

ЕТС недостаточно эффективно. Решение этой проблемы требует создания соответствующего механизма, предусматривающего формирование средств на оплату труда бюджетных учреждений и организаций в зависимости от объема средств на оплату труда в хозрасчетной сфере. Подобный механизм позволит своевременно повышать уровень заработной платы в бюджетных отраслях и уйти от скачкообразности изменения заработной платы в этих отраслях.

УДК 331.2

Т. Н. Долинина, доцент;  
Н. Н. Савчук, ассистент

### **МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ СТАТИСТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Are considered recommended by to international organization of labour (IOL) parameters of number by unemployed and engaged industrial labour of the popular

Официальная статистика представляет собой важный инструмент формирования общества с рыночной экономикой. Рыночная система функционирует наилучшим образом, когда все экономические партнеры располагают наиболее полной, своевременной, достоверной и всесторонней информацией.

В странах с традиционно централизованно планируемой экономикой (в нашей стране в том числе) основное назначение экономической статистики заключалось в выдаче данных, необходимых директивным органам для разработки общенациональных планов, их воплощения в директивы для предприятий и контроля на всех уровнях. В результате проведения ориентированных на рынок реформ лишились смысла многие цели и формы использования данных, собираемых в условиях плановой системы, равно как формы и методы, применявшиеся для сбора требуемой информации. В то же время реформа привела к появлению новых требований к информации на макро- и микроуровнях.

Вышесказанное относится к любой области экономической статистики, в том числе статистике труда и заработной платы. Введение нового законодательства о заработной плате и принципов вознаграждения, принятых в рыночной экономике, поставило проблему сбора достоверных данных о заработной плате в различных секторах нацио-

нальной экономики, что, в свою очередь, потребовало обращения к стандартам заработной платы, выработанным мировой практикой.

Стандартизация статистики заработной платы осуществляется Международной организацией труда (МОТ) путем организации международных конференций статистиков труда (МКСТ), проводимых с 1923 года. На каждой из этих конференций принимались резолюции, относящиеся к тому или иному аспекту статистики заработной платы.

Первым законодательным актом МОТ в области оплаты труда была Конвенция N26 и Рекомендация N30 (1928г.) о создании и применении процедуры установления минимальной заработной платы. Конвенция эта по существу не обязывала правительства устанавливать минимум заработной платы. В 1949г. была принята Конвенция N95 об охране заработной платы. Основным ее принципом является своевременная и полная выплата заработной платы, охраняемая от противозаконной практики, что актуально сегодня и для России, и для Беларуси. Другие положения этого документа касаются упорядочения и ограничения вычетов из заработной платы, периодичности, дней и места ее выплаты.

Представители профсоюзов в МОТ тем не менее настойчиво ставили вопрос о принятии общего, всеохватывающего и всеобязывающего международного акта по вопросам минимальной заработной платы. В результате в 1970 г. конференция приняла Конвенцию N131 и рекомендацию N135 об установлении минимальной заработной платы. В соответствии с Конвенцией минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению, неприменение этого положения влечет за собой уголовные или другие санкции. В Конвенции сформулированы критерии, определяющие уровень минимальной заработной платы. Это:

- потребности трудящихся и их семей, стоимость жизни, общий уровень заработной платы и социальные пособия;
- экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательности достижения и поддержания высокого уровня занятости.

12-я МКСТ (1973 г.) приняла всеобъемлющую резолюцию об интегрированной системе статистики заработной платы, которая и ныне представляет собой рекомендации МОТ в этой области. В соответствии с этим документом в статистике заработной платы существует четыре общепризнанных понятия:

- ставка заработной платы за установленное (нормальное) время является ценой труда;
- заработки за фактически отработанное или оплаченное время - суммы, полученные наемными работниками;
- вознаграждение наемных работников – показатель, который применяется в рамках системы национальных счетов и характеризует расходы работодателя на вознаграждение работников;
- расходы на содержание рабочей силы (стоимость рабочей силы) – издержки работодателя, связанные с использованием рабочей силы.

Отметим, что каждое из перечисленных понятий шире предыдущего. Помимо четырех названных понятий, имеется еще одно опосредствованное понятие, которое скорее относится к покупательной способности трудящихся:

- доход наемного работника - суммы, полученные работником в силу его статуса как наемного работника.

В отечественной практике показателю "ставка заработной платы" адекватна сумма тарифной ставки и надбавок тарифного характера, а показатель "зарботок" адекватен показателю "заработная плата". Показатели, адекватные доходу работника и вознаграждению работника, в отечественной практике не используются. Введение показателя "стоимость рабочей силы" стоит сегодня на повестке дня перед национальной статистикой труда.

Введение в национальную статистику труда нового экономического понятия, такого, как стоимость рабочей силы, носит объективный характер и обусловлено двумя основными тенденциями:

1. Изменениями фундаментального характера в национальной экономике, приведшими к необходимости существенной перестройки понятийного аппарата в современной экономической науке.

2. Объективным усилением роли стоимости рабочей силы в международной статистике труда, что нашло свое отражение в Конвенции МОТ N160 (1985 г.), согласно которой стоимость рабочей силы включена как один из важнейших компонентов в общую статистику труда и установлены единые принципы создания национальных классификаций затрат нанимателей на рабочую силу и проведения выборочных периодических статистических обследований в целях оценки уровня и структуры этих затрат.

Как экономическая категория стоимость рабочей силы представляет собой издержки капитала нанимателя (частного, государст-

венного или ассоциированного) на лиц, работающих по найму и включает:

- затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла, на личное потребление работника и его семьи;
- возмещение расходов на повышение качества рабочей силы в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и др.);
- поддержание заинтересованности работающего в лучшем выполнении порученной ему работы.

Современная классификация стоимости рабочей силы определена в «Резолюции о статистике стоимости труда», принятой XI-й Международной конференцией статистиков труда (1966г.).

В странах с развитой рыночной экономикой в соответствии с рекомендациями Международной организации труда систематически (не реже, чем 1 раз в пять лет) проводятся обследования затрат на рабочую силу, которые позволили накопить обширную статистическую базу. В перерывах между обследованиями структура и динамика стоимости рабочей силы по предприятиям, отраслям, территориям отслеживается по укрупненным направлениям затрат.

Показатели стоимости рабочей силы традиционно анализируются в следующих направлениях:

- сопоставление уровня и структуры затрат по странам, по сферам экономики и ведущим отраслям промышленности;
- оценка уровня и структуры затрат внутри отраслей (в зависимости от региона, размеров предприятий и т.д.);
- динамика затрат на рабочую силу;
- дифференциация стоимости рабочей силы по основным категориям работников;
- динамика затрат на рабочую силу в целом и внутривидовая динамика отдельных групп затрат;
- корреляция, взаимосвязь с другими макроэкономическими показателями.

Следует отметить, что сегодня в Республике Беларусь Министерством труда совместно с Министерством статистики и анализа на основе рекомендаций Международной организации труда идет разработка нормативных и методических документов для проведения обследований стоимости рабочей силы.

Обращение отечественной практики к международным стандартам статистики труда и заработной платы и мировому опыту в этой области, безусловно, является необходимым шагом к повышению эффективности управленческих решений в сфере социально-трудовых отношений.

УДК.338.45:311(476)(083.7)

Т. П. Елисеева, профессор

### **МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ УЧЕТНО-СТАТИСТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ О ПРИБЫЛЯХ И УБЫТКАХ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

International standarts account-statistical information on profit and losses an subjects managing. Considered general and discriminating features information profit and loss of Republic Belarus in the comparison with foreign countries.

Несмотря на трансформацию учетно-статистических систем на мировом уровне, предпринимаемую межгосударственными институтами, на практике остаются большие различия в системах учета стран с развитой рыночной экономикой. Это отражается в формах отчетности, в которых присутствуют национальные особенности определенного государства. В условиях интернационализации экономических связей специалистам необходимо обращаться к фундаментальным характеристикам, бухгалтерским понятиям или бухгалтерским системам стран развитой рыночной экономики хотя бы для того, чтобы лучше понять результаты деятельности конкурирующих предприятий на мировом рынке.

В новых условиях хозяйствования и функционирования народного хозяйства должны применяться экономические методы взаимодействия органов управления с субъектами хозяйствования. Функции министерств и ведомств должны быть сосредоточены на определении и осуществлении стратегии развития соответствующих отраслей, проведении структурной и инвестиционной политики, развитии научных разработок и маркетинговых исследований, координировании внешне-экономической деятельности предприятий и т.п.

В связи с развитием рыночных отношений во многих республиках бывшего СССР, в том числе и в Беларуси, повышается ответственность и самостоятельность предприятий в выработке и принятии управленческих решений по обеспечению эффективной их работы.