

УДК 331.2

С. В. Шевченко, зав. Аналитическим центром мониторинга социально-трудовой сферы НИИ труда

УРОВЕНЬ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Monitoring of wage in social and labour sphere and the main ways of reform wage in republic.

Заработная плата является основным источником денежных доходов населения республики. В рамках обследования домашних хозяйств из шести тысяч семей 74% сообщают о данном виде дохода, при этом в среднем на семью в 1999г. заработная плата составила 64% от совокупных денежных доходов семей.

В первой половине 90-х годов динамика реальной заработной платы в республике была отрицательной (рис. 1).

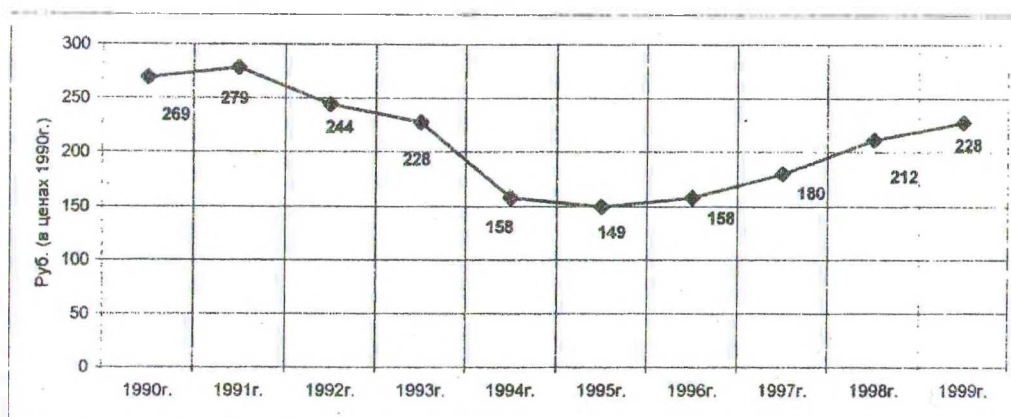


Рис. 1. Динамика реальной заработной платы в республике

Начиная с 1996г. как результат замедления инфляционных процессов и улучшения финансово-экономической ситуации в сфере материального производства в республике начался рост реальной заработной платы, и на конец 1999г. ее уровень составил 85% от уровня за 1990г. Вместе с тем в 1999г. по сравнению с прошлым годом индекс реальной заработной платы по республике в целом составил 107,7%, в то время как в 1998г. он был равен 118,0%, 1997г. – 114,3%. Снижение темпа роста реальной заработной платы произошло, прежде всего, в связи с раскручиванием инфляционной спирали в республике.

Самый высокий уровень заработной платы в 1999г. среди отраслей материального производства отмечен в *общей коммерческой деятельности по обеспечению функционирования рынка* (206% от средней заработной платы по республике); *черной металлургии* (179%); *химической и нефтехимической, а также в топливной промышленности* (173%); *воздушном транспорте* (155%); *цветной металлургии* (134%). Среди отраслей непроизводственной сферы самый высокий уровень заработной платы в 1999г. отмечается в *банках* (213%) и в *межотраслевых органах хозяйственного управления* (186%).

Таким образом, по-прежнему высокий уровень заработной платы характерен для отраслей экономики, обеспечивающих процесс обращения денег и товаров, а также отраслей экономики, в которых функционируют предприятия-монополисты.

В *социально-культурных отраслях и сельском хозяйстве* уровень заработной платы наиболее низкий; в 1999г. в этих отраслях усилилось отставание уровня заработной платы от средней заработной платы по промышленности и по республике в целом. Так, в 1999г. уровень заработной платы в *сельском хозяйстве* составил 57% от средней заработной платы по республике, в *образовании* – 73%; *здравоохранении* – 77%.

В результате продолжает усиливаться дифференциация в оплате труда работников *материального производства и непроизводственной сферы* (рис. 2).

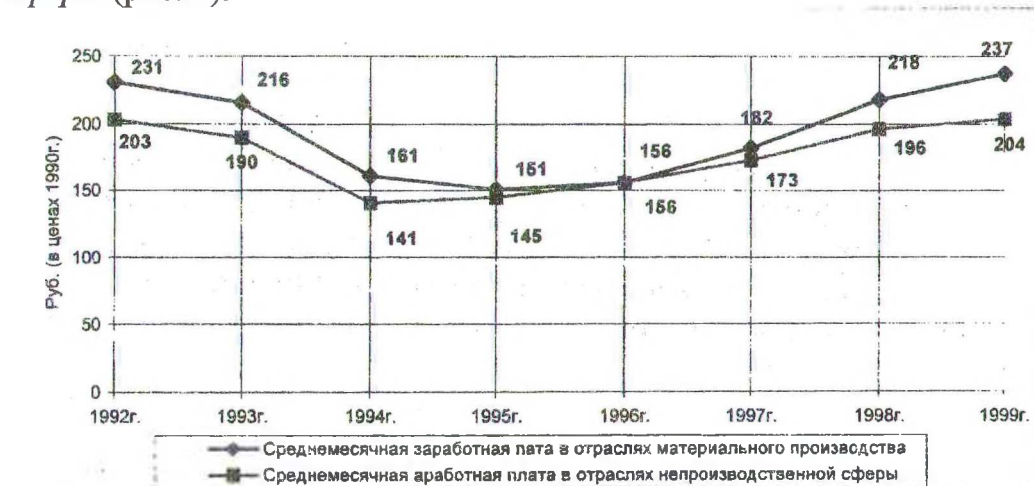


Рис. 2. Динамика реальной заработной платы в отраслях материального производства и непроизводственной сферы

Среднемесячная заработная плата в *непроизводственной сфере* в 1997г. составляла 95% от среднемесячной заработной платы в *отраслях материального производства*, в 1998г. – 90%, в 1999г. - 86%.

Обращает на себя внимание тот факт, что во всех отраслях промышленности заработная плата существенно превышает среднюю заработную плату по республике, даже в тех отраслях, где снизились объемы реализации продукции, а в составе выручки от реализации значительную часть (в некоторых отраслях от 50 до 64%) составляла выручка от проведенных товарообменных операций. Коэффициент межотраслевой дифференциации по оплате труда работников промышленности в 1999г. сократился и составил 1,7 (1998г. – 2,3), в целом по народному хозяйству его значение оказалось равным 4,3 (1998г. – 4,2).

Мониторинговое обследование предприятий производственной сферы* за январь-сентябрь 1999г. показывает, что чрезмерно высокая дифференциация отдельных субъектов хозяйствования по уровню заработной платы остается. Так, соотношение минимальной и максимальной средней заработной платы за анализируемый период среди 300 обследованных производственных предприятий различных отраслей экономики было равно 12,2.

Внутриотраслевая дифференциация обследованных предприятий по уровню среднемесячной заработной платы была наибольшей в легкой промышленности – 6,2; химической промышленности – 4,9; промышленности строительных материалов – 4,3; пищевой промышленности – 3,9.

Основным фактором, влияющим на уровень и дифференциацию заработной платы, является *тарифная ставка 1-го разряда*. Обследование предприятий по применяемой тарифной ставке 1-го разряда показывает, что если для бюджетных предприятий и организаций в сентябре 1999г. она составляла 17% от величины бюджета прожиточного минимума за этот месяц, то на отдельных предприятиях производственной сферы она достигла или даже оказалась выше бюджета прожиточного минимума. Так, по материалам мониторингового обследования, на одном из предприятий *пищевой промышленности* тарифная ставка 1-го разряда составила 106% от величины бюджета прожиточного минимума; в *строительстве* - 104%; в *химической промышленности* - 103%; в *промышленности строительных материалов* - 99,7%; в *легкой промышленности* - 98,1%.

* Далее по тексту базовые предприятия.

При этом в сентябре 1999г. тарифная ставка 1-го разряда, превышающая уровень принятой правительством республики для бюджетных организаций, использовалась в отрасли *связь* для оплаты труда 95% всех работающих; в *промышленности* и на *транспорте* - 50%; в *строительстве* - 42%. В сентябре 1999г. в целом по народному хозяйству свыше 26% работающих оплачивались по тарифной ставке 1-го разряда, превышающей уровень, принятый для бюджетных организаций; в декабре 1999г. – свыше 40% всех работающих.

Наибольшая внутриотраслевая дифференциация производственных предприятий по уровню применяемой тарифной ставки 1-го разряда отмечается в *строительстве* и *пищевой промышленности*, где коэффициент дифференциации между минимальным и максимальным ее значениями оказался равен 6,8; в *промышленности строительных материалов* – 6,0; *легкой промышленности* – 5,9; *химической промышленности* – 4,7; *тракторном и сельскохозяйственном машиностроении* – 3,8; *автомобильной промышленности* – 3,7; *станкостроительной и инструментальной промышленности* – 3,5.

Другим фактором, влияющим на размер заработной платы, является уровень выполнения норм труда. Средний уровень выполнения норм труда на производственных предприятиях в 1999г. продолжал расти. В результате в ряде случаев сдельный приработок составил значительно преобладающую часть в заработной плате, начисленной за работу по сдельным расценкам. В январе-сентябре 1999г. средний уровень выполнения норм труда на отдельных базовых предприятиях достигал 350-480%.

Обследование базовых предприятий показало, что наиболее высокий среднеотраслевой уровень выполнения норм труда наблюдается в приборостроении (278%), станкостроительной и инструментальной промышленности (198%), тракторном и сельскохозяйственном машиностроении (170%). Именно в этих отраслях промышленности имеют место серьезные проблемы с реализацией готовой продукции, что не позволяет предприятиям этих отраслей иметь высокие темпы роста тарифной ставки 1-го разряда.

Следующим фактором, влияющим на уровень заработной платы, являются поощрительные выплаты. В 1999г. на предприятиях отмечено широкое применение поощрительных выплат, которые нередко составляли 30-40% от общего фонда заработной платы. На базовых предприятиях *информационно-вычислительного обслуживания* за январь-сентябрь 1999г. удельный вес поощрительных выплат в составе фонда заработной платы достиг 65%.

В поощрительных выплатах обследованных предприятий основную долю составляют премии за производственные показатели (от 40 до 90%) и другие выплаты стимулирующего характера (от 5 до 45%), т.е. преимущественно относятся на себестоимость. Премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и из чистой прибыли, в основном составляют 5-20% от всей суммы поощрительных выплат (в редких случаях достигают 50%).

Мониторинговое обследование базовых предприятий также показывает, что на производственных предприятиях существуют серьезные перекосы в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда.

Анализ максимальной и минимальной заработной платы отдельных категорий работников базовых предприятий свидетельствует о том, что дифференциация заработной платы также чрезмерна, кроме того, диапазоны оплаты труда рабочих и специалистов оказались слишком близки:

у рабочих: 3,8-56,1 млн.руб.; коэффициент межотраслевой дифференциации – 14,7;

у специалистов: 4,6-57,9 млн.руб.; коэффициент межотраслевой дифференциации – 12,5;

у руководителей (всех уровней иерархии): 8,7-72,1 млн.руб.; коэффициент межотраслевой дифференциации – 8,3;

в том числе у руководителей предприятий: 12,4-155,9 млн.руб., коэффициент межотраслевой дифференциации – 12,5.

Октябрьское статистическое обследование оплаты труда отдельных профессионально-квалификационных групп работников подтверждает выявленную закономерность. Так, по материалам октябрьского статистического обследования 1999г., заработная плата квалифицированных рабочих в швейной промышленности оказалась на уровне заработной платы специалистов в этой отрасли, в машиностроении – превысила его.

Сопоставление заработной платы работников отраслей материального производства и непромышленной сферы показывает еще большие перекосы в оплате труда. Согласно материалам октябрьского статистического обследования, в 1999г. заработная плата педагогических работников общеобразовательных школ, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ и высших учебных заведений не превышала уровня заработной платы неквалифицированных рабочих промышленности. При этом, например, зара-

ботная плата грузчика в обувной промышленности оказалась выше средней заработной платы педагогических работников в 1,5 раза.

В связи с наличием серьезных перекосов в оплате труда работников различных секторов экономики и профессионально-должностных групп, в 1999-2000гг. органами государственного управления Республики Беларусь были предприняты усилия по выработке системы мер регулирования оплаты труда.

В соответствии с предложениями по регулированию заработной платы в отраслях экономики, подготовленными Министерством труда Республики Беларусь, предусматривается сделать обязательной Единую тарифную сетку (ЕТС) для всех предприятий и организаций независимо от их форм собственности.

В предлагаемой системе мер перевод всех предприятий на ЕТС связывается с решением задачи увеличения доли тарифной части заработной платы. В странах с развитыми рыночными отношениями оптимальной структурой заработной платы считается такая, при которой тарифная часть составляет от 75 до 85%, периодическое премирование - 10%, премирование по итогам деятельности предприятий – от 15 до 5%. Согласно такой структуре, тариф несет основную стимулирующую нагрузку, что способствует росту квалификационного уровня работников и индивидуальных результатов труда. В нашей республике доля тарифной части заработной платы на производственных предприятиях, как правило, ниже 50%.

В качестве инструмента регулирования дифференциации заработной платы в республике предлагаются так называемые *межотраслевые коэффициенты соотношения средней по отраслям заработной платы*:

- значение 1,0 присваивается группе, включающей легкую, пищевую, деревообрабатывающую промышленность, сельское хозяйство, непроеизводственные виды бытового обслуживания, заготовки, торговлю и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, жилищно-коммунальное хозяйство;
- значение 1,1 присваивается группе, включающей ювелирную промышленность, шоссейный транспорт, целлюлозно-бумажную промышленность, лесное хозяйство;
- значение 1,2 присваивается группе, включающей машиностроительную и металлообрабатывающую промышленность, полиграфическую промышленность, железнодорожный транспорт,

связь, торфяную промышленность, шоссейное хозяйство, информационно-вычислительное обслуживание;

- значение 1,3 присваивается группе, включающей нефтедобывающую, нефтеперерабатывающую, химическую, нефтехимическую, микробиологическую, химико-фармацевтическую, лесную промышленность, промышленность строительных материалов, стекольную и фарфорофаянсовую промышленность, авиационный транспорт, геологию и разведку недр, геодезическую и гидрометеорологическую службу, электроэнергетику;
- значение 1,4 присваивается группе, включающей черную и цветную металлургию, строительство;
- значение 2,1 присваивается группе, включающей горнохимическую промышленность, специализированные строительные организации, осуществляющие строительство шахт.

При этом та дифференциация в оплате труда, которая сегодня сложилась между отраслями, без какого-либо обоснования Минтруда принимается как норматив и в дальнейшем предлагается ее поддерживать посредством соблюдения значений межотраслевых коэффициентов. При этом, правда, не понятно, как этими коэффициентами будут пользоваться отраслевые министерства. Если по факту за отчетный период в той или иной группе значение межотраслевого коэффициента окажется больше или меньше нормативного, что из этого должно следовать? Ведь динамика заработной платы предприятий, образующих отрасли, должна быть обусловлена законодательными документами, определяющими взаимосвязь прироста заработной платы в связи с результатами производственно-хозяйственной деятельности. По отношению друг к другу окажутся в противоречии законодательные документы, одни из которых сориентированы на динамические показатели (темпы роста объемов производства, реализации продукции и прибыли), другие - на статические (нормативные коэффициенты).

Основной государственной социально-трудовой гарантией в республике остается *минимальная заработная плата*. Минимальная заработная плата – низшая граница цены (стоимости) рабочей силы, поэтому размер ее определяется на основе социальных нормативов,

* Средняя заработная плата по предложенным Минтруда группам отраслей, рассчитываемая как отношение суммарного фонда заработной платы к общей среднесписочной численности работающих, находится как раз в той пропорции, которая соответствует предложенным коэффициентам (отклонение составляет 5-10%).

характеризующих уровень жизни населения. Выбор конкретного социального норматива осуществляется с учетом состояния экономики; в настоящее время таким ориентиром является бюджет прожиточного минимума. Если в период с 1995 по 1998гг. минимальная заработная плата составляла от 15 до 13% от величины бюджета прожиточного минимума, то в 1999г. – ниже 8%. В целях повышения значительности минимальной заработной платы в перспективе предусматривается освободить ее от использования при установлении размеров социальных трансфертов, штрафных санкций и пр. Кроме того, предполагается конкретизация тех случаев, когда наниматель может выплачивать работникам минимальную заработную плату.

Другой социальной гарантией остается *индексация доходов населения в условиях высокой инфляции*. В Республике Беларусь индексация осуществляется согласно Закону Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции". В качестве порога индексации принят 5%-ный рост индекса потребительских цен. При этом индексация производится или посредством единовременного пересмотра размеров минимальной заработной платы, или через корректировку пропорционально индексу потребительских цен определенной величины доходов населения. В 2000г. предусматривается введение нового норматива индексации доходов населения, составляющего 50% величины бюджета прожиточного минимума.

УДК 331.2

Т. И. Прокопова, научный
сотрудник НИИ труда

ОБОРОТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И РАБОЧИХ МЕСТ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

In article says about moving of labour places and forces.

Динамические ряды коэффициентов общего оборота рабочей силы за сопоставимые периоды (январь-сентябрь) 1996-1999 гг. (табл.) дают представление об интенсивности и направленности ее движения в отраслях экономики республики.

Анализ приведенных данных за январь-сентябрь 1996г. и за январь-сентябрь 1999г. свидетельствует о росте трудовой мобильности во всех отраслях экономики, за исключением таких, как кредитование и страхование, геология и разведка недр.

До 1998г. коэффициенты общего оборота рабочей силы увеличивались быстрыми темпами, за девять месяцев 1999г., в сравнении с