

Различия в оплате труда между отдельными работниками, профессионально-возрастными группами работников, предприятиями, отраслями и регионами принято называть дифференциацией заработной платы. Дифференциация заработной платы обеспечивает выполнение стимулирующей и регулирующей функции заработной платы.

Целью исследования было изучение межотраслевой дифференциации заработной платы. В качестве объекта исследования выступала совокупность 12 наиболее значимых отраслей экономики Республики Беларусь (промышленность, строительство, транспорт, связь и др).

Изучение пропорций в оплате труда между отраслями показало, что в экономике Республики Беларусь наблюдается чрезмерная межотраслевая дифференциация заработной платы (табл.1), поскольку мировая практика свидетельствует о том, что оптимальная величина коэффициента межотраслевой дифференциации (отношение максимальной заработной платы среди отраслей экономики к минимальной) соответствует 2,0.

Таблица 1 – Динамика коэффициентов межотраслевой дифференциации Республики Беларусь

Наименование	Значения коэффициента									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Отрасли экономики	3,46	3,72	3,10	2,92	3,17	3,54	2,22	2,68	2,68	

Коэффициент межотраслевой дифференциации позволяет оценить пределы дифференциации заработной платы в областях, но не дает обобщающей оценки этой дифференциации и не объясняет ее.

Изучение отечественной и зарубежной литературы по вопросам оплаты труда позволило выделить следующие базисные причины, лежащие в основе дифференциации заработной платы:

1. Род и уровень требуемых знаний и профессиональных навыков (квалификация работников).
2. Вид бизнеса (отраслевая принадлежность).
3. Охват профсоюзным движением.
4. Капиталоемкость или трудоемкость производства продукции (работ, услуг).
5. Масштаб бизнеса.
6. Философия менеджмента (политика оплаты труда).
7. Совокупный пакет компенсаций (заработная плата и социальное обеспечение работников).
8. Географическое местоположение и условия труда.
9. Предложение труда и спрос (рынок труда).
10. Прибыльность бизнеса.
11. Стабильность занятости.
12. Различия по признаку пола.
13. Стаж и производительность труда работников.

Каждый из этих факторов в отдельности оказывает влияние на уровень и дифференциацию заработной платы. Кроме того, перечисленные факторы оказывают комплексное влияние на формирование пропорций в оплате труда, которое не является механической суммой их изолированных влияний.

Наиболее важным фактором, влияющим на уровень заработной платы работников, является их квалификация. В дифференциации заработной платы никакой другой фактор не имеет большего значения, чем знания, профессиональные навыки, обладание которыми требуется от лица, назначаемого на определенную должность. В этой связи в нашем исследовании оплаты труда фактор квалификации рассматривался в качестве основного.

В качестве обобщающей оценки в исследовании были использованы известные непараметрические показатели – коэффициенты ранговой корреляции Спирмена и Кендалла. При этом ранжирование отраслей экономики осуществлялось по уровню квалификации работников, которая оценивалась по уровню их образования, и уровню заработной платы. Расчет коэффициентов ранговой корреляции показал, что связь между показателями квалификации работников и уровнем их оплаты практически отсутствует (табл. 2).

Таблица 2 – Динамика коэффициентов Спирмена и Кендалла

Наименование объекта	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Коэффициент Спирмэна	0,25	0,31	0,37	0,29	---	0,24	0,25
Коэффициент Кендалла	0,17	0,21	0,25	0,19	---	0,18	0,15

Таким образом, можно сказать, что в республике наблюдаются диспропорции в оплате труда с точки зрения соответствия ее уровня квалификации работников. Несмотря на высокий уровень квалификации, специалисты сфер образования и здравоохранения получают невысокую заработную плату, в то время как работники сфер строительства, связи и транспорта – наоборот, относительно высокую заработную платы. Поэтому продолжение исследования будет связано с выявлением факторов, оказывающих наибольшее влияние на уровень оплаты труда в отечественной экономике.