

## ОПЛАТА ТРУДА В ЛЕСНОМ КОМПЛЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Долинина Т. Н.

*Беларусский государственный технологический университет*

Оценивая эффективность управления на макро- или микроэкономическом уровне, обязательным является обращение к показателю заработной платы, который является одним из важнейших индикаторов состояния национальной экономики, ее отраслей и предприятий. В данной статье предложены методические подходы к оценке уровня, динамики и дифференциации оплаты труда в отраслях экономики, апробация которых применительно к лесному комплексу Республики Беларусь позволила сделать выводы о состоянии и проблемах оплаты труда в его отраслях.

### Уровень и динамика оплаты труда

Номинальная заработная плата в лесном хозяйстве Республики Беларусь в 2003г. увеличилась на 61,2 тыс. руб. (37,5%) и составила 224,3 тыс. руб., что на 11,5% ниже, чем в среднем по республике. В лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности номинальная заработная плата за этот же период выросла на 50,6 тыс. руб. (30,0%) и составила 19,0 тыс. руб., что на 13,6% ниже среднего уровня оплаты труда в республике и на 24,1% ниже заработной платы в промышленности. При этом, если в 2002г. оплата труда в промышленном подкомплексе превышала заработную плату в лесном хозяйстве на 1,2%, то в 2003г. ситуация была обратной — уровень зарплаты в промышленности был на 2,4% ниже, чем в лесохозяйственной отрасли. Таким образом, в рамках лесного комплекса можно отметить обозначившееся преимущество лесного хозяйства в области оплаты труда.

Учитывая, что в условиях высокой инфляции показатель номинальной заработной платы малоинформативен, для объективной оценки уровня оплаты труда необходимо анализировать изменение ее покупательной способности.

Известны различные способы оценки покупательной способности заработной платы и ее изменения:

- пересчет размера заработной платы в долларовой эквивалент;
- расчет индексов реальной заработной платы;
- определение соотношения уровня оплаты труда с минимальным потребительским бюджетом (МПБ).

На наш взгляд, первый из перечисленных способов, временно является самым популярным и самым некорректным, поскольку покупательная способность доллара нестабильна и в значительной мере подвержена влиянию внешних факторов. Несмотря на то, что население, отдельные экономисты и средства массовой информации отдадут предпочтение этому методу, он не позволяет дать объективную оценку уровня оплаты труда и его изменения в отраслях экономики РБ. Этот способ безусловно важен при осуществлении международных сопоставлений, однако, как известно, в этом случае учитывается паритет покупательной способности национальных валют. Вместе с тем отметим, что в долларовой эквиваленте заработная плата в лесном хозяйстве увеличилась с 91,0\$ в 2002 г. до 109,4\$ в 2003 г. или на 20,2%. В отраслях промышленности лесного комплекса уровень оплаты труда за аналогичный период вырос с 94,0\$ до 106,8\$, то есть на 13,6%.

Реальная заработная плата — это, как известно, то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную заработную плату. Индексы реальной заработной платы определяются соотношением индексов номинальной зарплаты и потребительских цен. Реальная заработная плата в лесном хозяйстве в 2003г. по сравнению с предыдущим годом увеличилась на 6,7% и составила 152,4% от уровня 1990 г. В лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности реальная заработная плата за этот же период выросла на 0,8% и достигла 123,0% от уровня 1990 г. Положительная динамика реальной заработной платы в отраслях лесного комплекса наблюдается на протяжении периода с 1996 г. по 2003 г. (табл. 1).

Таблица 1

Динамика реальной заработной платы в отраслях лесного комплекса  
(в процентах к 1990г.)

Подкомплекс	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Лесное хозяйство	100,1	109,9	107,4	104,5	103,4	131,8	126,1	128,1
Отрасли промышленности	171,6	210,3	250,2	272,0	247,9	300,9	323,3	325,9

Заработная плата, являясь основным источником денежных доходов населения, не только определяет уровень жизни работающих и членов их семей, но и формирует их отношение к труду и поэтому ее уровень должен максимально соответствовать стоимости рабочей силы. В качестве критерия для оценки стоимости рабочей силы в Республике Беларусь принят такой показатель как «минимальный потребительский бюджет» (МПБ). Поэтому оценить уровень заработной платы можно также посредством расчета процентного соотношения уровня заработной платы к величине минимального потребительского бюджета. Величина этого показателя в лесном хозяйстве в 2003 г. по сравнению с предыдущим годом увеличилась на 2,2%-ных пункта и составила 128,3% (52,7% от уровня 1990г.). В лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности соотношение уровня оплаты труда с МПБ за аналогичный период сократилось на 4,9%-ных пункта и составило 125,3% (42,6% от уровня 1990г.). Таким образом, если в лесном хозяйстве одновременно наблюдается рост оплаты труда в долларовом эквиваленте, увеличение реальной заработной платы и положительная динамика соотношения уровня оплаты труда с минимальным потребительским бюджетом, то в промышленном подкомплексе на фоне роста двух первых показателей наблюдается сокращение последнего, что является тревожной тенденцией (табл.2).

Таблица 2

Динамика процентного соотношения заработной платы  
в отраслях лесного комплекса с МПБ

Наименование подкомплекса	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Лесное хозяйство	100,1	109,9	107,4	104,5	103,4	131,8	126,1	128,3
Отрасли промышленности	117,5	141,4	148,4	136,1	120,1	132,2	130,2	125,3

Сопоставление перечисленных вариантов оценки позволяет говорить о том, что лучшую статистическую картину дает способ оценки, основанный на пересчете заработной платы в долларовый эквивалент, затем следует оценка с использованием индексов реальной заработной платы, соответственно оценка на основе соотношения с МПБ позволяет сделать самые «скромные» выводы. Причем разница в оценках уровня оплаты труда и его динамики может быть весьма существенной (рис.1 и 2). Так в 2003 г. реальная заработная плата в лесном хозяйстве составляла 152,4% от уровня

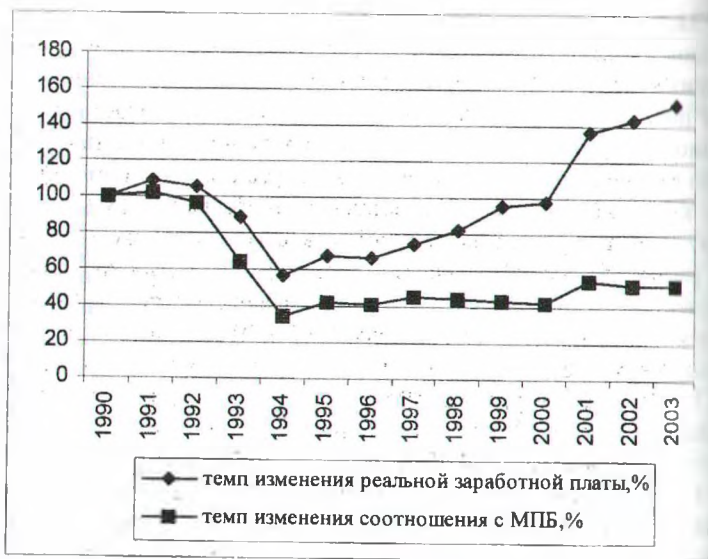


Рис.1. Динамика заработной платы в лесном хозяйстве



Рис.2. Динамика заработной платы в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности

1990 г., в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности — 123,0%, тогда как соотношение уровня оплаты МПБ в лесном хозяйстве составляло 52,7% от уровня 1990 г., в промышленности — 42,6%.

Таким образом, встает вопрос о том, какой из вариантов оценки предпочтительнее. Отвергая в целом первый способ оценки покупательной способности заработной платы, отметим, что различия в оценках уровня и динамики оплаты труда в лесном комплексе при использовании показателя реальной заработной платы в соотношения с МПБ объясняется тем, что изменение цен на различные группы товаров в период с 1990г. по 2003 г. было неодинаковым. Цены на товары первой необходимости, которые и учитываются при расчёте минимального потребительского бюджета, росли гораздо быстрее, чем цены на тот более широкий круг товаров, который используется для расчёта индекса потребительских цен. А поскольку средняя заработная плата работников отраслей лесного комплекса сегодня незначительно превышает минимальный потребительский бюджет, то можно предположить, что большинство занятых в них работников имеет возможность в основном приобретать только те товары и услуги, которые и принимаются в расчёт при исчислении МПБ. При этом если учесть, что официальная статистика отражает величину начисленной заработной платы, которую следовало бы «очистить» от подоходного налога (15-20% от ее размера) и других обязательных платежей и учесть иждивенческую нагрузку (например, с коэффициентом 1,3 на одного работающего), то можно оценить уровень заработной платы в лесном комплексе, как достаточно низкий. Отсюда очевидно, что в настоящее время способ оценки уровня оплаты труда путем расчета его соотношения с минимальным потребительским бюджетом в лесном комплексе дает более верную оценку, чем другие рассмотренные способы. Показатель реальной заработной платы сегодня может быть использован для оценки динамики уровня заработной платы лишь в отдельных преуспевающих отраслях экономики, на отдельных предприятиях с высоким уровнем заработной платы, а также по отдельным категориям высокооплачиваемых работников. По мере роста соотношения заработной платы с МПБ у большинства работников, занятых в отраслях лесного комплекса, и, соответственно расширения круга потребляемых ими товаров и услуг, оценка динамики уровня заработной платы с помощью показателя реальной заработной платы может стать более предпочтительной.

## Дифференциация оплаты труда

Существенным элементом организации заработной платы, вытекающим из принципа соответствия ее размера стоимости рабочей силы, является поддержание необходимых пропорций в оплате труда, т.е. дифференциация заработной платы. Обоснованные пропорции в оплате труда являются важнейшей предпосылкой выполнения заработной платой своих функций (воспроизводственной, стимулирующей и распределительной).

В общей системе дифференциации заработной платы в республике можно выделить различные ее аспекты: межрегиональный, межотраслевой, внутриотраслевой, профессионально-должностной и др. Однако, на наш взгляд, при рассмотрении любого из аспектов должны применяться единые подходы к оценке обоснованности сложившихся пропорций. При этом целесообразно использовать следующий алгоритм анализа.

1. Оценка пределов дифференциации заработной платы по средством расчета коэффициента дифференциации (соотношение максимального и минимального уровня оплаты труда в разрезе регионов, отраслей экономики, предприятий, профессионально-должностных групп). Так, например, в оптимальном варианте значение коэффициента межотраслевой дифференциации заработной платы не должно превышать 2,0, а значение коэффициента профессионально-должностной дифференциации в рамках отдельного предприятия должно соответствовать 5–10 (в зависимости от сложности производства и его размеров).

2. Оценка зависимости уровня заработной платы от факторов, его определяющих. 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. Вместе с тем, в качестве коренных причин различий в уровне заработной платы следует рассматривать различия в квалификации работников, в соответствии с которыми и следует 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.

ва, который определяется такими показателями как: доля работников с высшим и средним специальным образованием; средний тарифный разряд; доля рабочих в численности работников. Одновременное сопоставление регионов (отраслей, предприятий или групп работников) по уровню заработной платы и уровню квалификации в последующим расчетом обобщающих статистических показателей взаимосвязи (корреляционного отношения, коэффициентов ранговой корреляции) позволяет оценить степень совершенства пропорций в оплате труда.

3. Оценка распределения работников по размеру начисленной заработной платы. Предполагает: а) постросные группировки работников по размеру оплаты труда относительно минимального потребительского бюджета (МПБ) с выделением следующих групп: до 1 МПБ, от 1 до 2 МПБ, свыше 2 МПБ; б) расчет децильного коэффициента дифференциации. Значение коэффициента, превышающее 5,0, и наличие высокой доли работников с заработной платой, не превышающей величину МПБ, свидетельствует о наличии диспропорций в оплате труда.

В связи с изменением экономических условиями функционирования предприятий в период 1990–2003 г.г. произошло стихийное изменение сложившихся в дореформенный период пропорций в оплате труда, что привело к росту межотраслевой дифференциации заработной платы в республике (рис.3 и 4). Отметим, что если в 1990 г. соотношение максимального и минимального уровней заработной платы в республике было равным 2,01, и соответствовало показателю нормального развития экономики, то в 2003 г. оно достигло значения 1,54, свидетельствующего о том, что дифференциация заработной платы в отраслях экономики чрезмерна. Немного уже границы межотраслевой дифференциации в промышленности. В 1990 г. коэффициент межотраслевой дифференциации здесь составил 1,33, а в 2003 г. — 2,51. Что же касается лесного хозяйства, то уровень оплаты труда в отрасли на протяжении 1990–2003 г.г. был ниже, чем в среднем по республике, при этом если в 1990–1996 г.г. рассматриваемое соотношение находилось в диапазоне 77–96%, то в 1997–2003 г.г. оно стабилизировалось на уровне 82–89%, что следует отметить как положительную тенденцию. Вместе с тем необходимо указать тенденцию к ухудшению положения с оплатой труда в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности на фоне других отраслей экономики. Так, если в 1990–1999 г.г. заработная плата в отрасли составляла 93–97% от среднего уровня по промышленности, то в 2000–2003 г.г. — 76–79%.

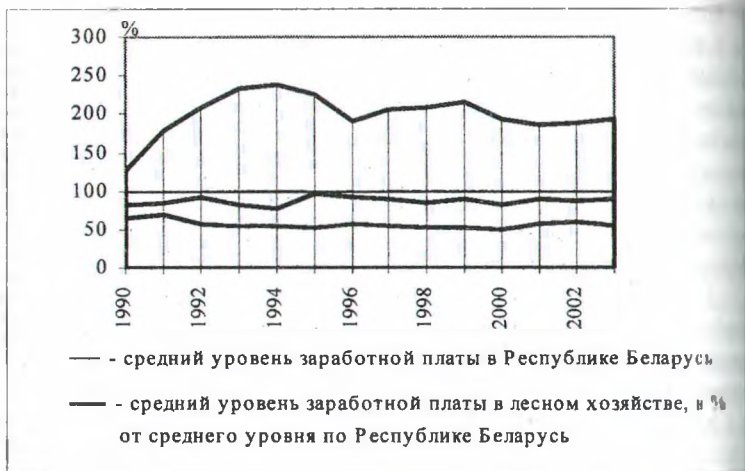


Рис. 3. Пределы дифференциации оплаты труда в отраслях экономики

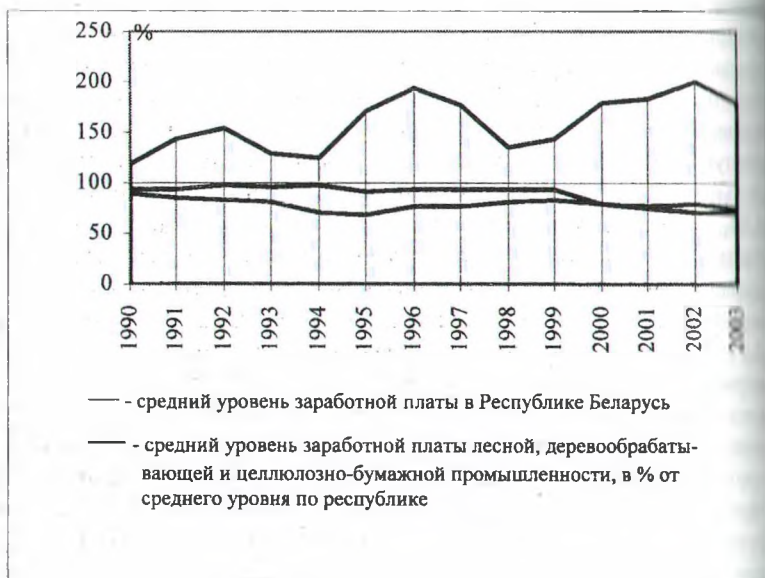


Рис. 4. Пределы дифференциации оплаты труда в отраслях промышленности



Анализ межотраслевых пропорций в оплате труда производится на базе расчета коэффициентов ранговой корреляции Кендалла и Спирмэна. Расчетные значения свидетельствуют об отсутствии взаимосвязи между уровнем квалификации работников и уровнем оплаты труда в отраслях экономики. Это говорит о том, что существующие пропорции далеко не безупречны и сформировались в результате различий в условиях функционирования отраслей экономики и, соответственно, организации заработной платы в них. Пропорции, сложившиеся между отраслями промышленности все же оставляют желать лучшего. В лучшем положении в области оплаты труда находятся отрасли хозрасчетного сектора экономики. Промежуточное положение занимают отрасли, у которых фонд заработной платы формируется за счет выплат из бюджета (коммунально-коммунальное и лесное хозяйство). В худшем же положении находится большинство отраслей нематериального производства. 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. Что же касается лесного хозяйства, то отрасль занимает довольно неблагоприятную позицию в системе межотраслевой дифференциации заработной платы. Так, если по уровню квалификации кадров лесное хозяйство в 1998–2003 г.г. находилось на 10-ом месте среди 11-ти основных отраслей экономики, то по уровню оплаты труда — на 7-м. Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность, постоянно занимающая 8-е место по уровню квалификации работников среди 9-ти основных отраслей промышленности в 1998–1999 г.г. по уровню заработной платы находилась на 7-ом месте, в 2000–2001 г.г. — на 9-ом, в 2002–2003 г.г. — на 8-ом. Таким образом, относительное положение данной отрасли по уровню оплаты труда является вполне правомерным.

Анализ распределения работников по размеру начисленной заработной платы (табл.3) показал, что в лесном комплексе наблюдаются заметные позитивные сдвиги в распределении работников по размеру начисленной заработной платы. Вместе с тем, в 2002 г. 49,0% работников, занятых в лесном хозяйстве получали заработную плату, не превышающую величины МПБ, что на 10,6% выше показателя по республике в целом, кроме того, у 18,2% работников лесного

хозяйства заработная плата не достигала даже величины прожиточного минимума. В промышленном подкомплексе ситуация немного лучше — 38,2% работников получали в 2002 г. заработную плату, превышающую размер МПБ, в том числе у 14,4% работников заработная плата не превысила размер прожиточного минимума. В то же время, если значение децильного коэффициента дифференциации в лесном хозяйстве на протяжении последних пяти лет было стабильным (4,95–4,99) и не превышало допустимого для отрасли уровня, то значение этого показателя в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности в 2002 г. (7,16) существенно превышало нормативное значение, что свидетельствует о чрезмерной внутриотраслевой дифференциации в оплате труда.

Таблица 1

Распределение работников по размеру начисленной заработной платы

Год	Удельный вес работников, которым начислена заработная плата в размере		
	ниже МПБ	от 1МПБ до 2МПБ	Свыше 2 МПБ
Республика Беларусь			
1998	43,0	38,2	18,8
1999	45,3	39,9	14,8
2000	43,9	40,6	15,5
2001	38,4	41,0	20,6
2002	38,4	41,9	19,7
Лесное хозяйство			
1998	56,3	34,2	9,5
1999	42,7	46,2	11,1
2000	51,7	41,9	6,4
2001	48,3	43,7	8,0
2002	49,0	43,7	7,3
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность			
2002	38,2	48,0	13,8

\*Расчитано по статистическим данным.

Таким образом, в лесном комплексе в области оплаты труда сохраняются серьезные проблемы: невысокий уровень заработной платы; высокий удельный вес работников, получающих заработную плату, не превышающую МПБ, в том числе прожиточного минимума; наличие тенденции к снижению уровня оплаты труда и чрезмерная дифференциация оплаты труда в промышленном подкомплексе. Отсюда следует вывод о недостаточной эффективности государственного и отраслевого механизмов регулирования оплаты труда.