической эффективности институтов управления оплатой труда;

– диагностический инструментарий оценки, охватывающий три системы индикаторов: потенциала реализации воспроизводственной функции оплаты труда, социально-экономической эффективности управления оплатой труда, роли заработной платы в национальной экономике.

6. Рекомендации по развитию институтов управления оплатой труда в Республике Беларусь, включающие:

– обоснование приоритетности развития институтов организации оплаты труда, реализующих воспроизводственную функцию оплаты труда как формирующую предпосылки для реализации всех других ее функций, а также исключительной роли института минимальной заработной платы в формировании обоснованной дифференциации заработной платы по регионам, видам экономической деятельности и профессионально-должностным группам работников;

– дорожную карту развития институтов государственного управления оплатой труда, охватывающую ключевые меры, сгруппированные по функциям управления оплатой труда;

– рекомендации по развитию внутрифирменных институтов управления труда, включающие технологию формирования внутрифирменной политики оплаты труда и концепцию гибкой внутрифирменной модели организации оплаты труда.

Не претендуя на завершенность исследования и окончательное решение проблем в сфере оплаты наемного труда, автор надеется, что данная работа послужит определенным толчком к разработке институциональной теории оплаты труда и связанных с нею прикладных вопросов управления оплатой труда.

# ГЛОССАРИЙ

*Абсолютная социально-трудовая рента* – стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на минимальном для обеспечения его жизнедеятельности уровне.

*Бедность* – характеристика экономического положения индивидов, при котором они находятся в состоянии нужды (нехватки необходимых ресурсов), не позволяющем удовлетворить минимальные человеческие потребности для поддержания жизнедеятельности, сохранения трудоспособности, продолжения рода.

*Благосостояние населения* – состояние обеспеченности населения необходимыми ресурсами для полноценной жизнедеятельности.

*Глобализация экономики* – формирование глобального рынка товаров и услуг, обеспечивающего функционирование конкурентного механизма перераспределения созданной в мировом хозяйстве добавленной стоимости.

*Дифференциальная социально-трудовая рента* – дополнительный доход работника сверх абсолютной социально-трудовой ренты, возникающий вследствие различий в способностях работников к конкретному труду и (или) условиях их реализации.

*Дифференциация доходов населения* – различия в уровне доходов индивидов, различных слоев и групп населения, формирующие экономическое неравенство.

*Заработная плата* – результат процесса оплаты труда, по содержанию являющийся *социально-трудовой рентой*, величина которой определяется функциональной значимостью работника для определенной хозяйственной системы и зависит от генерируемого этой системой объема ренты (добавленной стоимости); по форме – это объем средств, уплачиваемых нанимателем работнику, который выступает в виде *денежного потока определенной интенсивности*, выполняющего ряд значимых функций в экономическом кругообороте.

*Индикатор* – показатель, используемый при выработке решений, определяющих социально-экономическую политику государства и инструменты ее реализации.

*Инклюзивное развитие* – создание благоприятных условий для устойчивого инновационного экономического роста, обеспечивающего повышение качества жизни всего населения и нивелирующего социальное неравенство.

*Институты* – правила и нормы, регулирующие общественные отношения и человеческую активность путем определения диапазона возможного поведения индивидов, их коллективов и хозяйствующих субъектов.

*Институты управления оплатой труда* – формализованные нормы и правила, обеспечивающие реализацию и развитие процесса оплаты труда.

*Институциональная инфраструктура* – совокупность организационных форм реализации институтов (органы управления, организационные структуры, коммуникации и другие средства, объединенные в определенную качественную целостность на основе принципов функционального назначения и связи элементов).

*Институциональная модель управления оплатой труда* – совокупность институтов и детерминируемых ими институциональных инструментов, обеспечивающих управление процессом оплаты труда.

*Институциональные инструменты управления оплатой труда* – совокупность нормативных и ненормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов, информационных и иных нематериальных ресурсов, детерминирующих действие институтов оплаты труда.

*Институциональный капитал* – стоимость нематериальных активов хозяйственной системы, представленных совокупностью политических, экономических, социальных и инновационно-технологических институтов и институциональной инфраструктуры.

*Интенсивность труда* – темп работы (количество движений рук, ног, туловища, число одновременно решаемых задач и др.), определяющий общие затраты физической, умственной и нервной энергии работника в единицу рабочего времени.

*Качество жизни населения* – совокупность всех условий, определяющих физическое, умственное и социальное благополучие человека.

*Количество труда* – продолжительность труда при условии поддержания нормальной интенсивности труда. В случае более высокой интенсивности труда количество труда будет пропорционально ей большим.

*Конкурентоспособность национальной экономики* – способность страны в условиях глобальной конкуренции получать ренту (добавленную стоимость), обеспечивающую устойчивый рост уровня и качества жизни населения.

*Конкурентоспособность организации* – способность субъекта хозяйствования в условиях глобальной конкуренции получать ренту (добавленную стоимость), обеспечивающую ее устойчивое функционирование.

*Конкурентоспособность работника* – функциональная значимость работника для поддержания конкурентоспособности конкретной хозяйственной системы.

*Монопольная социально-трудовая рента* – дополнительный доход работника сверх абсолютной социально-трудовой ренты, обусловленный наличием у него уникальных (редких, невозпроизводимых) способностей к труду и (или) его занятостью в хозяйственной системе, имеющей уникальную комбинацию факторов производства и генерирующей высокую добавленную стоимость.

*Мотивация* – внутреннее побуждение человека к деятельности, обусловленное его стремлением удовлетворить материальные, духовные и социальные потребности.

*Наемный работник* (работающий по найму) – это лицо, работающее по трудовому договору (контракту), гражданско-правовому договору или устному соглашению за вознаграждение (заработную плату, комиссионные и тому подобное) или оплату в натуральном выражении.

*Наниматель* (работодатель) – это лицо, использующее труд наемных работников.

*Национальная конкурентоспособность* – способность страны в условиях глобальной конкуренции получать ренту (добавленную стоимость), обеспечивающую устойчивый рост уровня и качества жизни населения.

*Национальное богатство* – совокупность активов страны, обеспечивающих функционирование национальной экономики как хозяйственной системы.

*Оплата труда* по содержанию – это *экономические отношения* по поводу оплаты работодателями труда наемных работников;

по форме – это *процесс* формирования заработной платы, ориентированный на поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы, представляющий собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их фактическим соблюдением (измерение и оценка труда и его результатов, определение и выплата эквивалентной им заработной платы).

*Природный капитал* – совокупность следующих составляющих: природные ресурсы, географическое положение, природно-климатические условия.

*Производительность труда* – способность работника в конкретной хозяйственной системе создавать определенный объем добавленной стоимости в единицу рабочего времени.

*Ранжированность функций оплаты труда* – очередность реализации функций процесса оплаты труда в следующем порядке: воспроизводственная → компенсирующая → регулирующая → стимулирующая → социальная → поддержание конкурентоспособности хозяйственной системы.

*Рента* – доход, присваиваемый собственником фактора производства, предложение которого ограничено.

*Содержание труда* – интегральная характеристика труда, компонентами которой являются сложность труда, усилия, которые приходится прилагать работнику, ответственность, возлагаемая на работника, психофизиологические особенности труда.

*Способности* – свойства (признаки) человеческого организма, которые проявляются в процессе его функционирования.

*Труд* – целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных или духовных благ, способных удовлетворять определенные человеческие потребности.

*Управление оплатой труда* – это сознательное воздействие на процесс оплаты труда, осуществляемое с целью придания ему нужной направленности для поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы.

*Уровень жизни* – уровень развития и степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей.

*Условия труда* – совокупность факторов внешней среды, влияющих на функциональное состояние организма человека в процессе труда (здоровье, трудоспособность, мотивацию к труду).

*Факторы производства* – экономические ресурсы, вовлеченные в общественное воспроизводство.

*Феноменологическая модель* – модель, отражающая универсальные сущностные характеристики феномена.

*Физический (произведенный) капитал* – искусственно созданные средства производства или капитальные активы (здания, сооружения, машины, оборудование, материальные запасы и т. д.).

*Функции оплаты труда* – функции процесса оплаты труда, выполняемые им в хозяйственной системе.

*Функции заработной платы* – функции заработной платы как денежного потока в экономическом кругообороте.

*Человеческий капитал* – капитализированная стоимость природных и социальных способностей занятых в хозяйственной системе работников, определяемая их человеческим потенциалом и условиями его реализации.

*Человеческий потенциал* – совокупность способностей человека, характеризующая его психофизиологическим состоянием, системой индивидуальных ценностей, образовательным уровнем.

*Экономические институты* – нормы и правила, определяющие стимулы экономических субъектов инвестировать в производство товаров и услуг, накапливать факторы производства и совершать сделки, обеспечивающие тем самым перераспределение ресурсов в экономике.

# ПЕРЕЧНИ МАТЕРИАЛОВ

## Перечень рисунков

### Рисунки к главе 4

Рис. 4.1. Механизм оплаты труда наемных работников в рыночной экономике .....	10
Рис. 4.2. Роль управления оплатой труда в обеспечении инклюзивного развития национальной экономики .....	21
Рис. 4.3. Органы государственного управления оплатой труда в Республике Беларусь .....	91
Рис. 4.4. Концептуальная схема оценки эффективности государственного управления оплатой труда .....	131

### Рисунки к главе 5

Рис. 5.1. Прогнозные и фактические показатели годовой динамики производительности труда и заработной платы в Республике Беларусь .....	164
Рис. 5.2. Динамика коэффициента опережения в Республике Беларусь .....	165
Рис. 5.3. Изменение социальных стандартов и ключевых параметров модели оплаты труда в Республике Беларусь (2010–2019).....	175
Рис. 5.4. Динамика покупательной способности заработной платы в Республике Беларусь (в процентах к 2000 г.) .....	211
Рис. 5.5. Динамика покупательной способности заработной платы в Республике Беларусь .....	218
Рис. 5.6. Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в Республике Беларусь (в 2018 г.).....	236
Рис. 5.7. Среднемесячная заработная плата в промышленности Республики Беларусь (в 2018 г.) .....	239
Рис. 5.8. Соотношение средней заработной платы по группам занятий со средней заработной платой в Республике Беларусь в октябре 2016 г. ....	240

Рис. 5.9. Соотношение средней заработной платы в группах работников с различным уровнем образования со средней заработной платой в Республике Беларусь в октябре 2016 г.	244
Рис. 5.10. Соотношение средней заработной платы по трудовому стажу со средней заработной платой в Республике Беларусь в октябре 2016 г. ....	246
Рис. 5.11. Динамика среднемесячной заработной платы работников в Республике Беларусь .....	255
Рис. 5.12. Индексы реальной заработной платы в Республике Беларусь (в процентах к 2000 г.) .....	257
Рис. 5.13. Динамика доли оплаты труда в ВВП в Республике Беларусь .....	270
Рис. 5.14. Производительность труда и заработная плата в отдельных странах мира в 2017 г.....	273
Рис. 5.15. Производительность труда и заработная плата по видам экономической деятельности в Республике Беларусь в 2017 г.	282
Рис. 5.16. Динамика реальных располагаемых денежных доходов населения в Республике Беларусь .....	286
Рис. 5.17. Взаимосвязь заработной платы с индикаторами инклюзивного развития.....	306
Рис. 5.18. Концепция гибкой внутрифирменной модели организации оплаты труда.....	329
Рис. 5.19. Технология формирования внутрифирменной политики оплаты труда .....	332

## Перечень таблиц

### Таблицы к главе 4

Таблица 4.1. Средняя и минимальная заработная плата в отдельных странах ЕС и СНГ .....	39
Таблица 4.2. Соотношение республиканских тарифных ставок с бюджетом прожиточного минимума (1992–2019).....	52
Таблица 4.3. Динамика заработной платы в Республике Беларусь (1990–1995) .....	57
Таблица 4.4. Распределение работников по размеру начисленной в мае заработной платы в Республике Беларусь (1995–1996).....	57
Таблица 4.5. Соотношение между максимальным и минимальным уровнем заработной платы в Республике Беларусь (1990–1995) .....	58



Таблица 4.6. Динамика уровня заработной платы в Республике Беларусь (1995–2002) .....	66
Таблица 4.7. Распределение работников по размеру начисленной в мае заработной платы в Республике Беларусь (1995–2002) .....	67
Таблица 4.8. Соотношение между максимальным и минимальным уровнем заработной платы в Республике Беларусь (1995–2002) .....	68
Таблица 4.9. Динамика уровня заработной платы в Республике Беларусь (2002–2010) .....	77
Таблица 4.10. Распределение работников по размеру начисленной в мае заработной платы в Республике Беларусь (2002–2011) .....	78
Таблица 4.11. Соотношение между максимальным и минимальным уровнем заработной платы в Республике Беларусь (2002–2010) .....	78
Таблица 4.12. Институты управления оплатой труда, получившие преимущественное развитие в Республике Беларусь .....	85
Таблица 4.13. Институциональная модель управления оплатой труда в Республике Беларусь .....	95
Таблица 4.14. Институциональная модель организации оплаты труда в Республике Беларусь .....	106
Таблица 4.15. Структурно-функциональная модель заработной платы .....	121
Таблица 4.16. Интегрированная институциональная модель управления оплатой труда (абрис) .....	124
Таблица 4.17. Индикаторы потенциала реализации производственной функции .....	134
Таблица 4.18. Система индикаторов эффективности управления оплатой труда .....	137
Таблица 4.19. Система индикаторов реализации функций заработной платы в национальной экономике .....	140

### **Таблицы к главе 5**

Таблица 5.1. Выполнение отдельных прогнозных показателей НСУР – 1997 .....	144
Таблица 5.2. Отдельные прогнозные показатели НСУР – 2030 и их выполнение .....	149

Таблица 5.3. Стратегические приоритеты в области оплаты труда в Республике Беларусь .....	152
Таблица 5.4. Институты регулирования оплаты труда в стратегиях социально-экономического развития Республики Беларусь .....	153
Таблица 5.5. Выполнение отдельных показателей программ социально-экономического развития Республики Беларусь	161
Таблица 5.6. Среднесрочные приоритеты в области оплаты труда в Республике Беларусь .....	162
Таблица 5.7. Институты регулирования оплаты труда в программах социально-экономического развития Республики Беларусь .....	163
Таблица 5.8. Структура занятости по формам собственности (без иностранной).....	166
Таблица 5.9. Показатели состояния организационно-технического нормирования труда.....	172
Таблица 5.10. Анализ уровня минимальной заработной платы в Республике Беларусь .....	176
Таблица 5.11. Анализ уровня тарифной ставки первого разряда в Республике Беларусь.....	178
Таблица 5.12. Ключевые параметры системы оплаты труда .....	180
Таблица 5.13. Структура заработной платы работников.....	180
Таблица 5.14. Параметры тарифной части заработной платы....	181
Таблица 5.15. Потенциал системы оплаты труда .....	185
Таблица 5.16. Ключевые параметры оплаты труда: функциональные разрывы.....	188
Таблица 5.17. Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.....	190
Таблица 5.18. Коды форм и систем оплаты труда в ОКРБ 006-2009	196
Таблица 5.19. Анализ уровня тарифных ставок в бюджетной сфере, установленных с 01.01.2020 в Республике Беларусь.....	203
Таблица 5.20. Анализ уровня минимальных заработков неквалифицированных рабочих в Республике Беларусь в октябре 2016 г.....	204
Таблица 5.21. Динамика потребительских цен и цен на продукты питания в Республике Беларусь.....	212
Таблица 5.22. Отдельные индикаторы Целей устойчивого развития и достойного труда в Республике Беларусь .....	220

Таблица 5.23. Распространенность вторичной (дополнительной) занятости в Республике Беларусь.....	220
Таблица 5.24. Динамика заболеваемости населения в Республике Беларусь .....	222
Таблица 5.25. Субъективная оценка населением Республики Беларусь состояния своего здоровья .....	222
Таблица 5.26. Доля расходов населения на питание и его калорийность в Республике Беларусь .....	224
Таблица 5.27. Показатели воспроизводства населения в Республике Беларусь .....	225
Таблица 5.28. Показатели смертности населения в трудоспособном возрасте в Республике Беларусь.....	227
Таблица 5.29. Динамика численности работников с неблагоприятными условиями труда в Республике Беларусь .....	229
Таблица 5.30. Динамика численности работников, пользующихся компенсациями по условиям труда в Республике Беларусь .....	229
Таблица 5.31. Динамика профессиональной заболеваемости и травматизма в Республике Беларусь.....	230
Таблица 5.32. Число работников, погибших на производстве в Республике Беларусь .....	231
Таблица 5.33. Занятое население по уровню образования и соответствию квалификации выполняемой работе в Республике Беларусь в 2016 г. ....	233
Таблица 5.34. Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в Республике Беларусь .....	235
Таблица 5.35. Среднемесячная заработная плата в промышленности Республики Беларусь.....	238
Таблица 5.36. Среднемесячная заработная плата по группам занятий и видам экономической деятельности в Республике Беларусь в октябре 2016 г. ....	242
Таблица 5.37. Динамика производительности труда и реальной заработной платы в Республике Беларусь .....	249
Таблица 5.38. Отдельные показатели использования календарного фонда времени в промышленности Республики Беларусь .....	253
Таблица 5.39. Динамика потребительских цен и заработной платы в Республике Беларусь .....	256

Таблица 5.40. Среднемесячная заработная плата по регионам Республики Беларусь .....	259
Таблица 5.41. Распределение занятого населения по полу в Республике Беларусь .....	262
Таблица 5.42. Распределение мужчин и женщин по уровню образования в Республике Беларусь.....	262
Таблица 5.43. Зарботная плата мужчин и женщин по видам экономической деятельности в Республике Беларусь в декабре 2017 г. ....	265
Таблица 5.44. Распределение мужчин и женщин по категориям персонала в Республике Беларусь на конец года.....	266
Таблица 5.45. Зарботная плата мужчин и женщин по группам занятий в Республике Беларусь в октябре 2016 г. ....	267
Таблица 5.46. Динамика социальной напряженности и покупательной способности заработной платы в Республике Беларусь .....	268
Таблица 5.47. Индексы производительности труда и фондовооруженности работников в Республике Беларусь .....	270
Таблица 5.48. Динамика ВВП на 1 занятого и среднегодовой заработной платы в Республике Беларусь.....	271
Таблица 5.49. Динамика производительности труда и реальной заработной платы в Республике Беларусь.....	272
Таблица 5.50. Индексы реальной заработной платы работников в странах СНГ.....	274
Таблица 5.51. Среднемесячная заработная плата рабочих и служащих по республикам СССР .....	275
Таблица 5.52. Среднемесячная заработная плата работников в постсоветских странах .....	276
Таблица 5.53. Среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь и сопредельных странах .....	277
Таблица 5.54. Дифференциальная социально-трудовая рента по группам занятий и видам экономической деятельности	283
Таблица 5.55. Структура денежных доходов населения в Республике Беларусь .....	287
Таблица 5.56. Доля населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже БПМ в Республике Беларусь	288

Таблица 5.57. Уровень малообеспеченности населения в Республике Беларусь .....	289
Таблица 5.58. Налоговые доходы и подоходный налог с физических лиц в Республики Беларусь .....	291
Таблица 5.59. Расходы Фонда социальной защиты населения в Республике Беларусь .....	293
Таблица 5.60. Динамика розничного товарооборота и оплаты труда в Республике Беларусь .....	294
Таблица 5.61. Динамика реальной заработной платы, розничного товарооборота и импорта потребительских товаров в Республике Беларусь .....	295
Таблица 5.62. Отдельные показатели внешней торговли Республики Беларусь .....	296
Таблица 5.63. Динамика сбережений населения и инвестиций в основной капитал в Республике Беларусь .....	298
Таблица 5.64. Динамика фондовооруженности работников и производительности труда в Республике Беларусь.....	299
Таблица 5.65. Динамика численности работников организаций, выполнявших научные исследования и разработки в Республике Беларусь .....	304
Таблица 5.66. Минимальная и средняя заработная плата в отдельных странах ЕС и СНГ.....	314
Таблица 5.67. Направления развития институтов управления оплатой труда (дорожная карта) .....	324
Таблица 5.68. Система тарифных коэффициентов.....	330

## Перечень вставок

### Вставки к главе 4

Труд в современной Японии .....	26
Национальные модели установления минимальной заработной платы .....	37

### Вставки к главе 5

Нереальная заработная плата.....	206
Из письма рабкора «Рабочей газеты» (Россия, 1925 г.).....	206
Культура управления .....	207
Вредит ли работа здоровью? .....	228

Дифференциация доходов и заработной платы (СССР, 1950–1986 гг.) .....	247
Труд как источник богатства: общественное мнение (Республика Беларусь) .....	251
Упорный труд – путь к высокому положению в обществе? .....	252
Эффективность использования рабочего времени .....	253
Достойная заработная плата (Российская Федерация, 2019 г.)	257
Политика гендерного равенства в Западной Европе .....	263
Зарботная плата преподавателей российской высшей школы (1725–2010 гг.) .....	301
Сколько стоит профессор? .....	303
Товарищи ученые! .....	305

# ЛИТЕРАТУРА

1. Абель, Э. Макроэкономика / Э. Абель, Б. Бернаке. – СПб.: Питер, 2010. – 768 с.
2. Агабекова, Н. В. Методология экономико-статистической оценки эффективности жизнедеятельности человека: монография / Н. В. Агабекова. – Минск: БГАТУ, 2015. – 326 с.
3. Аджемоглу, Д. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты / Д. Аджемоглу, Дж. А. Робинсон; пер. с англ. – М.: АСТ, 2016. – 693 с.
4. Айвазов, А. Э. Периодическая система мирового капиталистического развития / А. Э. Айвазов // Развитие и экономика. – 2012. – № 2. – С. 140–147.
5. Алампиев, О. А. Особенности экономической дифференциации и традиционный эгалитаризм: вызовы модернизации для белорусского общества / О. А. Алампиев // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 1. – С. 90–100.
6. Алесина, А. Культура и институты / А. Алесина, П. Джулиано // Вопросы экономики. – 2016. – № 11. – С. 24–56.
7. Аллен, Р. Глобальная экономическая история: краткое введение / Р. Аллен; пер с англ. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2013. – 224 с.
8. Амосов, А. И. Культура управления как главный фактор социально-экономического развития / А. И. Амосов // Последствия сверхускорения эволюции экономики и общества в последние столетия: закономерности социального и экономического развития / А. И. Амосов. – М.: Изд-во ЛКИ, 2015. – С. 144–169.
9. Андрияшко, М. Направления программы демографической безопасности 2016–2020 / М. Андрияшко // Юстиция Беларуси. – 2015. – № 11. – С. 25–30.
10. Антюшина, Н. Значение опыта североевропейских стран для экономической теории и политики / Н. Антюшина // Экономист. – 2015. – № 8. – С. 51–59.

11. Армстронг, М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ. под науч. ред. Т. В. Герасимовой. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

12. Арриги, Дж. Долгий двадцатый век: деньги, власть и истоки нашего времени / Дж. Арриги; пер. с англ. – М.: Территория будущего, 2006. – 472 с.

13. Аткинсон, Э. Б. Неравенство: как с ним быть? / Э. Б. Аткинсон; пер. с англ. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – 536 с.

14. Афонцев, С. А. Мировая экономика в поисках новой модели роста / С. А. Афонцев // МЭиМО. – 2014. – № 2. – С. 3–12.

15. Бабосов, Е. Культурный код нации: сущность и особенности / Е. Бабосов // Наука и инновации. – 2016. – № 3. – С. 48–50.

16. Байнев, В. О системных препятствиях на пути новой индустриализации Беларуси / В. Байнев, В. Винник // Экономист. – 2018. – № 5. – С. 53–56.

17. Байнев, В. Переход Беларуси к инновационной экономике: реформирование или модернизация? / В. Байнев // Наука и инновации. – 2016. – № 5. – С. 22–25.

18. Базылева, М. Н. Человеческий капитал и трудовые отношения: монография / М. Н. Базылева, Н. И. Базылев. – Минск: Мисанта, 2011. – 303 с.

19. Балацкий, Е. В. Концепция инклюзивных институтов и ее приложения / Е. В. Балацкий // Общественные науки и современность. – 2017. – № 2. – С. 143–155.

20. Барановский, С. И. Глобальный маркетинг [Электронный ресурс]: тексты лекций / С. И. Барановский, БГТУ. – Минск: БГТУ, 2017. – 187 с. (pdf).

21. Барбашин, М. Ю. Социальные свойства институтов / М. Ю. Барбашин // Социологическое исследование. – 2018. – № 2. – С. 25–33.

22. Безгодов, А. Планетарная рента как инструмент решения планетарных проблем / А. Безгодов. – СПб.: Питер, 2017. – 480 с.

23. Безруков, Д. А. Глобализация рынка труда: основные тенденции развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Д. А. Безруков; Саратов. гос. соц.-экон. ун-т. – Саратов, 2009. – 23 с.

24. Белавин, Д. Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике: автореф. дис. ... канд.



экон. наук: 08.00.01 / Д. Я. Белавин; Казан. фин.-экон. ин-т. – Казань, 2008. – 23 с.

25. Беларусь и страны мира 2018: стат. сб. / ред. кол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – 392 с.

26. Беларусь на пути в будущее: социологическое измерение / И. В. Котляров [и др.]. – Минск: Институт социологии НАН Беларуси, 2015. – 498 с.

27. Беленкова, О. А. Философия социального управления в техногенном обществе / О. А. Беленкова, Е. В. Вежнина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 113 с.

28. Белкин, В. Н. Экономическая теория труда / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина. – М.: Экономика, 2007. – 555 с.

29. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; пер. с англ. – М.: Academia, 1999. – 783 с.

30. Белозерова, С. М. Механизмы регулирования трудовых отношений в отечественной промышленности: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / С. М. Белозерова; Центр соц. политики Учреждения Рос. акад. наук Ин-та экономики РАН. – М., 2009. – 51 с.

31. Белоусов, С. А. Тенденции занятости и оплаты труда федеральных служащих в США / С. А. Белоусов, Л. Ф. Лебедева // США – Канада: экономика, политика, культура. – 2015. – № 1. – С. 98–109.

32. Бельский, А. М. Ключевые вызовы развития независимой Беларуси в фокусе медиа и уровень социальной напряженности: социологическая реконструкция / А. М. Бельский // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2018. – № 4. – С. 117–125.

33. Блауг, М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг; пер. с англ. – М.: Дело Лтд, 1994. – С. 144.

34. Блэк, Дж. Экономика. Толковый словарь / Дж. Блэк. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 840 с.

35. Богатырева, В. В. Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методология, моделирование: монография / В. В. Богатырева. – Новополюк: ПГУ, 2013. – 400 с.

36. Богданов, И. Я. Бедность как образ жизни в современной России: монография / И. Я. Богданов. – М.: Норма, 2015. – 224 с.

37. Богомолов, Е. В. Дифференциация доходов как причина революции / Е. В. Богомолов // Вопросы экономических наук. – 2018. – № 2. – С. 10–13.

38. Боковня, А. Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 144 с.

39. Бомол, У. Дж. Экономикс. Принципы и политика: учебник / У. Дж. Бомол, А. С. Блайндер; пер. с англ. В. Н. Егорова; под ред. проф. А. Г. Грязновой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 927 с.

40. Бочаров, М. А. Оплата труда в системе социальных отношений: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.07 / М. А. Бочаров. – М., 1998. – 153 л.

41. Брегман, Р. Утопия для реалистов: как построить идеальный мир / Р. Брегман. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 280 с.

42. Брю, С. Л. Экономикс: краткий курс: пер. с англ. / С. Л. Брю, К. Р. Маконнелл. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 462 с.

43. Будаев, Т. Б. Механизм государственного регулирования оплаты труда в РФ: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т. Б. Будаев. – М., 2004. – 185 л.

44. Букина, И. Налоговая система и налоговый федерализм в Германии / И. Букина // Федерализм. – 2015. – № 2. – С. 163–180.

45. Бурдые, П. Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – С. 60–75.

46. Буш, И. Г. Исследование о денежном обращении / И. Г. Буш. – М., 1965. – 178 с.

47. Быков, А. Необходимо вкладывать ресурсы в экспортно-ориентированные отрасли / А. Быков // Финансы, учет и аудит. – 2016. – № 1. – С. 36–38.

48. Валлерстайн, И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / И. Валлерстайн. – СПб.: Университетская книга, 2001. – 416 с.

49. Валлерстайн, И. Провал неолиберальной глобализации / И. Валлерстайн // Социологические исследования. – 2009. – № 6. – С. 91–94.

50. Ванкевич, Е. В. Национальный рынок труда и глобализация / Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. – 2008. – № 4. – С. 101–113.

51. Варвус, С. А. В поисках оптимального уровня дифференциации доходов населения России / С. А. Варвус // Мир новой экономики. – 2016. – № 2. – С. 95–102.

52. Ващенко, А. Н. Теоретико-методологические основы мотивации и вознаграждения труда в современном воспроизводственном процессе: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01, 08.00.05 / А. Н. Ващенко. – М., 2006. – 359 л.

53. Вебер, А. Б. Исследование социального прогресса: глобальное измерение и вызовы для политики / А. Б. Вебер // Век глобализации. – 2016. – № 1–2. – С. 133–146.

54. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. – М.: Ист-Вью, 2002. – 352 с.

55. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 368 с.

56. Вегера, С. Г. Земля в структуре национального богатства Республики Беларусь / С. Г. Вегера // Экономика и управление. – 2009. – № 4. – С. 14–19.

57. Вельцель, К. Рождение свободы / К. Вельцель. – М.: ВЦИОМ, 2017. – 404 с.

58. Власов, Ф. Необходимость и пути гармонизации социально-экономических отношений в России / Ф. Власов // Общество и экономика. – 2018. – № 6. – С. 75–94.

59. Войсков, М. Тренды экономического роста и неравенства на постсоветском пространстве / М. Войсков, Г. Анисимова // Общество и экономика. – 2015. – № 3. – С. 26–46.

60. Волгин, Н. А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: монография / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 274 с.

61. Воробьев, И. П. Трудовой потенциал, здоровье нации и экономика / И. П. Воробьев, Е. И. Сидорова // Аграрная экономика. – 2016. – № 1. – С. 49–50.

62. Ворчестер, Д. А. Пересмотр теории ренты / Д. А. Ворчестер // Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. В 6 т. Т. 3: Рынки факторов производства / под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – С. 356–385.

63. Галаева, Е. Заработная плата и занятость: проблемы дискриминации / Е. Галаева, Ю. Россикова // Общество и экономика. – 2016. – № 3. – С. 112–125.

64. Галаева, Е. Заработная плата и социальные гарантии в развитых странах ОЭСР / Е. Галаева, Ю. Россикова // Общество и экономика. – 2014. – № 7–8. – С. 170–181.

65. Галаева, Е. Компенсация за труд в США / Е. Галаева, Ю. Россикова // Общество и экономика. – 2015. – № 6. – С. 150–163.

66. Галаева, Е. Современные тенденции эволюции социальной политики в странах ОЭСР / Е. Галаева, Ю. Кумар // Общество и экономика. – 2017. – № 7. – С. 89–105.

67. Гендлер, Г. Цена труда и заработная плата / Г. Гендлер, Н. Ведерникова // Человек и труд. – 2000. – № 7. – С. 66–70.

68. Генкин, Б. М. Человек и его потребности / Б. М. Генкин. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. – 256 с.

69. Гильтман, М. А. Оплата труда наемных работников в трансформационной экономике: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / М. А. Гильтман. – Тюмень, 2004. – 183 л.

70. Глазьев, С. Ю. Открытие закономерности смены технологических укладов в ЦЭМИ АН СССР / С. Ю. Глазьев // Экономика и математические методы. – 2018. – Т. 54, № 3. – С. 17–30.

71. Головачев, А. С. Инновационный подход к управлению заработной платой по критерию производительности / А. С. Головачев, Д. Ю. Иваньков, Н. В. Юрова // Экономика и управление. – 2014. – № 4 (40) – С. 22–26.

72. Готовский, А. В. Политика повышения заработной платы в контексте сбалансированности экономики / А. В. Готовский // Белорусский экономический журнал. – 2011. – № 2. – С. 31–42.

73. Граборов, С. В. Мажоритарная оптимизация налогов, трансфертов, цен и заработных плат / С. В. Граборов // Экономика и математические методы. – 2015. – Т. 1, № 1. – С. 80–96.

74. Григорьев, О. В. Эпоха роста. Лекции по неэкономике. Расцвет и упадок мировой экономической системы / О. Григорьев. – М.: Карьера Пресс, 2016. – 448 с.

75. Громыко, Г. Л. Об использовании коэффициента Джини в экономико-статистических исследованиях / Г. Л. Громыко, И. Н. Матюхина // Вопросы статистики. – 2015. – № 9. – С. 56–65.

76. Глущенко, К. П. К вопросу о применении коэффициента Джини и других показателей неравенства / К. П. Глущенко // Вопросы статистики. – 2016. – № 2. – С. 71–80.

77. Государственное регулирование переходной экономики / С. А. Пелих [и др.]; под общ. ред. С. А. Пелиха. – Минск: Право и экономика, 2008. – 489 с.

78. Губанов, С. Неоиндустриализация России и нищета ее саботажной критики / С. Губанов // Экономист. – 2014. – № 4. – С. 3–32.

79. Гумеров, М. Ф. Феноменология математического моделирования как инструмента исследования экономических процессов: монография / М. Ф. Гумеров. – М.: ИИТиКОР, 2014. – 92 с.

80. Гурова, Т. Сдельная система удобна менеджменту / Т. Гурова // Эксперт. – 2018. – № 6. – С. 22–25.

81. Гусаков, Б. Поиски стратегии для белорусской экономики / Б. Гусаков // Главный экономист. – 2015. – № 4. – С. 65–73.

82. Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт. – М.: АСТ, 2004. – 602 с.

83. Давыденко, Л. Аршином талант не измеришь... / Л. Давыденко // Наука и инновации. – 2008. – № 8 (66) – С. 62–66.

84. Давыдов, Д. А. Грядущее рентное общество / Д. А. Давыдов, Л. Г. Фишман // Свободная мысль. – 2015. – № 5 (1653). – С. 151–164.

85. Дайнеко, А. Е. Сущность белорусской экономической модели и оценка эффективности ее реализации / А. Е. Дайнеко, И. А. Грибоедова, О. И. Моторина // Социально-экономическая модель: становление и развитие: теория, методология, практика / под общ. ред. В. Г. Гусакова; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Беларуская навука, 2015. – С. 236–273.

86. Даниленко, Л. Н. Рента как категория современной экономической науки / Л. Н. Даниленко // Теория экономического анализа. – 2013. – № 8 (311). – С. 21.

87. Дементьев, В. Современная теория институтов: идентификация / В. Дементьев // Экономическая теория. – 2015. – № 1. – С. 30.

88. Деревяго, И. П. Проблемы формирования эффективной политики экономического роста в Республике Беларусь / И. П. Деревяго // Белорусский экономический журнал. – 2019. – № 2. – С. 25–37.

89. Джейли, Дж. А. Микроэкономика. Продвинутый уровень: учебник / А. Дж. Джейли, Ф. Дж. Рени; пер с англ. под науч. ред. В. П. Бусыгина, М. И. Левина, Е. В. Покатович. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. – 733 с.

90. Джордж, Г. Прогресс и бедность. Исследование причины промышленных застоев и бедности, растущей вместе с ростом богатства. Средство избавления / Г. Джордж; пер. с англ. – М.: Генри Джордж Фондейшен, 1992. – 382 с.

91. Дзарасов, Р. С. Как оценивать национальное богатство / Р. С. Дзарасов // Проблемы прогнозирования. – 2014. – № 6. – С. 115–122.

92. Динамика ценностно-нормативной системы и жизненные шансы: опыт постсоветской трансформации в Приграничье: кол. монография / Е. С. Мурадян [и др.]. – Вильнюс: ЕГУ, 2014. – 366 с.

93. Доклад «Заработная плата в мире в 2008–2009 гг. Минимальная заработная плата и коллективные переговоры: на пути к согласованию политики» [Электронный ресурс] // Сайт профсоюзов работников энергетики Эстонии (EEAÜL). – Режим доступа: <http://www.energeetik.ee/uus/index.php/rus/16>. – Дата доступа: 15.07.2018.

94. Доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг. Политика в области заработной платы в период кризиса» [Электронный ресурс] // International Labour Organization: сайт. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_150366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150366.pdf). – Дата доступа: 15.07.2018.

95. Доклад «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг. Заработная плата и справедливый рост» [Электронный ресурс] // Информационный портал Труд-Эксперт. Управление. – Режим доступа: [http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Global\\_wages\\_ru.pdf](http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Global_wages_ru.pdf). – Дата доступа: 15.07.2018.

96. Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг. Заработная плата и неравенство доходов» [Электронный ресурс] / ГППДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2015. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/main/12025268000.htm>. – Дата доступа: 16.02.2016.

97. Доклад «Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях» [Электронный ресурс] // International Labour Organization: сайт. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_538290/lang-ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_538290/lang-ru/index.htm). – Дата доступа: 15.07.2018.

98. Долан, Э. Дж. Экономикс: англо-русский словарь справочник / Э. Дж. Долан, Б. И. Домненко. – М.: Лазурь, 1994. – 544 с.

99. Долговая проблема как феномен XXI века: монография / под ред. А. А. Пороховского. – М.: Проспект, 2016. – 288 с.

100. Долинина, Т. Н. Беларусь в кругу сопредельных стран: институциональные основы национальной конкурентоспособности /

Т. Н. Долинина // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 4. – С. 114–128.

101. Долинина, Т. Н. Благосостояние для всех: развитие распределительных отношений в Беларуси / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. – 2016. – № 7 (189): Экономика и управление. – С. 14–18.

102. Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Н. Долинина. – Минск: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

103. Долинина, Т. Н. Драйверы инклюзивного развития: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2019. – 252 с.

104. Долинина, Т. Н. Институциональная модель государственного регулирования оплаты труда / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. – 2016. – № 7 (189): Экономика и управление. – С. 9–13.

105. Долинина, Т. Н. Институциональные проблемы оплаты труда в Республике Беларусь / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. – 2018. – № 2 (214). – С. 9–15.

106. Долинина, Т. Н. Институциональный профиль конкурентоспособности Беларуси: взгляд сквозь призму мировых рейтингов / Т. Н. Долинина // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь: экономические, юридические, философские и политические науки. – 2017. – Вып. 19. – С. 48–62.

107. Долинина, Т. Н. Качество жизни населения в Республике Беларусь сквозь призму международных рейтингов / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. – 2017. – № 2 (202). – С. 3–19.

108. Долинина, Т. Н. Мировые тренды в оплате наемного труда / Т. Н. Долинина // Кадровик. – 2019. – № 8. – С. 86–96.

109. Долинина, Т. Н. Национальное богатство Республики Беларусь: концептуальные подходы к оценке / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. – 2017. – № 1 (196). – С. 20–28.

110. Долинина, Т. Н. На фоне китайского дракона: профиль конкурентоспособности экономики Республики Беларусь / Т. Н. Долинина // Новости науки и технологии. – 2017. – № 4. – С. 47–55.

111. Долинина, Т. Н. Оплата труда и заработная плата: функциональный подход / Т. Н. Долинина // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 4. – С. 52–60.

112. Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – 316 с.

113. Долинина, Т. Н. Проблемы методологии и методики измерения производительности труда в организациях Республики Беларусь / Т. Н. Долинина, Д. И. Стадник // Бухгалтерский учет и анализ. – 2013. – № 2. – С. 42–47.

114. Долинина, Т. Н. Разработка внутрифирменной модели оплаты труда: структурно-функциональный подход / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. – 2015. – № 7 (180): Экономика и управление. – С. 264–268.

115. Долинина, Т. Н. Рейтинг – инструмент «мягкой силы» или индикатор развития / Т. Н. Долинина // Мир перемен. – 2017. – № 2. – С. 148–160.

116. Долинина, Т. Н. Сущность заработной платы: рентный подход / Т. Н. Долинина // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь: экономические, юридические, философские и политические науки. – 2014. – Вып. 16. – С. 168–175.

117. Долинина, Т. Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный ракурс / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. – 2015. – № 7 (180): Экономика и управление. – С. 13–18.

118. Долинина, Т. Н. Тарифная система оплаты труда: эволюция и современное состояние / Т. Н. Долинина, В. М. Тур // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 35–45.

119. Долинина, Т. Н. Человеческая доминанта современной экономики / Т. Н. Долинина // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: сб. науч. тр. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – Минск: НИЭИ, 2013. – С. 35–39.

120. Долинина, Т. Н. Человеческий капитал в составе национального богатства Республики Беларусь / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. – 2018. – № 1 (208). – С. 12–17.

121. Долинина, Т. Н. Эффективность государственного регулирования оплаты труда: функциональный подход к оценке / Т. Н. Долинина // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь: экономические, юридические, философские и политические науки. – 2015. – Вып. 17. – С. 48–62.



122. Желиба, Б. Н. О необходимости структурных реформ в экономике Беларуси / Б. Н. Желиба // Интеллектуальный капитал в экономике знаний: сб. тр. к 110-летию Рос. экон. ун-та им. Г. В. Плеханова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – С. 41–51.

123. Жуков, А. Л. Оплата труда в системе распределения доходов по факторам производства / А. Л. Жуков // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 10. – С. 10–21.

124. Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 411 с.

125. Жуковская, В. М. Удельная оплата труда – индикатор конкурентоспособности / В. М. Жуковская // Вопросы статистики. – 2009. – № 7. – С. 3–12.

126. Загорец, В. Стратегия Республики Беларусь в сфере внешней миграции: новые вызовы и возможности / В. Загорец, И. Загорец // Журнал международного права и международных отношений. – 2016. – № 1–2. – С. 131–143.

127. Заостровцев, А. Институциональная история России / А. Заостровцев // Вопросы экономики. – 2017. – № 5. – С. 136–147.

128. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2008. – 575 с.

129. Землянухина, С. Г. Повышение производительности труда как результат реализации конкурентных преимуществ / С. Г. Землянухина, А. А. Щавлев // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 10. – С. 22–32.

130. Ельмеев, В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии / В. Я. Ельмеев. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2007. – 576 с.

131. Иванов, В. В. Инновационная парадигма XXI века / В. В. Иванов. – М.: Наука, 2015. – 383 с.

132. Иванов, В. Г. «ChartsPower» – «рейтинговая сила» как инструмент мягкой силы и экономическое оружие: технологии использования и стратегии противодействия / В. Г. Иванов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 188 с.

133. Игнатюк, А. С. Продолжительность труда как фактор эффективности использования трудовых ресурсов / А. С. Игнатюк //

Организация и нормирование труда: наука, образование практика: сб. науч. тр. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 113–122.

134. Ильин, В. Н. Негуманитарная социология. Новый взгляд / В. Н. Ильин. – М.: URSS, 2017. – 304 с.

135. Ильина, И. Ю. Профессиональный рынок труда и безработица преподавателей вузов в современной России / И. Ю. Ильина // Социальная политика и социология. – 2015. – Т. 14, № 5. – С. 45–52.

136. Ильюхов, А. А. Как платили большевики: политика советской власти в сфере оплаты в 1917–1941 гг. / А. А. Ильюхов. – М.: РОССПЭН, 2010. – 415 с.

137. Индексы развития государств мира: справочник / О. Т. Гаспарян [и др.]; под ред. Ю. А. Нисневича; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом ВШЭ, 2014. – 247 с.

138. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / Л. С. Чиждова [и др.]; под ред. Л. С. Чиждовой. – М.: Экономика, 2011. – 429 с.

139. Истерли, У. В поисках роста: приключения и злоключения экономистов в тропиках / У. Истерли; пер. с англ. – М.: ИКСИ, 2006. – 352 с.

140. История экономических учений: учеб. пособие / под ред. В. Автономова, О. Ананьина, Н. Макашевой. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 784 с.

141. Кабанов, В. Н. Критерий для оценки уровня материального благосостояния населения / В. Н. Кабанов // Новая экономика. – 2016. – № 1 (67). – С. 13–19.

142. Кадомцева, С. Влияние политики регулирования доходов на сокращение дифференциации населения и формирование среднего класса / С. Кадомцева // Социальная политика и социальное партнерство. – 2015. – № 8. – С. 13–21.

143. Калинина, Д. Новая реальность белорусского рынка труда // Финансовый директор. – 2016. – № 2. – С. 7–10.

144. Камазова, А. В. Функции и факторы оплаты труда: макро- и микроэкономические аспекты: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / А. В. Камазова. – Тула, 2002. – 151 л.

145. Канашевич, Н. М. Культурная среда хозяйственной деятельности как фактор социального развития / Н. М. Канашевич // Thesaurus. – 2015. – Вып. 1. – С. 82–85.

146. Капица, Л. М. Индикаторы мирового развития: монография / Л. М. Капица. – М.: МГИМО, 2008. – 352 с.

147. Кастель, Р. Мегамарфозы социального вопроса: хроника наемного труда / Р. Кастель; пер. с фр. – СПб.: Алетейя, 2009. – 574 с.
148. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное / Дж. М. Кейнс; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2009. – 957 с.
149. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 538 с.
150. Ким, В. И. Трудовой менталитет рабочих в условиях НЭПа / В. И. Ким // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – № 1. – С. 183–192.
151. Кириченко, О. В. Советская модель конвертации богатства: 1920–1930-е годы / О. В. Кириченко // Традиции и современность. – 2015. – № 17. – С. 3–37.
152. Кларк, Дж. Б. Распределение богатства: теория заработной платы, процента и прибыли / Дж. Б. Кларк; пер. с англ. – М.: Экономика, 1992. – С. 68.
153. Кларк, Д. Г. Прощай, нищета! Краткая экономическая история мира / Д. Г. Кларк. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2012. – 544 с.
154. Клейнер, Г. Б. Системная парадигма и системный менеджмент / Г. Б. Клейнер // Российский журнал менеджмента. – 2008. – Т. 6, № 3. – С. 27–50.
155. Клюня, В. Л. Нравственность и экономика счастья: содержание и показатели / В. Л. Клюня // Экономическая теория в XXI веке: поиск эффективных механизмов хозяйствования: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Полоцк, 20–21 окт. 2016 г.). В 2 ч. Ч. 1. – Новополоцк: ПГУ, 2016. – С. 15–22.
156. Кляузе, В. Есть ли альтернатива системе компенсаций за работу в особых условиях / В. Кляузе // Человек и труд. – 2007. – № 10. – С. 73–76.
157. Кляузе, В. П. Концептуальные подходы к совершенствованию государственного управления охраной труда в 2016–2020 гг. / В. П. Кляузе, Л. К. Сечко // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 1. – С. 86–96.
158. Ковалева, Е. А. Очерки по истории трудового права Беларуси / Е. А. Ковалева, Т. В. Ковалева; М-во образования Респ. Беларусь, Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – 324 с.
159. Койл, Д. ВВП: Краткая история, рассказанная с пиететом / Д. Койл; пер. с англ. – М.: Высшая школа экономики Министерства

науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации, 2016. – 176 с.

160. Кокин, Ю. Заработная плата как стоимость рабочей силы и распределение по труду / Ю. Кокин // Человек и труд. – 1996. – № 10. – С. 70–72.

161. Колин, К. Оплата труда и национальная безопасность / К. Колин // Человек и труд. – 2009. – № 1. – С. 24–28.

162. Колодко, Гж. Куда идет мир: политическая экономия будущего / Гж. Колодко; пер. с пол. Ю. Чайникова. – М.: Магистр, 2014. – 528 с.

163. Колот, А. М. Методологические аспекты развития теории распределительных отношений / А. М. Колот // Экономическая теория. – 2008. – № 4. – С. 3–18.

164. Комаров, О. К. Теоретические и методологические основы формирования механизма мотивации, стимулирования и оплаты труда в промышленности: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / О. К. Комаров; НИИ труда и соцстрахования. – М., 2005. – 43 с.

165. Комарова, И. К. Аксиологические факторы развития Беларуси в эпоху глобальных перемен / И. К. Комарова // Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. – 2017. – № 3. – С. 4–13.

166. Кондратенко, С. А. Оценка качества жизни и питания населения Республики Беларусь / С. А. Кондратенко, О. В. Стешиц // Проблемы управления: сб. науч. тр. – 2015. – № 1. – С. 136–147.

167. Кондратьева, Т. В. Институциональная память экономических систем / Т. В. Кондратьева // Новая экономика. – 2014. – № 2 (64). – С. 21–26.

168. Конкурентоспособность экономики: инновационный подход: монография / под общ. ред. В. И. Кудашова, А. С. Головачева. – Минск: Изд-во МИУ, 2012. – 484 с.

169. Коновальчик, Г. О. Издержки тарифной системы оплаты труда и пути ее реформирования / Г. О. Коновальчик, Т. Н. Долинина // Финансы, учет, аудит. – 2009. – № 3. – С. 40–42.

170. Коновальчик, Г. О. МЗП: иллюзии и реальность / Г. О. Коновальчик // Социальная защита. – 1996. – № 3. – С. 20–22.

171. Константинова, С. А. Развитие форм и методов материального стимулирования в отечественной экономике / С. А. Константинова, П. В. Гуца // Проблемы экономики: сб. науч. тр. / ИСИ АПК НАНБ. – 2013. – № 2 (17). – С. 72–78.

172. Корж, Г. Г. Заработная плата: факторы роста / Г. Г. Корж, В. М. Куркин // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2008. – № 9. – С. 87–98.

173. Корнеевец, И. В. Человеческий капитал: проблемы формирования, накопления и использования: монография / И. В. Корнеевец. – Минск: БГЭУ, 2008. – 223 с.

174. Костромичева, Э. В. Современное состояние и проблемы управления внешним долгом Республики Беларусь / Э. В. Костромичева // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2018. – № 1. – С. 26–36.

175. Котляров, И. Евразийская интеграция в социологическом измерении / И. Котляров // Thesaurus. – 2016. – Вып. 3. – С. 12–21.

176. Кошулько, О. П. Исследование минимальной заработной платы на Украине и ее влияние на развитие человеческого капитала / О. П. Кошулько // Экономический анализ: теория и практика. – 2012. – № 7 (262). – С. 63.

177. Красильников, С. Как повысить эффективность мотивации: от финансового неравенства к мотивационным деривативам / С. Красильников // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 50–57.

178. Кристиневич, С. А. Институциональные условия воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике: монография / С. А. Кристиневич, А. М. Омелянюк. – Брест: БрГТУ, 2008. – 151 с.

179. Крупейченко, О. Е. Особенности формирования демографической политики в Республике Беларусь в контексте воспроизводства населения страны и сбалансированности возрастной структуры / О. Е. Крупейченко // Новая экономика. – 2016. – № 1 (67). – С. 179–186.

180. Крымов, В. Б. Заработная плата в системе управления социально-экономическим развитием субъекта Российской Федерации: монография / В. Б. Крымов. – М.: РАЕН, 2008. – 210 с.

181. Кузнецов, А. В. Институциональные монополии в международном разделении труда / А. В. Кузнецов // США – Канада: экономика, политика, культура. – 2014. – № 9. – С. 37–46.

182. Куркин, В. М. Реальная заработная плата в 2010–2015 годах: прогнозы и возможности / В. М. Куркин // Труд и заработная плата. – 2010. – № 4 (43). – С. 36–42.

183. Кустиков, В. А. Методологические особенности формирования соотношения темпов роста производительности труда и заработной

платы / В. А. Кустиков // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XV Междунар. науч. конф. (Минск, 23–24 окт. 2014 г.). В 3 т. Т. 2 / редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2014. – С. 22–23.

184. Кюнтцель, С. В. Эволюционный подход при моделировании экономических процессов: методологический аспект: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / С. В. Кюнтцель; ГОБУВПО «Государственный университет – Высшая школа экономики». – М., 2010. – 25 с.

185. Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения: монография / К. Г. Кязимов. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 205 с.

186. Лагутин, Д. Г. Теоретико-методологические подходы к современным проблемам оплаты труда / Д. Г. Лагутин // Экономическая теория. – 2010. – № 1. – С. 29–38.

187. Лапина, И. А. Современное образование: качественные критерии и показатели эффективности / И. А. Лапина, С. В. Лапина, А. А. Цобкало // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки: сб. науч. ст. – 2015. – Вып. 14. – С. 67–71.

188. Ларионов, И. К. Человек и труд в системе многоуровневого общественного воспроизводства: монография / И. К. Ларионов. – М.: Дашков и К, 2018. – 389 с.

189. Лачинов, Ю. Н. Учебник экономики на 21 век: новая классика / Ю. Н. Лачинов. – М.: Ленанд, 2011. – 132 с.

190. Лебедев, С. А. Структура научного знания и методологическая культура ученого / С. А. Лебедев // Известия Российской академии образования. – 2016. – № 1 (37). – С. 5.

191. Лебедева, С. Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда: монография / С. Н. Лебедева; под ред. В. Н. Шимова. – Минск: БГЭУ, 2005. – 343 с.

192. Лебедева, С. Н. Построение Единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование / С. Н. Лебедева, Т. В. Малашенко // Белорусский экономический журнал. – 2004. – № 1. – С. 58–63.

193. Левко, А. Культура, инновации и рынок: духовно-нравственные и экономические составляющие / А. Левко // Наука и инновации. – 2016. – № 6. – С. 66–68.

194. Лемешевский, И. М. Основные направления совершенствования теоретико-методологического обеспечения прикладной экономики / И. М. Лемешевский // Труды БГТУ. – 2016. – № 7 (189): Экономика и управление. – С. 87–92.

195. Лемешевский, И. М. Национальная экономика Беларуси / И. М. Лемешевский, И. П. Деревяго. – Минск: БГТУ, 2012. – 188 с.

196. Лемещенко, П. С. Современная мир-экономика: некоторые уроки политэкономии / П. С. Лемещенко // Стратегические направления социально-экономического и финансового обеспечения развития национальной экономики: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 27–28 сент. 2018 г.) / редкол.: В. В. Пузиков [и др.]. – Минск: Право и экономика, 2018. – С. 21–26.

197. «Ловушка среднего дохода»: междисциплинарная оценка выхода для Беларуси / К. В. Рудый [и др.] // Белорусский экономический журнал. – 2018. – № 3 (84). – С. 4–18.

198. Логачев, В. Интеллектуальный капитал с позиции трудовой теории стоимости / В. Логачев, Е. Жернов // Экономист. – 2006. – № 9. – С. 36–41.

199. Лутохина, Э. А. Креативная трудология (начала инноватики): монография / Э. А. Лутохина. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008. – 253 с.

200. Львов, Д. С. Новая экономика России / Д. С. Львов // Лекции и доклады членов Российской Академии наук в СПбГУП (1993–2013). В 3 т. Т. 1: Лекции: авторы от «А» до «М» / сост. и науч. ред. А. С. Запесоцкий. – СПб.: СПбГУП, 2013. – С. 524–533.

201. Любимов, И. Л. Неравенство и экономический рост: вызовы для российской экономики / И. Л. Любимов // Российское предпринимательство. – 2016. – Т. 17, № 1. – С. 11–22.

202. Мазманова, Б. Г. О функциях заработной платы и трансформации базовых оснований для их реализации / Б. Г. Мазманова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С. 26–31.

203. Мазманова, Б. Г. Управление оплатой труда: учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 368 с.

204. Мазманова, Б. Г. Функции заработной платы в трактовке российских ученых / Б. Г. Мазманова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 12. – С. 38–45.

205. Майбурд, Е. М. Введение в историю экономической мысли: от пророков до профессоров / Е. М. Майбурд. – М.: Дело, 2000. – 560 с.

206. Макаренко, М. Н. Макроэкономический анализ связи средней зарплаты и ВВП / М. Н. Макаренко // Вестник РГТЭУ. – 2009. – № 6 (33). – С. 76–82.

207. Макконнелл, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: учебник / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, Ш. М. Флинн; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 1010 с.

208. Маковская, Н. В. Трансформация трудовых процессов в условиях модернизации предприятий: монография / Н. В. Маковская. – Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2015. – 144 с.

209. Макроэкономические аспекты обеспечения сбалансированности национальной экономики / А. И. Лученок [и др.]. – Минск: Беларуская навука, 2015. – 371 с.

210. Малышев, Б. С. Общая теория ренты / Б. С. Малышев. – Томск: ФЖ ТГУ, 2012. – 196 с.

211. Маневич, В. Е. Кейнсианская теория и российская экономика / В. Е. Маневич; Ин-т проблем рынка РАН. – М.: Наука, 2008. – С. 51–52.

212. Манин, Н. И. Экономика труда: конспект / Н. И. Манин. – Л.: Ленингр. учеб. комбинат по труду и кадрам УУНКТП, тип. Акад. наук СССР, 1933. – 120 с.

213. Маршалл, А. Основы экономической науки / А. Маршалл; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2008. – 830 с.

214. Матусевич, В. И. Социально-экономические проблемы трудовых отношений в Республике Беларусь / В. И. Матусевич // Рыночный механизм заработной платы. Проблемы становления и развития (материалы «круглого стола») / Ин-т труда М-ва труда Рос. Федерации (НИИ труда). – М., 1995. – С. 76–86.

215. Махкамова, Ш. О методологии и практике оценки уровня жизни населения / Ш. Махкамова // Общество и экономика. – 2014. – № 2–3. – С. 228–240.

216. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие / сост. З. С. Богатыренко. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 751 с.

217. Мельников, В. В. Государственное регулирование национальной экономики / В. В. Мельников. – М.: Омега-Л, 2015. – С. 311–314.

218. Мещеров, В. А. Современные рентные отношения: теория, методология и практика хозяйствования / В. А. Мещеров. – М.: Экономические науки, 2006. – 312 с.



219. Мигранова, Л. А. Заработная плата и социальное страхование / Л. А. Мигранова, В. Д. Роик // Народонаселение. – 2019. – № 2. – С. 64–75.

220. Мизес, Л. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории / Л. Мизес. – М.: Экономика, 2000. – 878 с.

221. Милкович, Дж. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж. Т. Милкович, Дж. М. Ньюман; пер. с англ. – М.: Вершина, 2005. – 759 с.

222. Милль, Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии / Дж. С. Милль; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007. – 1037 с.

223. Минева, О. Эволюция подходов к организации оплаты труда вузовских преподавателей и предложения по ее совершенствованию / О. Минева, Н. Кочеткова // Человек и труд. – 2013. – № 2. – С. 37–40.

224. Миронова, Т. Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 176–185.

225. Михайлова-Станюта, И. А. Специализация экономики выбирается по производительности труда / И. А. Михайлова-Станюта // Проблемы инфокоммуникаций. – 2015. – № 2 (2). – С. 51–58.

226. Морова, А. Качество экономического роста и его социальная составляющая / А. Морова, И. Михайлова-Станюта // Наука и инновации. – 2009. – № 4 (74). – С. 57–59.

227. Морова, А. П. Генезис и законодательное обеспечение социальной политики в Республике Беларусь / А. П. Морова // Знать, чтобы предвидеть... Социологические этюды / А. Н. Данилов [и др.]; под общ. ред. А. Н. Данилова. – Минск: БГУ, 2015. – С. 145–160.

228. Морова, А. П. Социальная политика в сфере трудовых отношений: монография / А. П. Морова. – Минск: ИСПИ, 2000. – 176 с.

229. Морозов, В. А. Смена общественных формаций и совместимость цивилизаций / В. А. Морозов // Экономические стратегии. – 2018. – № 5. – С. 64–71.

230. Мустафина, А. С. Тенденции, факторы формирования и регулирования заработной платы в Республике Казахстан: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / А. С. Мустафина; Караганд. эконом. ун-т Казпотребсоюза. – Караганда, 2010. – 24 с.

231. Мотивация труда как базис конкурентоспособности / И. П. Воробьев [и др.] // Финансы. Учет. Аудит. – 2010. – № 3. – С. 36–38.

232. Моторина, О. И. Методические рекомендации по оценке страновой конкурентоспособности / О. И. Моторина // Научные труды, посвященные 85-летию Института экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2016. – С. 236–242.

233. Мэдиссон, Э. Контуры мировой экономики в 1–2030 гг. Очерки по макроэкономической истории / Э. Мэдиссон; пер. с англ. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 584 с.

234. Мэнкью, Н. Г. Принципы экономикс / Н. Г. Мэнкью; пер. с англ. А. Смольского, О. Габеловой. – СПб.: Питер, 2009. – 672 с.

235. Мясникович, М. В. Актуальные вопросы экономической теории и практики / М. В. Мясникович // Известия Национальной академии наук Беларуси. Серия гуманитарных наук. – 2015. – № 2. – С. 4–8.

236. Народное хозяйство СССР в 1990 г.: стат. ежегодник / Гос. ком. СССР по статистике. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 750 с.

237. Национальная экономика Беларуси: учебник / В. Н. Шимов [и др.]; под ред. В. Н. Шимова. – Минск: БГЭУ, 2018. – 650 с.

238. Неверно оценивая нашу жизнь: почему ВВП не имеет смысла? Доклад Комиссии по измерению эффективности экономики и социального прогресса / Д. Стиглиц [и др.]; пер. с англ. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 216 с.

239. Неверов, А. В. Эколого-экономическая оценка природных ресурсов / А. В. Неверов, И. В. Войтов, С. Б. Кочановский // Белорусский экономический журнал. – 2000. – № 2. – С. 47–55.

240. Неверов, А. В. Экономическая оценка природно-ресурсного потенциала региона: теория и практика применения / А. В. Неверов, Н. А. Масилевич, О. А. Воропаева // Труды БГТУ. – 2013. – № 7 (162): Экономика и управление. – С. 101–105.

241. Несправедливая и произвольная оплата труда – одна из причин деградации российского общества // Экономические стратегии. – 2014. – № 1. – С. 26–34.

242. Нехорошева, Л. Н. Глобальные вызовы в контексте четвертой промышленной революции: новые требования к национальной экономике и угроза возникновения «технологической пропасти» / Л. Н. Нехорошева // Стратегия развития экономики Беларуси:

вызовы, инструменты реализации и перспективы: сб. науч. ст. В 4 ч. Ч. 1 / Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики НАН Беларуси; редкол.: В. И. Бельский [и др.]. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2017. – С. 95–109.

243. Никитенко, П. Г. Модель развития нового уклада экономики – инновационная созидательная стратегия устойчивой жизнедеятельности Беларуси в условиях глобализации / П. Г. Никитенко // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Серыя гуманітарных навук. – 2014. – № 1. – С. 119–125.

244. Никулина, О. М. Использование цикличности развития трудовых отношений в организации оплаты труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. М. Никулина; Томский гос. архитектур.-строит. ун-т. – Томск, 2009. – 20 с.

245. Новикова, И. В. Смена модели глобализации: от рыночной аналоговой к цифровой экономике / И. В. Новикова // Стратегические направления социально-экономического и финансового обеспечения развития национальной экономики: материалы II Международ. науч.-практ. конф. (Минск, 27–28 сент. 2018 г.) / редкол.: В. В. Пузиков [и др.]. – Минск: Право и экономика, 2018. – С. 27–30.

246. Новый взгляд на богатство народов. Индикаторы экологически устойчивого развития / Дж. Диксон [и др.]. – М.: Весь Мир, 2003. – 128 с.

247. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт; пер. с англ. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 189 с.

248. Норт, Д. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества / Д. Норт, Д. Уоллис, Б. Вайнгафт. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2011. – 480 с.

249. Нургалиева, С. Ж. Совершенствование системы оплаты труда работников социальной сферы Республики Казахстан (на материалах отраслей образования и здравоохранения): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С. Ж. Нургалиева; Павлодар. гос. ун-т им. С. Торайгырова. – Караганда, 2010. – 20 с.

250. Обзор международной практики методов оценки многомерной бедности // Статистика СНГ: стат. бюл. – 2017. – № 1. – С. 243–259.

251. Олсон, М. Возвышение и упадок народов: экономический рост, стагфляция и социальный склероз / М. Олсон. – М.: Новое изд-во, 2013. – 324 с.

252. Омельченко, И. Б. Нормирование труда в Российской Федерации как важнейший инструмент повышения производительности труда / И. Б. Омельченко, Л. Ф. Алексеенко // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск: БНТУ, 2018. – С. 203–216.

253. Онищенко, В. Ф. Социальные предпосылки экономического развития Украины / В. Ф. Онищенко // Экономика Украины. – 2017. – № 9 (662). – С. 19–36.

254. О питании населения в странах Содружества // Статистика СНГ: стат. бюллетень. – 2015. – № 4 (547). – С. 186.

255. Осипов, Г. В. Глобальные модели развития человечества: учеб. пособие / Г. В. Осипов, В. А. Лисичкин; под. общ. ред. В. А. Садовниченко. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 256 с.

256. Осипов, С. Л. Заработная плата как цена труда и ее регулирование на предприятиях промышленности в переходной экономике: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.07 / С. Л. Осипов. – Хабаровск, 1997. – 269 л.

257. Остапенко, Г. С. Новейшая история Великобритании: XX – начало XXI в. / Г. С. Остапенко, А. Ю. Прокопов. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – 472 с.

258. Панков, Д. А. Учет человеческого капитала в экономике инновационного типа / Д. А. Панков, А. Н. Короб // Проблемы управления. – 2010. – № 3. – С. 77–81.

259. Пекутько, П. Н. Экономическая наука Беларуси: тематическая направленность и функциональная специализация / П. Н. Пекутько // Вестник БГЭУ. – 2015. – № 1. – С. 15–21.

260. Перевалова, Т. Ю. Заработная плата: функциональный аспект (вопросы методологии и теории): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Т. Ю. Перевалова. – Шуя, 1998. – 343 л.

261. Петров, В. П. Концепция ценности и смысла человеческой жизни / В. В. Петров // Социальная политика и социальное партнерство. – 2018. – № 8. – С. 38.

262. Петти, В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти // Антология экономической классики. В 2 т. Т. 1: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо / сост. И. А. Столяров. – М.: Эконов-Ключ, 1993. – С. 54.

263. Пикетти, Т. Капитал в XXI веке / Т. Пикетти; пер. с англ. – М.: АД Маргинем Пресс, 2015. – 592 с.

264. Пилуй, М. П. Рынок труда Беларуси в рамках Союзного государства / М. П. Пилуй // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2014. – № 10. – С. 60.

265. Пилуй, М. П. Трудовой потенциал Беларуси: формирование и использование / М. П. Пилуй // Главный экономист. – 2015. – № 2. – С. 12–19.

266. Поварич, И. П. Разработка и реализация компенсационной политики организации / И. П. Поварич, С. А. Бабин, С. И. Бабина. – М.: Академия естествознания, 2011. – 281 с.

267. Поллак, А. П. Минимальная заработная плата и проблемы ее регулирования в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. П. Поллак; Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования М-ва труда и соц. защиты РФ. – М., 2015. – 23 с.

268. Полтавская, Е. И. Схематизация понятий как метод исследования: документально-коммуникационный аспект / Е. И. Полтавская. – Челябинск: Челяб. гос. акад. культуры и искусств, 2014. – 312 с.

269. Полянская, С. Г. Социальное партнерство в сфере оплаты труда: состояние и развитие: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С. Г. Полянская; Омский гос. техн. ун-т. – М., 2015. – 29 с.

270. Попова, И. Г. Выбор и разработка эффективной системы оплаты труда в организации / И. Г. Попова // Труд и заработная плата. – 2015. – № 8. – С. 17–28.

271. «Потому что так решили мы»: поведенческая экономика Беларуси и ее раскодирование / К. В. Рудый [и др.]; под науч. ред. К. В. Рудого. – Минск: Звезда, 2017. – 367 с.

272. Потуданская, В. Ф. Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу / В. Ф. Потуданская, О. К. Комаров, Е. О. Алифер // Российское предпринимательство. – 2016. – Т. 17, № 7. – С. 889–900.

273. Почекина, В. В. Модернизация рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / В. В. Почекина, Р. М. Супрунович; под науч. ред. В. Ф. Медведева; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2010. – 311 с.

274. Проблемы оплаты труда в странах СНГ и позиция профсоюзов этих стран // Общество и экономика. – 2008. – № 5. – С. 140–181.

275. Прогресивні форми організації і оплати праці – основа ефективного управління підприємством: монографія / Т. А. Костишина [и др.]. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005. – 241 с.

276. Продовольственная безопасность Республики Беларусь. Мониторинг – 2014: в контексте сбалансированности развития продуктовых рынков / В. Г. Гусаков [и др.] – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2015. – 229 с.

277. Пушкарева, Е. А. Социальная структура, социальные институты и процессы (модернизация образования) / Е. А. Пушкарева // Интеграция образования. – 2015. – Т. 19, № 2. – С. 8–15.

278. Рабинович, А. Экономика труда (теория, политика и практика заработной платы) / А. Рабинович. – М.-Л.: ВСНХ, 1926. – 192 с.

279. Рабкина, Н. Е. Избранные труды по макроэкономике / Н. Е. Рабкина. – М.: Эребус, 2000. – С. 151.

280. Райзберг, Б. А. Государственное управление экономическими и социальными процессами / Б. А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 384 с.

281. Райнерт, Э. С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными / Э. С. Райнерт. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. – 384 с.

282. Ракоти, В. Дифференциация в оплате труда: ее мера и пределы // Человек и труд. – 2002. – № 7. – С. 66–70.

283. Ракшня, А. С. Эффективность государственного регулирования экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / А. С. Ракшня; Государственный ун-т управления. – М., 2005. – 15 с.

284. Ржаницына, Л. С. Стимулирование труда и его производительность / Л. С. Ржаницына // Уровень жизни регионов России. – 2014. – № 2 (192). – С. 37–43.

285. Рекомендации по организации заработной платы: сборник / Мин-во труда и соц. защиты Республики Беларусь, НИИ труда; сост.: Л. Ф. Алексеенко [и др.]. – Минск: НИИ труда, 2006. – 350 с.

286. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2008. – 960 с.

287. Римашевская, Н. М. Реформирование социальной политики в России / Н. М. Римашевская // Белорусский экономический журнал. – 2003. – № 1. – С. 106–119.

288. Родионов, В. К новой экономической модели: от рентной экономики к интенсивной / В. Родионов // Экономист. – 2015. – № 12. – С. 48–52.

289. Роик, В. Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. – М.: МИК, 2008. – 304 с.

290. Романова, Л. Страны Северной Европы: стратегия выживания и развития / Л. Романова // Обозреватель. – 2015. – № 4. – С. 103–106.

291. Рудаков, М. Н. Рента в оплате труда [Электронный ресурс] / М. Н. Рудаков // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России: сайт. – Режим доступа: labourmarket.ru/conf2/reports/gudakov.doc. – Дата доступа: 20.02.2013.

292. Рудый, К. В. Гендерные факторы роста экономики Беларуси / К. В. Рудый // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 4. – С. 23–32.

293. Рудый, К. Государственный капитализм в Беларуси / К. Рудый // Мировая экономика и международные отношения. – 2016. – Т. 60, № 4. – С. 77–85.

294. Румянцева, Е. Е. Экономические дискуссии XXI: М. Е. Портер, А. Смит, К. Маркс, Дж. С. Милль, Н. Д. Конратьев, А. В. Чаянов, А. А. Богданов: (конспекты и краткие рецензии труды) / Е. Е. Румянцев. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 297 с.

295. Русинова, Н. Л. Здоровье в странах Европы: статусные неравенства и влияние социального капитала / Н. Л. Русинова, В. В. Сафронов // Социологический журнал. – 2015. – Т. 21, № 4. – С. 34–57.

296. Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении / Г. Н. Соколова [и др.]: науч. ред. Г. Н. Соколова. – Минск: Беларуская навука, 2014. – 304 с.

297. Рябчикова, Т. А. Реализация функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии / Т. А. Рябчикова // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 2 (3). – С. 9–12.

298. Сабирова, Л. Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика / Л. Т. Сабирова, Т. Ю. Стукен. – Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 2011. – 229 с.

299. Савченко, П. В. Очерки о социально-экономической Системе России: человек как вектор развития: монография / П. В. Савченко. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 263 с.

300. Самуэльсон, П. Э. Экономика: пер. с англ. / П. Э. Самуэльсон, В. Д. Нордхаус. – М.: Вильямс, 2008. – 1360 с.
301. Седлов, А. Рынок труда стран СНГ в контексте глобализации / А. Седлов // Общество и экономика. – 2015. – № 8–9. – С. 105–120.
302. Сен, А. Развитие как свобода / А. Сен; пер. с англ. – М.: Новое изд-во, 2004. – 432 с.
303. Сидорина, Т. Ю. Цивилизация труда: заметки социального теоретика / Т. Ю. Сидорина. – СПб.: Алетейя, 2014. – 400 с.
304. Симоненко, Н. Н. Управление стимулированием и мотивацией персонала организаций реального сектора экономики / Н. Н. Симоненко, В. Н. Симоненко, Е. Ю. Старкова. – Владивосток: ДВФУ, 2013. – 199 с.
305. Система экономических институтов Республики Беларусь / А. Е. Дайнеко [и др.]; под общ. ред. А. Е. Дайнеко; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Беларуская навука, 2015. – 279 с.
306. Системы оплаты труда: сб. ст.: пер. с англ. / ред. Р. Пискотина. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 210 с.
307. Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г. Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
308. Словарь современной экономической теории Макмиллана: англо-русский: около 3000 терминов: пер. с англ. / общ. ред. Д. У. Пирса. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 607 с.
309. Смирнова, Р. А. Рабочие и крестьяне современной Беларуси: социологический анализ / Р. А. Смирнова, В. Э. Смирнов // Социология. – 2015. – № 2. – С. 110–121.
310. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2009. – С. 136.
311. Соболевская, А. А. Мотивация и стимулирование труда в условиях глобализации: монография / А. А. Соболевская; Рос. акад. наук, Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. – М.: ИМЭМО РАН, 2004. – 192 с.
312. Соколинская, Т. В. Международные рейтинги как форма регулирования институционального развития страны (на примере Республики Беларусь) / Т. В. Соколинская // Международная экономика. – 2011. – № 1. – С. 29–37.
313. Соколова, Г. Н. Социальные аспекты вступления Республики Беларусь в Евразийский экономический союз / Г. Н. Соколова // Социологический альманах. – 2017. – № 8. – С. 32–48.



314. Соколовская, М. Г. Мужчина и женщина в контексте современной белорусской действительности / М. Г. Соколовская // Вестник Брестского университета. Серия 1, Философия. Политология. Социология. – 2015. – № 2. – С.117–125.

315. Солодовников, С. Ю. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня. – 2017. – № 5. – С. 296–308.

316. Сорокин, П. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / П. Сорокин. – М.: Наука, 1994. – 356 с.

317. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2011–2015 годах и меры по обеспечению устойчивого сбалансированного развития экономики на перспективу. Информационно-аналитический доклад / Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск, 2016. – 96 с.

318. Сперанский, А. А. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования / А. А. Сперанский, Н. В. Драгункина. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 190 с.

319. Станишевская, С. П. Развитие мотивационной функции заработной платы: микроэкономический аспект / С. П. Станишевская, Д. А. Губанов; М-во образования и науки Рос. Федерации, Перм. гос. ун-т. – Пермь: ПГУ, 2010. – 189 с.

320. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2019 / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2019. – 471 с.

321. Стиглиц, Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему: пер. с англ. / Дж. Стиглиц. – М.: Эксмо, 2015. – 512 с.

322. Стукаленко, Е. А. Качество жизни и его измерение: учеб. пособие / Е. А. Стукаленко, О. В. Воронкова. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. – 180 с.

323. Субракова, Л. К. Частота выплаты заработной платы: макроэкономический эффект / Л. К. Субракова // ЭКО. – 2014. – № 12. – С. 137–141.

324. Суреева, М. Н. Методические принципы и подходы к разработке систем оплаты труда работников: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08 00 05 / М. Н. Суреева; Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования М-ва труда и соц. защиты РФ. – М., 2015. – 29 с.

325. Таранова, Е. В. Факторы трудовой мотивации белорусов / Е. В. Таранова // Социологический альманах. – 2015. – № 6. – С. 436–444.

326. Таранухо, Ю. Конкурентоспособность страны: зачем за нее бороться / Ю. Таранухо // Общество и экономика. – 2016. – № 5. – С. 72–85.

327. Тарасевич, Е. В. Заработная плата в Республике Беларусь: номинальная, реальная, медианная / Е. В. Тарасевич // Труд и заработная плата. – 2015. – № 9. – С. 35–40.

328. Тарасов, В. И. Макроэкономическая и монетарная политика Республики Беларусь на кризисных этапах развития экономики / В. И. Тарасов // Экономика, моделирование, прогнозирование: сб. науч. тр. / ред. кол.: М. К. Кравченко [и др.]; НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – Минск, 2015. – Вып. 9. – С. 21–29.

329. Тарасов, В. Сколько стоит Беларусь / В. Тарасов // Дело. – 2010. – № 9. – С. 26–30.

330. Тихомирова, Т. Количественные методы оценки состояния и потерь здоровья населения в регионах России / Т. Тихомирова // Федерализм. – 2016. – № 1. – С. 43–64.

331. Тихонова, Л. Трудовая миграция и миграционная политика Республики Беларусь в рамках интеграции в Евразийский экономический союз / Л. Тихонова, Е. Красинец // Журнал международного права и международных отношений. – 2015. – № 2. – С. 65–71.

332. Труд в СССР: стат. сб. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 304 с.

333. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – С. 290–291.

334. Труд и занятость населения арктических стран // Экономика арктических стран / под ред. Н. П. Залывского. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – 90 с.

335. Труд и социальное развитие: словарь / Е. В. Белкин [и др.]; гл. ред. Е. С. Строев. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 266 с.

336. Тютюгина, С. Г. Экономический интерес наемного работника и заработная плата как основная форма его реализации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / С. Г. Тютюгина; Иванов. гос. ун-т. – Иваново, 2009. – 23 с.

337. Уварова, Е. Е. Заработная плата как приоритетная детерминанта механизма трудовой мотивации в рыночных условиях: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Е. Е. Уварова; Орлов. гос. аграр. ун-т. – Орел, 2004. – 25 с.

338. Управление организацией: энциклопедический словарь / М-во образования Российской Федерации, Гос. ун-т управления; С. В. Шапошников [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 822 с.

339. Управление социально-экономической системой: монография / А. П. Егоршин [и др.]; под ред. А. П. Егоршина, В. А. Кожина. – Нижний Новгород: НИМБ, 2009. – 286 с.

340. Федченко, А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А. А. Федченко // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 119–125.

341. Фиськова, Л. Заработная плата и ее факторы / Л. Фиськова // Экономист. – 2009. – № 7. – С. 66–71.

342. Фишман, Л. Г. От капитализма к рентному обществу / Л. Г. Фишман, Д. А. Давыдов // Полития. – 2015. – № 1 (76). – С. 39–54.

343. Форд, М. Технологии, которые изменят мир / М. Форд; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 268 с.

344. Фукуяма, Ф. Конец истории и последний человек / Ф. Фукуяма. – М.: АСТ, 2005. – 592 с.

345. Хабарова, Д. В. Развитие методов обоснования гарантий по заработной плате при заключении коллективных договоров и соглашений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Д. В. Хабарова; Акад. труда и соц. отношений. – Москва, 2015. – 28 с.

346. Халитова, Л. Р. Оплата труда как инструмент управления воспроизводством рабочей силы: автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Л. Р. Халитова; Башкир. гос. аграр. ун-т. – Уфа, 2010. – 25 с.

347. Хансен, Э. Экономические циклы и национальный доход / Э. Хансен. – М.: Изд-во иностр. лит-ры, 1959. – С. 692.

348. Харитонова, Е. М. Эффективность «мягкой силы»: проблемы оценки / Е. М. Харитонова // Мировая экономика и международные отношения. – 2015. – № 6. – С. 48–58.

349. Хейне, П. Экономический образ мышления: пер. с англ. / П. Хейне, П. Боутке, Д. Причитко. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2007. – 544 с.

350. Хелпман, Э. Загадка экономического роста / Э. Хелпман. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2011. – 240 с.

351. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент / Р. И. Хендерсон; пер. с англ. под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.

352. Холопов, А. В. История экономических учений: учеб. пособие / А. В. Холопов. – М.: Эксмо, 2009. – 464 с.

353. Хэлворсон, Х. Г. Психология мотивации / Х. Г. Хэлворсон. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 272 с.

354. Цилибина, В. М. Методологические подходы к оценке национального богатства Республики Беларусь // Природопользование: экология, экономика, технологии: материалы Междунар. науч. конф. (Минск, 6–8 окт. 2010 г.). – Минск: Минсктиппроект, 2010. – С. 304–308.

355. Человеческий капитал Республики Беларусь / С. Ю. Солодовников [и др.]; науч. ред. П. П. Никитенко; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Беларус. навука, 2009. – 716 с.

356. Чингос, П. Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США / П. Т. Чингос; пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. – 416 с.

357. Шаховская, Л. С. Оценка мотивации труда наемных работников в условиях рыночной экономики / Л. С. Шаховская, Н. В. Кетько. – М.: Дашков и К, 2012. – 111 с.

358. Шведова, Н. Американки на рынке труда / Н. Шведова // Знак вопроса. – 2015. – № 3. – С. 96.

359. Шевченко, С. В. Основные направления государственного регулирования оплаты труда / С. В. Шевченко // Экономический бюллетень Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 26–34.

360. Шимов, В. Н. Инновационное развитие экономики Беларуси: движущие силы и национальные приоритеты: монография / В. Н. Шимов, Л. М. Крюков. – Минск: БГЭУ, 2014. – 199 с.

361. Шимов, В. Н. Экономика Беларуси: современное состояние и вектор перспективного развития / В. Н. Шимов // Знать, чтобы предвидеть... Социологические этюды / А. Н. Данилов [и др.]; под общ. ред. А. Н. Данилова. – Минск: БГУ, 2015. – С. 129–144.

362. Шимов, В. Н. Экономический конструктивизм и его роль в системе «ядро – периферия» / В. Н. Шимов, А. А. Быков // Экономист. – 2016. – № 10. – С. 67–78.

363. Шимова, О. С. Институциональная среда «зеленой» экономики для имплементации глобальных целей устойчивого развития

на национальном уровне / О. С. Шимова // Научные труды БГЭУ. – 2018. – Вып. 11. – С. 477–484.

364. Шмарловская, Г. А. Конкурентоспособность Республики Беларусь в мировой экономике / Г. А. Шмарловская // Белорусский экономический журнал. – 2016. – № 1. – С. 22–41.

365. Щербаков, И. В. Оценка влияния действующей структуры стимулов на экономическое развитие / И. В. Щербаков // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2016. – № 1. – С. 8.

366. Щеткина, М. А. Нормирование труда – основа эффективной работы организаций / М. А. Щеткина // Проблемы управления. – 2015. – № 1 (54). – С. 36–39.

367. Шумпетер, Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. А. Шумпетер. – М.: Эксмо, 2007. – 864 с.

368. Шумская, С. С. Национальное богатство: методологические подходы и оценки по Украине: макроэкономика / С. С. Шумская. – Киев: Ин-т экономики и прогнозирования НАН Украины, 2006. – 75 с.

369. Шурубович, А. В. Модернизация экономики Белоруссии: тенденции, проблемы, перспективы / А. В. Шурубович // Россия и современный мир. – 2015. – № 1 (86). – С. 124–140.

370. Эльянов, А. Об основном локомотиве экономики / А. Эльянов // Общество и экономика. – 2014. – № 9. – С. 40–53.

371. Эрвудт, Р. Наследие советского патернализма в белорусской деревне: морализация и фольклоризация социального мира / Р. Эрвудт, А. Курило // Мир России. – 2016. – № 4. – С. 47–49.

372. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

373. Эрхард, Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. – М.: Дело, 2001. – 464 с.

374. Эфендиев, А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления: монография / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, А. В. Ребров. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 192 с.

375. Юдин, Н. Блеск и нищета рейтингов «мягкой силы» / Н. Юдин // Международная жизнь. – 2018. – № 7. – С. 112–123.

376. Юлдашев, Р. Т. Перспективы развития прорывных технологий VI технологического уклада / Р. Т. Юлдашев, А. И. Воинов // Финансовый бизнес. – 2016. – № 1. – С. 3–7.

377. Яковец, Ю. В. Глобальные экономические трансформации XXI века: монография / Ю. В. Яковец. – М.: Экономика, 2011. – 381 с.

378. Яковлев, Р. А. Оплата труда в организации: монография / Р. А. Яковлев. – М.: МЦФЭР, 2005. – 525 с.

379. Янг, А. Э. Возрастающая отдача и экономический прогресс / А. Э. Янг // Экономическая политика. – 2014. – № 6. – С. 186–200.

380. Bauer, R. Social Indicators / R. Bauer. – Massachusetts: MIT Press, 1966. – 357 p.

381. Douglas, P. H. The Theory of Wages / P. H. Douglas. – Chicago: University of Chicago Press, 1934. – 672 p.

382. Estimating National Wealth: Methodology and Results [Электронный ресурс] / A. Kunte [et al.]; Wash. World Bank. – 1998. – 44 p. – Режим доступа: [https://millenniumindicators.un.org/unsd/envAccounting/ceea/archive/Framework/Kunte\\_etal\\_1998.PDF](https://millenniumindicators.un.org/unsd/envAccounting/ceea/archive/Framework/Kunte_etal_1998.PDF). – Дата доступа: 01.03.2018.

383. Expanding the Measure of Wealth: Indicators of Sustainable Development, [Электронный ресурс] / A. Kunte [at al.] // Wash. World Bank. – 1998. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/555261468765258502/Expanding-the-measure-of-wealth-indicators-of-environmentally-sustainable-development>. – Дата доступа: 10.10.2018.

384. Global Wage Report 2018/19 [Электронный ресурс] // International Labour Organization: сайт. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/langen/index.htm>. – Дата доступа: 01.12.2018.

385. Hamilton, K. Sustaining Economic Welfare: Estimating Changes in Wealth Per Capita [Электронный ресурс] / К. Hamilton. – 2000. – 28 p. – Режим доступа: <https://documents.vsemirnyj-bank.org/curated/ru/575961468739146017/pdf/multi-page.pdf>. – Дата обращения: 01.03.2018.

386. Hicks, J. R. The Theory of Wages / J. R. Hicks. – New York: St. Mattin's Press, Inc., 1963. – 384 p.

387. Lee, S. Varieties of Minimum Wage Systems: Through the Lens of Indicator-based Country Rankings / S. Lee // International Labour Review. – 2012. – Vol. 51, No. 3. – P. 261–275.

---

388. Merton, R. Design of Financial Systems: Toward a Synthesis of Function and Structure / R. Merton, Z. Bodie // Journal of Investment Management. – 2005. – Vol. 3, No. 1. – P. 60–69.

389. Rydzeuski, H. Minimum wages as the regulator of interregional imbalance of remuneration in Belarus and EU countries / H. Rydzeuski, A. Shadrakou // Proceedings of the 5th International Academic Congress “Science, Education and Culture in Eurasia and Africa” (France, Paris, 23–25 March 2015). – Paris, Paris University Press, 2015. – P. 314–321.

390. The Changing Wealth of Nations: Measuring Sustainable Development in the New Millennium [Электронный ресурс] / Wash. World Bank. – 2011. – 221 p. – Режим доступа: <https://site-resources.world-bank.org/ENVIRONMENT/Resources/ChangingWealth-Nations.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2018.

391. Where is the Wealth of Nations? Measuring Capital for the 21st Century / К. Hamilton [at al.]; Wash. World Bank. – 2006. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/287171468323724180/Where-is-the-wealth-of-nations-measuring-capital-for-the-21st-century>. – Дата доступа: 01.03.2018.

Научное издание

**Долинина** Татьяна Николаевна

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ  
УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА**

В 2-х частях

Часть 2

Монография

Редактор *О. П. Приходько*

Компьютерная верстка *Е. В. Ильченко*

Корректор *О. П. Приходько*

Подписано в печать 28.05.2019. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Бумага офсетная. Гарнитура Petersburg. Печать ризографическая.

Усл. печ. л. 22,3. Уч.-изд. л. 23,0.

Тираж 100 экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение:

УО «Белорусский государственный технологический университет».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,

изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/227 от 20.03.2014.

Ул. Свердлова, 13а, 220006, г. Минск.