

МЕТОДИКА СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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. В условиях перехода к рыночной экономике зачастую имеет место нарушение пропорций в оплате труда. Своевременное выявление и предупреждение диспропорций в оплате труда является одним из важнейших элементов государственной политики в области управления социально-трудовыми отношениями, поскольку указанные диспропорции не только подрывают стимулы к труду, но и ведут к социальной нестабильности.

Анализ дифференциации заработной платы целесообразно осуществлять в соответствии со следующим алгоритмом, составленным на основе изучения методик анализа, предлагаемых различными авторами и основанным на исследовании распределения работников по размеру начисленной заработной платы:

1. *Изучение распределения работников по квантильным группам (децильным, квантильным)* позволяет осуществить оценку дифференциации заработной платы и сделать определенные выводы об организации заработной платы в республике, отраслях экономики (на предприятиях). С этой целью рассчитываются децильные (квантильные) коэффициенты дифференциации и фондовые коэффициенты дифференциации.

Использование при исследовании распределения работников только формальных квантильных коэффициентов имеет существенный недостаток, поскольку при таком подходе не раскрываются качественные стороны явления. В частности, группы «богатых» (пятая квантиль или десятая дециль) и «бедных» (первая квантиль или первая дециль) заведомо определяются количественно равными. Однако очевидно, что в действительности число работников с наибольшим уровнем оплаты труда не равно числу работников с наименьшими доходами. Чтобы дать реальную картину дифференциации заработной платы, проследить, что скрывается за тенденциями изменения параметров, исчисленных для формальных групп работников, т.е. какие конкретно процессы происходят (снижается число «бедных» или растет), целесообразно использовать вариативно-квантильные коэффициенты дифференциации, предложенные учеными Всероссийского центра уровня жизни. Основой расчета этих коэффициентов является положение о постоянном (абсолютном или относительном) изменении группы наиболее обеспеченных работников, за которых принимаются группы работников, владеющих 50, 20 или 10 % всего фонда заработной платы. В сравнение же с ними вступают группы «бедных работников», за которых принимаются 50, 20 или 10 %-е группы работников с наименьшей заработной платой. Таким образом, вариативно-квантильные коэффициенты дифференци-

ции определяются как соотношение средних значений заработной платы внутри постоянно изменяющихся групп «богатых» и относительно неизменных групп «бедных» работников. Такой подход дает возможность получения более точной оценки дифференциации заработной платы работников. При исчислении данных коэффициентов предпочтение отдается вариативно-квintильному коэффициенту дифференциации.

Для выполнения этого этапа анализа могут быть использованы данные ежегодного «майского обследования», проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь или соответствующие ему формы статистической отчетности предприятий.

2. *Изучение распределения работников по доходным группам* позволяет сделать более точные выводы не только об изменении дифференциации заработной платы в отрасли, но и об изменении благосостояния трудящихся. С этой целью могут быть также использованы данные ежегодного «майского обследования», проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь. При этом необходимой является перегруппировка его данных с точки зрения соответствия уровня начисленной заработной платы социальным стандартам, к которым относятся прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет.

Для анализа распределения работников по доходным группам целесообразно также использовать коэффициент направленности процесса стратификации, экономическая сущность которого заключается во взаимоувязанной характеристике изменения обеспеченности различных групп работников. Коэффициент направленности процесса стратификации рассчитывается как соотношение доли работников, получающих заработную плату в размере выше двух прожиточных минимумов и доли работников с заработной платой ниже прожиточного минимума. Данный коэффициент обладает рядом свойств. Во-первых, он показывает, кого в обществе больше: бедных или обеспеченных работников. Во-вторых, в динамике указанный коэффициент показывает, в каком направлении развивается стратификация работников. В том случае, когда коэффициент стратификации меньше 1, в обществе работников с минимальными доходами насчитывается меньше, чем обеспеченных работников, и ситуация в обществе является достаточно сбалансированной.

3. *Изучение профессионально-должностной дифференциации заработной платы* предполагает осуществление оценки пропорций в оплате труда между группами работников различных профессий и должностей. С этой целью могут быть использованы данные ежегодного «октябрьского обследования», проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь или соответствующая отчетность предприятий.

При изучении профессионально-должностной дифференциации целесообразно проанализировать размах дифференциации заработной платы по профессионально-должностным группам работников (соотношение максимальной и минимальной заработной платы по группам), оценить стабильность пропорций в оплате труда между отдельными группами работников, оценить тенденции относительного изменения уровня оплаты труда по отдельным группам работников.