

НЕРАВЕНСТВО В ОПЛАТЕ ТРУДА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ: ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ И ФАКТОРЫ

Международная организация труда констатирует нарастание ряда негативных тенденций в социально-трудовой сфере, к числу которых относятся: сохранение значительной дифференциации заработной платы между странами; резкое углубление дифференциации заработной платы между предприятиями и внутри них; сохранение гендерной сегрегации; дискриминация отдельных групп работников, страдающих от разницы в заработной плате, необъяснимой различиями в образовании и опыте работы; рост числа низкооплачиваемых наемных работников, усложняющий борьбу с бедностью; возрастание социальной напряженности вследствие углубления неравенства в оплате труда.

Большинство из перечисленных проблем характерно и для экономики Беларуси, их накопление препятствует инклюзивному развитию нашего общества, в котором более 96% занятого населения являются наемными работниками. В этой связи особо следует отметить разрушающие трудовую мотивацию диспропорции в размерах заработной платы работников различных профессионально-квалификационных групп, реализующих свои способности к труду в рамках разных субъектов хозяйствования, функционирующих в различных видах экономической деятельности.

Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь отражают рост дифференциации заработной платы в белорусской экономике. Если в 2013 г. медианная заработная плата составляла около 83% от средней, то в 2021 г. – ниже 72%. При этом среднемесячная заработная плата не демонстрировала опережающего роста по сравнению с минимальным потребительским бюджетом трудоспособного населения, соотношение этих показателей сохранилось на том же уровне – 2,50 в 2013 г. и 2,52 в 2021 г.

Между тем такая оценка дифференциации заработной платы слишком укрупнена. В этой связи целесообразным является рассмотрение различий в заработной плате в региональном, межотраслевом, профессионально-квалификационном и гендерном аспектах. Анализ дифференциации заработной платы в национальной экономике Беларуси, выполненный в различных ракурсах за последние 10 лет (табл.),

свидетельствует о ее углублении и нарастании в этой связи социального неравенства.

**Таблица – Показатели дифференциации заработной платы
в национальной экономике Беларуси**

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Соотношение медианной и средней заработной платы (май)	–	–	0,83	0,82	0,78	0,76	0,75	0,75	0,75	0,73
Коэффициент межрегиональной дифференциации заработной платы	1,46	1,44	1,44	1,46	1,54	1,62	1,63	1,66	1,70	1,75
Коэффициент дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности	2,69	2,45	2,39	2,48	3,29	4,01	4,19	4,18	4,34	5,09
Соотношение заработной платы женщин и мужчин, %	73,7	74,5	74,5	76,6	76,2	78,5	74,6	73,7	73,1	–
<i>Источник.</i> Авторская разработка по результатам исследований										

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

Поскольку труд может предполагать разную квалификацию исполнителей, быть воспроизводимым или уникальным и применяться в различающихся по эффективности хозяйственных системах, то в составе заработной платы может присутствовать абсолютная, дифференциальная и монополярная социально-трудовая рента. Абсолютная рента – минимально возможная стоимость воспроизводства ресурсов жизнедеятельности работника как биосоциального существа (минимум средств существования). Дифференциальная рента – дополнительный доход работника сверх абсолютной ренты, обусловленный лучшими способностями к труду и (или) условиями их реализации в конкретной хозяйственной системе. Под монополярной рентой пони-

мается дополнительный доход работника, связанный с уникальностью его способностей к труду и (или) их реализацией в уникальной хозяйственной системе с редкими факторами производства. Отсюда заработная плата может быть представлена как функция, имеющая три аргумента: минимум средств существования; уровень конкурентоспособности работника или функциональная значимость его способностей к труду для конкретной хозяйственной системы; уровень конкурентоспособности хозяйственной системы. Эта формула показывает, что факторы производства, обеспечивающие конкурентоспособность хозяйственной системы, определяют дифференциацию заработной платы работников с одинаковыми способностями к труду, но реализованными в разных хозяйственных системах.

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

Анализ вариации уровня дифференциальной ренты позволил получить ряд любопытных выводов. Во-первых, он дал возможность выявить неоднородность состава работников в рамках каждой из групп занятий с позиций возможности получения ими дифференциальной ренты в связи с их занятостью в различных видах экономической деятельности, что указывает на значительное влияние на заработную плату конкурентоспособности хозяйственной системы. Во-

вторых, дисперсия уровня дифференциальной ренты между группами занятий, по сути характеризующая влияние на заработную плату различий в сложности труда, а значит и конкурентоспособности работников, оказалась существенно меньше средней из дисперсий, исчисляемых в каждой из групп занятий в разрезе видов экономической деятельности. Из этого следует, что колебания в размерах вознаграждения за труд в большей степени определяются занятостью работников в том или ином виде экономической деятельности, чем их профессиональной принадлежностью к той или иной группе занятий (62% и 38% от общей вариации уровня дифференциальной ренты соответственно), т. е. влияние конкурентоспособности хозяйственной системы на уровень заработной платы более значительно превышает влияние на нее конкурентоспособности работников, что нарушает принципы социальной справедливости и является предпосылкой снижения трудовой активности и повышения текучести персонала.

В целом анализ показал, что на начало 2020 г. в структуре средней заработной платы абсолютная рента составляла около 30%, она совпадала с величиной минимального потребительского бюджета и минимальной заработной платой, на долю дифференциальной ренты приходилось 70% заработной платы, из которых лишь 26% были связаны с профессионально-квалификационными различиями, а 44% – с конкурентоспособностью хозяйственной системы, что объясняет происхождение диспропорций в оплате труда и профессионально-статусных деформаций, низкий уровень трудовой мотивации, свидетельствует о невысокой эффективности управления оплатой труда в национальной экономике.

УДК 331.101

Т.Н. Долинина, проф., д-р экон. наук;
В.В. Вертинская, магистрант (БГТУ, г. Минск)

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: ПОНЯТИЕ И ИНДИКАТОРЫ

Одним из приоритетных направлений развития социально ориентированной экономики является улучшение качества жизни населения и его важнейшей составляющей – качества трудовой жизни.

Концепция качества трудовой жизни сегодня широко изучается научной общественностью. В настоящее время выделяются три подхода к определению понятия «качество трудовой жизни». С точки