

- усиление связи между ростом реальной заработной платы и конечными результатами функционирования отраслей.

УДК 331.2

Т. Н. Долинина, доцент;

А. А. Шабуня, аспирант

К ВОПРОСУ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

The article deals with the problems of wages' differentiation and some factors influencing it. We have also carried out the contrastive analysis of economic branches depending on educational levels, labour conditions and average wages.

Весьма 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.

Дифференциация заработной платы должна обеспечивать выполнение всех ее функций: стимулирующей (включение работников в общественное производство, поощрение лучших результатов труда), воспроизводственной (воспроизводство рабочей силы в профессиональном и отраслевом аспектах), социальной (обеспечение материального достатка работников, рост благосостояния), учетно-экономической (соизмерение затрат всех видов конкретного труда в стоимостном выражении). Эти функции реализуются посредством государственного и коллективно-договорного регулирования заработной платы.

Уровень заработной платы подвержен воздействию различных социально-экономических факторов. Однако в качестве коренных причин различий в уровне заработной платы следует рассматривать различия в квалификации работников отрасли и условиях труда, которые и являются основными факторами при формировании уровня заработной платы.

Квалификация работников отрасли косвенно может оцениваться по их образовательному уровню.

Образовательный уровень работников отрасли определяется распределением работников по уровню образования и характеризуется следующими статистическими показателями:

- численность работников с высшим образованием на 1000 работающих;
- численность работников с высшим и средним специальным образованием на 1000 работающих.

Условия труда можно косвенно оценить через показатель “доля работников, получающих доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда”.

Сопоставление отраслей экономики по образовательному уровню работающих, условиям труда и уровню среднемесячной заработной платы позволяет сделать следующие выводы:

1. Пропорции в оплате труда, сложившиеся между отраслями материального производства, в основном соответствуют расположению отраслей по образовательному уровню. Исключением являются отрасли “транспорт” и “связь”, в которых имеет место относительно высокий уровень заработной платы при относительно невысоком образовательном уровне работающих. Так, по последним статистическим данным, в среднем по республике на 1000 работающих приходится 160 чел. с высшим образованием, а на транспорте - 79, в связи - 87. При этом в 1997 г. заработная плата на транспорте и в связи составила соответственно 119% и 102% от среднего уровня по республике. Что касается транспорта, то это в определенной мере можно объяснить наличием достаточно высокой доли работников, получающих доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда - 10,2% (по последним статистическим данным), что значительно выше, чем в остальных отраслях материального производства, за исключением промышленности. А вот уровень заработной платы в связи неоправданно высок.

2. Пропорции в оплате труда между отраслями непроизводственной сферы несколько хуже, чем в материальном производстве, поскольку нет строгого соответствия между уровнем заработной платы и уровнем образования работающих в этих отраслях. Здесь выделяются отрасли “жилищно-коммунальное хозяйство” и “финансирование и кредитование”, где уровень заработной платы относительно высок. Что касается финансирования и кредитования, то сложившийся в 1997 г. в отрасли уровень заработной платы (4616 тыс. руб.) вполне правомерен, учитывая образовательный уровень работников отрасли (319 чел. с высшим образованием на 1000 работающих). А вот в жилищно-коммунальном хозяйстве (2144 тыс. руб.), где квалификация работников минимальная среди непроизводственных отраслей (88 чел. с высшим образованием на 1000 работающих), относительно высокий уровень заработной платы, очевидно, определяется спецификой функционирования данной отрасли. На фоне заработной платы в жилищно-коммунальном хозяйстве явно низка заработная плата в здравоохранении (1944 тыс. руб. при средней для непроизводственных отраслей - 2183 тыс. руб.), где при высоком образовательном уровне работников (175 чел. с высшим образованием на 1000 работающих) имеет место

высокая доля работников, получающих доплаты за условия труда (25% от всех работающих).

3. Образовательный уровень работников отраслей непроизводственной сферы значительно превосходит образовательный уровень работников отраслей материального производства, тогда как по уровню заработной платы, наоборот, в преимущественном положении находятся работники отраслей материального производства. Относительно низкой сегодня является заработная плата в геологии и разведке недр, геодезической и гидрометеорологической службах, образовании, здравоохранении, науке и научном обслуживании.

Здесь необходимо отметить, что, помимо двух названных факторов, в отраслях материального производства и промышленности к основным относятся и система показателей, характеризующих конечные результаты производства. Положение о том, что уровень заработной платы должен зависеть от конечных результатов производства, является общеизвестным. Особенно актуальным это положение было в последние годы, поскольку период с 1992 г. по 1995 г. характеризовался существенным ослаблением, если не сказать потерей, связи, размеров оплаты труда с конечными результатами деятельности отдельных предприятий и отраслей. В этот период уровень заработной платы складывался под влиянием самых разнообразных как объективных, так и субъективных факторов, из которых довольно сложно вычленить наиболее значимые. Однако, начиная с 1996 г., наблюдается усиление связи между образовательным уровнем занятых работников, условиями труда, рентабельностью в отраслях материального производства и отраслевыми уровнями оплаты труда. В 1996 г. уровень заработной платы в отраслях в основном определялся названными факторами. Данное положение следует воспринимать как положительный факт, который свидетельствует о некотором упорядочении, происшедшем в экономике республики.

Следует, однако, отметить, что связь отраслевого уровня рентабельности с уровнем заработной платы имела гипертрофированно-усиленный характер, в результате чего этот фактор в 1996 г. являлся первым по значимости в формировании межотраслевых различий в заработной плате. Например, высокий уровень заработной платы на транспорте в значительной мере определялся высоким уровнем отраслевой рентабельности.

Изучение дифференциации по сквозным должностям на примере отраслей промышленности также свидетельствует о существенных различиях в оплате труда и подтверждает значительное влияние конечных результатов производства. Так, по данным единовременного обследования 1996 г., различия в уровне заработной платы начальников участков и це-

хов, мастеров, экономистов, бухгалтеров, инженеров и техников по отраслям достигали 2,5 раза, а у наиболее и наименее квалифицированных рабочих - 2,2 раза. Квалифицированные рабочие в отдельных отраслях получают зарплату, в 1,5-2 раза превышающую зарплату специалистов в отраслях с плохим экономическим положением.

В 1997г. наблюдается некоторое усиление связи уровня заработной платы с образовательным уровнем, тогда как зависимость уровня заработной платы от рентабельности продукции уменьшилась. При этом следует отметить происшедшее выравнивание рентабельности по отраслям экономики. Очевидно, что, помимо рентабельности, уровень заработной платы связан с рядом других показателей, характеризующих конечные результаты производства. Например, изменение объема производства, рост производительности труда, величина прибыли на 1 рубль заработной платы и др. Для того, чтобы разобраться в системе этих показателей, необходимо проведение соответствующего исследования на уровне предприятий.

На различия в оплате труда, помимо вышерассмотренных, могут оказывать влияние и другие факторы - конъюнктурные различия в спросе и предложении рабочей силы, состояние законодательства о труде, государственные приоритеты, степень организованности и сплоченности работников отрасли, спрос на продукцию отрасли (депрессивный или преуспевающий в данных условиях) и т.д.

Таким образом, существующая на сегодняшний день дифференциация оплаты труда между отраслями и предприятиями определяется рядом факторов и условий. При этом сложившиеся пропорции в оплате труда нельзя признать совершенными. Отсюда, важной является задача не только выявления всех факторов, формирующих уровень оплаты труда, но и определения степени влияния каждого фактора на уровень заработной платы. Формирование же цивилизованного механизма регулирования заработной платы должно базироваться на четком представлении о допустимой мере влияния того или иного фактора. Это, прежде всего, касается конечных результатов производства, влияние которых на уровень заработной платы сегодня преувеличено.