

УДК 331.2

**Т. Н. Долинина**

Белорусский государственный технологический университет

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ РЕНТА:  
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Рассмотрена теоретическая модель формирования заработной платы как социально-трудовой ренты. В качестве составляющих заработной платы работника выделены абсолютная, дифференциальная и монополярная социально-трудовые ренты.

Проанализированы особенности формирования заработной платы в Республике Беларусь в рамках концепции социально-трудовой ренты. Установлено, что абсолютная социально-трудовая рента тяготеет к величине минимального потребительского бюджета на одного члена семьи из четырех человек; формирование дифференциальной социально-трудовой ренты в структуре заработной платы в большей мере связано с конкурентоспособностью хозяйственных систем, чем с конкурентоспособностью работников, что выступает причиной низкой мотивации к труду у их большинства; монополярная социально-трудовая рента присутствует в заработной плате работников горнодобывающей промышленности, информации и связи, финансовой и страховой деятельности.

Сформулированы концептуальные подходы к упорядочению оплаты труда в Республике Беларусь, предусматривающие перераспределение дифференциальной социально-трудовой ренты посредством инструментов организации оплаты труда (организационно-техническое нормирование труда, минимальная заработная плата, тарифное нормирование заработной платы, коллективно-договорное регулирование заработной платы) и подоходного налогообложения.

**Ключевые слова:** концепция социально-трудовой ренты, абсолютная социально-трудовая рента, дифференциальная социально-трудовая рента, монополярная социально-трудовая рента, структура заработной платы, организация оплаты труда.

**T. N. Dolinina**

Belarusian State Technological University

**WAGES AS A SOCIAL AND LABOR RENT:  
FEATURES OF FORMATION IN THE REPUBLIC OF BELARUS**

The theoretical model of the formation of wages as social and labor rents is considered. Absolute, differential and monopoly social and labor rents are identified as components of the employee's wages.

The features of the formation of wages in the Republic of Belarus in the framework of the concept of social and labor rents are analyzed. It has been established that absolute social and labor rents gravitate toward a minimum consumer budget per family member of four; the formation of differential social and labor rent in the structure of wages is more related to the competitiveness of economic systems than to the competitiveness of workers, which causes low motivation for work for most of them; monopoly social and labor rents are present in the wages of mining workers, information and communications, financial and insurance activities.

The conceptual approaches to streamlining wages in the Republic of Belarus are formulated, providing for the redistribution of differential social and labor rents through tools for organizing wages (organizational and technical regulation of labor, minimum wages, tariff regulation of wages, collective bargaining regulation of wages) and income taxation.

**Key words:** the concept of social and labor rents, absolute social and labor rents, differential social and labor rents, monopoly social and labor rents, wage structure, organization of remuneration.

**Введение.** Одним из драйверов экономического роста является трудовая мотивация, которая должна способствовать поддержанию высокой конкурентоспособности страны. Однако в Концепции национальной безопасности Республики Беларусь к числу внутренних угроз национальной безопасности относится недостаточная мотивация работников к эффективному труду, отмечаемая на фоне снижения численности тру-

доспособного населения. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. к числу приоритетных задач относит разработку действенных механизмов мотивации труда, что невозможно без кардинальных преобразований в сфере оплаты труда. Сложность этих процессов требует проведения анализа формирования заработной платы в отечественной экономике, что

даст возможность определить направления упорядочения оплаты труда.

**Теоретическая модель формирования заработной платы как социально-трудовой ренты.** Объективной основой формирования заработной платы, выплачиваемой по результатам процесса труда, в ходе которого реализуются способности работника, выступает добавленная стоимость. Ключевым параметром трудовой деятельности выступает содержание труда, в значительной мере определяемое его сложностью. По этому параметру труд, с одной стороны, дифференцируется на неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный, с другой стороны – на воспроизводимый и невоспроизводимый (уникальный). Помимо содержания труда характеристиками процесса труда, связанными с потенциалом работника (его общими и специальными способностями к выполнению трудовых функций, определяемыми психофизиологическим состоянием, системой индивидуальных ценностей, образовательно-квалификационным уровнем), являются продолжительность и интенсивность труда, а также условия труда, формируемые всей совокупностью факторов производства. Таким образом, на уровень производительности труда работника оказывают влияние как эндогенные факторы, связанные с человеческим потенциалом работника и формирующие его конкурентоспособность на рынке труда, так и экзогенные факторы (условия труда), восходящие к обуславливающим конкурентоспособность хозяйственной системы факторам производства.

С учетом отмеченного в рамках понимания ренты как добавленной стоимости, являющейся результатом совместного функционирования образующих хозяйственную систему факторов производства, автором сформулирована концепция заработной платы как социально-трудовой ренты, базирующаяся на синтезе марксистского, неоклассического и институционального подходов. В ее основу положена неоклассическая расширительная трактовка ренты как дохода любого фактора производства, который возникает вследствие монополии владения ресурсом и ограниченности его предложения, позиция К. Маркса в отношении состава рентного дохода (абсолютная, дифференциальная и монополярная ренты), который в соответствии с институциональной теорией ренты может быть образован не только естественным, но и искусственным образом. Заработная плата рассматривается как рентный доход наемного работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе. Создание

этого дохода предполагает участие общества в формировании способностей работника, построении хозяйственной системы как комбинации факторов производства, обеспечивающей реализацию в ней этих способностей, что и обуславливает понимание заработной платы как *социально-трудовой ренты*, совместно создаваемой трудом работника и усилиями социума.

Концепция социально-трудовой ренты лежит в основе авторской теоретической модели формирования заработной платы. Спрос на наемный труд и монополия работника на применение его способностей к труду порождает *абсолютную социально-трудовую ренту*, являющуюся первоосновой заработной платы и представляющую собой стоимость воспроизводства наемного работника как социального и биологического существа на минимальном для обеспечения его жизнедеятельности уровне. Это минимальная плата, которая позволяет работодателю привлечь индивида к участию в производстве при условии отсутствия у него других средств к существованию. Поскольку работник имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к труду, представляющими собой ресурс, предложение которого в долгосрочном периоде не является абсолютно эластичным, то к феномену заработной платы применимы понятия не только абсолютной, но и дифференциальной и монополярной социально-трудовой ренты. *Дифференциальная социально-трудовая рента* – дополнительный доход наемного работника сверх абсолютной ренты, обусловленный лучшими способностями к труду и (или) условиями их реализации в конкретной хозяйственной системе. Под *монополярной социально-трудовой рентой* понимается дополнительный доход наемного работника, связанный с уникальностью и невоспроизводимостью его способностей и (или) реализацией способностей работника в уникальной хозяйственной системе, где задействованы редкие факторы производства. При этом величина дифференциальной и монополярной социально-трудовой ренты зависит не только от потенциала (способностей) работника, но и от эффективности хозяйственной системы. Чем качественнее комбинация факторов производства в хозяйственной системе, где занят работник, тем лучше там реализуется человеческий потенциал работника, больше его капитализированная стоимость – человеческий капитал, выше его заработная плата. В формализованном виде заработная плата может быть представлена как функция таких аргументов, как минимум средств существования работника, уровень конкурентоспособности работника, понимаемый как его функциональная значимость для кон-

кретной хозяйственной системы, уровень конкурентоспособности хозяйственной системы [1].

**Особенности формирования заработной платы в Республике Беларусь в контексте концепции социально-трудовой ренты.** В целях выявления отечественных особенностей формирования заработной платы использовались статистические данные о заработной плате работников по группам занятий (*занятие – набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей*) в разрезе видов экономической деятельности, полученные по результатам выборочного «октябрьского» обследования организаций. Обследование показывает, что минимальные заработки неквалифицированных рабочих, наблюдаемые в образовании, здравоохранении и социальных услугах, других видах экономической деятельности, превышают среднедушевой бюджет прожиточного минимума, бюджет прожиточного минимума трудоспособного населения, минимальную заработную плату и тяготеет к величине *минимального потребительского бюджета на одного члена семьи из четырех человек* (табл. 1), который и следует рассматривать как абсолютную социально-трудовую ренту (минимум средств существования) в отечественной экономике.

Табл. 2 отражает общую картину вариации уровня дифференциальной социально-трудовой ренты по группам занятий (руководители организаций и структурных подразделений, специалисты-профессионалы и специалисты и т. д.) и видам экономической деятельности. Он определялся как разница средней заработной платы и минимального потребительского бюджета на одного члена семьи из четырех человек, 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 883% 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 получить ряд выводов. Так, расчет коэффициентов вариации уровня дифференциальной социально-трудовой ренты в рамках каждой группы занятий позволил выявить неоднородность состава работников с позиций возможности получения ими дифференциальной ренты в зависимости от вида экономической деятельности (коэффициент вариации в каждой группе превышает критическое 33%-ное значение), что указывает на значительное влияние конкурентоспособности хозяйственной системы на заработную плату. Расчет межгрупповой дисперсии уровня дифференциальной социально-трудовой ренты (между группами занятий) и средней из внутригрупповых дисперсий (в группах занятий в разрезе видов экономической деятельности) дал возможность установить, что колебания в размерах вознаграждения за труд в большей степени определяются занятостью работников в том или ином виде экономической деятельности (на 71%), чем их профессиональной принадлежностью к той или иной группе занятий (на 29%). Таким образом, влияние конкурентоспособности хозяйственной системы на уровень заработной платы более чем в 2 раза превышает влияние конкурентоспособности работников, отражаемой их принадлежностью к той или иной группе занятий, что является предпосылкой снижения мотивации к труду и повышения текучести персонала.

Таблица 1

**Анализ уровня минимальных заработков неквалифицированных рабочих в Республике Беларусь в октябре 2016 г.**

Показатель	Сумма, руб.
Заработная плата неквалифицированных рабочих:	
образование	<b>278</b>
здравоохранение и социальные услуги	<b>291</b>
курьеры, носильщики, швейцары и рабочие родственных профессий из числа женщин	<b>293</b>
творчество, спорт, развлечения и отдых	<b>295</b>
Социальные стандарты:	
Минимальная заработная плата	239
Среднедушевой бюджет прожиточного минимума	176
Бюджет прожиточного минимума трудоспособного населения	194
<b>Минимальный потребительский бюджет на одного члена семьи из четырех человек</b>	<b>285</b>
Минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения	367

Примечание. Составлено автором по [2, с. 90–91].

Таблица 2

## Дифференциальная социально-трудовая рента по группам занятий и видам экономической деятельности в октябре 2016 г. (% от МПБ)

Вид экономической деятельности	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 хозяйств, рыболовства и рыбоводства	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий	Неквалифицированные рабочие
Всего по экономике Республики Беларусь	259	194	124	99	38	64	159	136	39
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	124	101	65	34	20	61	72	98	84
Промышленность	266	214	175	114	56	127	170	152	82
Горнодобывающая промышленность	560	474	431	150	62	–	242	383	7
Обрабатывающая промышленность	129	203	176	103	59	136	177	153	94
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	250	230	163	133	29	60	132	117	41
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	235	184	127	125	34	–	136	126	66
Строительство	245	191	118	92	27	124	192	140	54
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	228	188	161	103	62	47	143	135	66
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	300	215	195	108	114	188	140	177	58
Услуги по временному проживанию и питанию	216	143	135	100	83	104	101	98	52
Информация и связь	883	785	686	84	80	–	183	173	48
Финансовая и страховая деятельность	520	270	183	183	199	–	113	225	63
Операции с недвижимым имуществом	183	213	207	63	48	70	105	83	39
Профессиональная, научная и техническая деятельность	372	229	204	117	35	16	268	113	21
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	178	140	121	71	50	100	86	55	52
Образование	167	105	65	23	3	10	9	14	–3
Здравоохранение и социальные услуги	218	162	84	35	20	22	27	45	3
Творчество, спорт, развлечения и отдых	91	43	331	92	28	94	39	63	3
Предоставление прочих видов услуг	173	92	82	55	27	103	94	83	26
Коэффициент вариации уровня дифференциальной ренты по группе занятий, %	68%	74%	76%	43%	81%	59%	54%	63%	64%
Общая дисперсия	16773								
Межгрупповая дисперсия / Доля межгрупповой дисперсии в общей дисперсии	4838 / <b>0,29</b>								
Средняя из внутригрупповых дисперсий / Доля средней из внутригрупповых дисперсий в общей дисперсии	11935 / <b>0,71</b>								

Примечание. Составлено и рассчитано автором по данным Белстата [2, с. 44, 66, 290, 291].

Высокий уровень социально-трудовой ренты, наблюдаемый в заработной плате работников информации и связи, финансовой и страховой деятельности, горнодобывающей промыш-

ленности, обусловлен получением субъектами хозяйствования этих видов деятельности 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% (табл. 3). При этом если опираться на международные сопоставления уровня заработной платы в долларах США с учетом паритета покупательной способности (что повышает ее уровень, исчисленный в долларовом эквиваленте, более чем в 3,3 раза), то уровень заработной платы в Республике Беларусь ниже среднемирового уровня, указанного в докладе Международной организации труда – 1600 долл. США по паритету покупательной способности (ППС), тогда как заработная плата, превышающая 2000 бел. руб., превосходит среднюю заработную плату в развитых странах – 3000 долл. США по ППС [3]. 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.

**Концептуальные подходы к упорядочению оплаты труда в Республике Беларусь.** Анализ формирования заработной платы позволил смоделировать фактическую структуру средней заработной платы в стране, в которой 30% приходится на минимальную заработную плату (МЗП), соответствующую МПБ, являющемуся минимумом средств существования (МСС) и определяющему величину абсолютной социально-трудовой ренты (АР). На долю дифференциальной социально-трудовой ренты, обусловленной конкурентоспособностью работника (ДР<sub>Р</sub>), приходится 20% заработной платы, а доля дифференциальной социально-трудовой ренты, обусловленной конкурентоспособностью хозяйственной системы (ДР<sub>ХС</sub>), составляет 50%, что объясняет низкий уровень мотивации к труду. В этой связи смоделирована

эталонная структура заработной платы, позволяющая решить эти проблемы. Она предусматривает увеличение удельного веса МЗП в структуре средней заработной платы с 30 до 50% за счет включения в нее части дифференциальной социально-трудовой ренты для обеспечения воспроизводства населения (ДР<sub>Г</sub>) и установления нижнего порога эффективности функционирования хозяйственных систем; рост доли дифференциальной социально-трудовой ренты, обусловленной конкурентоспособностью среднего работника, с 20 до 33%; сокращение доли дифференциальной социально-трудовой ренты, обусловленной конкурентоспособностью хозяйственной системы, с 50% до 17% (рисунки). Переход к эталонной структуре заработной платы предполагает реализацию следующих мер:

- постепенное увеличение размера минимальной заработной платы до базового воспроизводственного бюджета (БВБ), соответствующего размеру минимального потребительского бюджета трудоспособного населения, увеличенному на коэффициент иждивенческой нагрузки (1,3), на основе усиления организационно-технического нормирования труда и введения прогрессивного налогообложения дифференциальной и монополия социально-трудовой ренты;

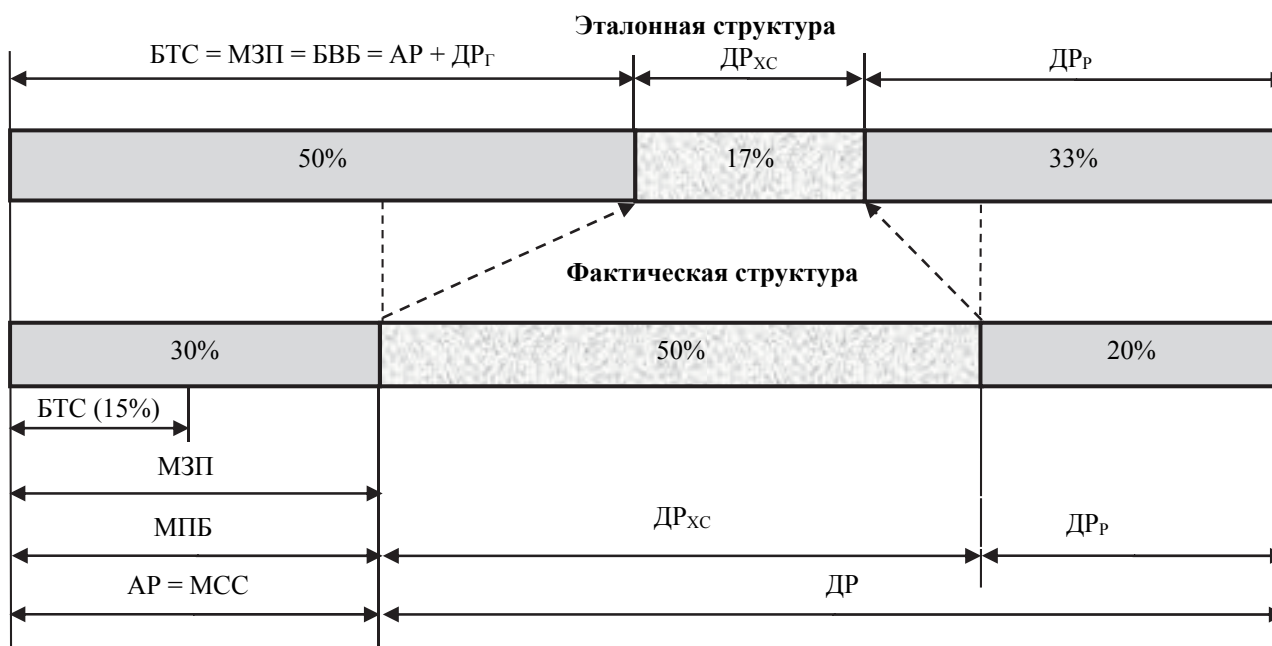
- развитие тарифного нормирования заработной платы (увеличение базовой тарифной ставки (БТС) до уровня минимальной заработной платы, установление 10%-ных межразрядных разниц в тарифных ставках) и коллективно-договорного регулирования оплаты труда для улучшения пропорций в оплате труда различной сложности путем перераспределения дифференциальной социально-трудовой ренты (ДР) в пользу ее части, обусловленной конкурентоспособностью работников (ДР<sub>Р</sub>), за счет уменьшения доли, связанной с различиями в конкурентоспособности субъектов хозяйствования (ДР<sub>ХС</sub>), в соотношении 2 : 1 в соответствии с правилом «золотого сечения» [4].

Таблица 3

**Анализ уровня максимальных заработков работников в Республике Беларусь в 2018 г.**

Вид экономической деятельности	Среднемесячная заработная плата		Доля работников, которым была начислена заработная плата за май, превышающая 2000 руб. (>3300 долл. США по ППС), %
	руб.	долл. США по ППС	
Республика Беларусь	944	1552	3,6
Информация и связь	2646	4349	36,5
Горнодобывающая промышленность	1651	2713	31,8
Финансовая и страховая деятельность	1516	2492	10,7
<i>Справочно:</i>			
в среднем по миру		1600	–
в среднем по развитым странам мира		3000	–

*Примечание.* Составлено автором по данным Белстата, Международной организации труда [3].



Структура заработной платы работников в Республике Беларусь

**Заключение.** Сложность и масштабность предлагаемых преобразований в сфере оплаты обусловлена историческим контекстом формирования отечественных институтов оплаты труда и особенностями функционирования национальной эконо-

мики Беларуси, что предполагает предварительную разработку концепции реформирования оплаты труда в Республике Беларусь, созданию которой будет способствовать разработанная автором институциональная модель управления оплатой труда.

#### Список литературы

1. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: БГТУ, 2019. Ч. 1. 258 с.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2018. Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. 310 с.
3. Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях // International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_538290/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_538290/lang--ru/index.htm). (дата обращения: 15.07.2018).
4. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: БГТУ, 2019. Ч. 2. 391 с.

#### References

1. Dolinina T. N. *Institutsional'nyye modeli upravleniya oplatoy truda*: v 2 ch. [Institutional models of pay management: in 2 parts]. Minsk, BGTU Publ., 2019. Part. 1. 258 p.
2. *Trud i zanyatost' v Respublike Belarus', 2018* [Labor and employment in the Republic of Belarus, 2018]. Minsk, Natsional'nyy statisticheskiy komitet Respubliki Belarus Publ., 2018. 310 p.
3. *Zarabotnaya plata v mire v 2016–2017 gg. Neravenstvo v oplate truda na predpriyatiyakh* [Wages in the world in 2016–2017. Inequality in pay in enterprises]. Available at: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_538290/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_538290/lang--ru/index.htm). (accessed 15.07.2018).
4. Dolinina T. N. *Institutsional'nyye modeli upravleniya oplatoy truda*: v 2 ch. [Institutional models of pay management: in 2 parts]. Minsk, BGTU Publ., 2019. Part. 2. 391 p.

#### Информация об авторе

**Долинина Татьяна Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления на предприятиях. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: [tdolinina@mail.ru](mailto:tdolinina@mail.ru)

#### Information about the author

**Dolinina Tatyana Nikolaevna** – PhD (Economics), Associate Professor, Professor, the Department of Economics and Management at Enterprises. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: [tdolinina@mail.ru](mailto:tdolinina@mail.ru)

Поступила 25.02.2020