

## ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

In the article there are reviewed the methodical approaches to an estimation of wage differentiation and there is given the wage estimation in Republic Belarus, including in inter-regional, inter-branch, professional-official aspects.

Как известно, дифференциация заработной платы является существенным элементом ее организации, вытекающим из принципа соответствия размера заработной платы стоимости рабочей силы, предполагающим поддержание необходимых пропорций в оплате труда. Обоснованные пропорции в оплате труда являются важнейшей предпосылкой выполнения заработной платой своих функций (воспроизводственной, стимулирующей и распределительной) и одним из условий социальной стабильности. Вместе с тем в условиях перехода к рыночной экономике зачастую имеет место нарушение пропорций в оплате труда. Своевременное выявление и предупреждение диспропорций в оплате труда является одним из важнейших элементов государственной политики в области управления социально-трудовыми отношениями.

Статистические данные свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь сохраняется чрезмерная дифференциация заработной платы. Анализ распределения работников по размеру начисленной заработной платы [1] показывает 13-кратный разрыв в заработной плате крайних 10%-ных групп работников (децильный коэффициент дифференциации), в то время как мировой опыт убедительно свидетельствует о том, что в оптимальном варианте это соотношение не должно превышать 4–5 раз. При этом, несмотря на заметные позитивные сдвиги в распределении работников по размеру начисленной заработной платы, в 2002 г. более чем 1/3 работников (38,3%) получали заработную плату, не превышающую величины минимального потребительского бюджета, и лишь у 19,8% работников уровень оплаты труда был выше двух МПБ (табл. 1). Наблюдается это на фоне существенного сокращения уровня социальных гарантий населению.

Таблица 1

### Распределение работников по размеру начисленной заработной платы\*

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

\* Рассчитано по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь [1]

Отмечая чрезмерную дифференциацию оплаты труда в республике, целесообразно рассмотреть ее в межрегиональном, межотраслевом и профессионально-должностном аспектах. При этом встает вопрос об оценке пропорций в оплате труда.

Уровень заработной платы подвержен влиянию различных социально-экономических факторов, к которым, прежде всего, можно отнести профессионально-квалификационную

структуру кадров, условия труда, особенности функционирования и экономическое положение отраслей и предприятий (депрессивных или преуспевающих в данных экономических условиях), конъюнктурные различия в спросе и предложении рабочей силы, государственные приоритеты, степень организованности и сплоченности работников отрасли и др. Однако в качестве коренной причины различий в уровне заработной платы следует рассматривать различия в квалификации работников, в соответствии с которыми и нужно оценивать правомерность пропорций, сложившихся в оплате труда между профессионально-должностными группами работников, предприятиями, отраслями и регионами. При этом квалификацию работников косвенно можно оценить по их образовательному уровню, который определяется таким статистическим показателем, как доля работников с высшим и средним специальным образованием.

**Межрегиональная дифференциация заработной платы.** Если рассматривать региональные рынки труда в соответствии с принятым в республике административно-территориальным делением в областном разрезе, то следует отметить, что в последние годы произошло увеличение пределов межрегиональной дифференциации в оплате труда за счет преимущественного роста заработной платы в г. Минске (табл. 2). Однако относительно высокий уровень заработной платы в г. Минске вполне правомерен, поскольку в столице сосредоточена значительная часть банков, коммерческих структур, учреждений высшей школы и научных организаций, органов государственного управления, где заняты работники высокой квалификации. В целом же, заметных диспропорций в оплате труда между областями республики не наблюдается.

Таблица 2

**Межрегиональная дифференциация  
заработной платы в Республике Беларусь в 2002 г.\***

Область республики	Начисленная заработная плата, тыс. руб.	Доля работников в общей численности работников, %		
		с высшим и сред- ним специальным образованием	в том числе	
			с высшим образо- ванием	со средним спе- циальным образо- ванием
<b>Республика Беларусь</b>	<b>189,2</b>	<b>44,2</b>	<b>20,6</b>	<b>23,6</b>
Брестская	160,6	41,6	17,7	23,9
Витебская	174,2	44,1	18,1	26,0
Гомельская	185,3	41,2	17,5	23,7
Гродненская	170,5	40,9	18,3	24,6
г. Минск	236,9	52,8	32,5	21,3
Минская	191,0	37,7	16,3	22,9
Могилевская	166,5	39,8	17,1	24,7

\* По данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь [2]

Вместе с тем специалисты в области региональной экономики отмечают, что регионализация в Беларуси не сводима к областному делению, поскольку внутри каждой из областей можно выделить промышленные и сельскохозяйственные регионы, развивающиеся и стагнирующие [3]. Это формирует совершенно разные типы региональных рынков труда в рамках области, часть из которых подвержена влиянию факторов, находящихся за пределами области и даже республики. В рамках совокупного рынка труда Беларуси можно выделить промышленные рынки труда и преимущественно сельскохозяйственные; многофункциональные рынки труда крупных городов и монопрофильные рынки труда малых городов, ориентированные на 1–2 профессии (работники электростанции в Новолукомле, работники стекольной промышленности в г. Березовка и пр.); по степени развития – разви-

тые рынки труда, депрессивные (вызванные промышленной депрессией) и отсталые (вызванные общей отсталостью региона, преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений, низкой степенью переработки сельскохозяйственного сырья).

Таким образом, если рассмотреть совокупный рынок труда в других региональных разрезах, отличных от областного, то можно предположить наличие существенной дифференциации и диспропорций в оплате труда. Отсутствие статистической информации, к сожалению, не позволяет проиллюстрировать этот факт.

**Межотраслевая дифференциация заработной платы.** Пропорции, сложившиеся в оплате труда между отраслями экономики, далеко не безупречны (табл. 3).

Таблица 3

**Межотраслевая дифференциация заработной платы в Республике Беларусь в 2002 г.**

Отрасль экономики	Начисленная заработная плата, тыс. руб.	Доля работников в их общей численности, %		
		с высшим и средним специальным образованием	в том числе	
			с высшим образованием	со средним специальным образованием
<b>Республика Беларусь</b>	<b>189,2</b>	<b>44,2</b>	<b>20,6</b>	<b>23,6</b>
Управление	258,1	83,3	61,5	21,8
Наука и научное обслуживание	239,2	75,4	61,6	13,8
Образование	163,7	71,7	47,5	24,2
Финансы, кредит и страхование	351,1	76,9	41,4	35,5
Культура и искусство	149,0	68,8	30,8	38,0
Здравоохранение, физкультура, соц-обеспечение	167,6	63,7	45,2	18,5
Жилищно-коммунальное хозяйство	192,7	32,6	11,6	21,0
Торговля и общественное питание	146,1	45,3	18,5	26,8
Связь	217,4	32,8	15,4	27,4
Строительство	228,6	39,9	16,9	23,0
Промышленность	212,4	36,2	14,8	21,4
Сельское хозяйство	113,1	20,9	6,5	14,4

\* По данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь [2]

Имеющиеся межотраслевые пропорции в оплате труда сформировались в результате различий в экономическом положении и условиях функционирования отраслей экономики и, соответственно, организации заработной платы в них. Данные табл. 3 говорят о том, что в лучшем положении в области оплаты труда находятся отрасли хозрасчетного сектора экономики. Промежуточное положение занимают отрасли, у которых фонд заработной платы в основном формируется за счет выплат из бюджета (жилищно-коммунальное и лесное хозяйство). В худшем положении находится большинство отраслей нематериального производства. В целом же коэффициент межотраслевой дифференциации заработной платы в республике достигает трехкратного значения (соотношение уровня заработной платы в финансировании, кредитовании и страховании с уровнем заработной платы в сельском хозяйстве), тогда как из опыта стран с развитой рыночной экономикой известно, что оптимальное значение коэффициента межотраслевой дифференциации соответствует 2,0. Несмотря на то, что в последние годы в республике наблюдается постепенное сокращение пределов межотраслевой дифференциации, этого недостаточно для того, чтобы го-

порить об упорядочении межотраслевых пропорций в оплате труда. Сопоставление результатов ранжирования отраслей по уровню заработной платы и квалификации работников и расчет коэффициентов ранговой корреляции Спирмэна и Кендэлла за пять последних лет свидетельствуют не только об отсутствии связи между этими показателями, но и отсутствии какой-либо положительной динамики в этом направлении.

Таким образом, межотраслевая дифференциация в оплате труда чрезмерна. Кроме того, пропорции, сложившиеся в оплате труда между отраслями, противоречат основным положениям экономической теории, в соответствии с которыми труд работников более высокой квалификации должен оплачиваться выше. Так, именно в отраслях нематериального производства (образование, культура, искусство, здравоохранение) используется труд работников более высокой квалификации, который соответственно должен выше оплачиваться.

**Профессионально-должностная дифференциация заработной платы.** Пропорции в оплате труда между профессиями и должностями работников можно рассматривать в двух разрезах: на уровне отрасли экономики и экономики в целом. Следует отметить, что, судя по данным ежегодного «октябрьского обследования», проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь [4], пропорции в оплате труда между профессиями и должностями работников в разрезе отраслей в основном являются устойчивыми и достаточно обоснованными. Если же рассматривать этот вид дифференциации в целом по республике, то диспропорции очевидны и вытекают они из несовершенства межотраслевой дифференциации заработной платы.

Таким образом, можно констатировать, что в Республике Беларусь сохраняются серьезные диспропорции заработной платы; это свидетельствует о неэффективности регулирования оплаты труда в республике и наличии кризисных явлений в социально-трудовой сфере. Кризисные явления в этой сфере опасны не только в политическом плане. Они блокируют экономическое развитие страны, замедляя его темпы, сдерживая рост потребительского спроса и качества трудового потенциала. Следствиями этого являются естественная убыль и депопуляция населения, ослабление социального потенциала страны на базе снижения качественных характеристик населения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Данные о распределении численности работающих по размерам начисленной за месяц заработной платы. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2002.
2. Статистический Ежегодник Республики Беларусь.– Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2003.
3. Ванкевич Е.В. Рынки труда малых городов Беларуси // Белорусский экономический журнал, 2003. – № 1. С. 72–82.
4. Заработная плата работников по профессиям и должностям в отдельных отраслях экономики промышленности, строительстве, здравоохранении и образовании Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996–2002.