

---

**Т. Н. Долинина**, кандидат экономических наук, доцент  
*Белорусский государственный технологический университет, Минск, Беларусь*

## **ОБ АКТУАЛЬНОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ИНСТИТУТОВ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Низкая экономическая активность белорусского общества является фундаментальным препятствием для развития страны. В Концепции национальной безопасности Республики Беларусь (Указ Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575) зафиксировано: «...к числу внутренних угроз относится *недостаточная мотивация работников к эффективному труду*». Вместе с тем значимость институтов оплаты труда в системе инструментов инклюзивного развития государственными деятелями явно недооценивается.

Концепция инклюзивного развития сегодня весьма популярна. Основными категориями этой концепции являются понятия инклюзивных и экстрактивных институтов. Под инклюзивными понимаются такие институты, которые разрешают и стимулируют участие больших групп населения в экономической активности, что в свою очередь позволяет наилучшим образом использовать их таланты и навыки на базе свободы выбора. Иными словами инклюзивные институты обеспечивают вовлечение в общественное производство широких масс и, соответственно, большого объема человеческого капитала. Они запускают цикл по созданию и эффективному приложению человеческого капитала, что продуцирует инновации и новые технологии, а это ведет к повышению эффективности производства, более активному экономическому росту и увеличению общественного благосостояния. Экстрактивные институты ограничивают участие масс в экономическом круговороте, не позволяя продуктивно использовать имеющийся в стране запас человеческого капитала. Устойчивое функционирование инклюзивных институтов ведет общество к процветанию, тогда как экстрактивные институты, сковывающие творческую энергию масс, — к обнищанию [1, с. 145].

Отечественная статистика последних лет указывает на снижение реальных доходов населения на фоне падения производительности труда, что свидетельствует о невысоком качестве институтов, обеспечивающих вовлечение населения в национальную экономику. При этом многочисленные социологические исследователи указывают на то, что белорусы отличаются высокими духовно-нравственными, но недостаточно развитыми рационально-деятельностными качествами.

Современное белорусское общество в целом выражает приверженность рыночным ценностям. Вместе с тем белорусам свойственны: патернализм; избегание риска; сдержанное отношение к частной собственности; в большей мере негативное или неопределенное отношение к предпринимательству; угасание рыночных ценностей с возрастом; боязнь значительных изменений и революций [2, 3]. Доминирование психологии патернализма и социального

индивидуальности, деперсонализация ответственности за свою жизнь определяют характер общественных отношений и образ жизни населения [4].

Дефицит предприимчивых людей в Беларуси предопределен исторически, поскольку ни многовековая история ее существования в составе Российской империи с крепостным населением, ни длительный советский период не способствовали массовому появлению энергичных активных людей, ориентированных на свободное экономическое поведение. Поэтому *значительная часть населения Беларуси ментально ориентирована на наемные формы трудовой деятельности*, а не на самостоятельные и самодостаточные формы жизнеобеспечения, что обусловлено отсутствием у многих поколений частной собственности, опыта ведения бизнеса и соответственно низкой бизнес-культурой общества. Поэтому в структуре доходов населения Беларуси доходы от предпринимательской деятельности невысоки (составляют около 8 % и в последние годы демонстрируют тенденцию к снижению), а преобладают оплата труда и социальные трансферты (более 85 %).

В сфере занятости сегодня доминирует наемный труд (более 90 % занятых — наемные работники), а в мотивационной структуре трудовой деятельности населения традиционно преобладает материальная составляющая, но, увы, согласно социологическим исследованиям, главным источником богатства в глазах граждан выступает вовсе не труд, а личные связи, многие рассчитывают на элементарное везение [5, с. 14]. Девальвация ценности труда подрывает трудовую мотивацию и веру в социальную справедливость. Отсутствие трудовой мотивации сдерживает рост производительности труда, уровня и качества жизни населения.

Многие отечественные ученые и практикующие экономисты давно указывают на кризис оплаты труда в республике, заключающийся в падении качества реализации ее функций, и на недооценку государством его негативных последствий. Обращение к эмпирическим данным позволяет обозначить основные проблемы оплаты наемного труда [6].

Во-первых, это — низкий уровень заработной платы в стране. Заработная плата в Беларуси значительно ниже (в 5 и более раз), чем в развитых странах, что способствует уязвимости республики от цен не только на материальные, но и человеческие ресурсы. Средняя заработная плата, составляющая около двух минимальных потребительских бюджетов трудоспособного населения, явно недостаточна для эффективного использования наемных работников и обеспечения нормальной жизнедеятельности их семей.

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

Современная модель оплаты труда в Республике Беларусь порождает диспропорции в оплате труда между отраслями экономики, профессионально-должностными группами работников, обусловленные тем, что сегодня уровень оплаты труда в большей степени определяется условиями функционирования и экономическим положением отдельных отраслей экономи-

ки, субъектов хозяйствования, их возможностями диктовать условия другим, а не сложностью труда и его условиями, уровнем квалификации работников и стоимостью их подготовки. Наблюдается высокая дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности, главная причина сохранения значительных межотраслевых различий — монопольное положение крупнейших предприятий. На этом фоне очевидна дискриминация бюджетной сферы, где серьезной проблемой является нечувствительность дифференциации заработной платы к профессионально-квалификационным признакам и результативности труда. Образование перестало быть «социальным лифтом», обеспечивающим рост статуса и материального благосостояния наемных работников.

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

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

Перечисленные проблемы в области оплаты труда наемных работников указывают на необходимость глубокого изучения теоретических основ оплаты труда. Вместе с тем чрезвычайно актуальным сегодня вопросам оплаты труда отечественными учеными уделяется явно недостаточное внимание. В периодических изданиях, а зачастую и в учебной литературе преобладает бухгалтерский подход к рассмотрению заработной платы: приводятся и комментируются основные положения нормативно-законодательных документов, регламентирующих организацию оплаты труда в республике, большое внимание уделяется порядку начисления заработной платы, тогда как вопросы разработки эффективных моделей оплаты труда пока еще обсуждаются недостаточно.

Отсутствие глубоких исследований на тему оплаты труда проявляется не только в дефиците научных публикаций, но и в том, что у лиц, принимающих решения, зачастую нет понима-

ния того, как работает рыночный механизм оплаты труда, как взаимосвязаны его элементы. Чиновники нередко руководствуются схематичными и технократическими представлениями об этом механизме, дополненными поверхностными знаниями мирового опыта в данной сфере. Отечественная практика регулирования заработной платы не имеет соответствующей теоретической платформы, не учитывает действие объективных экономических законов, игнорирует мировые тенденции в этой сфере, что препятствует эффективному использованию человеческого капитала и созданию на этой основе предпосылок к устойчивому росту национальной экономики.

Таким образом, указывая на неэффективность действующих механизмов трудовой мотивации, отметим, что сегодня без должного внимания остается серьезнейшая проблема, связанная с эффективностью использования человеческого капитала, а именно проблема оплаты труда. Ее решение в состоянии обеспечить положительный мультипликативный эффект по многим направлениям. Именно *институты оплаты труда, затрагивающие значительную и наиболее активную часть белорусского общества, относятся к числу ключевых институтов, способных обеспечить переход к инклюзивному развитию*. В этой связи сошлемся на известных российских ученых Н.А. Волгина и Ю.П. Кокина, которые утверждают: «Оплата труда — уникальный инструмент и категория, правильное использование которой может помочь и позволит решить десятки самых острых экономических, социальных и политических проблем в обществе. И наоборот, недооценка ее роли может привести к непоправимым последствиям» [7, с. 34].

Поэтому на повестке дня сегодня стоит проблема модернизации отечественных институтов оплаты труда. Ее решение позволит сформировать жизнеспособную систему экономических отношений, базирующуюся на эффективных механизмах мотивации работников к труду, способствующую вовлечению населения в общественное производство и выполнению государством своих конституционных обязанностей в части обеспечения достойного уровня трудовых доходов и качества жизни населения.

Вышесказанное обуславливает необходимость обращения к теоретико-методологическим основам оплаты труда для нахождения путей возвращения заработной плате роли инструмента эффективного использования человеческого капитала и обеспечения инновационного роста экономики [8].

### Список использованных источников

1. Балацкий, Е. В. Концепция инклюзивных институтов и ее приложения / Е. В. Балацкий // *Общественные науки и современность*. — 2017. — № 2. — С. 143–155.
2. Лашук, И. Культурный, экономический и финансовый «коды» белорусов: социологическое измерение [Электронный ресурс] / И. Лашук. — URL: [http://kef.research.by/webroot/delivery/files/kef2017\\_slides/KEF2017Nov2p2Lashuk\\_RUS.pdf](http://kef.research.by/webroot/delivery/files/kef2017_slides/KEF2017Nov2p2Lashuk_RUS.pdf) — Дата обращения: 01.03.2017.
3. Канашевич, Н. М. Культурная среда хозяйственной деятельности как фактор социального развития / Н. М. Канашевич // *Thesaurus*. — 2015. — Вып. 1. — С. 82–85.
4. Комарова, И. К. Аксиологические факторы развития Беларуси в эпоху глобальных перемен / И. К. Комарова // *Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні*. — 2017. № 3. — С. 4–13.
5. Мониторинг общественного мнения в Беларуси. Декабрь, 2014 // *ISEPS NEWS. Analytical Bulletin of Independent Institute of Socio-Economic and Political Studies*. — 2014. — № 4. — С. 3–37.

6. Долинина, Т.Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный ракурс / Т.Н. Долинина // Труды БГТУ. Научный журнал. Сер. Экономика и управление. — 2015. — № 7 (180). — С. 13–18.

7. Волгин, Н.А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: моногр. / Н.А. Волгин, Ю.П. Кокин. — М. : РАГС, 2008. — 274 с.

8. Долинина, Т.Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: моногр. / Т.Н. Долинина — рец. : Л.Н. Давыденко, В.Г. Локтев, С.В. Шевченко; Белорусский государственный технологический университет. — Минск : БГТУ, 2011. — 315 с.