

ОПЛАТА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ

The author of this article investigated the level, dynamics and differentiation of wages in Belarus for 2000–2004. She also developed the positive and negative tendencies in the field of a payment and considered features of payment organization in republic.

Заработной плате принадлежит особая роль в структуре доходов работников. Она и в настоящее время, и в ближайшие годы остается для подавляющего числа наемных работников основным источником дохода. Соответственно, заработная плата выступает в качестве наиболее мощного стимула повышения результативности труда и эффективности производства.

Оценка сложившегося в республике уровня заработной платы показывает, что в декабре 2005 г. он составлял 238% от величины минимального потребительского бюджета (МПБ). Для сравнения отметим, что в соответствии с данными табл. 1 уровень заработной платы в 1990 г. составлял 298% от МПБ, в 2000 г. – 126%, в 2001 г. – 148%, в 2002 г. – 146%, в 2003 г. – 145%, в 2004 г. – 174%, а в 2005 г. по предварительным данным – 230%. При этом реальная заработная плата в 2000 г. составляла 97% от уровня 1990 г., в 2001 г. – 126%, в 2002 г. – 135%, в 2003 г. – 140%, в 2004 г. – 164%, в 2005 г. – 226%. В валютных эквивалентах заработная плата изменялась следующим образом: 2001 г. – 90\$; 2002 г. – 106\$ (112€); 2003 г. – 124\$ (108€), 2004 г. – 165\$ (134€); декабрь 2005 г. – 270\$ (223€). Все представленные способы оценки динамики заработной платы свидетельствуют об интенсивном росте ее покупательной способности. Сопоставление же всех приведенных выше вариантов оценки уровня и динамики заработной платы показывает, что самая скромная картина получается при использовании соотношения с МПБ, а самая «радужная» – при

использовании способа пересчета размера заработной платы в долларовый эквивалент. Несмотря на то, что последний способ является наименее корректным, он сегодня активно используется правительством, средствами массовой информации, населением.

Для получения адекватных выводов о динамике заработной платы в республике необходимо оценить также предпосылки роста заработной платы в республике. Средний уровень оплаты труда, как известно, определяется уровнем производительности общественного труда: чем выше уровень производительности труда в обществе, тем больше объем общественного продукта, тем больше та доля продукта, которая приходится на единицу труда, тем выше уровень оплаты труда. Вместе с тем обращает на себя внимание скачкообразный рост уровня заработной платы в 2004–2005 гг., который, на наш взгляд, не имеет достаточных экономических предпосылок внутреннего порядка и может спровоцировать развитие ряда негативных явлений. В частности, анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы в отраслях промышленности свидетельствует о нарушении рациональных пропорций в течение достаточно продолжительного периода. Так, в целом по промышленности коэффициент опережения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы составил: 2001 г. – 0,50, 2002 г. – 0,74, 2003 г. – 0,76, 2004 г. – 0,7 (табл. 2). Такая ситуация является характерной для всех основных отраслей промышленности.

Таблица 1

Динамика покупательной способности заработной платы в Республике Беларусь*

Показатель	1990	2000	2001	2002	2003	2004
Заработная плата в ценах 1990 г., руб.	269	260	338	363	377	442
Темп роста к предыдущему году, %	-	112	130	107	104	117
Темп роста к 1990 г., %	-	97	126	135	140	164
Соотношение заработной платы с МПБ, %	299	126	148	146	145	174
Темп роста к предыдущему году, %	-	108	117	99	99	120
Темп роста к 1990 г., %	-	42	50	49	48	58
Заработная плата, \$	-	-	90	106	124	165
Темп роста к предыдущему году, %	-	-	-	118	117	133
Заработная плата, €	-	-	-	112	108	124
Темп роста к предыдущему году, %	-	-	-	-	96	115

* Рассчитано по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь о номинальной заработной плате [1].

Динамика коэффициента опережения *

Отрасль промышленности	Значение коэффициента (К)**							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Промышленность	0,99	0,92	1,00	1,02	0,50	0,74	0,76	0,79
Электроэнергетика	0,84	0,91	1,62	0,83	0,33	0,92	0,81	0,88
Топливная промышленность	0,85	0,91	0,95	0,99	0,41	0,75	0,84	0,86
Черная металлургия	1,05	0,86	1,11	0,8	0,50	0,90	0,78	0,85
Химическая и нефтехимическая промышленность	1,00	0,84	0,94	0,93	0,49	0,59	0,72	0,72
Машиностроение и металлообработка	1,07	0,94	1,02	1,04	0,56	0,82	0,89	0,92
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	1,08	1,00	1,02	1,16	0,57	0,79	0,87	0,89
Промышленность строительных материалов	1,01	0,96	1,06	1,03	0,51	0,82	0,96	0,97
Легкая промышленность	1,01	0,98	0,98	1,00	0,55	0,84	0,87	0,91
Пищевая промышленность	1,00	0,98	1,07	1,03	0,49	0,70	0,95	0,94

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

** Область нарушения рациональных пропорций ($K < 1$) выделена темным фоном.

Говоря о тенденциях в оплате труда, целесообразно рассмотреть ее дифференциацию в целом по республике, а также в межрегиональном, межотраслевом, профессионально-должностном разрезах.

Статистические данные [2] свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь в 2004–2005 гг. отмечается 10-кратный разрыв в заработной плате крайних 10%-ных групп работников, который с точки зрения дезинтеграции общества является предельно допустимым [3], тогда как в предыдущие годы этот разрыв был более существенным – 11–13 раз (табл. 3). Согласованность децильных и квинтильных показателей дифференциации свидетельствует об отсутствии эксцессов в распределении работников по размеру начисленной заработной платы. Следует отметить и стабилизацию диапазона, к которому относятся вторая-четвертая квинтильные группы, а также уплотнение крайних квинтильных групп работников, что является положительным моментом и обусловлено, на наш взгляд, существенным увеличением законодательно установленной величины минимальной заработной платы.

Использование при исследовании распределения работников формальных квантильных ко-

эффициентов имеет недостаток, связанный с тем, что при таком подходе группы «богатых» и «бедных» определяются количественно равными, что не совсем корректно. Чтобы дать реальную картину дифференциации заработной платы, проследить, что скрывается за тенденциями изменения параметров, исчисленных для формальных квантильных групп работников, были рассчитаны вариативно-квинтильные коэффициенты дифференциации, которые позволяют сделать качественно иные выводы о дифференциации в оплате труда. Так, если децильные и квинтильные коэффициенты дифференциации свидетельствуют о сокращении дифференциации заработной платы в республике, то достаточно стабильные вариативно-квинтильные коэффициенты говорят о стабилизации соотношения доходов групп «богатых» и «бедных» работников.

Отмечая сокращение дифференциации заработной платы в республике, необходимо обратить внимание и на позитивные сдвиги в распределении работников по размеру заработной платы с точки зрения социальных стандартов, к которым относятся бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет (табл. 4).

Таблица 3

Квантильные показатели дифференциации заработной платы*

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004
Коэффициенты дифференциации:					
децильный	6,17	6,13	6,44	5,4	5,13
фондовый (децильный)	13,37	13,33	12,78	11,39	10,54
квинтильный	3,00	2,99	2,93	2,96	2,95
фондовый (квинтильный)	6,26	6,99	7,24	6,52	6,27
вариативно-квинтильный **	8,95	8,52	9,71	8,65	8,30

* Рассчитано по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь [2].

** Соотношение средних значений заработной платы внутри постоянно изменяющихся групп «богатых работников», владеющих 20% суммарного фонда заработной платы, и относительно неизменных групп «бедных» работников, «бедных работников», за которых принимаются 20%-ные группы работников с наименьшей заработной платой [4].

Распределение работников по размеру начисленной заработной платы*

Год	Доля работников, которым начислена заработная плата, %				Коэффициент направленности процесса стратификации**
	ниже ПМ	ниже МПБ	от 1 до 2 МПБ	свыше 2 МПБ	
2000	22,8	43,9	40,6	15,5	1,47
2001	18,4	38,4	41,0	20,6	0,89
2002	19,1	38,4	41,9	19,7	0,97
2003	18,7	39,3	40,9	19,8	0,94
2004	14,0	31,7	41,4	26,9	0,52

* Рассчитано по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь [2].

** Соотношение доли работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума, и доли работников с заработной платой в размере свыше двух минимальных потребительских бюджетов [4].

В 2000–2004 гг. наблюдалось снижение доли работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума и ниже минимального потребительского бюджета, и соответственно рост количества работников, чья заработная плата превышала размер двух минимальных потребительских бюджетов. Значение коэффициента направленности процесса стратификации в республике не превышает единицы, что свидетельствует о сбалансированности доли «обеспеченных» и доли «бедных» работников. При этом наблюдается положительная тенденция к снижению этого показателя.

Вместе с тем следует отметить, что в 2004 г. каждый третий работник получал заработную плату, не превышающую величины минимального потребительского бюджета, каждый шестой – заработную плату, не превышающую величины прожиточного минимума.

Если рассматривать межрегиональную дифференциацию заработной платы в соответствии с принятым в республике административно-территориальным делением в областном разрезе, то следует отметить, что заметных диспропорций в оплате труда между областями республики не наблюдается. Вместе с тем регионализация в Беларуси не сводится к областному делению, поскольку внутри каждой из областей можно выделить промышленные и сельскохозяйственные регионы, развивающиеся и стагнирующие [5]. Если рассматривать совокупный рынок труда в других региональных разрезах, отличных от областного, то с большой вероятностью можно говорить о наличии существенных диспропорций в оплате труда. Отсутствие

статистической информации не позволяет это проиллюстрировать.

В экономике республики в последние годы сформировалось достаточно устойчивое относительное расположение отраслей по уровню оплаты труда. Вместе с тем пропорции, сложившиеся в оплате труда между отраслями экономики, далеко не безупречны. Они сформировались в результате различий в экономическом положении и условиях функционирования предприятий и отраслей экономики. В лучшем положении в области оплаты труда в основном находятся отрасли хозрасчетного сектора экономики, промежуточное положение занимают отрасли, у которых фонд заработной платы формируется как из бюджета, так и из собственных источников (жилищно-коммунальное и лесное хозяйство). В худшем положении находится большинство отраслей нематериального производства. Выше среднего традиционно оплачивается труд в промышленности (преимущественно за счет вклада таких отраслей, как электроэнергетика, топливная, химическая и нефтехимическая промышленность, а также в строительстве, на транспорте, в сфере кредитования, финансов, страхования и в аппарате органов управления). Ниже среднего заработная плата в отдельных отраслях промышленности (главным образом, в легкой, машиностроении и металлообработке), сельском хозяйстве, в отраслях социальной сферы. В целом же коэффициент межотраслевой дифференциации заработной платы в республике превышает трехкратное значение, тогда как из опыта стран с развитой рыночной экономикой известно, что оптимальное значение коэффициента межотраслевой дифференциации соответствует 2,0 (табл. 5).

Таблица 5

Динамика коэффициентов межотраслевой дифференциации*

Наименование отраслей	Значения коэффициента					
	1990	2000	2001	2002	2003	2004
Отрасли экономики	2,0	3,9	2,9	3,2	3,6	3,2
Отрасли промышленности	1,3	2,2	2,4	2,8	2,5	2,9

*Соотношение максимального уровня заработной платы с минимальным уровнем заработной платы в отраслях экономики (промышленности).

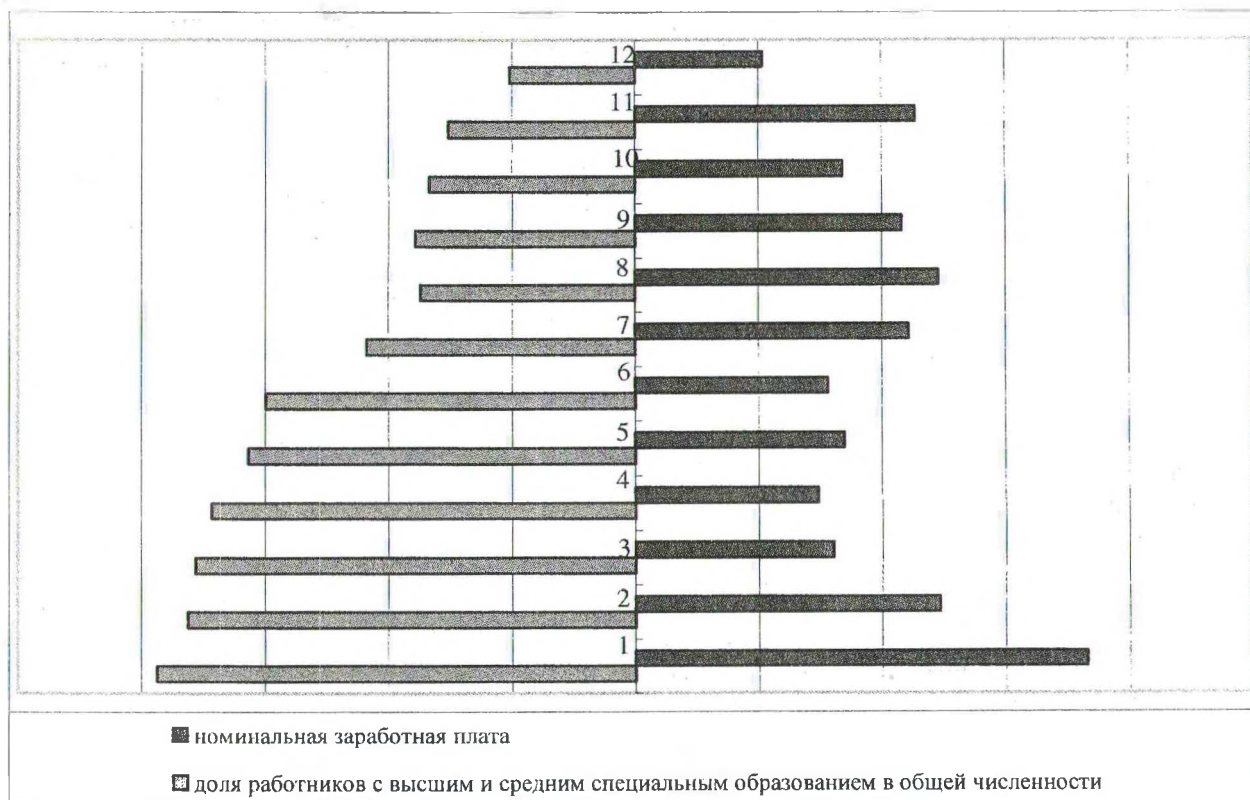


Рисунок. Дифференциация заработной платы в отраслях экономики Республики Беларусь в 2004 г.:

- 1 – банковская деятельность; 2 – наука и научное обслуживание; 3 – образование;
 4 – культура; 5 – здравоохранение и социальное обеспечение;
 6 – искусство; 7 – связь; 8 – строительство; 9 – промышленность;
 10 – лесное хозяйство; 11 – транспорт; 12 – сельское хозяйство

Пропорции, сложившиеся в оплате труда между отраслями, противоречат основным положениям экономической теории, в соответствии с которыми труд работников более высокой квалификации должен оплачиваться выше (рисунок). Так, именно в отраслях нематериального производства (образование, культура, искусство, здравоохранение) используется труд работников более высокой квалификации, тогда как заработная плата во многих отраслях реального сектора экономики гораздо выше (промышленность, строительство, транспорт, связь). Профессионально-должностную дифференциацию заработной платы целесообразно 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 [6], пропорции в оплате труда между профессиями и должностями работников в разрезе отраслей в основном являются устоявшимися и в некоторой степени 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, в Республике Беларусь отмечается ряд позитивных тенденций в области оплаты труда: 1) интенсивный рост покупательной способности заработной платы в последние годы; 2) сокращение дифференциации заработной платы до нормальных пределов с точки зрения социальной стабильности и недопущения дезинтеграции в обществе; 3) улучшение распределения работников по размеру начисленной заработной платы с точки зрения социальных стандартов, характеризующееся существенным снижением доли малообеспеченных работников.

Вместе с тем необходимо отметить и отдельные негативные тенденции в области оплаты труда: 1) чрезмерная межрегиональная и межотраслевая дифференциация оплаты труда; 2) диспропорции в оплате труда между отраслями экономики, профессионально-должностными группами работников; 3) наличие значительной доли работников, которым начисляется заработная плата, не превышающая по величине минимальный потребительский бюджет, в том числе бюджет прожиточного минимума; 4) опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда в ряде отраслей экономики, в том числе в промышленности.

При выделении тенденций в оплате труда необходимо остановиться на особенностях оп-

латы труда в современных условиях, в частности на отдельных аспектах, имеющих отечественную специфику.

Во-первых, следует отметить низкий уровень социальных гарантий в оплате труда, обуславливающий гипертрофированный характер зависимости заработной платы работников от конечных результатов деятельности предприятий, что противоречит сущности заработной платы как цены рабочей силы. Применение ошибочного принципа связи заработной платы с конечными результатами приводит к попыткам переложить на плечи работников бремя убытков в период спада производства и кризисов или к неоправданным притязаниям на повышенную оплату в период благоприятного для предприятия развития. Усугубляется указанный негативный аспект чрезмерной государственной поддержкой высокого уровня занятости трудоспособного населения, что не позволяет нормально функционировать рынку труда, призванному обеспечивать формирование цены рабочей силы в соответствии с законами экономики. Установленный государством минимум заработной платы (МЗП), составлявший 135 тыс. руб. в декабре 2005 г., едва ли можно рассматривать как реальную гарантию работнику – он почти в два раза ниже минимального потребительского бюджета (244 тыс. руб.). Тарифная ставка 1-го разряда, представляющая собой плату за месячную норму самого простого труда и составляющая сегодня 58 тыс. руб., – это лишь $\frac{1}{4}$ МПБ. Интерес представляет и соотношение рассмотренных величин. Величина тарифной ставки 1-го разряда составляет 43% от МЗП, что теоретически неверно. Возникает вопрос: как в условиях нормальной организации оплаты труда, предполагающей обеспечение доли тарифной части в заработной плате на уровне 65%, обеспечить выплату работникам первых тарифных разрядов величину МЗП, используя установленную правительством величину тарифной ставки первого разряда?

Во-вторых, на отечественных предприятиях традиционно считается, что основой развития предприятия являются капиталовложения, инвестиции, внедрение более совершенных технологий, тогда как роль человеческого фактора недооценивается (мировой опыт убедительно свидетельствует о том, что сегодня нет ничего важнее интеллектуального преимущества). Вследствие этого предприятия сегодня в большей степени занимаются поиском способов увеличения уровня оплаты труда, а не разработкой эффективных моделей стимулирования трудовой активности, которые, с одной стороны, соответствовали бы стратегии развития предприятия, особенностям его технологических процессов и типу производства, с другой стороны, обеспечивали бы физическое, эмо-

циональное и интеллектуальное благополучие работников. В основном это касается предприятий государственной формы собственности или с ее долей, которые зажаты тисками основных экономических показателей, доводимых вышестоящими организациями, и не имеют предпосылок к серьезному совершенствованию системы оплаты труда.

В-третьих, отмеченная выше чрезмерная межотраслевая и профессионально-должностная дифференциация в оплате труда является следствием не только низкого уровня социальных гарантий в оплате труда, но и несовершенством организации заработной платы в республике. Как известно, с 1992 г. в основе организации оплаты труда в Республике Беларусь лежит Единая тарифная система (ЕТС). В течение 1992–2005 гг. в эту систему вносились многократные изменения. При этом, в силу ограниченности бюджетных средств, проводилась политика сближения уровня оплаты труда низко- и высококвалифицированных работников. В результате изменений ЕТС сильно деформировалась, в частности, тарифная сетка с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов превратилась в сетку с прогрессивно убывающими межразрядными разницами. Это привело к формированию необоснованной дифференциации в оплате труда между профессионально-квалификационными группами работников. Следует отметить, что в доперестроечной экономике тарифные сетки рабочих были построены по принципу прогрессивного нарастания коэффициентов, а тарифные сетки служащих – по обратному принципу, тогда как в странах с эффективной рыночной экономикой уже несколько десятилетий предпочтение отдается тарифным сеткам с прогрессивно нарастающими межразрядными разницами и тарифными вилками, как правило, увеличивающимися от разряда к разряду, стимулирующими рост квалификации работников [7, 8]. Отечественная же Единая тарифная сетка даже не обеспечивает окупаемость инвестиций в образование [9]. Тем не менее она сегодня является обязательной для применения предприятиями всех отраслей и форм собственности, тогда как до 2002 г. она лишь определяла уровень социальных гарантий в оплате труда различной сложности и носила рекомендательный характер. В результате на уровне предприятий сохраняется та же политика в тарифной оплате труда, что и на государственном уровне, а именно сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными путем применения высоких межразрядных соотношений в первых разрядах и сокращения их в последующих разрядах. Однако, если на государственном уровне эта политика в некоторой степени оправданна и объясняется

недостатком средств на оплату труда, то для стабильно работающих предприятий с высоким уровнем заработной платы эта политика, на наш взгляд, неприемлема. Более того, анализ распределения работников по размеру фактически установленной тарифной ставки первого разряда показал, что предприятиями республики величина установленной государством тарифной ставки первого разряда используется лишь для 1/3 работников, тогда как тарифная заработная плата 2/3 работников определяется исходя из более высокой величины тарифной ставки первого разряда. Для промышленности же последний показатель гораздо выше. Отсюда следует, что предприятия вполне могли бы использовать и самостоятельно разработанные тарифные сетки, отвечающие целям инновационного развития.

Мировой опыт свидетельствует о том, что в рыночной экономике тарифные условия оплаты труда не вводятся государством в централизованном порядке, а устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективных договорах в пределах отрасли или предприятия. Поэтому сегодня необходимым является разгосударствление и демонополизация системы тарификации заработной платы в республике при обеспечении оптимальных масштабов ее государственного регулирования. Общенациональная тарифная система оплаты труда должна сохраниться и определять уровень устанавливаемых государством социальных гарантий в оплате труда, а также в качестве общегосударственных научных рекомендаций, которые должны учитываться при заключении коллективных соглашений и договоров. Предприятия должны иметь возможность применять общенациональную или отраслевую тарифную систему оплаты труда, модифицировать ее или разработать собственную, увязанную со стратегией своего развития.

Таким образом, необходимость изменений в системе оплаты труда является очевидной. Ликвидация накопившихся диспропорций в оплате труда является одним из обязательных условий процесса формирования и приумножения

человеческого капитала. Обеспечение же обоснованных пропорций в оплате труда в значительной мере связано с совершенствованием Единой тарифной системы оплаты труда, действующей в республике и призванной быть основной эффективной организацией оплаты труда.

Литература

1. Статический ежегодник Республика Беларусь, 2005 (Стат. сб.) Минстат Республики Беларусь. – Минск, 2005.
2. Данные о распределении численности рабочих по размерам начисленной за май 2004 года заработной платы (Стат. сб.) / Минстат Республики Беларусь. – Минск, 2004.
3. Римашевская Н. М. Реформирование социальной политики в России // Белорусский экономический журнал. – 2003. – № 1. – С. 106–119.
4. Литвинов В. А. Методика исследования концентрации и дифференциации денежных доходов по группам населения // Белорусский экономический журнал. – 1998. – № 1. – С. 111–117.
5. Ванкевич Е.В. Рынки труда малых городов Беларуси // Белорусский экономический журнал. – 2003. – № 1. – С. 72–82.
6. Заработная плата работников по профессиям и должностям в отдельных отраслях экономики, промышленности, строительстве, здравоохранении и образовании Республики Беларусь (Стат. сб.) / Минстат Республики Беларусь. – Минск, 2004.
7. Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат. – Санкт-Петербург: Питер, 2004.
8. Чингос П. Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004.
9. Лебедева С. Н., Малашенко Т. В. Построение Единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование // Белорусский экономический журнал. – 2004. – № 1. – С. 58–63.