

деленной замкнутой территории, создание производственных помещений и рабочих мест. Грюндерские парки, являясь разновидностью промышленных парков, поддерживают создание новых малых фирм в обрабатывающей промышленности. Центры трансферта технологии осуществляют:

- трансферт знаний (передача чисто научных результатов от ученых к технологам и адаптацию этих результатов в индустриально приемлемые технологии);
- технологический маркетинг (нахождение потребителя технологий или поиск подходящих технологий потребителем);
- трансферт технологий (внедрение технологий в производство).

Сейчас, в условиях резкого ограничения объемов финансирования научных исследований, свертывания инвестиционного процесса, невосприимчивости экономики научных разработок, крайне важно:

- создать необходимые структуры (технопарки, технополисы, фонды), способные выявлять и распространять технологические инновации, помогать доводить идеи до коммерческого успеха;
- внедрить высокоэффективные системы отбора перспективных венчурных технологий;
- привлечь негосударственный и иностранный капитал к финансированию НИОКР, т.е. создать венчурные фонды.

УДК 331.2

Т.Н. Долинина, доцент;
С.В. Шевченко, доцент;
Ю.А. Яскевич, экономист

УРОВЕНЬ И ДИНАМИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

In the article the first results of wages monitoring in the main branches of economic of Belarus are described.

Одним из важнейших направлений мониторинга социально-трудовой сферы, разворачиваемого в Республике Беларусь под эгидой Министерства труда, является оплата труда, которая в рамках мониторинга рассматривается на следующих уровнях: республика в целом, отрасли экономики, круг подлежащих обследованию базовых предприятий.

Данная статья содержит первые итоги мониторинга заработной платы в отраслях экономики в 1997 г.

Мониторинг заработной платы в отраслях экономики предполагал анализ следующих основных элементов:

- динамика реальной заработной платы;
- уровень среднемесячной номинальной заработной платы;

– дифференциация заработной платы.

В системе мониторинга перечисленные элементы анализировались в следующих разрезах:

- по отраслям материального производства;
- по отраслям непроеизводственной сферы;
- по отраслям промышленности.

Мониторинг заработной платы в отраслях экономики проводился на основе анализа показателей государственной статистической отчетности и данных ежегодного октябрьского обследования.

Динамика заработной платы. Ее изучение потребовало обращения к показателю реальной заработной платы. Динамика заработной платы рассматривалась в ретроспективе за длительный период, поскольку современное состояние оплаты труда есть закономерный результат ее предшествующего развития. В качестве отправной точки и, соответственно, базы для расчета реальной заработной платы был взят уровень заработной платы 1990 г. – последнего года, предшествующего радикальным экономическим преобразованиям в республике. Изменения, начатые в государственном и социально-экономическом устройстве Республики Беларусь, начатые в 1991 г., оказали существенное влияние на уровень и динамику заработной платы.

Анализ динамики реальной заработной платы в период с 1990 г. по 1997г. позволил сделать следующие выводы:

1. Наибольшее падение уровня реальной заработной платы в 1992 г. и 1994 г. В 1992г. оно более всего коснулось работников социальной сферы и, прежде всего, социального обеспечения, искусства и науки, где заработная плата упала соответственно на 30, 34 и 35%, а в 1994г. падение уровня реальной заработной платы было обвальным практически для всех отраслей экономики.

2. Начиная с 1995 г. отмечен рост реальной заработной платы в информационно-вычислительном обслуживании – на 25%, связи – на 20%, лесном хозяйстве – на 19%, а также в жилищно-коммунальном хозяйстве, образовании, культуре, науке и научном обслуживании, управлении, а с 1996г. – еще в материально-техническом снабжении и сбыте, торговле и общественном питании, промышленности, сельском хозяйстве, здравоохранении, социальном обеспечении и искусстве. В 1997 г. имел рост во всех отраслях экономики за исключением страхования. При этом наибольшие темпы роста реальной заработной платы в материальном производстве имели место в промышленности –120%, заготовках –120%, строительстве – 119%, материально-техническом снабжении –117%, а в непроеизводственной сфере – в финансировании и кредитовании – 125%, управлении – 119%, науке и научном обслуживании – 118%. Самые низкие тем-

пы роста реальной заработной платы имели место в связи – 105%, жилищно-коммунальном хозяйстве – 104%, здравоохранение – 106%. Однако следует отметить, что две первые отрасли в 1996 г. отличались неоправданно высоким уровнем заработной платы.

3. В преимущественном положении в области оплаты труда в 1997 г. по сравнению с 1990г. в материальном производстве оказались работники информационно-вычислительного обслуживания, где реальная заработная плата составила 95% к 1990г., материально-технического снабжения и сбыта – 91%, связи – 81% и промышленности – 77%, а в непромышленной сфере – банки – 107%, жилищно-коммунальное хозяйство – 83% и здравоохранение – 83%. Таким образом, финансирование и кредитование – единственная отрасль, имеющая реальную заработную плату, превышающую уровень 1990г.

4. В худшем положении по сравнению с 1990г. оказались работники одной из самых крупных отраслей материального производства – сельского хозяйства, где задействовано 20% занятого населения республики. Уровень реальной заработной платы в этой отрасли в 1997г. составлял лишь 41% от уровня 1990г. В непромышленной сфере в плохом относительно 1990г. положении оказались работники искусства – 49% к уровню 1990г., социального обеспечения – 58%, науки и научного обслуживания – 61%.

Анализ динамики реальной заработной платы предполагает и оценку зависимости изменения ее уровня в отраслях материального производства от основных результатов функционирования отраслей. Исследование показало, что если в 1992-1995гг. имело место ослабление уровня оплаты труда с результатами функционирования производственных отраслей, то, начиная с 1996г., наблюдается усиление данной связи, в частности, с рентабельностью. Несмотря на то, что эта зависимость носит гипертрофированно усиленный характер, это положение следует воспринимать как положительный факт, свидетельствующий о влиянии на уровень заработной платы результатов производственно-хозяйственной деятельности в отраслях. К сожалению, нет возможности оценить связь уровня заработной платы с изменением объемов производства в материальных отраслях из-за отсутствия в статистической отчетности соответствующих индексов. В то же время можно утверждать, что во всех отраслях промышленности, за исключением топливной, в основе роста реальной заработной платы лежат объективные причины, а именно – рост объемов производства и рентабельности.

Уровень среднемесячной номинальной заработной платы. В 1997г. по уровню среднемесячной заработной платы (тыс. руб.) отрасли расположились следующим образом:

– банковская деятельность – 4615;

- управление – 3289;
- строительство – 2980;
- материально-техническое снабжение и сбыт – 2970;
- промышленность – 2737;
- транспорт – 2692;
- наука и научное обслуживание – 2619;
- связь – 2304;
- жилищно-коммунальное хозяйство – 2144;
- лесное хозяйство – 2044;
- физкультура и спорт – 1961;
- торговля и общественное питание – 1957;
- здравоохранение – 1945;
- образование – 1854;
- страхование – 1800;
- культура – 1586;
- искусство – 1576;
- сельское хозяйство – 1302;
- социальное обеспечение – 1259.

Как известно, заработная плата, являясь основным источником денежных доходов населения, не только определяет уровень жизни и материальное благосостояние работающих и членов их семей, но и формирует их отношение к труду, а потому ее уровень должен максимально соответствовать стоимости рабочей силы. В качестве критериев оценки стоимости рабочей силы в Республике Беларусь приняты минимальный потребительский бюджет (МПБ) и минимальная заработная плата (МЗП). Минимальный потребительский бюджет – это синтетический показатель, который используется как социальный норматив для оценки уровня жизни населения, минимальная заработная плата играет роль государственной гарантии и является основой системы оплаты труда в республике. Таким образом, оценить уровень номинальной заработной платы можно путем сопоставления заработной платы в отраслях с величинами МПБ и МЗП.

В 1997г. соотношение уровня заработной платы с минимальным потребительским бюджетом увеличилось по всем отраслям экономики за исключением страхования. Заработная плата в торговле и общественном питании, лесном хозяйстве, образовании, физкультуре и спорте, здравоохранении, находившаяся в 1996г. ниже уровня МПБ, в 1997г. превысила его. Ниже МПБ заработная плата по-прежнему остается в сельском хозяйстве -75% от уровня МПБ, социальном обеспечении – 72%, культуре – 91%, искусстве – 90%. Заработная плата, превышающая два минимальных потребительских бюджета, как и в предыдущем году, была только у работников финансирования и кредитования.

Анализ изменения соотношения среднемесячной заработной платы в отраслях с минимальной заработной платой свидетельствует о том, что в 1997г. произошло его увеличение по сравнению с предыдущим годом по всем отраслям за исключением страхования, где оно незначительно сократилось. Сравнение уровня заработной платы по отраслям с МЗП свидетельствует о несоответствии ее размера той роли, которую она должна выполнять в организации оплаты труда. Так, в 1997г. в социальном обеспечении, где заработная плата наименьшая, она, тем не менее, превышала МЗП более чем в 8 раз (в 1996г. – в 7 раз), а банки имели среднемесячную заработную плату, равную 30 минимальным заработным платам (в 1996г. – 23). Таким образом, очевидной является необходимость пересмотра (увеличения) величины МЗП с целью доведения ее до размера, оптимального в существующих условиях.

Дифференциация заработной платы. В качестве одного из критериев оценки дифференциации оплаты труда между отраслями целесообразно использовать коэффициент межотраслевой дифференциации, который представляет собой соотношение максимального и минимального уровней заработной платы по отраслям экономики. Естественно, что в период с 1990г. по 1997г. происходило существенное изменение коэффициента межотраслевой дифференциации. Так, в материальном производстве в 1990г. его значение составляло 1,5, а в 1996г. - уже 3,5. В 1997г. произошло сокращение пределов межотраслевой дифференциации до 2,7. Верхнюю границу предельной дифференциации при этом определяет отрасль «общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка», а нижнюю – сельское хозяйство. В непроизводственной сфере коэффициент межотраслевой дифференциации с 2,0 в 1990г. возрос до 4,4 в 1994г. В последующие годы шло постепенное сокращение коэффициента, достигшего в 1997г. значения 3,7. Это значение – результат сопоставления уровня заработной платы банковских работников (верхняя граница) и работников социального обеспечения. Сопоставление пределов дифференциации по материальному производству и непроизводственной сфере позволяет говорить о том, что последняя определяет пределы дифференциации по экономике в целом.

Из опыта стран с развитой рыночной экономикой известно, что уровень заработной платы в финансировании и страховании, как правило, выше, чем в других отраслях экономики. Причем, в странах с более развитой экономикой (Германия, Великобритания, Нидерланды) он лишь на 15-30% превышает уровень заработной платы в промышленности. В странах менее развитых и стабильных заработная плата работников финансирования и страхования нередко превышает заработную плату в промышленности в 1,5-2 раза. Таким образом, общая тенденция подтверждает законо-

мерность высоких доходов в сфере банковской деятельности в нашей республике.

Сокращение пределов межотраслевой дифференциации в республике, безусловно, является положительным фактом. Однако все еще существенная дифференциация между отраслями экономики свидетельствует о необходимости улучшения межотраслевых пропорций в оплате труда. Отметим, что из опыта экономически развитых стран известно, что коэффициент межотраслевой дифференциации должен быть близок к 2,0.

Анализ дифференциации оплаты труда между отраслями невозможен без изучения влияния различных факторов на уровень заработной платы. Уровень заработной платы подвержен воздействию различных социально-экономических факторов. В качестве же 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. Помимо двух названных факторов в отраслях материального производства и промышленности к основным относятся конечные результаты их функционирования. Проведенный корреляционный анализ показал, что уровень заработной платы в 1992-1995 гг. складывался под влиянием самых разнообразных как объективных, так и субъективных факторов, из которых сложно вычлениить наиболее существенные. Однако, начиная с 1996г. наблюдается усиление связи между образовательным уровнем занятых работников, косвенно характеризующим их квалификацию, условиями труда и конечными результатами деятельности в отраслях.

Изучение же пропорций между отдельными отраслями с учетом их профессионально-квалификационной структуры и условий труда показывает, что, несмотря на некоторое улучшение пропорций в оплате труда между отраслями, они все еще несовершенны - явно низка заработная плата в геологии и разведке недр, геодезической и гидрометеорологической службах, образовании, здравоохранении, физкультуре, науке и научном обслуживании, тогда как в жилищно-коммунальном хозяйстве она относительно высока. Это говорит о необходимости дальнейшего улучшения пропорций в оплате труда между отраслями и профессионально-должностными группами работников.

Таким образом, можно говорить о следующих положительных тенденциях, имевших место в области оплаты труда в отраслях экономики Республики Беларусь в 1997г.:

- рост реальной заработной платы в большинстве отраслей;
- сокращение дифференциации и улучшение пропорций в оплате труда между отраслями;

- 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.