

В. М. Тур, ассистент

АНАЛИЗ УРОВНЯ, ДИНАМИКИ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

In the article there is carrying out the level, dynamics and differentiation analysis of wages in the building materials industry of Belarus: there is considered dynamics of nominal and real wages in branch for 1990–2006; dynamics of a ratio of building materials industry workers payment with the minimal consumer budget; is investigated monthly dynamics of wages change on the basis of which analysis is simulated the form of wages charge seasonal wave in branch. Also the analysis of the building materials industry enterprises on the size of actually established tariff rate of the first category has been lead. The analysis has shown, that the majority of the branch enterprises have financial potential for transition to other conditions of the wages organization, however they are compelled to improve it only by change of the tariff rate of the first category. It is offered to refuse obligatory application of factors of the Uniform scale of charges and to develop the branch scale of payment charges considering branch specificity. By the current moment at wages organization perfection at the concrete enterprises of branch it is offered to use the received form of a seasonal wave of wages charge for definition most a right moment for change of payment conditions.

Введение. Заработная плата, являясь основным источником денежных доходов работников, не только определяет уровень их жизни и благосостояния их семей, но и формирует их отношение к труду, и потому ее уровень должен максимально соответствовать стоимости рабочей силы. Уровень заработной платы является одним из показателей, на основе которых можно сделать выводы о состоянии развития предприятий отрасли и о наличии у работающих материальной мотивации к результативному труду, способствующему повышению эффективности производства. Поэтому представляется важным проведение ретроспективного анализа уровня, динамики и дифференциации заработной платы в промышленности строительных материалов.

Обсуждение и результаты. В качестве отправной точки ретроспективного анализа принят 1990 год как предшествующий радикальным политическим и социально-экономическим преобразованиям в Республике Беларусь, начатым в 1991 году и оказавшим существенное влияние на экономику страны, и в частности на уровень и динамику заработной платы. Номинальная среднемесячная заработная плата (таблица) в промышленности строительных материалов (ПСМ) в 1990 году составляла 286 руб. и превышала ее средний уровень по промышленности на 1,8%, а по республике – на 6,3%. В 1991–2006 годах уровень заработной платы в промышленности строительных материалов, как правило, превышал средний уровень по промышленности и средний уровень по республике. Диапазон указанного превышения составлял соответственно 2,4 – 11,5% и 11,9 – 30,4%. Ниже уровня заработной платы в среднем по промышленности заработная плата в ПСМ опускалась в 1993–1994 годах, что было связано с тяжелым положением отрасли по причине низкой востребованности строительных материалов из-за снижения объемов строительства, и в 2000–2001 годах.

Таблица

**Динамика номинальной среднемесячной
заработной платы в промышленности
строительных материалов за 1990–2006 гг.**

Год	Номинальная начисленная среднемесяч- ная заработ- ная плата в ПСМ, тыс. руб.	Соотношение среднемесячной заработной платы в ПСМ со средней заработной платой, %	
		по отрас- лям экономики	по промыш- ленности
1990	0,286	106,3	101,8
1991	0,610	112,8	102,4
1992	6,42	126,6	106,6
1993	68,9	112,7	97,6
1994 ¹	109,6	111,9	91,5
1995	952,2	126,1	110,5
1996	1451,2	119,7	106,2
1997	2960,2	130,4	110,1
1998	5998,5	129,4	106,6
1999	24456,9	124,9	102,5
2000 ²	70,5	119,7	99,5
2001	142,5	115,8	99,6
2002	223,8	118,3	105,4
2003	308,4	123,0	111,5
2004	409,5	117,8	109,0
2005	533,2	115,0	108,7
2006	673,4	115,7	109,1

¹ С учетом деноминации (уменьшение в 10 раз).

² С учетом деноминации (уменьшение в 1000 раз).

В 2006 году уровень начисленной среднемесячной заработной платы в промышленности строительных материалов (табл. 1) составил 673,4 тыс. руб., что превысило средний уровень заработной платы по промышленности на 9,1%, а по республике – на 15,7%. Превышение более значительно по сравнению с 1990 годом и говорит об увеличении межотраслевой диффе-

ренциации заработной платы в республике. Следует отметить, что ПСМ по уровню начисленной заработной платы находится на 5-м месте среди отраслей промышленности и уступает таким отраслям, как черная металлургия, топливная промышленность, электроэнергетика, химическая и нефтехимическая промышленность.

Наличие высокой инфляции в перестроечный период развития экономики республики делает показатель номинальной заработной платы малоинформативным, поскольку не показывает действительной картины изменения материального благосостояния работников, возможностей приобретения ими различных благ и услуг. Поэтому при анализе динамики заработной платы возникает потребность в обращении к показателю реальной заработной платы, который характеризует покупательную способность начисленной заработной платы (рис. 1). Рост реальной заработной платы в промышленности строительных материалов в 1991 году (109,9%) сменился ее падением в 1992–1994 годах, вследствие чего в 1994 году уровень заработной платы составил 61,6% от уровня 1990 года. Начиная с 1996 года по настоящее время в ПСМ прослеживается положительная динамика изменения реальной заработной платы, причем начиная с 2001 года наблюдаются достаточно высокие темпы ее роста. Так, темп роста реальной заработной платы в ПСМ в 2006 году по сравнению с 2005 годом составил 117,9%. При этом более высокие темпы роста реальной заработной платы наблюдались лишь в таких отраслях, как машиностроение и металлообработка (120,0%) и химическая и нефтехимическая промышленность (118,2%).

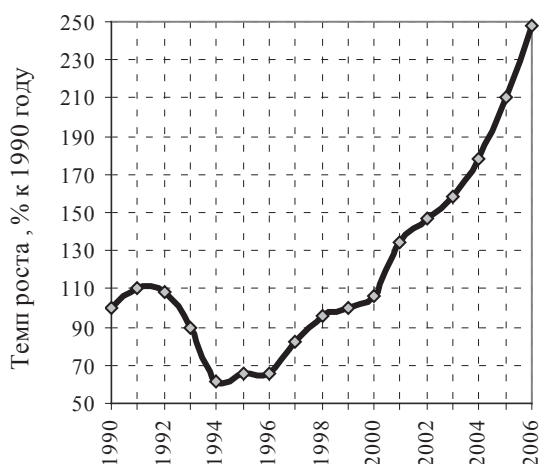


Рис. 1. Динамика изменения реальной заработной платы в промышленности строительных материалов

Необходимо отметить, что уровень реальной заработной платы, аналогичный 1990 году, в ПСМ был достигнут только через 10 лет после распада СССР – лишь к 2000 году. В 2006 году уровень реальной заработной пла-

ты в промышленности строительных материалов в 2,5 раза превышал уровень 1990 года.

Покупательная способность заработной платы может быть оценена также с помощью такого показателя, как соотношение уровня оплаты труда с минимальным потребительским бюджетом (МПБ), который позволяет оценить изменение материального благосостояния работников и выполнение заработной платой ее воспроизводственной функции. Анализ динамики указанного показателя показывает иную картину, чем анализ динамики реальной заработной платы (рис. 2). В промышленности строительных материалов соотношение среднемесячной заработной платы с МПБ на протяжении исследуемого периода ни разу не опускалось ниже 100%: в 1990 году оно составляло 317,8%, в период перестройки соотношение резко упало (в 1994 году составило 121,8% (38,3% от уровня 1990 года)), в последующем наблюдалась волнообразная тенденция его повышения. Начиная с 2003 года по настоящее время прослеживается резкий рост соотношения заработной платы с МПБ (с 157,6% в 2003 году до 262,4% в 2006 году), что говорит о восстановлении воспроизводственной функции заработной платы в промышленности строительных материалов. Вместе с тем уровень рассматриваемого показателя в 2006 году не достиг уровня 1990 года и составлял только 82,6% от него.

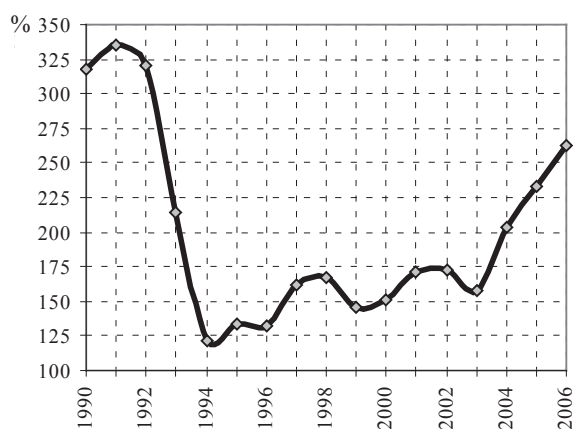


Рис. 2. Динамика соотношения номинальной начисленной среднемесячной заработной платы с МПБ в промышленности строительных материалов

В соответствии с положениями экономической теории рост реальной заработной платы на предприятиях и в отраслях материального производства должен быть адекватен повышению производительности труда и эффективности производства, поэтому был проведен сопоставительный анализ изменения уровня реальной заработной платы, производительности труда и уровня рентабельности реализованной продукции в промышленности строительных материалов, который показал, что в данной отрасли промышленности отсутствует закономерность изменения уровня

реальной заработной платы в зависимости от изменения эффективности труда и производства. Динамика коэффициентов опережения роста производительности труда по отношению к росту реальной заработной платы свидетельствует о наличии негативной тенденции, выражающейся в диспропорциях между указанными показателями (рост заработной платы в промышленности строительных материалов был обоснован в 2002 и 2003 годах (коэффициент составил соответственно 1,037 и 1,034), в остальные годы изучаемого периода рост реальной заработной платы опережал рост производительности труда). При этом аналогичная ситуация характерна и для промышленности в целом. Отмеченная тенденция является следствием несовершенства механизма регулирования оплаты труда в промышленности, в том числе в промышленности строительных материалов.

Проведенный аналогичный анализ по сравнению с 1990 годом показал, что даже к 2006 году рентабельность и объемы производства в отрасли не достигли уровня 1990 года, производительность труда выросла в 1,64 раза, тогда как реальная заработная плата выросла в 2,5 раза, что говорит о недостаточной взаимосвязи роста заработной платы с изменением производительности труда и эффективности производства.

Исследование ежемесячной динамики заработной платы за 2002–2006 годы позволило констатировать следующее: в ПСМ за последние 5 лет среднемесячный прирост реальной заработной платы составлял 1,5%, что выше, чем в среднем по промышленности (1,1%) и по республике в целом (1,2%). Это свидетельствует о росте реальных доходов работников отрасли и улучшении материального положения работников ПСМ относительно работников других отраслей.

В рассматриваемой отрасли ежемесячная динамика номинальной и реальной заработной платы имеет сезонный характер. При этом интенсивность сезонных колебаний заработной платы выражена значительно выше, чем в промышленности и по республике в целом (рис. 3). Заработная плата в промышленности строительных материалов, как правило, значительно снижается по сравнению с предыдущим периодом в таких месяцах, как январь, сентябрь и ноябрь. В августе уровень реальной начисленной заработной платы в отрасли достигает максимальных размеров, в феврале – минимальных. В исследуемом периоде среднегодовой максимальный уровень реальной заработной платы превышал минимальный на 40,8%.

Основными причинами сезонных колебаний в отрасли являются: наличие единовременных выплат по итогам работы за год; уход значительной численности работников в очередной отпуск в летние месяцы (начисленные отпускные увеличивают среднюю заработную плату за месяц, предшествующий отпуску, а средняя заработная плата следующего месяца соответственно снижается); сезонный характер спроса

на строительные материалы, обуславливающий сезонность их производства и значительные выплаты в период увеличения работ.

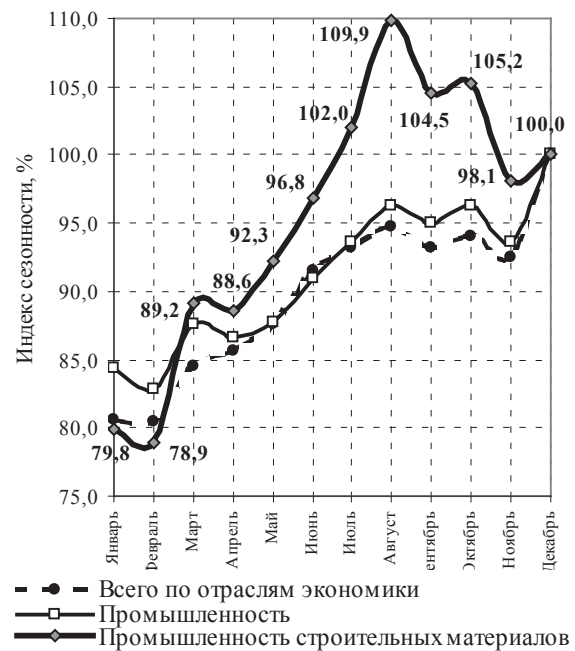


Рис. 3. Сезонная волна начисления заработной платы в промышленности строительных материалов

Эффективность организации заработной платы во многом определяется оптимизацией ее структурных составляющих. Для обеспечения обоснованных пропорций в оплате труда наибольший удельный вес в структуре заработной платы должна иметь ее тарифная составляющая, которая является основой профессионально-должностной дифференциации заработной платы и, соответственно, всех других видов дифференциации заработной платы.

Дифференциацию в оплате труда различной сложности количественно определяют два элемента: величина тарифной ставки первого разряда и Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь. В настоящее время будучи ограниченными законодательно предприятия изменяют тарифные условия оплаты труда, регулируя лишь тарифную ставку первого разряда. Пропорции же, задаваемые тарифной сеткой, предприятия изменить не могут. В соответствии с этим был проведен анализ предприятий промышленности строительных материалов по размеру фактически установленной тарифной ставки первого разряда на начало 2004–2007 годов, который показал, что на всех предприятиях отрасли применяется тарифная организация оплаты труда, что соответствует Декрету Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г. № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников», согласно которому Единую тарифную систему и ее элементы сегодня обязаны использовать предприятия всех форм собственности.

В январе 2007 года тарифная оплата исходя из установленной государством величины тарифной ставки первого разряда (65 тыс. руб.) и ниже ее в промышленности строительных материалов рассчитывалась соответственно для 1,12% работников на 14ти предприятиях отрасли. Для остальных 98,88% работников тарифная заработная плата определялась исходя из более высокой тарифной ставки первого разряда. Данная ситуация значительно лучше, чем в среднем по промышленности, где по тарифной ставке первого разряда, выше установленной государством величины, заработная плата рассчитывалась только для 65,76% работников.

Необходимо отметить, что по тарифной ставке первого разряда, в 2 раза превышающей государственную величину, в ПСМ тарифная заработная плата определялась для 74,77% работников, в 3 раза – для 23,84%. По тарифной ставке первого разряда выше 250 тыс. руб., примерно соответствующей уровню одного МПБ, заработная плата определялась для 0,3% работников на одном из предприятий отрасли.

Очевидно, что большое количество предприятий отрасли использует возможность повышения тарифной заработной платы работников и стремится улучшить структуру заработной платы. При этом, будучи ограниченными законодательно, предприятия изменяют лишь тарифную ставку первого разряда, межразрядные же пропорции, задаваемые Единой тарифной сеткой, предприятия изменить не могут. В результате на уровне субъектов хозяйствования сохраняется та же политика в тарифной оплате труда, что и на государственном уровне, а именно сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными, недостатки которой известны. Однако если на государственном уровне эта политика оправдана и объясняется недостатком средств на оплату труда, то для стабильно работающих предприятий с высоким уровнем заработной платы эта политика неприемлема и чревата снижением эффективности организации оплаты труда, поскольку недостатки тарифной системы оплаты труда в ряде случаев компенсируют другие элементы оплаты труда, не являющиеся гарантированными (премии, надбавки), не выполняя при этом своей основной функции (стимулирующей). Следствием нерациональной организации оплаты труда, как известно, является невыполнение заработной платой функций воспроизводства, стимулирования, социальной защиты и т. д. Это соответственно отражается на эффективности работы предприятий и отраслей экономики.

На предприятиях промышленности строительных материалов разница в тарифных ставках первого разряда в среднем составляет 4,4 раза, что говорит о нарушении научно обоснованных соотношений в оплате труда равного качества. При этом не выполняется социально-экономическое значение тарифной системы – реализовать

принцип равной оплаты за равный труд в масштабе отрасли и дифференциацию основной части заработной платы работников в зависимости от признаков, характеризующих качество их труда.

В среднем по отрасли величина тарифной ставки первого разряда в январе 2007 года составила 163,8 тыс. руб., что в 2,5 раза превышало величину, установленную государством, и было выше, чем в среднем по промышленности в 1,08 раз. Таким образом, предприятия отрасли имеют возможность для совершенствования тарифной организации оплаты труда, улучшения структуры заработной платы, чему препятствует существующее нормативно-правовое регулирование заработной платы в производственных отраслях экономики.

Выводы. Таким образом, анализ уровня и динамики заработной платы в промышленности строительных материалов показал, что уровень заработной платы в данной отрасли является достаточно высоким и превышает уровень средней заработной платы по промышленности республики. Заработная плата в отрасли имеет устойчивую тенденцию к росту, при этом рост реальной заработной платы зачастую не подтверждается соответствующим ростом производительности труда, увеличением объемов производства и рентабельности продукции отрасли, что говорит о несовершенстве организации оплаты труда в промышленности строительных материалов и необходимости ее пересмотра.

Анализ показал, что большинство предприятий отрасли имеют финансовый потенциал для перехода к иным условиям организации заработной платы, однако не имея возможности менять тарифные коэффициенты, они вынуждены совершенствовать организацию заработной платы лишь путем изменения тарифной ставки первого разряда, что не позволяет устранить переколов в дифференциации оплаты труда, из-за которых заработная плата не выполняет своих функций.

Поэтому на перспективу предлагается отказаться от обязательного применения коэффициентов Единой тарифной сетки Республики Беларусь. В качестве альтернативы можно предложить создание отраслевой тарифной сетки оплаты труда, учитывающей специфику отрасли.

На текущий момент при совершенствовании организации заработной платы на конкретных предприятиях промышленности строительных материалов предлагается использовать полученную в процессе исследования форму сезонной волны начисления заработной платы для определения наиболее подходящего момента для повышения заработной платы либо изменения условий оплаты труда, а именно: наибольший психологический эффект от повышения заработной платы на предприятиях промышленности строительных материалов будет достигнут в марте и октябре, когда после существенного снижения наблюдается ее рост.