

РЕФОРМИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А. П. Морова,

*кандидат экономических наук,
начальник экономического управления
Администрации Президента Республики Беларусь*

В. Н. Комков,

*кандидат физико-математических наук,
советник-консультант экономического управления
Администрации Президента Республики Беларусь*

Механизм государственного регулирувания оплаты труда: проблемы и недостатки

Действующая в настоящее время система государственного регулирования оплаты труда имеет ряд существенных недостатков и нуждается в серьезном реформировании. К числу основных задач, требующих решения, относятся:

в хозрасчетной сфере — усиление стимулирующей роли оплаты труда в наращивании объемов производства и повышении его эффективности. Вместе с тем необходимо противодействовать устремлениям производителей увеличивать объемы средств, направляемых на потребление, за счет завышения монопольных цен на выпускаемую продукцию, а также стимулировать использование полученной прибыли на инвестиции в целях развития производства;

в бюджетной сфере — преобразование действующего механизма скачкообразной корректировки оплаты труда на основе периодических пересмотров норматива минимальной заработной платы, который в условиях инфляции регулярно приводит к созданию дисбалансов в экономике и регулярно повторяющемуся относительному снижению уровня жизни получателей дохода из государственного бюджета. Кроме того, нужно более тесно увязать изменение заработной платы в бюджетной сфере с динамикой оплаты труда в хозрасчетных

отраслях, усилив заинтересованность работников бюджетной сферы в повышении благосостояния всего общества;

введение особого механизма стимулирования для руководителей, позволяющего учитывать результаты хозяйственной деятельности подведомственных им предприятий и организаций, а также степень сложности объекта управления;

корректировка аспектов стимулирования в дифференциации оплаты труда, предусматривающая повышение значимости квалификации работников, сложности их труда и качества выполняемых работ.

Основные недостатки действующего механизма регулирования оплаты труда в бюджетной сфере, на наш взгляд, связаны с неудачным использованием в этом механизме норматива минимальной заработной платы (МЗП). К настоящему времени этот директивно устанавливаемый уровень чрезмерно оторвался от своей объективной основы — минимального потребительского бюджета, покрывая лишь около 8% его стоимости. Вследствие потери реального содержания норматив МЗП уже практически не может выполнять главную функцию — гарантировать наемным работникам минимально допустимый уровень потребления. Необходимость резкого повышения указанного норматива с целью восстановления его основной гарантирующей функции вступает сегодня в противоречие с возможностями финансирования бюджетной сферы, по-

скольку оплата труда в этой сфере жестко привязана к минимальной заработной плате. Существующая практика периодических крупномасштабных пересмотров норматива МЗП, обусловленных ростом потребительских цен, с одной стороны, стимулирует инфляцию, а с другой - создает неоправданные и весьма значительные колебания в дифференциации размеров оплаты труда между различными секторами и отраслями народного хозяйства.

Анализ динамики среднемесячной заработной платы в производственных и непроизводственных отраслях свидетельствует, что сразу после каждого директивного повышения норматива МЗП заработная плата в непроизводственной сфере, источником выплаты которой в основном является государственный бюджет, возрастает более быстрыми темпами по сравнению со сферой материального производства (диаграмма 1). Однако в последующем уже более интенсивно повышается оплата труда в отраслях производственной сферы, поскольку она не так жестко связана с застывшим уровнем минимальной заработной

платы. Это приводит к тому, что соотношение в оплате труда между отраслями производственной и непроизводственной сфер претерпевает очень резкие колебания (диаграмма 2). В частности, только в 1996 г. это соотношение изменялось от 116,9 % в феврале до 86,3 % в августе.

Вместе с тем каждое директивное повышение норматива МЗП дает дополнительный импульс для раскручивания инфляции, поскольку автоматически увеличивает оклады рабочих и служащих, которые рассчитываются в соответствии с Единой тарифной сеткой и рекомендуются в качестве ориентира для отраслей небюджетной сферы. Новые, повышенные затраты на оплату труда закладываются в себестоимость выпускаемой продукции, а это ведет к тому, что дополнительно к инфляции спроса, вызванной увеличением наличной денежной массы, инициирует и инфляция издержек.

Итак, очевидно, что действующий механизм регулирования оплаты труда на основе пересмотров норматива МЗП находится в противоречии с целями финансо-

Диаграмма 1

Среднемесячная заработная плата работников производственных и непроизводственных отраслей в 1994-1996 гг.



вой стабилизации. Этот механизм придает дополнительные импульсы раскручиванию спирали инфляции по принципу порочного круга: рост цен — снижение реального содержания заработной платы в бюджетной сфере (а также пенсий, пособий, стипендий) — директивное повышение норматива МЗП и жестко привязанных к ней тарифных окладов и социальных выплат, обусловленное необходимостью компенсировать населению потери от инфляции, — рост заработной платы не только в бюджетной сфере, но и в отраслях материального производства, ориентирующихся на рекомендуемые Единой тарифной сеткой оклады, — повышение себестоимости продукции — рост цен и воспроизводство всей цепочки проблем, но уже на новом, более высоком уровне цен и доходов.

Комплекс противоречий и проблем, связанных с использованием норматива минимальной заработной платы, осложняется тем, что на него возложено слишком много функций, которые в силу действующих регулирующих их нормативных актов находятся в определенном противоречии.

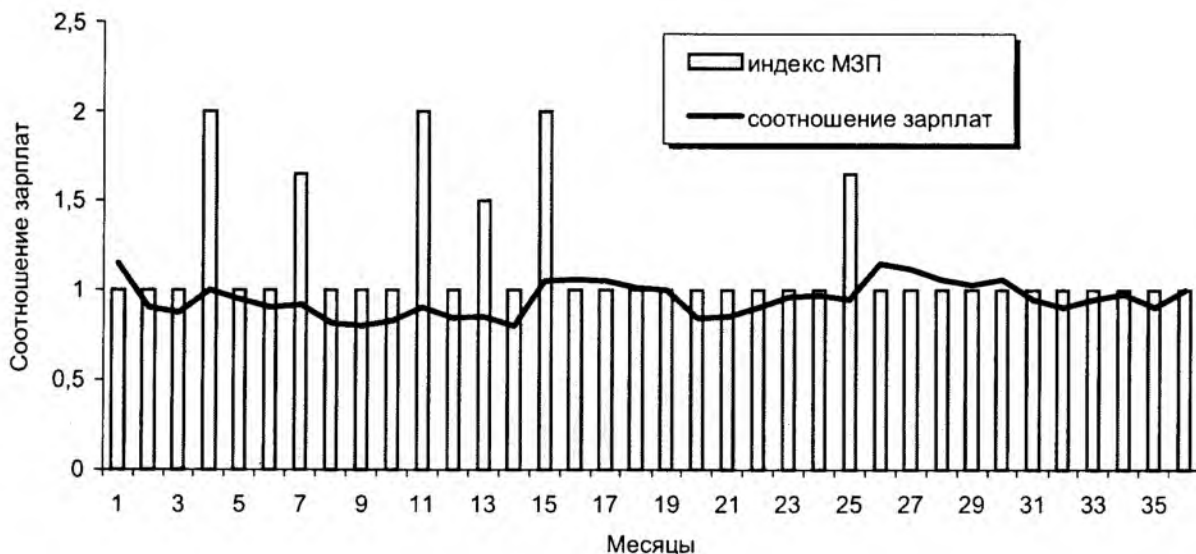
Направления реформирования оплаты труда

Чтобы разрешить накопившийся комплекс проблем в системе регулирования оплаты труда, представляется необходимым в первую очередь изменить роль минимальной заработной платы в этой системе, разгрузить данный норматив от несвойственных ему функций. Вместе с этим нужно восстановить реальную связь минимальной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом таким образом, чтобы она могла обеспечивать безусловное выполнение своей главной функции — гарантировать минимально допустимый уровень потребления, необходимый для воспроизводства рабочей силы. Это поможет снять многие проблемы.

Для регулирования оплаты труда в бюджетной сфере целесообразно, разорвав действующий порочный круг, в котором она индексируется посредством периодических скачкообразных изменений норматива МЗП, ориентирующихся на рост потребительских цен, ввести механизмы ее индексации в непосредственной зависимости от изменения оплаты труда в небюджетной

Диаграмма 2

Отношение зарплаты в неприводственной сфере к зарплате в производственной сфере



сфере. При этом желательно, чтобы заработная плата учителям, врачам, госслужащим и т.д. повышалась не от случая к случаю, а регулярно, в полном соответствии с ростом оплаты труда (включая все средства, направляемые на потребление) в отраслях материального производства. Для предупреждения проблем, связанных с недостатком дополнительных средств, необходимых для регулярно увеличивающихся отчислений на заработную плату из государственного бюджета, следовало бы ввести специальный налог на потребление с таким расчетом, чтобы сумма поступлений от него, аккумулируемая в бюджете, служила ориентиром и источником для индексации заработной платы работников бюджетной сферы. С этой целью предлагается установить полное балансовое соответствие между статьей доходов государственного бюджета в виде налога на потребление и статьей его совокупных расходов на оплату труда. При этом, чтобы не усиливать налоговый пресс на субъектов хозяйствования, требуется снизить объем налога на добавленную стоимость в размерах, компенсирующих отчисления по новому налогу. Необходимый норматив отчислений от заработной платы в виде налога на потребление (его можно считать в таком случае и налогом на содержание работников бюджетной сферы) нетрудно будет рассчитать на основе сопоставления статистических данных о сумме средств, направленных на потребление в небюджетной сфере, и расходов государственного бюджета на выплату заработной платы.

Следует отметить, что предлагаемый механизм имеет ряд побочных положительных эффектов. Непосредственная зависимость благосостояния работников бюджетной сферы от общего фонда оплаты труда в небюджетном секторе будет содействовать повышению заинтересованности всех работников интеллектуального труда в увеличении среднего уровня реальной заработной платы в сфере производства и росте количества занятых в этой сфере, а значит, в сокращении безработицы. Это должно способствовать мобилизации интеллектуального потенциала страны на реше-

ние ее важнейших социально-экономических задач.

Последующее распределение общей суммы поступлений от налога на потребление между работниками бюджетной сферы будет стимулировать сокращение государственного аппарата и высвобождение других неэффективно используемых работников, финансируемых из госбюджета.

После введения налога на потребление, усиливающего налоговую нагрузку на потребляемую часть получаемого валового дохода при одновременном снижении уровня налогообложения его накапливаемой части, у субъектов хозяйствования должна уменьшиться склонность к "проеданию" заработанных средств, повыситься заинтересованность вложения их в развитие производства. Тем самым будет стимулироваться активизация инвестиционной деятельности в народном хозяйстве республики.

Кроме того, величину оплаты труда (включая все премии и надбавки) администрации государственных предприятий необходимо поставить в зависимость от:

- а) средней заработной платы на руководимом предприятии;
- б) рентабельности производства (по отношению к производственным фондам);
- в) величины предприятия (количества занятых работников).

Два первых фактора можно учесть с помощью одной из следующих формул:

$$W = a \times \bar{D}; \quad (1)$$

$$W = b \times \bar{W} + c \times R; \quad (2)$$

$$W = l \times \bar{W} \times (1 + k \times R), \quad (3)$$

где W - заработная плата членам администрации предприятия;

\bar{D} - валовой доход, приходящийся на одного работника;

\bar{W} - средняя заработная плата на предприятии;

R - рентабельность (по отношению к производственным фондам);

a, b, c, l, k - коэффициенты, величина которых определяется экспертным путем с учетом возможностей и потребности стимулирования администрации.

Достоинство формулы (1) в том, что она наиболее проста. Вместе с тем за пределами ее применения остаются возможности стимулирования в области распределения валового дохода, ориентации на увеличение в нем доли прибыли или заработной платы (дирекция в данном случае будет заинтересована просто в увеличении валового дохода вне зависимости от того, как он будет распределяться). Кроме того, данная формула отражает не прямую заинтересованность в увеличении рентабельности, а косвенную - через учет массы прибыли, входящей в валовой доход. Это может стимулировать повышение рентабельности только при неизменном объеме производственных фондов, но не может способствовать внедрению на предприятии наиболее эффективных средств производства.

Использование формулы (2) - более сложной, чем (1), дает возможность учесть не только материальную заинтересованность администрации в увеличении валового дохода, но и в осуществлении стимулирования необходимой государству политики распределения произведенного национального дохода на потребляемую и накапливаемую части. Однако недостаток данной формулы состоит в том, что в силу линейности она предполагает (в зависимости от конкретных значений коэффициентов b и c) направление всего валового дохода или на заработную плату, или на прибыль (среднего не дано). Поэтому при использовании этой формулы желательно установить такие значения указанных параметров, чтобы они заинтересовали администрацию направлять валовой доход в прибыль: фонд заработной платы в таком случае будет формироваться в результате борьбы противоречивых интересов администрации и трудового коллектива.

Формула (3) позволяет отразить интерес администрации предприятия в установлении любой пропорции распределения

валового дохода при непременном стимулировании увеличения его объема.

Чтобы учесть при стимулировании размеры предприятия, а следовательно, и увеличение сложности управления, необходимо любую из приведенных формул умножить на корректирующий множитель $(1+e \times N)$, где N - численность работников предприятия, e - параметр, устанавливая который, можно придавать тот или иной вес фактору сложности объекта управления. Вместо указанного множителя можно ввести шкалу и установить правило корректировки заработной платы, рассчитанной по формулам (1-3). Например, условиться, что указанные формулы действуют для предприятий с численностью работников до 1000 чел., а за каждую дополнительную (полную или неполную) тысячу работников увеличивать администрации размер вознаграждения на некоторое количество процентов.

Для исчисления рентабельности, учитываемой при стимулировании руководства предприятий, необходимо принимать во внимание только прибыль, полученную от реализации товаров и услуг, за вычетом выплачиваемых предприятием процентов по долгосрочным кредитам.

Органы, уполномоченные управлять государственным имуществом, должны иметь возможность осуществлять единовременное премирование руководства в особых случаях (за расширение производства экспортной продукции, внедрение новой эффективной технологии, экономию дефицитных ресурсов и энергии, создание новых рабочих мест, освоение производства особо важной продукции и др.). Однако для руководителей государственных предприятий целесообразно установить верхний предел суммарных доходов, сверх которого они уже не могут получать вознаграждение в денежной форме, а только в виде акций или в другой форме, обязывающей вкладывать средства в развитие руководимого предприятия.

