

УДК 330.332

## **Анализ уровня и динамики роста заработной платы в Республике Беларусь в 2000–2004 годах**

Жуковец В.М.

Белорусский национальный технический университет

В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001 — 2005 гг. намечены высокие темпы роста реальных денежных доходов населения (158—163%) в сравнении с ростом ВВП (135—140%). В области оплаты труда зафиксированы следующие прогнозные показатели: увеличение удельного веса оплаты труда в ВВП до 45% в 2005 г. и рост заработной платы до 250 долл. США к концу 2005 года в реальном секторе и 225 долл. в бюджетной сфере.

Следует отметить такую особенность. В настоящее время в республике регулирование денежных доходов населения осуществляется без жесткой увязки с ростом производительности труда, что дает временные результаты и ограничивает долгосрочный экономический рост.

Возможность осуществлять рост заработной платы на некоторых этапах развития экономики темпами, превышающими рост производительности труда, основывается на представлениях о несоответствии уровня зарплаты уровню производительности труда и низкой доли в ВВП денежных доходов.

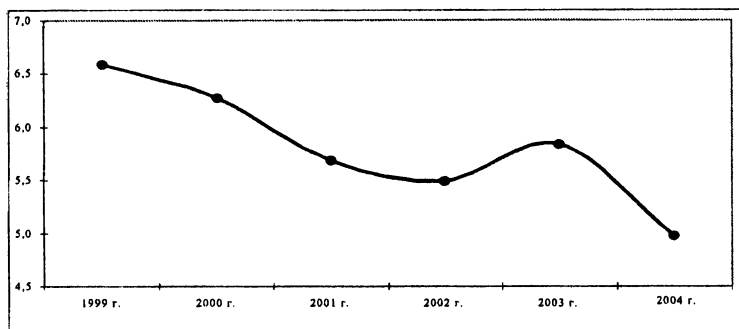
Предполагается, что заработная плата может расти более высокими темпами, пока не будут достигнуты параметры производительности труда и заработной платы, сложившиеся в зарубежных странах, или пока доля оплаты труда не достигнет определенного уровня.

Каковы же итоги роста номинальной и реальной заработной платы за период с 2000 по 2004 годы?

В соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001—2005 гг. номинальная заработная плата в народном хозяйстве в среднем к 2004 году составила порядка 434 тыс. рублей и на конец года в долларовом эквиваленте была равной  $\approx 200$  долл. США. В бюджетной сфере — соответственно 360—370 тыс. рублей или 180—185 долл. США.

Реальная заработная плата, согласно прогнозным параметрам, должна в среднем за 5 лет ежегодно увеличиваться на 10—11%. Прирост реальной заработной платы в среднем по республике в 2004 году по сравнению с аналогичным периодом прошлого года составил 14,9%, что значительно выше прогнозных показателей.

Как положительное следует отметить то, что в результате улучшения финансово-экономического положения целого ряда организаций и предприятий наметилась тенденция снижения дифференциации в оплате труда (рис. 1). Так, в 1999 году межотраслевая дифференциация (включая подотрасли) по уровню заработной платы составила 6,6 раза, а в 2004 году — чуть меньше 5.



*Рис. 1. Динамика коэффициента межотраслевой дифференциации в оплате труда*

Дифференциация в оплате труда в бюджетной сфере и реальном секторе приводит к нарушению соответствия, сложности труда, квалификации работников и уровня оплаты труда. Например, согласно данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь, в конце 2004 года среднемесячная заработная плата учителей, тарифицируемых с 11-го по 16-й разряды ЕТС, составила всего 71% от заработной платы рабочих строительно-монтажных организаций, тарифицируемых с 1-го по 8-й разряды ЕТС.

Анализ помесечной динамики роста уровня заработной платы в отраслях реального сектора экономики и непромышленной сферы, в том числе бюджетной, за ряд лет показывает, что

существуют определенные колебания заработной платы. Например, работники бюджетных организаций образования, отпуска которых ежегодно завершаются во второй половине августа, составляют около половины всех работающих в бюджетной среде. А по выходу из отпусков они получают по существу только тарифную часть заработной платы.

Становление рыночных отношений в Республике Беларусь обнажило целый ряд других проблем в социально-трудовой сфере:

1. Ослаблена связь заработной платы с уровнем квалификации. Особенно занижена оплата интеллектуального труда;

2. Имеет место обесценивание рабочей силы и как результат в определенной степени утрачена воспроизводственная, стимулирующая и социальная функция заработной платы;

3. Существует разбалансированность структуры заработной платы (надтарифная часть зарплаты значительно превышает тарифную);

4. Отсутствует должная увязка зарплаты с результатами хозяйственной деятельности. Все это диктует необходимость усиления регулирования оплаты труда со стороны государства.

С учетом вышеизложенного, в государственной политике в области совершенствования оплаты труда следует сконцентрировать внимание на двух направлениях:

- оплате труда в реальном секторе;
- оплате труда в бюджетной сфере.

В рамках первого направления следует развивать систему соглашений между работодателями и работниками на всех уровнях социального партнерства, повышать эффективность действующей тарифной системы, усилив ее воспроизводственную и стимулирующую функции.

В рамках второго направления совершенствование оплаты труда можно достичь путем уточнения параметров Единой тарифной сетки в органической связи с механизмом надбавок и доплат, дополнительным стимулированием труда высококвалифицированных работников. При этом, как показала практика, повышение ставок заработной платы работников бюджетной сферы должна происходить не только в зависимости от роста потребительских цен, но и с учетом динамики заработной платы во внебюджетном секторе экономики.