

А. Н. Сидоров, начальник управления экономики Минстройархитектуры

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕЕ РОЛЬ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

The problem of enterprise investment management perfection in the way of an investment situation's observation and projecting is considered in the article.

Понятие «зарботная плата» относится к экономической категории, отражающей проблемы оплаты услуг труда, восстановления рабочей силы, стимулирования труда работников, другие подобные вопросы, и этим определяется важность рассматриваемой проблемы. С точки зрения экономической науки зарботная плата трактуется как «часть национального дохода, идущая на удовлетворения жизненно важных потребностей человека». С точки зрения права зарботная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включающиеся в рабочее время. С социальных позиций зарботная плата для основной массы населения – это главный источник существования человека, обеспечивающий его жизнедеятельность и общественный статус. Несмотря на некоторые различия, имеющиеся в формулировках понятия «зарботная плата», в них нет существенных противоречий, они лишь дополняют друг друга, полнее раскрывая содержание вышеназванного термина.

Для более полного раскрытия проблемы к вышеприведенным формулировкам термина следует назвать функции, которые несет зарботная плата, и принципы ее построения, поскольку без их учета «зарботная плата» не сможет выполнять ту роль, которая на нее возлагается.

К основным функциям, которые несет зарботная плата, можно отнести производственную, стимулирующую, воспроизводственную и стоимостную.

Если зарботная плата какую-либо из функций не выполняет, происходит деформация экономической системы со всеми вытекающими из этого последствиями (инфляция, безработица и т. д.). Поэтому при построении системы зарботной платы следует исходить из названных функций и учитывать их, а также соблюдать принципы, без которых не может быть обеспечен положительный результат любой системы формирования зарботной платы. К таким принципам относятся: обеспечение законности, обоснованная дифференциация, материальная заинтересованность, опережающий рост производительности труда по сравнению с зарботной платой, гласность.

Исходя из кратко изложенных теоретических посылов, рассмотрим, соответствует ли применяемая в республике, а следовательно, и в строительстве система оплаты труда основополагающим канонам ее построения.

В Республике Беларусь в качестве методологической базы для формирования зарплат в 1992 году введена Единая тарифная система (ЕТС), представляющая собой совокупность нормативных актов по дифференциации и регулированию зарботной платы различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации, условий труда, тяжести работы. ЕТС включает в себя три элемента: тарифную сетку, тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и квалификационный справочник должностей служащих (КСД), а также тарифные коэффициенты.

Кроме названных элементов тарифной системы, в республике издан ряд постановлений Правительства и Министерства труда и социальной защиты в целях усиления дифференциации зарботной платы в зависимости от сложности и важности отрасли. В частности, для строительной отрасли введен коэффициент дифференциации, т. е. повышающий тарифные ставки, принятые в ЕТС, равный 1,3. Тем самым с принятием в республике ЕТС соблюдены основные принципы формирования зарботной платы – это наличие объективной нормативной правовой базы, принцип дифференциации и гласности. Полагалось также, что зарботная плата, сформированная на базе ЕТС, будет выполнять присущие ей функции.

Непосредственно в организациях формирование зарботной платы работников осуществляется на основе изложенной методологии с учетом имеющихся производственных особенностей и их финансового состояния. Конкретный порядок устанавливается руководством предприятия по согласованию с общественными органами (профсоюзными комитетами, советами предприятия, наблюдательными советами).

Как же на практике формируется зарботная плата, и выполняет ли она свои функции? Для этого проанализируем показатели ее величины за период с 1990 г. по 2005 г. по республике в целом, в промышленности и в строительстве (табл. 1).

Показатели среднемесячной заработной платы

Годы	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб./% к средней по республике			
	По республике в целом	В том числе		
		промышленности	Строительстве	СМР
1990	0,269/100	0,281/104,5	0,333/123,3	0,330/123,2
2000	58,9/100	70,9/120,3	74,7/126,7	74,8/127,0
2001	123,0/100	143,1/116,3	151,1/122,8	151,0/122,7
2002	189,2/100	212,4/112,3	228,6/120,8	226,5/119,7
2003	250,7/100	276,7/110,4	310,9/124,0	306,5/122,3
2004	350,2/100	390,9/111,6	452,2/129,1	Н. д.
2005	469,4/100	513,0/109,3	590,2/125,7	Н. д.

Из приведенных данных видно, что строительная отрасль за указанные периоды по показателю «заработная плата» опережала как республику в целом, так и промышленность, и среди учитываемых в статистике отраслей народного хозяйства занимала в 2005 г. шестое место. Аналогичное положение с этим показателем и по регионам республики. Это, в первую очередь, связано с правом организации на самостоятельное установление размера тарифной ставки 1 разряда, являющейся основой для формирования заработной платы. Кроме того, строительство по характеру труда относится к мобильному производству и в связи с этим законодательством предусматриваются надбавки к заработной плате за подвижный характер работы, за использование вахтового метода, за тяжесть и вредность труда. Их доля в структуре заработной платы составляет в среднем 8–10%. Наряду с надбавками для строительной отрасли, как ранее отмечалось, был установлен повышающий коэффициент в размере 1,2, а с декабря 2004 г. – 1,3, учитывающий ее важность для экономики республики, сложность работ, а также дискомфортные условия труда. Из этого вытекает, что более высокие размеры заработной платы в строительстве по сравнению с другими отраслями вполне закономерный процесс.

Однако возникает вопрос, насколько заработная плата в строительстве связана с эффек-

тивностью труда, т. е. его производительностью, и соблюдается ли принцип опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы (табл. 2). Из приведенных данных видно, что прирост заработной платы в строительстве резко опережал прирост производительности труда. Особенно неблагоприятна картина в 2001 г., когда темпы прироста заработной платы более чем в 2 раза опережали темпы прироста производительности труда. Кроме того, на один процент прироста производительности труда заработная плата выросла в 2001 г. на 20,4%, в 2002–2005 гг. – на 3–5% ежегодно, в то время когда оптимальным соотношением названных показателей в мировой практике является 0,75% к 1%, т. е. на один процент прироста производительности труда рост заработной платы должен составлять 0,75%. При нарушении данной пропорции происходит перерасход фонда заработной платы, что неминуемо ведет к ухудшению финансового состояния и убыточности организаций. Именно этот процесс и наблюдается в строительстве.

Данный вывод подтверждает динамика цифр удельного веса средств на оплату труда в структуре затрат, которые начиная с 2001 г. растут, и в 2004 г. этот показатель составил 22,6%, в то время как в промышленности он находится в пределах от 10% до 13%.

Таблица 2

Темпы изменения показателей производительности и заработной платы

Годы	Показатели темпов прироста (снижения) к уровню предыдущего года, %	
	Производительность труда	Реальная заработная плата
2000	-4,3	-
2001	5,0	38,5
2002	12,5	12,2
2003	11,2	8,5
2004	8,7	27,1
2005	10,1	18,3
2001–2005	150,5	253,5

Изменение рентабельности

Годы	Рентабельность, %		
	Промышленность	Строительство	В т. ч. в организациях Минстройархитектуры
2000	15,8	12,3	8,75
2001	10,9	8,3	5,5
2002	10,5	8,7	6,7
2003	12,0	9,7	7,8
2004	15,4	9,9	8,1
2005	15,4	9,6	8,4

Рентабельность в строительных организациях Минстройархитектуры за этот же период падает, и в 2005 г. она составила 8,4%, что на 0,35% меньше, чем в 2000 г. (табл. 3).

Напрашивается вывод о том, что, несмотря на наличие в республике нормативного правового поля, все же при разработке методологии формирования заработной платы не учтены в полной мере все важнейшие принципы ее построения, что привело к диспропорции таких важнейших показателей, как соотношение темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда. Устранение негативных явлений, приведших к деформации системы заработной платы, требует учета всех факторов, влияющих на ее формирование. К ним относятся факторы, носящие объективный характер, т. е. не зависящие от деятельности отрасли, и учет которых должен осуществляться на макроуровне, и отраслевые, устранение которых зависит от деятельности аппарата управления министерства и организаций, входящих в отрасль.

Первую группу составляют такие факторы, как:

- наличие рациональной (оптимальной) Единой тарифной сетки (количество квалификационных разрядов и величина межразрядных коэффициентов, а также порядок установления ставки 1-го разряда);

- установление обязательности норм затрат труда и порядка их применения в каждой отрасли;

- установление оптимальных пропорций между ростом производительности труда и заработной платы и ответственности за их несоблюдение.

Во вторую группу факторов входят:

- необходимость обязательного расчета величины фонда оплаты труда на основе планируемого к выполнению объема СМР и норм, и формирование заработной платы работника только в пределах расчетного фонда;

- приведение численности и профессионально-квалификационного состава строительных организаций в соответствие с планируе-

мыми объемами СМР, их сложностью и величиной расчетного фонда заработной платы;

- организация производства и труда в соответствии с проектами организации строительства, проектами производства работ, технологическими картами и картами трудовых процессов;

- повышение уровня оснащенности труда (механо- и энерговооруженность);

- качество менеджмента на всех уровнях управления.

Анализ производственно-хозяйственной деятельности отдельных строительных организаций показал, что факторы, относящиеся к первой группе, недостаточно учтены при подготовке ЕТС.

Во-первых, в ней принята межразрядная разница 7%. По мнению большинства экономистов – ученых и практиков, такой разрыв в оплате труда разной квалификации не стимулирует ее повышение, поскольку оно не сопровождается достаточно весомым повышением заработка работника. Минимальная разница должна быть не менее 10–12%.

Во-вторых, предоставление организациям права самостоятельно устанавливать тарифную ставку первого разряда привело к огромному и ничем не обоснованному разбросу заработка рабочих одной и той же квалификации и выработки в разных организациях до 3 раз. В настоящее время Минтруда республики приняты некоторые меры по урегулированию данного вопроса, в частности постановление Совета Министров от 27.12.2004 г. № 1651, которым ограничен дальнейший рост тарифной ставки 1-го разряда, а следовательно, и всех последующих.

В-третьих, действующая методология формирования зарплаток рабочих не учитывает принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с заработной платой. Этот показатель не является планируемым, как и производительность труда.

Что же касается второй группы факторов, то здесь предстоит большая работа по выработке рациональной системы формирования заработной платы, учитывающей необходимость

нивелирования недостатков ЕТС, а также наведения порядка в вопросах организации и экономики труда.

Анализ деятельности строительных организаций выявил, что большинство из них не определяют фонд оплаты труда и, естественно, не соблюдают его. В результате только по истечении платежного периода и закрытия нарядов выявляются фактические суммы заработной платы. Кроме того, численность производственного персонала не рассчитывается исходя из плановых объемов СМР. Как правило, она на 20–30% превышает необходимую, в результате чего происходит ничем не оправданное нарушение пропорций соотношения темпов роста зарплат работников и производительности труда. Также в процессе анализа финансовой и хозяйственной деятельности организаций, выявлено, что во многих случаях не выдаются бригадам (рабочим) производственные задания, при этом выплачиваются премии за их выполнение. Все это привело к нарушению связи зарплат рабочих с результатами их труда и, как следствие, опережающим темпам роста зарплат над производительностью труда. В итоге несоблюдение двух важнейших принципов построения системы заработной платы (опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, материальной заинтересованности) сказалось на финансовом состоянии организаций.

Изучение доступных информационных источников по вопросам формирования заработной платы в экономически развитых странах показало, что там зарплата рабочих поставлен

в прямую зависимость от качественного выполнения задания (сменное, недельное или месячное в зависимости от возможности определения объемов работ). При этом замена запланированных видов и объемов работ практически невозможна. В таких случаях рабочим выдаются сменные или недельные задания и за этот период производится расчет заработка.

Учет факторов второй группы в производственной деятельности отрасли значительно снизит влияние факторов первой группы и позволит улучшить финансовое и экономическое состояние строительных организаций. Однако это возможно при наличии в органе государственного управления отраслью (в т. ч. в Минстройархитектуры) специального подразделения, в обязанности которого должны быть вменены нормирование, организация и оплата труда. Такая служба путем анализа и систематизации факторов вырабатывала бы и готовила в Правительство Республики Беларусь предложения по правовому регулированию вопросов организации труда и заработной платы в их взаимосвязи, решение которых входит в компетенцию Правительства.

Следовало бы также разработать и внедрить во всех организациях министерства сбалансированную систему расчета плановых показателей (перспективных и оперативных) и контроль за их выполнением. Наличие такой системы позволит связывать производственные, экономические и финансовые показатели, прогнозировать возможность наступления кризисных периодов и вырабатывать меры по их предупреждению.