

Н. С. Березина, Н. Ч. Бокун.

ЦЕНА РАБОЧЕЙ СИЛЫ СПЕЦИАЛИСТОВ: МЕХАНИЗМ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

Развитие рыночных отношений в экономике нашей республики связано с возникновением рынка труда, его сегментацией, стремительным ростом предложения высококвалифицированной рабочей силы, появлением групп профессий, которые в условиях экономического спада не пользуются спросом. Достаточно отметить рост числа безработных, учтенных Республиканским центром занятости, с 30,6 тыс. чел. по состоянию на 1 декабря 1992 г. до 67,3 тыс. чел. на 1 декабря 1993 г. при наличии вакансий чуть более 16 тыс. рабочих мест.

Одним из основных показателей рынка труда является цена на рабочую силу. Именно цена, по мнению многих исследователей рынка труда, определяет движение рабочей силы, соотношение между спросом и предложением. Цену на рабочую силу общепринято рассматривать как денежное выражение издержек на ее воспроизводство. В теоретических исследованиях рынка труда чаще всего используют показатель заработная плата, к которому ряд экономистов относится как к издержкам предприятия на содержание рабочей силы. Этим и закрепляется внешнее сходство заработной платы с ценой, хотя оно по своей сути отличается от цены рабочей силы.

К настоящему времени не сложилось единой точки зрения по вопросу определения стоимости рабочей силы. Некоторые теоретические обобщения о цене рабочей силы сделаны Всеобщей конференцией профсоюзов. Бесспорным следует признать, что издержки на воспроизводство рабочей силы должны быть связаны не только с поддержанием жизнеспособности, но и с удовлетворением социально-культурных потребностей в образовании, приобретении профессиональных знаний, умений, в их совершенствовании.

По существующей международной стандартной классификации стоимости труда к расходам работодателя на содержание рабочей силы относят:

- 1) прямую заработную плату, включая различные виды доплат;
- 2) оплату неотработанного времени (оплату отпусков, выходных пособий, государственных и других праздничных дней);
- 3) премии по итогам года, по участию в прибылях предприятия;
- 4) выплаты в натуральной форме;
- 5) стоимость жилья для работников (если жилье является собственностью предприятия), дотации или субсидии на оплату жилья;
- 6) затраты работодателя на социальное обеспечение;
- 7) стоимость профессионального обучения (выплаты за услуги приглашенных инструкторов, за учебные материалы и т.п.);
- 8) стоимость культурно-бытового обслуживания;
- 9) стоимость транспортировки рабочих на работу и с работы, стоимость рабочей одежды;
- 10) налоги, рассматриваемые как стоимость труда (налоги на использование наемного труда).

Расчеты показывают, что затраты работодателей на заработную плату в общих издержках на рабочую силу, например, в США для высококвалифицированных рабочих составили 70,8 %, специалистов и технических исполнителей — 74, управленческого персонала — 75 %.

Мировой опыт функционирования рынка труда свидетельствует о том, что стоимость рабочей силы для конкретной страны и конкретного периода времени зависит от ряда факторов: уровня жизни, состояния рынка труда, принятой модели распределения произведенного продукта, соотношения классовых сил (тех, кто продает рабочую силу, или тех, кто ее покупает).

Базой для расчета стоимости рабочей силы служит минимальный потребительский бюджет. Это нашло отражение в Законе Республики Беларусь "О минимальной заработной плате и государственных гарантиях в области оплаты труда". Поэтому принципиальное значение имеет однозначность трактовки не только сущности минимального потребительского бюджета, но и механизма его стоимостного выражения.

Статья 1 Закона Республики Беларусь "О формировании и использовании минимального потребительского бюджета" определяет минимальный потребительский бюджет как расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Стоимостная величина минимального потребительского бюджета рассчитывается исходя из средних цен покупки во всех видах торговли соответствующих товаров и услуг. Она является основой для установления минимальной заработной платы. Таким образом, цена жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, — это основное содержание минимальной заработной платы. Утверждаемый государством размер минимальной заработной платы представляет собой усредненные затраты на воспроизводство рабочей силы.

Очевидно, что различные виды деятельности по тяжести и напряженности труда формируют различные минимальные потребности на восстановление рабочей силы. Поэтому нужно согласиться с мнением Российского института труда о том, что минимальный потребительский бюджет как основа расчета минимальной заработной платы должен определяться отдельно для двух групп работников, занимающихся неквалифицированным физическим трудом и простым умственным, так как структура их потребительских корзин будет различна. Нормативной базой для разграничения минимальных потребностей служат минимально сбалансированные наборы продуктов для мужчин и женщин в трудоспособном возрасте с учетом разной степени тяжести труда, разработанные Институтом питания АМН РФ. Ими выделены четыре группы в зависимости от интенсивности труда:

I группа — работники преимущественно умственного труда, для которой характерна очень низкая физическая активность;

II группа — работники, занятые легким трудом, характеризующимся низкой физической активностью;

III группа — работники, занятые трудом средней тяжести со средней физической активностью;

IV группа — работники тяжелого физического труда, которому присуща высокая физическая активность.

Однако такая классификация характеризует труд односторонне, без учета его

напряженности. По этой причине потребительские наборы для работников, занятых умственным трудом, составляют основу формирования самого низкого стандарта в системе минимальных потребительских бюджетов. В конечном счете это и формирует низкий уровень заработной платы в образовании, здравоохранении, науке и культуре.

Более совершенную классификацию труда по тяжести и напряженности разработали Институт гигиены труда и профессиональных заболеваний АМН РФ и Всероссийский центр уровня жизни. Ими предложена классификация, предусматривающая 5 групп, учитывающая напряженность труда:

I группа — труд легкий, напряженный;

II группа — средняя тяжесть труда, напряженность умеренная;

III группа — тяжелый, напряженный труд;

IV группа — очень тяжелый, напряженный труд;

V группа — изнурительная работа.

В результате сопоставления дифференцированных минимальных потребительских бюджетов низкого стандарта для рабочих и служащих разных групп тяжести и напряженности по отношению к базовому найдены коэффициенты соотношений (табл.1).

Таблица 1. Коэффициенты соотношений базовых минимальных потребительских бюджетов низкого стандарта (бюджетов прожиточного минимума одинокого работника и минимальных заработных плат)*

Характер труда	Уровень квалификации	Группа тяжести и напряженности				
		I	II	III	IV	V
Физический труд	Малоквалифицированный	1,0	1,05	1,16	1,24	,32
Умственный труд	Малоквалифицированный	0	1,05	1,16	1,24	,32
	Квалифицированный	1,0	1,31	1,45	1,55	,65
	Высококвалифицированный	0	1,49	1,65	1,76	,87
		1,2				
		5				
		1,4				
		2				

Идея корректировки минимальных потребительских бюджетов с учетом тяжести и напряженности труда несомненно заслуживает внимания и более глубокой проработки.

Наши исследования содержания и характера труда специалистов позволяют предполагать, что на основе классификации профессий по группам тяжести и напряженности можно существенно скорректировать размер минимально необходимых затрат на восстановление работоспособности. Прежде всего требуется уточнение определения признаков отнесения той или иной профессиональной деятельности к определенной группе по тяжести и напряженности труда. Известно, что тяжесть труда обусловлена воздействием на работника определенных санитарно-гигиенических и психофизиологических факторов. Если санитарно-гигиенические факторы имеют точные количественные характеристики и источники их возникновения не зависят от содержания трудового процесса, то психофизиологические определяются в значительной степени содержанием деятельности и выполняемыми функциями.

При оценке тяжести труда специалистов особую роль играют психофизиологические факторы, в том числе и психическая напряженность. Выделяют разные формы

психической напряженности — по характеру нарушений в деятельности (тормозная, импульсивная, генерализованная) и по силе и стойкости этих нарушений. С точки зрения возможностей восстановления работоспособности нас интересует вторая форма. В ней выделяют три вида психической напряженности:

незначительная (быстро исчезающая);

длительная (заметно сказывающаяся на процессах деятельности);

длительная, резко выраженная (практически не исчезающая).

Поскольку психическая напряженность сопровождается большими энергетическими затратами организма, она оказывает существенное влияние на изменение как физиологических, так и трудовых функций*.

Так как деятельность специалистов носит информационный характер, то и степень психической напряженности обусловлена объемом перерабатываемой информации, сложностью самого алгоритма переработки, числом решаемых задач и их характером (рутинные, творческие), типом принимаемых решений, ответственностью за результаты деятельности и т.п. Учет и оценка сложности труда в разрезе квалификационных групп работников и должностей специалистов позволит более обоснованно классифицировать их по группам тяжести и внести коррективы в размеры минимальной заработной платы.

Нами разработаны классификационные корректирующие коэффициенты минимального потребительского бюджета по категориям работающих в зависимости от группы тяжести труда (табл. 2).

При рассмотрении механизма формирования стоимости рабочей силы особое значение имеет анализ структуры затрат на ее воспроизводство. Укрупненно состав затрат может быть представлен следующими компонентами потребительской корзины: стоимость продовольственного набора П, стоимость непродовольственных товаров МТ, стоимость услуг по жилью, транспорту, связи У, налоги и платежи НП, затраты на иждивенцев И. Тогда цена рабочей силы Ц может быть рассчитана по следующей формуле:

$$Ц = П + МТ + У + НП + И.$$

Необходимость дифференциации цены на рабочую силу в зависимости от определенного ее качества побуждает отражать в составе ее издержек такие блоки, как:

1) минимальный потребительский бюджет работника;

2) затраты на профессиональную подготовку;

3) затраты на повышение уровня квалификации в период профессиональной деятельности или на переподготовку.

Таблица 2, Корректирующие коэффициенты минимального потребительского бюджета в зависимости от тяжести труда

Категории работающих	Факторы тяжести и напряженности труда	Группы			
		коэффициентов	III	IV	
		I	II	III	IV
Рабочие, служащие,	Режим труда	Утренняя смена	Две смены без ночных	Трехсменная работа,	Ночные смены

специалисты,				Нерегулярность смены	
Руководител Рабочие	Рабочая поза и степень передвижения	Поза свободная по усмотрению рабочего, перемещение грузов до 5 кг	Поза не свободная, стоя, сидя, перемещение грузов более 5 кг	Поза вынужденная, неудобная, более 50 %	Поза вынужденная, неудобная; более 50 %
Рабочие	Физическая нагрузка и темп движения (пальцы, кисти)	60-123 тв смену, 8-10 тыс. дв./ч.	123-300 т, 11-13 тыс. дв./ч.	Более 300, т 13-14 тыс. дв/ч.	Более 300 т в сочетании с другими неблагоприятными факторами, более 14 тыс. дв./ч.
Рабочие, Рабочие, служащие, Руководител	Напряженность Напряжение (количество контролируемых объектов)	5,0—1,1 мм до 10	1,0-0,31 11-25	0,3-0,15 более 25	менее 0,15
То же	Информационная нагрузка (сигнал/час)	до 175	176-300	более 300	
	Интеллектуальная нагрузка	Действия и решения по стереотипу и решение простых альтернативных задач	Решение сложных задач по заданному алгоритму	Поиск информации при ее недостатке. Решение сложных новых задач при наличии помех	Эвристическая деятельность по созданию новой информации при наличии помех
То же	Нервно-эмоциональная нагрузка	Простые действия по индивидуальному	Сложные действия по заданному плану с	Сложные действия по заданному плану при	Ответственность за безопасность

	плану с возможностью коррекции	возможность ю коррекции	дефиците времени. Контакт с исполните- лем. Материальная ответственнос ть	Материальных ценностей и жизнь. Личный риск при дефиците времени
--	--------------------------------------	-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

Тогда цена рабочей силы /-й профессии Ц/ у может быть представлена следующей формулой:

$$Ц_j = МПБ_j + C_{п.кj} + C_{п.кj}$$

где МПБ/ — минимальный потребительский бюджет /-й профессиональной группы; $C_{рji}$ и $C_{п.кj}$ — затраты на подготовку специалиста /-й профессии по i-й форме образования и на повышение квалификации работника /-й профессии, соответственно.

Если при расчете минимального потребительского бюджета за базу берется бюджет одинокого трудоспособного мужчины, то для расчета цены рабочей силы необходима корректировка на коэффициент содержания затрат иждивенцев $K_{и}$ и коэффициент тяжести труда, соответствующего характеру трудовой деятельности, $K_{т}$:

$$МПБ_j = МПБ_0 K_{и} K_{т},$$

где МПБ₀ — базовый минимальный потребительский бюджет.

Коэффициент затрат на содержание иждивенцев рассчитывается по статистическим данным о количестве детей, приходящихся на одного работника в трудоспособном возрасте.

Расчет стоимости профессиональной подготовки СП в общем виде может быть представлен следующей формулой:

$$СП = 3i / В_{уj} В_{т},$$

где 3f — затраты на подготовку одного специалиста за весь период обучения по g-й форме образования (заочная, дневная, вечерняя, 1-я ступень, 1-я ступень, бакалаврская подготовка, магистерская подготовка);

$В_{уj}$, $В_{т}$ — продолжительность обучения по i-й форме образования и трудовой деятельности соответственно лет.

Затраты на повышение квалификации по j-й профессии, учитываемые при определении цены рабочей силы $C_{п.к}$, можно рассчитать по формуле

$$C_{п.кj} = 3_{п.кj} P / В_{т} >$$

где $3_{п.к}$ — стоимость повышения квалификации одного работника j-ft профессии; P — периодичность повышения квалификации/-й профессии, раз ($P = (В_{т} - В_{уj}) / 5$).

Принимается минимум периодичности 1 раз в 5 лет.

Поскольку цена рабочей силы, как правило, не совпадает с ее стоимостью, целесообразно рассматривать верхнюю и нижнюю границы цены. Нижняя граница цены

рабочей силы должна соответствовать величине прожиточного минимума j -й профессиональной группы, верхняя — ориентироваться на воспроизводство рабочей силы более высокого качества.

$$МПБ_j < Цр._c < мПБ_j + Сп.к_j + Сп.к_j$$

Начавшиеся в республике изменения форм собственности и хозяйственного механизма сопровождаются резкой социальной дифференциацией. И в обществе в целом, и внутри отдельных отраслей и секторов экономики появляются высокодоходные группы населения. При этом высокие доходы и заработная плата не всегда отражают высокое качество рабочей силы, высокую интенсивность и эффективность труда.

Нами проведены исследования тенденций изменений в оплате труда специалистов отраслей экономики, характеризующихся наиболее высоким квалификационным потенциалом: это образование, здравоохранение, наука и научное обслуживание*.

В качестве условных показателей цены на рабочую силу специалистов непромышленной сферы рассчитана их среднегодовая номинальная и реальная заработная плата (покупательная способность денежных доходов). В 1992 г. фактическая номинальная заработная плата специалистов в сравнении с прошлым годом возросла более чем в 9 раз. Однако ее покупательная способность снизилась на 17 %. В образовании уровень реальной заработной платы уменьшился на 13,1 %, в здравоохранении — на 18,8, в науке и научном обслуживании — на 31,1 %. Рост номинальной зарплаты и падение ее реальной величины связаны с динамикой розничных цен и тарифов на услуги, которые повышаются значительно быстрее, чем заработная плата.

Резкий скачок номинальной заработной платы за 1990 — 1992 гг. по народному хозяйству в целом и в промышленности сопровождался сокращением численности работающих. При этом реальная заработная плата** снижалась, хотя в 1991 г. наблюдался ее рост в пределах 1 — 3 %. В 1992 г. уменьшению реальной заработной платы соответствовало снижение численности работающих. В непромышленной сфере, в том числе в здравоохранении, науке и научном обслуживании, сохранялась прямая связь между динамикой реальной зарплаты и численностью работающих: с уменьшением зарплаты численность занятых также уменьшается. Лишь в сфере образования в 1991 г. происходил обратный процесс: с увеличением цены рабочей силы (зарплаты) численность занятых снизилась. Следовательно, рассматривать реальную заработную плату как классический регулятор спроса и предложения на рынке труда специалистов непромышленной сферы на первый взгляд не представляется возможным: отсутствует явная тенденция обратной зависимости между заработной платой и спросом на рабочую силу. Это связано с тем, что ряд неучтенных и случайных факторов искажает регулирующую функцию зарплаты.

При анализе влияния средней заработной платы на динамику численности занятых в нематериальных отраслях следует учитывать и влияние структурных сдвигов на уровень зарплаты. С этой целью используется индекс переменного состава реальной среднегодовой заработной платы.

Итоги расчетов показывают, что в здравоохранении, физкультуре и соцобеспечении структурные сдвиги в составе работающих в 1992 г. в сравнении с 1991 г. способствовали увеличению реальной заработной платы на 0,03 %, в сфере образования — на 0,4, а в науке и научном обслуживании вызвали ее снижение на 0,9 %.

С помощью индексного метода возможна взаимоувязка показателей оплаты труда и занятости. Так, степень изменения оплаты труда работающих в непромышленной сфере вследствие динамики их занятости и средней зарплаты можно проследить, используя следующую модель:

$$\PhiЗП_i = \PhiЗП_i / T_i * T_i;$$

где $\PhiЗП_i$; — фонд оплаты труда занятых в i -й нематериальной отрасли (по народному хозяйству), млн руб.; $\PhiЗП_i / T_i$ — среднегодовая номинальная заработная плата работающих в i -й нематериальной отрасли (по народному хозяйству), тыс.руб./чел.; T_j — численность занятых в i -й нематериальной отрасли (по народному хозяйству), тыс.чел.

Фонд оплаты труда входит в себестоимость продукции (услуг) и характеризует определенную сторону результата хозяйственной деятельности предприятий (организаций); средняя номинальная заработная плата частично отражает степень инфляции, а численность работающих — абсолютный уровень их занятости. Результаты расчетов представлены в табл. 3.

Таблица 3. Размер влияния факторов на динамику фонда оплаты труда работающих в отраслях народного хозяйства Республики Беларусь в 1992 г. в сравнении с 1991 г.

Показатели-факторы	Индекс	Прирост (+), снижение (-) фонда оплаты труда		
		Абсолютное изменение, млн руб.	Темп при- роста (сни- жение), %	Значимость факторов, % к итогу
1. Среднегодовая оплата в народном хозяйстве	7,24	17 4439,7	598,94	100,69
В том числе по отдельным				
промышленность	9,72	79 634,3	809,76	100,89
нематериальные отрасли	9,28	45 423,1	796,57	100,48
Из них:				
здравоохранение, и соцобеспечение	9,06	10 937,0	797,60	100,13
наука и научное	7,69	2 980,2	528,50	104,10
образование	9,70	16 989,9	856,97	100,18
2. Численность работающих народному хозяйству	0,96	-1199,7	-4,12	-0,69
В том числе по отдельным				
промышленность	0,93	-699,5	-7,11	-0,89
нематериальные отрасли	0,96	-217,8	-3,82	-0,48

Из них:				
здоровоохранение, и соцообеспечение	0,90	-14,2	-1,03	-0,13
наука и научное образование	0,79	-117,42	-20,82	-4,10
образование	0,99	-29,9	-1,51	-0,18
3. Фонд оплаты труда по хозяйству	6,95	17 3240,0	594,82	100,00
В том числе по отдельным				
промышленность	9,02	78 934,8	802,64	100,00
нематериальные отрасли	8,92	45 205,4	792,75	100,00
Из них:				
здоровоохранение, физкультура				
и соцообеспечение	8,97	10 922,8	796,57	100,00
наука и научное	6,08	2 862,8	567,70	100,00
образование	9,56	16 960,0	855,50	100,00

Из данных табл.3 следует, что в 1992 г. в сравнении с 1991 г. в результате инфляции фонд оплаты труда по народному хозяйству возрос в 6 раз, в промышленности — в 8, в нематериальной сфере — в 7,9, в том числе в здравоохранении, физической культуре и соцообеспечении — в 8, в образовании — в 8,6, в науке и научном обслуживании — в 5,3 раза. В то же время сокращение численности работающих вызвало уменьшение фонда оплаты труда. В целом по народному хозяйству оно составило 4,1%, по промышленности — 7,1, по непроизводственной сфере — 3,8, в том числе в здравоохранении — 1, в образовании — 1,5, в науке и научном обслуживании — 20,8 %. Влияние фактора занятости на динамику фонда оплаты труда оказалось незначительным. Лишь в науке и научном обслуживании оно сыграло значительную роль.

В ходе исследований построены корреляционно-регрессионные модели зависимостей между темпами роста фонда оплаты труда и занятостью в непроизводственной сфере и в целом по народному хозяйству. Если в 1991 г. при росте объема производства (услуг), увеличении числа работающих на 1 % и при прочих равных условиях требовалось увеличение фонда оплаты труда на 3 %, в том числе в нематериальных отраслях — на 1,6, то в 1992 г. — соответственно на 30 и 17 %.

Результаты расчетов по индексным и корреляционно-регрессионным моделям показали, что в 1992 г. в непроизводственной сфере, как и в других отраслях народного хозяйства, происходил резкий рост номинальной заработной платы и одновременное падение ее покупательной способности. Незначительное воздействие на величину реальной заработной платы оказали структурные сдвиги в составе работающих. Влияние динамики средней заработной платы и объема предоставляемых услуг в совокупности обусловило сокращение численности работающих, особенно в науке и научном обслуживании. В то же время уменьшение реальной заработной платы препятствовало снижению занятости.

Несомненный интерес представляет анализ изменения соотношения средней заработной платы в непроизводственной сфере и средней заработной платы в

промышленности (табл.4). Как видно из таблицы, в исследуемый период 1990 — 1992 гг. уровень средней заработной платы работников непромышленных отраслей по отношению к промышленности имел четко выраженную тенденцию к понижению, несмотря на разные меры, принимаемые правительством республики по повышению размеров окладов работников науки, образования и здравоохранения.

Таблица 4. Соотношение средней заработной платы работающих в непромышленной сфере и промышленности

Перечень отраслей	1990	1991	1992
Промышленность	1,00	1,00	1,00
Здравоохранение	0,69	0,77	5,72
Народное образование	0,68	0,72	0,72
Культура	0,62	0,67	0,62
Наука и научное обслуживание	1,17	0,92	0,73
Кредитование и	1,29	1,37	1,44
Аппарат управления	0,59	0,69	0,91

В 1992 г. уровень заработной платы специалистов учреждений, ведущих научные исследования, а также специалистов лечебно-профилактических учреждений, организаций отдыха и туризма составил по отношению к заработной плате специалистов промышленности 0,68, к средней заработной плате в машиностроении — 0,79, а в пищевой промышленности — 0,59.

Уровень заработной платы педагогических кадров вузов, техникумов, профессионально-технических училищ в 1992 г. составил по отношению к средней заработной плате специалистов в промышленности — 75 %, в машиностроении — 88, в пищевой — 65 %.

Эти показатели значительно ниже у специалистов конструкторских и проектных организаций: 66 % от уровня заработной платы специалистов в промышленности, 77 % — в машиностроении, 57 % — в пищевой промышленности.

Соотношение средней заработной платы работающих в разрезе отраслей и минимальной по народному хозяйству при нормальных условиях функционирования экономики должен был бы характеризовать их различие в квалификационном уровне кадров. Но процессы, происходящие в настоящее время в экономике республики, не выражают связи роста заработной платы с ростом квалификации, а наоборот, демонстрируют противоположное. Как показали расчеты, в 1992 г. почти к семи минимальным заработным платам приближалась средняя заработная плата работников банковских учреждений, а в 1993 г. она превысила десять. Второе место по величине коэффициентов соотношений фактической и минимальной заработной платы занимают работники строительных организаций (с 5,42 в 1992 г. увеличилась почти до 8 в 1993 г.).

Работники здравоохранения, науки и научного обслуживания, образования, где сосредоточен высокий научный и квалифицированный потенциал, по исследуемому показателю занимают предпоследнее место среди отраслей народного хозяйства, последнее место — у работников отраслей культуры и искусства.

В целом низкий уровень заработной платы как элемент цены рабочей силы отражает

такой показатель, как соотношение величины средней заработной платы и величины прожиточного минимума.

Из расчетов видно, что по совокупности отраслей с относительно высоким уровнем заработной платы коэффициент отношения ее величины к минимальному потребительскому бюджету примерно равен 2 и только в банковских учреждениях он увеличился до 3,81 в 1993 г. В отраслях здравоохранения, науки и научного обслуживания, образования соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума колеблется в диапазоне 1,6—1,96. Вряд ли такой уровень заработной платы способен поддерживать качество рабочей силы на необходимом уровне.

Негативные тенденции несоответствия размера заработной платы квалификационному уровню кадров, сложности профессиональной деятельности с развитием рыночных отношений продолжает нарастать. Средняя заработная плата в отраслях материального производства в большей степени определяется в настоящее время конъюнктурой, ценой производимого товара, монопольным положением отдельных предприятий в отрасли. Предоставленные в последнее время предприятиям возможности по формированию фонда потребления позволяют им увеличивать заработную плату при снижении объемов производства.

В сложившейся системе трудовых отношений отсутствуют равные условия для продажи рабочей силы на рынке труда, о чем свидетельствуют различия в оплате труда специалистов равных квалификационных уровней, а также разрыв в оплате труда руководителей и основного контингента работников.

Действующий механизм регулирования заработной платы специалистов непромышленной сферы не в состоянии поддерживать функцию воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Поэтому основным направлением государственного регулирования заработной платы специалистов непромышленной сферы следует считать совершенствование механизма расчета минимальной заработной платы и ее дифференциацию по отраслям и подотраслям с учетом разной степени тяжести труда.