

Таблица 25

**Оценка перспектив трудоустройства
работниками разных секторов рынка труда
(в % к числу ответивших на вопрос)**

Сектор экономики	Доля опрошенных, считающих, что найдут работу по специальности в случае ее потери	Доля потенциально мобильных работников	
		нашедших новое место работы	имеющих варианты новой работы
Государственный	39	6	22
Полугосударственный	42	9	35
Частный			
владельцы	64	21	17
наемные рабочие	59	20	41
Все опрошенные	41	8	25

полугосударственного сектора рынка труда (40%), наиболее редко про такую реакцию работников упоминали наемные работники частного сектора (19%).

Среди тех наемных работников, кто пока не увольняется, на государственных предприятиях отмечались возникновение отчужденности между людьми (26%, что в 1,6 раз больше, чем на частных) и борьба за сохранение рабочего места (21%, что также в 1,6 раза больше, чем на частных).

Увеличение в этих обстоятельствах числа подхалимов перед начальством одинаково часто отмечали наемные работники всех секторов рынка труда (в среднем 12%). Любопытно, что владельцы предприятий роста подхалимажа не заметили вообще.

Такие положительные реакции членов своего коллектива на угрозу увольнения, как рост терпимости друг к другу и сплоченности коллективов, отметили лишь 5% работников государственного, 7% — полугосударственного секторов, 9% владельцев предприятий и 14% наемных работников частного сектора.

В условиях, когда возникла опасность потерять работу, естественно стремление улучшить качество своего труда. То, что это произошло в действительности, заметили 7% респондентов в государственном секторе, в полугосударственном — 5, наемные работники частного сектора — 1 и владельцы предприятий — 9%.

Практически незначительная часть наемных работников отметила какие-то коллективные выступления против увольнений, на их существование указал в среднем лишь 1% опрошенных. В этой связи непонятен неправдоподобно высокий процент владельцев предприятий, назвавших организацию коллективных выступлений одним из основных процессов, происходящих в трудовых коллективах при угрозе массовых увольнений, — 24%. При интерпретации этого показателя следует проявить максимальную осторожность, проследив его дальнейшую динамику.

Таким образом, отличаясь некоторыми своими сторонами, связанными с разными формами собственности, предприятия разных секторов экономики имеют много общего с точки зрения удовлетворения (скорее, неудовлетворения) потребностей работников в интересной работе, комфортных условиях труда, высоком заработке, стабильности своей занятости, нормальном психологическом климате, а также в обеспечении основными социальными благами. Пока создание предприятий нового типа — частных — и преобразование существующих государственных, коллективных, арендных, акционерных и т.п. предприятий не приводит к качественным изменениям в социально-трудовой сфере новых секторов рынка труда.

З.В.Куприянова

8. Динамика доходов

Чрезмерная государственная регламентация вопросов оплаты труда сменилась почти полной их бесконтрольностью. В адрес Министерства труда слышались обвинения в полном отсутствии регулирования процесса формирования денежных доходов населения и фондов оплаты труда предприятий. Расширение прав последних в решении вопросов оплаты труда, казавшееся безусловным благом в начале рыночных преобразований, оказалось "палкой о двух концах". Наряду с реализацией очевидных преимуществ децентрализации системы трудового вознаграждения работников появилась возможность спекулятивного увеличения доходов без расширения производственной деятельности. Введение налоговых методов регулирования средств на оплату труда, по признанию ученых и практиков, обнаружило их несовершенство.

Вместе с тем динамика средних показателей заработной платы внушает оптимизм. Согласно расчетам, выполненным на основе данных Министерства труда и мониторинговых опросов ВЦИОМ, с апреля—мая 1994 г. наметилась тенденция к сокращению разрыва между средней заработной платой работников и минимальным потребительским бюджетом. Однако в мае—июне сближение средней заработной платы и бюджета прожиточного минимума приостановилось (табл. 26).

В то же время в условиях инфляции и нестабильности финансов заработная плата существенной части работающего населения России порой превращается в разновидность социального пособия, не выполняя не только стимулирующей, но зачастую и воспроизводственной функции.

В целом же оценки системы оплаты труда "сторонних наблюдателей" — экономистов, политиков, хозяйственников — выдержаны преимущественно в мрачных тонах. Для полноты картины важно получить "внутренние" оценки этой системы, т.е. оценки самих работников.

Известно, что данные социологических опросов о доходах респондентов, в том числе о заработной плате, не отличаются высокой точностью. Тем не менее, делая поправку на склонность респондентов скрывать или занижать свои доходы, не следует отказываться от анализа этих данных. К тому же отмеченная склонность в меньшей мере относится к такому виду доходов, как заработки на основной работе. По опыту мониторинговых опросов ВЦИОМ, всего 7% работающего населения обычно отказываются от ответа на вопрос об основном заработке.

Динамика номинальной заработной платы (доходов от основного занятия). В феврале—июне 1994 г. продолжался рост номинальной оплаты труда работников (табл. 26). По данным опроса, проведенного в июле 1994 г., средняя заработная плата за предыдущий месяц по всей совокупности опрошенного работающего населения составила 188,7 тыс. руб. и впервые приблизилась к минимальному потребительскому бюджету. За пять прошедших месяцев она возросла почти в полтора раза. Причем замедление темпов роста в марте—апреле сменилось их ускорением в мае—июне.

Минимальный размер заработков не имеет определенной тенденции к изменению и находится в пределах 5—14 тыс. руб., не достигая даже законодательно установленного минимума заработной платы.

Максимальная величина трудовых доходов хаотически колеблется (от 1,5 до 20 млн руб.), что, очевидно, является следствием их нестабильности, с одной стороны, и недостаточности сведений о личных денежных поступлениях высокодоходных групп работников, — с другой.

Анализ средней заработной платы, рассчитанной по всей совокупности опрошенного работающего населения,

**Динамика средней заработной платы,
прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета в 1994 г.**

Показатель	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь
Средняя заработная плата, тыс. руб.*	130.3	138.2	137.8	153.5	188.7
Темпы роста в % к базовому уровню	100	106	106	118	145
Темпы роста в % к предыдущему месяцу	—	106	100	111	123
Минимальный потребительский бюджет, тыс.руб.**	143.5	154.1	167.2	178.8	189.5
В % от средней заработной платы	110	112	121	116	100
Прожиточный минимум (25 продуктов), рассчитанный для трудоспособного населения, тыс. руб.**	61.5	67.9	74.8	87.6	96.5
В % от средней заработной платы	47	49	54	57	51
Индекс потребительских цен**	1.11	1.07	1.08	1.07	1.06

недостаточен для характеристики движения номинальных заработков работников, поскольку показатель испытывает влияние крайних максимальных и минимальных выплат. Они не являются массовыми, но могут существенно исказить представления о средней заработной плате. На рис. 5 представлено распределение работников по интервалам оплаты труда в феврале и июне 1994 г., которое позволяет судить о динамике модальных величин заработной платы. Удельный вес низкооплачиваемых работников (до 100 тыс. руб.) снизился с 55 до 40%, среднеоплачиваемых (от 100 до 500 тыс. руб.) возрос с 38 до 49%, приблизительно на 2 п.п. увеличилась доля сравнительно высокооплачиваемых работников (свыше 500 тыс. руб.).

Сопровождался ли рост номинальной заработной платы увеличением ее покупательной способности? Сопоставление официальных данных о росте цен на потребительские товары и услуги с темпами роста среднемесячной заработной платы позволяет заключить, что в марте—апреле цены "обгоняли" зарплату, а в мае—июне ситуация изменилась (табл. 26). Судя по оценкам самих респондентов, доля тех из них, чьи доходы в предыдущем месяце существенно отставали от роста цен, снизилась с

65% в апреле до 58% в июле 1994 г. (табл. 27). Ощутимое увеличение покупательной способности денежных доходов имело место лишь у 2% опрошенных.

Углубленный анализ приводит к заключению о том, что увеличение реального содержания денежных поступлений респондентов, указавших, что их доходы в прошлом месяце росли быстрее, чем цены, происходило не только и не столько за счет роста основной заработной платы (основного дохода). К примеру, темп роста средней заработной платы (основного дохода) в июне 1994 г. по отношению к маю 1994 г. составил 111% в среднем — как в группе отметивших существенное опережение цен доходами, так и в группе констатировавших существенное отставание доходов от цен. Очевидно, результирующее движение реальных денежных доходов в значительной степени определялось динамикой прочих источников поступлений в семейные бюджеты работников.

Заработная плата в структуре доходов семей работников. Доля основного заработка составила в структуре доходов семей работающего населения в июле 1994 г. 77,4% в среднем (59,2% по населению в целом). Наряду с новыми видами личных денежных поступлений доходы от основной трудовой деятельности продолжают играть определяющую роль. Совокупная доля традиционных трудовых доходов — основных заработков, дополнительных приработков и выручки от продажи продуктов, произведенных в личных подсобных хозяйствах, — составила в июле 1994 г. 83,6% в среднем.

Анализ структуры доходов семей работников по секторам занятости обнаруживает некоторые показательные отличия (табл. 28). Дополнительные приработки составляют вдвое больший (9,1%), а доходы от частного предпринимательства — в пять раз больший удельный вес (5,0%) в совокупном доходе семей занятых в частном секторе экономики, чем в государственном (4,5 и 1% соответственно).

На пенсии, стипендии и пособия приходится соответственно 13,0%, 10,7 и 8,3% доходов работников государственного, полугосударственного и частного секторов экономики.

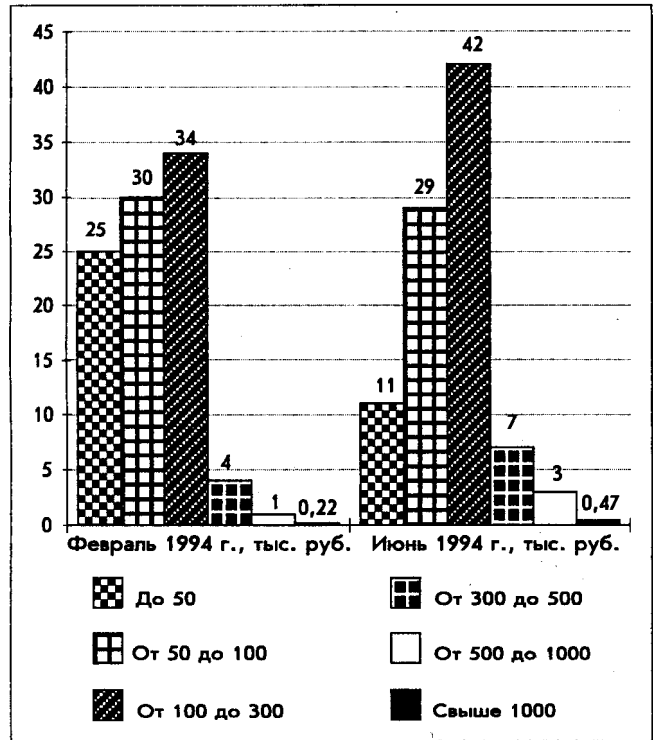


Рис. 5. Распределение работающего населения по размеру заработной платы (дохода) на основной работе (в % к числу опрошенного работающего населения)

* Приведены данные ежемесячных опросов ВЦИОМ.

** Приведены расчетные данные Министерства труда РФ.

Таблица 27

Как, на Ваш взгляд, изменились в прошлом месяце денежные доходы Вашей семьи по сравнению с ценами? (В % к числу опрошенного работающего населения.)

Варианты ответов	1994			
	апрель	май	июнь	июль
Денежные доходы значительно опережали рост цен	2	2	2	2
Денежные доходы несколько опережали рост цен	3	5	4	4
Денежные доходы несколько отставали от роста цен	25	24	27	29
Денежные доходы значительно отставали от роста цен	65	62	60	58
Затрудняюсь ответить	4	5	7	7

Таблица 28

Структура доходов семей работающего населения в июле 1994 г. по секторам занятости (в % к общему доходу семьи в расчете на одного члена семьи)

Доходы	Сектор экономики			Всего
	государственный	полугосударственный	частный	
В % к числу опрошенных	72.8	14.5	12.6	100
Зарботки от основной работы	78.4	75.0	74.3	77.4
Дополнительные приработки	4.5	7.3	9.1	5.4
Доходы от частного предпринимательства	1.0	0.9	5.0	1.5
Пенсии	9.0	6.0	5.0	8.1
Стипендии	0.6	0.7	0.3	0.6
Пособия	3.4	4.0	3.0	3.4
Алименты	0.7	0.3	0.5	0.6
Доходы от ценных бумаг	0.4	0.7	0.3	0.4
Доходы от продуктов, произведенных в личных подсобных хозяйствах	0.5	2.2	0.8	0.8
Прочие денежные доходы	1.6	2.8	1.7	1.8
Итого	100	100	100	100

И наконец, заработки от основной работы составляют 78,4%, 75,0 и 74,3% бюджета семей работников государственных, полугосударственных и частных предприятий соответственно.

Межгрупповые различия в динамике средней заработной платы (доходов). Данные мониторинга позволяют отслеживать динамику не только общего уровня средней заработной платы (основного дохода), но и соотношений в оплате труда работников разных социально-профессиональных групп, отраслей и секторов экономики (рис. 6—9).

Как показано на рис. 6, личные трудовые доходы наемных работников, находясь на самом низком уровне среди трех категорий занятых, подвержены наиболее плавному росту. Владельцы предприятий имеют самые высокие и одновременно самые неустойчивые доходы. Самозанятые занимают промежуточное положение по уровню и стабильности заработков. В апреле—июне 1994 г. у всех трех категорий занятых наблюдался рост номинальных личных доходов. Причем темп роста составил 171%, 132 и 122% у владельцев предприятий, индивидуальных и наемных работников соответственно.

Пропорции в оплате труда работников разных профессионально-должностных категорий остаются сравнительно постоянными.

Специалисты и квалифицированные городские рабочие имели сходные заработки, динамика которых была примерно одинаковой в феврале—июне 1994 г. (рис. 7). То же можно сказать о заработках квалифицированных сельских и неквалифицированных городских рабочих.

Служащие занимали промежуточное положение по уровню оплаты труда между специалистами и квалифи-

цированными рабочими города, с одной стороны, и квалифицированными сельскими и неквалифицированными городскими рабочими — с другой. Самые низкие заработки имели неквалифицированные сельские рабочие. Оплата труда руководителей структурных подразделений росла параллельно заработкам прочих категорий работников, за исключением главных специалистов и руководителей предприятий. Уровень оплаты труда последних несравнимо высок и одновременно подвержен резким колебаниям. Процентные соотношения в оплате труда работников в динамике представлены в табл. 29.

Различия в заработках между неквалифицированными городскими рабочими, руководителями структурных подразделений, служащими, квалифицированными и неквалифицированными рабочими села, с одной стороны, и квалифицированными городскими рабочими (база сравнения) — с другой, сократились в июне по сравнению с февралем на 17, 16, 15, 11 и 4 п.п. соответственно (табл. 29). Зарботки руководителей и главных специалистов предприятий изменялись существенно различающимися темпами, и к июню 1994 г. средний уровень оплаты их труда превзошел соответствующий показатель по квалифицированным городским рабочим почти в пять раз (в феврале 1994 г. — в 3,4 раза).

Наиболее высокую заработную плату в феврале—июне 1994 г. имели в среднем работники частных пред-

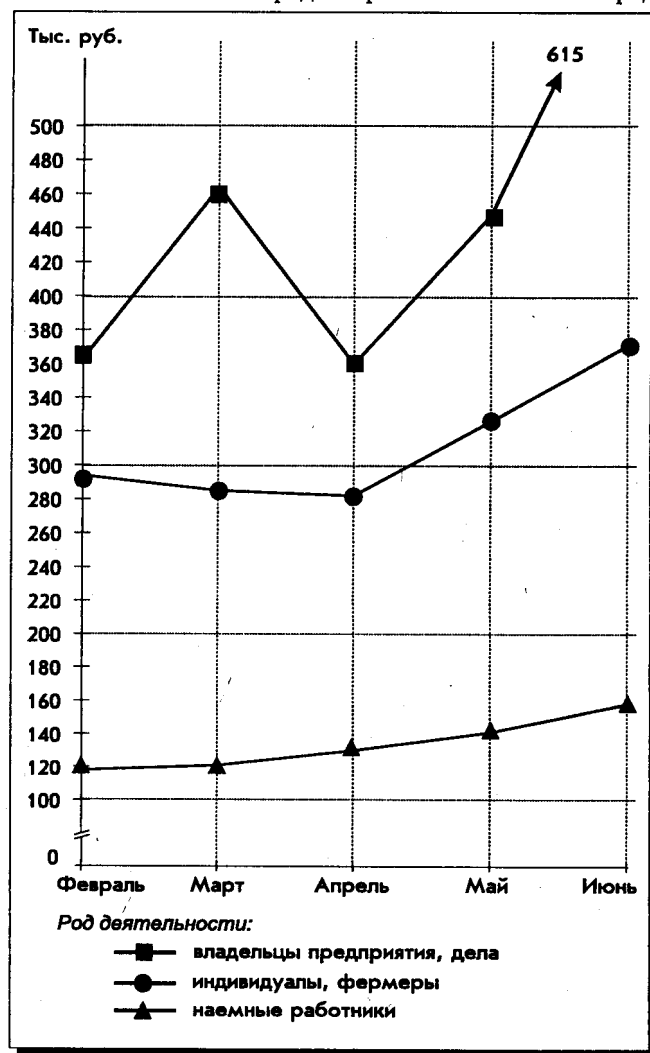


Рис. 6. Динамика средней заработной платы (дохода) по основному месту работы наемных работников, самозанятых и владельцев предприятий в 1994 г.

Таблица 29

Соотношения в оплате труда работников различных профессионально-должностных групп, 1994 г. (в %)*

Группы работников	Отношение среднего заработка по группе к среднему заработку квалифицированных городских рабочих			
	февраль	апрель	июнь	изменения за период отклонения от 100%
Руководители, главные специалисты предприятий	339	175	499	+160
Руководители структурных подразделений	167	146	151	-16
Специалисты	96	99	96	0
Служащие	79	71	94	-15
Квалифицированные рабочие города	100	100	100	—
Квалифицированные рабочие села	59	57	70	-11
Неквалифицированные рабочие города	47	54	64	-17
Неквалифицированные рабочие села	48	50	52	-4

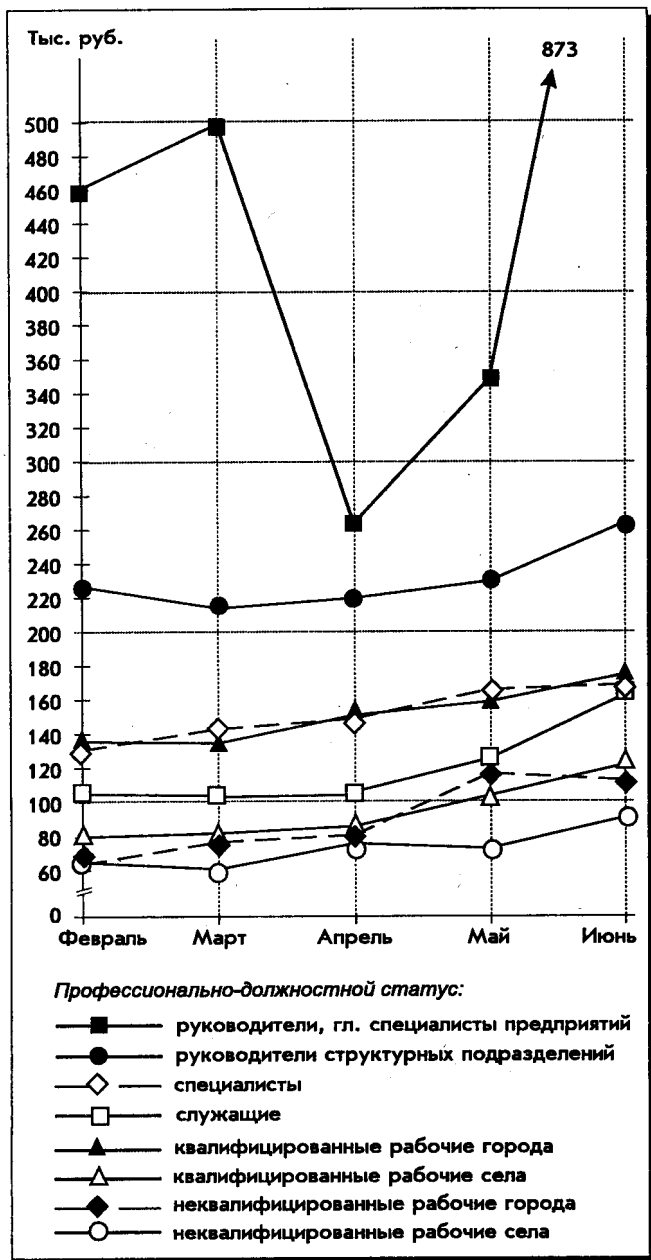


Рис. 7. Динамика средней заработной платы (дохода) по основному месту работы работников разных профессионально-должностных групп в 1994 г.

приятий и занятые ИТД. Приблизительно вдвое ниже оплачивался труд работников традиционных государственных предприятий и государственных акционерных обществ. Негосударственные акционерные общества занимали промежуточное положение между государственными и частными предприятиями. Самый низкий уровень оплаты труда сохранялся в колхозах (48—60% от уровня средней заработной платы на государственных предприятиях).

Повышение уровня оплаты труда, наблюдавшееся в феврале—июне 1994 г., происходило на предприятиях различных форм собственности неравномерно. Основные пропорции в зарплатах сохранялись. Однако нельзя не отметить сравнительно более высокий темп роста средней зарплаты работников арендных предприятий, в результате чего они передвинулись по уровню оплаты труда с третьего места в феврале на первое место в июне 1994 г. (рис. 8).

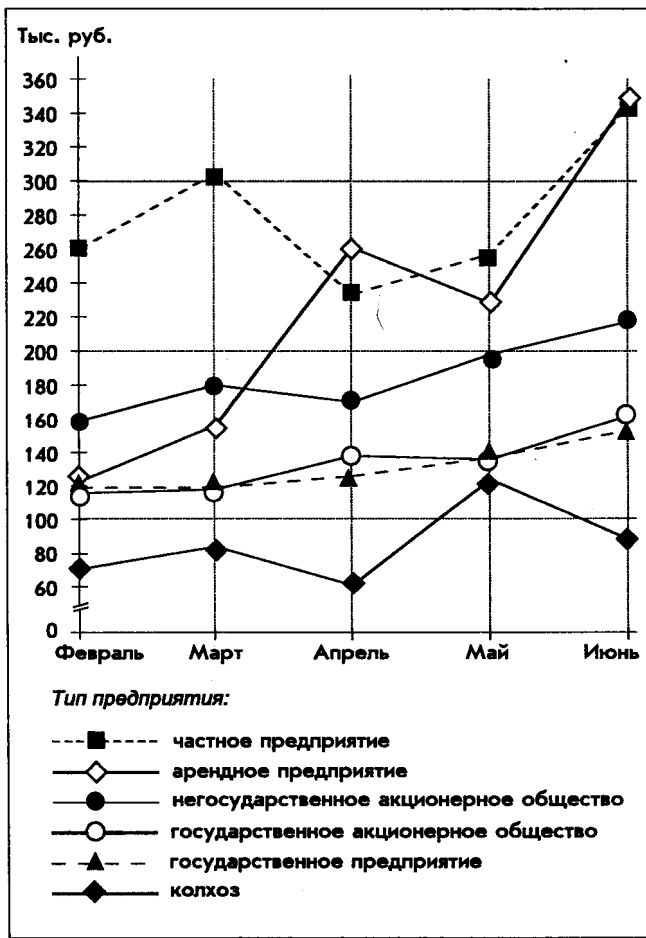


Рис. 8. Динамика средней заработной платы (дохода) по основному месту работы работников предприятий различных типов в 1994 г.

* За 100% приняты средние зарплаты квалифицированных городских рабочих.

Соотношения в оплате труда работников предприятий различных типов, 1994 г. (в %)*

Тип предприятия	Отношение средних зарплаток в группах работников по типам предприятий к средним зарплаткам работников государственных предприятий			
	февраль	апрель	июнь	изменения за период отклонения от 100%
Государственное предприятие	100	100	100	—
Государственное акционерное общество	97	110	106	+3
Колхоз	60	48	58	+2
Предприятие на аренде	103	207	229	+126
Негосударственное акционерное общество	134	135	142	+8
Частное предприятие	218	185	229	+11

Весьма показательной является тенденция к усилению дифференциации оплаты труда работников предприятий различных форм собственности (табл. 30). По каждому из анализируемых типов предприятий отклонение средней заработной платы от базового уровня государственных предприятий увеличилось. Является ли наблюдаемое усиление различий в оплате труда следствием дифференциации его эффективности? Вопрос спорный. По крайней мере, среди респондентов, оценивающих экономическое положение своего предприятия как "хорошее" или "очень хорошее", работники частных предприятий встречаются в 2,8 раза чаще, чем среди работников государственных предприятий, и в 4,2 раза чаще, чем среди колхозников. Занятые на частных предприятиях в три раза чаще, чем в среднем по совокупности опрошенных, отмечают, что работники, которые стали зарабатывать намного больше других, действительно больше и лучше работают и пользуются заслуженным уважением.

Отраслевые различия динамики средней заработной платы представлены на рис. 9. Соотношения в оплате труда работников различных отраслей не изменились, но темпы ее роста не были одинаковыми. За пять месяцев 1994 г. средняя заработная плата работников торговли, снабжения, общественного питания, ЖКХ и бытового обслуживания выросла в 1,3 раза; работников промышленности, строительства, транспорта, связи — в 1,6 раза; социальных отраслей и сельского хозяйства — в 1,4 раза.

Удовлетворенность заработком на основной работе. Положительных сдвигов в динамике удовлетворенности работников основным заработком не происходит. Как и в апреле 1993 г., в апреле 1994 г. более 4/5 работающего населения России в той или иной степени были не удовлетворены размерами основной заработной платы (рис. 10).

Наибольшую неудовлетворенность оплатой своего труда выражают самые низкооплачиваемые категории работников: неквалифицированные рабочие в сельском хозяйстве (80% "совершенно неудовлетворенных" против 48% в среднем), неквалифицированные городские рабочие (59%) и квалифицированные сельские рабочие (56%). Среди специалистов, служащих и квалифицированных городских рабочих совершенно не удовлетворена основным заработком примерно половина; среди руководителей структурных подразделений — 38, а среди главных специалистов и руководителей предприятий — только 14%. В последней группе в пять раз чаще, чем в среднем, встречаются ответы "основным заработком вполне удовлетворен".

* За 100% приняты средние зарплатки работников государственных предприятий

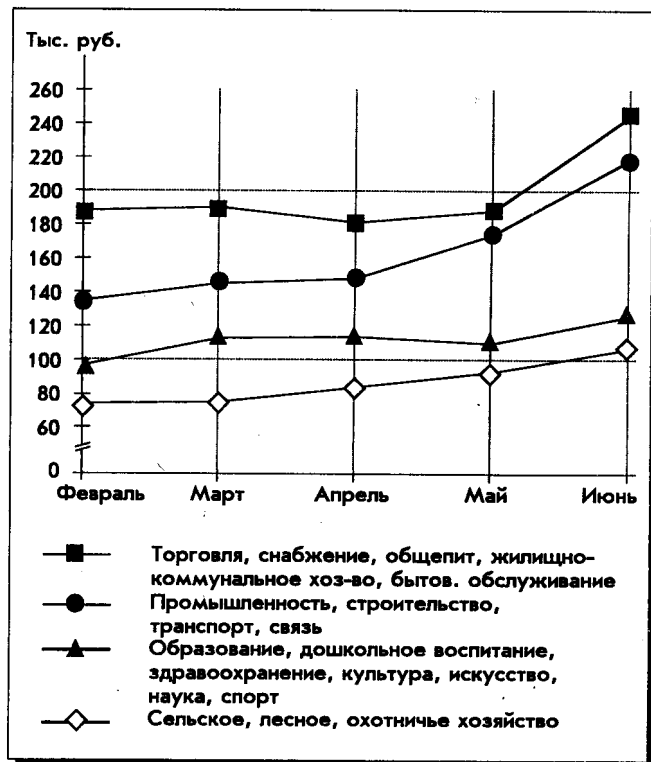


Рис. 9 Динамика средней заработной платы (дохода) по основному месту работы в отраслях экономики в 1994 г.*

Существенное влияние на удовлетворенность оплатой труда оказывают также род деятельности и тип занятости респондентов. При этом, безусловно, первичным дифференцирующим фактором служит уровень оплаты труда.

Специфическим для переходной российской экономики фактором, определяющим субъективную удовлетворенность работников заработками, является своевременность и полнота выплат заработной платы, а также распространенность вынужденных отпусков, предоставляемых работникам без сохранения содержания (табл. 31).

В 1994 г. наметилась слабая тенденция к упорядочению выплат заработка. В июне его получили полностью и в срок 44% респондентов, тогда как в феврале — только 38%. При этом руководители и главные специалисты предприятий в полтора раза чаще, чем в среднем, получали зарплату полностью и без задержек.

Распространенность неоплачиваемых отпусков в течение 1993—1994 гг. увеличивалась: если в апреле 1993 г. таких отпусков не имели 87% опрошенных, то в апреле 1994 г. — только 79%.

Около половины опрошенных в апреле 1994 г. работающих (47%) убеждены, что они получают на основной работе намного меньше, чем заслуживают; третья часть (32%) — что они получают несколько меньше; лишь десятая часть (10%) — столько, сколько заслуживают; по 2% респондентов считают, что их труд вознаграждается выше и намного выше, чем они заслуживают.

Наиболее часто вознаграждение, адекватное затрачиваемым усилиям, имели, по их самооценке, главные специалисты и руководители предприятий, их владельцы, а также индивидуальные фермеры. Они в три раза чаще, чем в сред-

* Группа работников кредитно-финансовой сферы в совокупности опрошенных малочисленна. Методика опросов не позволяет выделить трудовые доходы работников этой группы в отдельную строку. Динамика средней заработной платы укрупненной группы, включающей помимо кредитно-финансовой сферы органы управления и общественные организации, выраженной тенденции развития не обнаруживает.

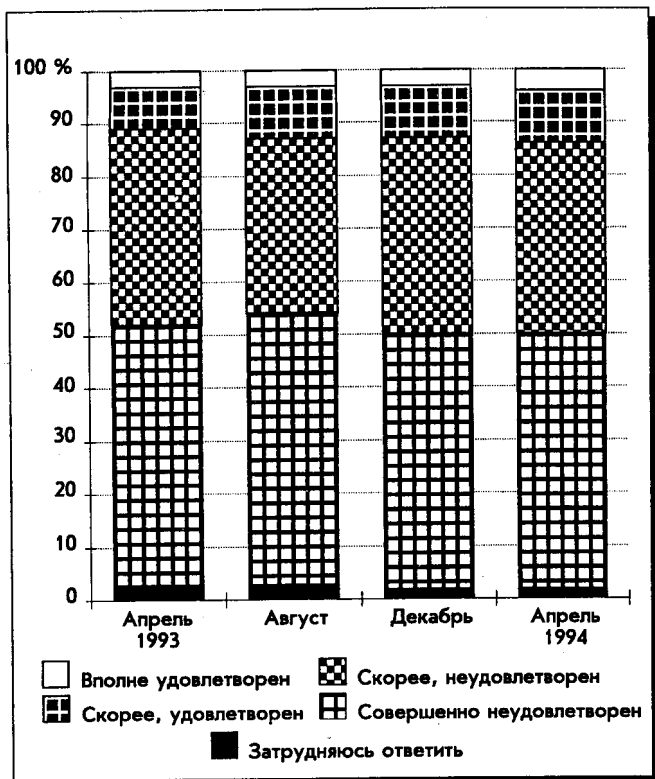


Рис. 10. Динамика удовлетворенности зарплатой на основной работе (доходом от основного занятия), в % к числу ответивших на вопрос

нем, утверждают: "Получаю столько, сколько заслуживаю".

Наиболее ущемленными в оплате труда чувствуют себя работники в возрасте старше 55 лет (58% получают намного меньше, чем заслуживают), квалифицированные (58%) и неквалифицированные (57%) рабочие в сельском хозяйстве, занятые на предприятиях с численностью работников от 500 до 1000 человек (57%), имеющие образование ниже среднего (52%) и высокий уровень квалификации (53%).

Анализ результатов опросов ВЦИОМ 1993 г. показал, что соотношение реальных зарплаток респондентов с величиной доходов, которые были бы, по мнению самих работников, справедливым вознаграждением их трудовых усилий, носит стабильный характер — 1:2,4 (табл. 32). В апреле 1994 г. впервые средний "заслуживаемый" заработок превзошел средний фактический в семь раз!

Изучение представлений работников о величине "положенного" заработка в разрезе профессионально-должностных групп, секторов и отраслей экономики подтверждает, что соотношение фактического и заслуживаемого заработка, установленное прежде, в большинстве групп работников сохранилось. Коэффициент, рассчитанный по всей совокупности опрошенного работающего населения в среднем, испытывает влияние крайних максимальных значений, которые заявлены респондентами, считающими оплату своего труда крайне несправедливой (табл. 33).

Резкое увеличение разрыва между средними величинами фактического и желаемого заработка можно объяснить усилением дифференциации оплаты труда по секторам экономики, сохранением отраслевых диспропорций заработной платы, недооценкой в обществе значимости труда некоторых категорий работников (например, специалистов).

Установки работников в сфере оплаты труда. 27% опрошенных в апреле 1994 г. отметили, что на предприятии, где они заняты, не существует больших различий в зарплатах. По мнению 34% респондентов, признавших, что такие различия имеются, к тем работникам, которые стали зарабатывать намного больше других, относятся спокойно. В 14% случаев их не любят и лишь в четырех случаях из 100 — уважают.

Причем руководители и владельцы предприятий в 5,5 раза чаще, чем в среднем, указывают на то, что высокооплачиваемые работники больше и лучше работают и пользуются заслуженным уважением на предприятии.

Следует отметить, что далеко не все респонденты имеют трудовую установку на высокие зарплаты любой ценой. 55% опрошенных в апреле 1994 г. предпочитают небольшой, но гарантированный заработок, 32% готовы много работать ради высокого заработка без гарантий на будущее и 7% хотели бы иметь собственное дело.

Трудовая ориентация первого типа более характерна для женщин (64%), работников старших возрастных групп (59—73%), служащих (64%), неквалифицированных городских рабочих (60%), занятых на государственных предприятиях (60%), в социальных отраслях экономики (68%). Лишь 26 из 100 предпринимателей и индивидуальных ориентированы на невысокие гарантированные зарплаты.

Предпочтение иметь свое дело чаще, чем в среднем, высказывали руководители, главные специалисты предприятий (28%), молодые работники до 25 лет (16%), имеющие высшее и незаконченное высшее образование (13%), занятые на частных предприятиях (20%), в торговле, снабжении, общественном питании, ЖКХ и бытовом обслуживании (14%), жители Москвы и Санкт-Петербурга (11%).

Таблица 31

Влияние своевременности, полноты выплат заработной платы и распространенности неоплачиваемых отпусков на удовлетворенность работников оплатой своего труда (в % к числу опрошенного работающего населения, апрель 1994 г.)

Варианты ответов	Варианты ответов на вопрос: "Удовлетворены ли Вы своей заработной платой на основной работе (доходом от основного занятия)?"				
	Вполне удовлетворен	Скорее, удовлетворен	Скорее, не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Всего	4	10	36	48	1
"Своевременно и полностью ли выплатили Вам заработную плату за прошлый месяц?"					
Да, своевременно и полностью	7	18	40	34	1
Полностью, но с задержкой	2	8	36	53	1
Своевременно, но не полностью	1	5	31	61	2
Выплатили, но с задержкой и не полностью	1	3	36	55	5
Пока не выплатили	1	2	30	66	1
"Приходилось ли Вам за последние три месяца уходить в неоплачиваемые отпуска в связи с отсутствием работы на предприятии, если да, на какой срок?"					
Нет, не приходилось	4	12	39	44	1
Да, сроком до недели	1	7	32	57	2
Да, сроком от недели до месяца	—	5	20	73	2
Да, сроком более месяца	3	2	23	67	5

Соотношение фактических и заслуживаемых, по мнению работников, доходов от основного занятия

Таблица 32

Доходы	1993			1994
	апрель	август	декабрь	апрель
Средние фактические номинальные доходы от основного занятия, тыс. руб.	20.1	45.2	87.7	138.2
Среднее значение заработка, которого работники заслуживают, по их собственному мнению, тыс. руб.	48.8	108.5	205.1	970.9
Соотношение фактических и заслуживаемых, по мнению работников, доходов	1:2.4	1:2.4	1:2.3	1:7.0

Соотношение средних фактических и заслуживаемых, по мнению работников, доходов от основного занятия по группам работников, апрель 1994 г.

Таблица 33

Группы опрошенных	Средняя заработная плата (доход) фактическая, тыс. руб.	Средняя заработная плата (доход) "заслуживаемая", тыс. руб.	Коэффициент
1	2	3	(3:2)
Все опрошенные	138	971	7.04
<i>Род деятельности</i>			
владельцы предприятия, дела	464	990	2.13
индивидуалы, фермеры	285	675	2.37
наемные работники	121	979	8.09
<i>Профессионально-должностной статус</i>			
руководители, главные специалисты предприятий	499	1187	2.38
руководители структурных подразделений	214	576	2.69
специалисты	143	1907	13.34
служащие	106	1580	14.90
квалифицированные рабочие города	135	363	2.69
» рабочие села	82	1016	12.39
неквалифицированные рабочие города	77	197	2.56
» рабочие села	61	185	3.03
<i>Тип предприятия</i>			
ИТД	289	812	2.81
государственное	119	1507	12.66
государственное акционерное	118	321	2.72
колхоз	84	238	2.83
на аренде	156	389	2.49
негосударственное акционерное	180	420	2.33
частное	304	670	2.20
<i>Отрасль экономики</i>			
промышленность, строительство, транспорт, связь	145	1410	9.72
сельское, лесное и охотничье хозяйство	75	733	9.77
торговля, снабжение,			
общественное питание, ЖКХ, бытовое обслуживание	190	389	2.05
образование, дошкольное			
воспитание, здравоохранение, культура, наука, спорт	113	626	5.54

В динамическом аспекте увеличения удельного веса работников, ориентированных на высокий, но негарантированный заработок, не отмечается (табл. 34).

Детальное рассмотрение динамики доходов российских работников позволяет сделать вывод: система оплаты труда, в отличие от утверждения о царящем в этой

Таблица 34

**Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?
(В % к числу ответивших на вопрос.)**

Варианты ответов	1993			1994
	апрель	август	декабрь	апрель
Небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне	50	49	48	55
Много работать и хорошо зарабатывать без гарантий на будущее	33	34	36	34
Иметь собственное дело	10	9	9	7

сфере хаосе, существует, как это следует из обобщения ее экспертных оценок.

В условиях отсутствия государственного контроля за формированием и распределением индивидуальных заработков на предприятиях система оплаты труда функционирует и развивается, подчиняясь присущим ей законам. Однако во многих отношениях она диспропорциональна. Различия в трудовых доходах работников социально-профессиональных групп, отраслей и секторов экономики в большинстве случаев нельзя считать экономически обоснованными и, соответственно, справедливыми. Вряд ли стоит рассчитывать, что рыночный механизм устранит диспропорции без вмешательства государства, усилия которого должны быть направлены на поиски регулирующих воздействий экономического, а не запретительного характера.

Е.А.Хиловская