

Зарабатываем или получаем?

ОЦЕНКА УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Елена БОГДАШИЦ,
ассистент кафедры организации
и управления БГЭУ

Проблема оплаты труда включает в себя три основных момента. Во-первых, заработная плата должна обеспечивать работнику социально нормальный уровень жизни, создающий условия для расширенного воспроизводства трудового ресурса. Во-вторых, она должна дифференцировать доходы работников в зависимости от размера их трудового вклада с учетом как количественных, так и качественных параметров трудовой деятельности. В-третьих, заработная плата должна выступать предпосылкой повышения эффективности труда. Таким образом, оплата труда призвана выполнять три основные функции: воспроизводственную (или компенсационную), распределительную и стимулирующую.

Воспроизводственная функция оплаты труда первична. Она определяет степень свободы работника в удовлетворении материальных потребностей, рассматривая, как правило, в качестве точки отсчета минимальный потребительский бюджет как норматив, отражающий минимальный уровень рационально обос-

нованных норм потребления. Речь идет о соблюдении права работника на «гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование»¹. В данной связи важны результаты выборочного обследования домашних хозяйств, проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь, которые свидетельствуют, что в среднем по республике на одного работающего члена семьи приходится 0.66 иждивенца. Данная оценка уровня иждивенческой нагрузки подтверждается и результатами Республиканской переписи населения 1999 года, в соответствии с которыми на 4442,9 тыс. чел., источником существования которых является работа, приходится 2977,8 тыс. чел., находящихся на иждивении, которые не имеют источника доходов.

Уровень дифференциации оплаты труда может быть рассчитан как отношение средней заработной платы по предприятию и минимально начисленной за соответствующий период. Данный расчет целесообразно проводить на основании данных формы №3 труд «Отчет о распределении численности работников по размерам начисленной за-

работной платы». Во избежание вероятности попадания в область статистической погрешности в качестве нижнего диапазона начисленной заработной платы следует принимать диапазон, численность работников в котором превышает 3% численности работников, которым была начислена заработная плата.

Отталкиваясь от положения о том, что нижний уровень оплаты труда на предприятии должен быть не ниже минимального потребительского бюджета, в полном объеме используемого на нужды самого работника, можно построить математическую зависимость.

Продемонстрированный методический прием позволяет с учетом особенностей конкретного предприятия определить величину средней заработной платы, обеспечивающей всем работникам предприятия и лицам, находящимся у них на иждивении, доход не ниже МПБ. Так, например, если в мае 2002 года средняя заработная плата по предприятию составила 271,8 тыс. руб., а минимальная начисленная заработная плата варьировалась в диапазоне 8–10 МЗП, то для сохранения воспроизводственной функции среднемесячная заработная плата не должна опускаться ниже 2,7–3,3 МПБ, или 339–414 тыс. руб. При этом следует иметь в виду, что оплата труда, не обеспечивающая работнику и членам его семьи даже минимально допустимый общественно необходимый уровень жизни, не только порождает уничижительное отношение к значимости своей работы, но и создает «идейную» почву для низкого качества труда. Заработная плата выступает не только источником удовлетворения материальных потребностей, но и критерием социальной ценности работника. ❄

Математическая зависимость оплаты труда

$$ЗП_{\text{нм}} = ЗП_{\text{ср}} \cdot J_c \Leftrightarrow ЗП_{\text{ср}} = ЗП_{\text{нм}} / J_c \quad (1)$$

$$ЗП_{\text{нм}} > МПБ \cdot J_n \quad (2)$$

⇓

$$ЗП_{\text{ср}} > МПБ \cdot J_n / J_c \text{ или } ЗП_{\text{ср}} > МПБ \cdot 1.66 / J_c \quad (3)$$

ЗП_{нм} — начисленная минимальная заработная плата по предприятию;

ЗП_{ср} — средняя заработная плата по предприятию;

J_c — соотношение между начисленной минимальной и средней заработной платой на предприятии;

МПБ — минимальный потребительский бюджет;

J_n — индекс иждивенческой нагрузки.

¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь. — Мн., 1999. — С. 11.