

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УДК 338.23:331.2

АЛЕКСЕЕНКО ЛИЛИЯ ФЕЛИКСОВНА

**МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В
РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**08.00 05.- Экономика, планирование, организация
управления народным хозяйством и его
отраслями**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

**диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук**

Минск 1995 г.

Работа выполнена в Белорусском государственном экономическом университете

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ - кандидат экономических наук,
профессор Левин И.Б

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОППОНЕНТЫ - доктор экономических наук,
профессор Руденко А.И.

- кандидат экономических наук,
профессор Арещенко В.Д.

ОППОНИРУЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ - Белорусский государственный
технологический университет,
кафедра управления и организации
производства

Защита состоится 24 ноября 1995 г. в 14 час.15 мин. на заседании
Совета по защите диссертаций Д 02.07.02. в Белорусском
государственном экономическом университете, по адресу: 220672,
г. Минск, Партизанский проспект, 26, зал заседаний совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Белорусского
государственного экономического университета.

Автореферат разослан 21 октября 1995 г.

Ученый секретарь совета
по защите диссертаций



Г.А.Короленок

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ ДИССЕРТАЦИИ. Развитие рыночных отношений и вытекающие отсюда особенности переходного периода предопределяют постепенное, поэтапное изменение целей и методов регулирования экономических процессов, в том числе и распределительных отношений. Огромное место в этой ситуации отводится государству, поскольку только оно может обеспечить трансформацию огосударственной экономики в рыночную, не допуская хаоса и постепенно устраняясь от прямого воздействия на происходящие экономические процессы. Однако государство, являясь собственником большей части предприятий, поспешно устранилось от непосредственного участия в установлении размеров средств на оплату труда, не создав таких механизмов, которые позволяли бы регулировать эти средства экономическими методами, устанавливая их на оптимальном, с точки зрения как работников, так и государства, уровне. Отсутствие антимонопольного законодательства, конкурентной среды, обеспечивающей рыночную оценку результатов труда, несовершенное налоговое законодательство, бездействие государственных органов по управлению промышленностью обусловило формирование на предприятиях особого механизма образования и распределения средств на оплату труда, основное направление которого - перевод доходов предприятия в текущие денежные выплаты в ущерб перспективному развитию предприятий и техническому прогрессу. Это и обусловило негативные явления, которые несовместимы с результатами действия рыночного механизма.

В экономической литературе, посвященной исследованиям проблем распределительных отношений (Кокин Ю.П., Подобед С.П., Герштейн Ф.С., Капустин Е.И., Клецкий В.И., Кузьмин В.П., Кузьминов И.И., Маневич Е.Л., Маврищев В.С., Мальцев Н.А., Осадько М.П., Оноприенко А.Н., Шадурская Г.И., Матусевич В.И., Сименский И.М., Кунявский А.М., Сухаревский Б.И., Черновец В.Н. и др.) в доперестроечный период основное внимание уделялось, как правило, исследованию распределительных отношений, их сущности, содержанию, структуре и в разной степени отдельных их элементов. При этом характерной чертой была резкая дифференциация полноты их исследования. При широком исследовании сущности и содержания распределительных отношений социализма, при большом внимании на конструировании элементов, повышающих мотивацию высокопроизводительного труда, фактически не исследовалась проблема регулирования средств на оплату труда. При анализе взаимосвязанных проблем распределительных отношений отмечалась лишь роль государства в формировании заработной платы, в ее организации. При этом, априори подразумевалась абсолютная обоснованность, локальность, сомнения в которой невозможны и нецелесообразны. Поэтому проблемы регулирования средств на оплату труда, его содержания, структуры и границ, принципов, целей и задач не исследовались.

Актуальность обозначенной проблемы и ее недостаточная разработанность применительно к рыночным условиям хозяйствования предопределили выбор темы диссертационного исследования.

ЦЕЛЮЮ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ является разработка научно-обоснованных предложений по совершенствованию механизма регулирования заработной платы в период становления и развития рыночных отношений в республике.

Для достижения данной цели перед исследованием стояли следующие **ЗАДАЧИ**:

- исследование сущности, содержания и принципов регулирования заработной платы в механизме рыночных отношений;
- изучение опыта существующих механизмов регулирования оплаты труда в странах развитой рыночной экономики и проведение сравнительного анализа действующих систем регулирования средств на оплату труда в странах СНГ;
- проведение анализа организации заработной платы в республике и выявление сложившихся тенденций и зависимостей в организации заработной платы на предприятиях различных форм собственности и хозяйствования;
- определение направлений совершенствования механизма регулирования заработной платы в сложившейся кризисной ситуации.

ПРЕДМЕТОМ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ явилось изучение закономерностей и тенденций в организации и регулировании заработной платы в период становления рыночных отношений, динамики ее уровня и структуры, межотраслевой и междолжностной дифференциации, а также обоснование необходимости совершенствования методов регулирования распределительных отношений.

Цель и предмет исследования обусловили межотраслевой характер **ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ**. Диссертация выполнена на основе взаимосвязанного анализа организации и функционирования механизма регулирования оплаты труда на предприятиях различных форм собственности легкой, пищевой и машиностроительной промышленности Республики Беларусь.

НАУЧНАЯ НОВИЗНА диссертационной работы заключается в следующем:

- установлена специфика проявления системы распределительных отношений в рыночных условиях, характеризующаяся появлением принципиально новых форм распределения: распределение соответственно возмещению стоимости рабочей силы, распределение по степени владения собственностью и социальная защита малообеспеченных слоев населения;
- выявлены основные направления и тенденции в организации оплаты труда в период становления рыночной экономики на основе проведения комплексного анализа механизма организации и регулирования оплаты труда

по республике в целом и по предприятиям легкой, пищевой промышленности и машиностроения;

- определены направления, задачи, источники средств для увеличения доходов населения при проведении политики в области государственного регулирования оплаты труда в направлении временного опережающего темпа роста доходов населения по сравнению с темпами роста потребительских цен, с целью восстановления дореформенной платежеспособности населения, приближения уровня заработной платы к реальной стоимости рабочей силы, повышения уровня жизни населения.

- определено направление совершенствования механизма налогообложения, а именно: введение дифференцированной шкалы подоходного налога с физических лиц, предусматривая в первую очередь, налогообложение с уровня доходов, превышающих минимальный потребительский бюджет, повышение ставки налога для высокодоходных групп населения, а в дальнейшем, по мере изменения функций заработной платы в формировании бюджета и других внебюджетных фондов, повышение общей ставки налога; расширение базы налогообложения как за счет включения в облагаемый доход ранее неподлежащих обложению доходов (налог на имущество, налог с сумм по процентам от акций и других ценных бумаг, по вкладам в коммерческих банках, налог от сдаваемой в наем собственности), так и отмены различного рода скидок и льгот;

- уточнена и дополнена методика определения стоимости рабочей силы. В состав затрат работодателя на рабочую силу предлагается ввести дополнительно новые статьи затрат, которые не были включены при разработке первоначального варианта методики, а также конкретизированы ранее предложенные статьи затрат на рабочую силу;

- разработаны показатели, характеризующие уровень, структуру и эффективность затрат работодателя на рабочую силу, а также степень воспроизводства рабочей силы, позволяющие определять эффективность механизма обеспечения воспроизводства рабочей силы и использования средств, направляемых на эти цели;

- разработана система характеристик различных форм собственности и хозяйствования, определяющих мотивационный потенциал, их положительное и отрицательное воздействие на мотивацию; определены направления совершенствования и дана оценка вероятности их применения.

При подготовке исследования были использованы материалы НИИ труда и Министерства труда Республики Беларусь, Министерства статистики и анализа Республики Беларусь, документы Международной организации труда и стран СНГ, отчетные данные промышленных предприятий.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ. По результатам исследования были подготовлены для Министерства труда Республики Беларусь "Предложения по совершенствованию государственного

регулирования заработной платы в период становления рыночной экономики*, которые были использованы при разработке Концепции реформы оплаты труда в отраслях экономики Республики Беларусь в условиях рыночных отношений (1995 г.), а также при определении общей политики в оплате труда, проведении ее реформы. Разработанные рекомендации по совершенствованию механизма мотивации трудовой активности на предприятиях различных форм собственности одобрены Министерством труда Республики Беларусь и рекомендованы к использованию Управлением Министерства при оценке намечаемых мер и проводимых в республике преобразований собственности, разработке политики и перспектив развития мотивации труда.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ.

Разработки и решения, предложенные в диссертационном исследовании, рассматриваются как интеллектуальный продукт и могут использоваться в практической деятельности органами хозяйственного управления в направлении приближения уровня оплаты труда к реальной стоимости рабочей силы, повышения уровня жизни населения республики, ликвидации необоснованной дифференциации доходов.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, выносимые на защиту:

- сущность и специфика распределительных отношений в рыночной экономике, принципиально новые рыночные формы распределения;
- причины и факторы, обуславливающие объективную необходимость регулирования оплаты труда;
- концептуальные подходы совершенствования рыночного механизма регулирование оплаты труда по трем направлениям: государственное регулирование, регулирование заработной платы на рынке труда с учетом стоимости рабочей силы, коллективно-договорное регулирование оплаты труда на основе социального партнерства;
- уточнение и дополнение методики определения стоимости рабочей силы, определение показателей характеризующих уровень, структуру и эффективность затрат на рабочую силу, степень воспроизводства рабочей силы;
- система характеристик различных форм собственности и хозяйствования, определяющих мотивационный потенциал, их положительное и отрицательное воздействие на мотивацию.

ЛИЧНЫЙ ВКЛАД СОИСКАТЕЛЯ. Диссертация является самостоятельным законченным научным трудом, который дает возможность осмыслить теоретические основы механизма организации и регулирования оплаты труда и определяет основные направления его дальнейшего совершенствования в условиях становления и развития рыночной экономики в Республике Беларусь.

АПРОБАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ДИССЕРТАЦИИ. Основные положения диссертации изложены в докладе на Всесоюзной конференции в г.Одесса (1989 г.), тезисах докладов на республиканской научно-практической конференции в г.Минске (1990 г.), на научно-практическом семинаре в г.Пенза (1990 г.), в материалах докладов Координационных совещаний руководителей научно-исследовательских организаций по труду стран СНГ в г.Луганске (1994 -1995 г.).

ОПУБЛИКОВАННОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ. По теме исследования опубликовано 5 работ. Результаты исследования нашли отражение также в четырех трудах, представляющих отчеты по научно-исследовательской работе по заказу Министерства труда, непосредственно связанной с темой диссертации.

СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИССЕРТАЦИИ. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, списка использованной литературы и содержит 110 страниц основного текста, 1 схему, 12 таблиц, 13 приложений, включающих 34 таблицы на 84 листах; список использованных источников из 55 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, формулируются его цель и задачи, научная новизна, практическая, экономическая и научная значимость.

В первой главе диссертации "Регулирование средств на оплату труда - исходный определяющий элемент распределительных отношений рыночной экономики" рассматриваются теоретические основы распределительных отношений и сущность заработной платы, обосновывается необходимость, принципы и методы ее регулирования в условиях становления и развития рыночных отношений в Республике Беларусь. Особое внимание уделяется изучению опыта стран развитой рыночной экономики по вопросам определения стоимости рабочей силы, установлению уровня минимальной заработной платы и ее основы - минимального потребительского бюджета, методам регулирования средств на оплату труда. На основании ретроспективного анализа совершенствования Единой тарифной сетки (ЕТС) и порядка ее применения на предприятиях республики сделан вывод о целесообразности использования заводской тарифной сетки. определены содержание и последовательность работ по ее разработке.

Исследование показало, что распределительные отношения в период становления рыночной экономики являются органической частью всей системы рыночных производственных отношений. Их сущность определяется многоукладностью собственности на средства производства. Опосредуя связь производства и потребления, рыночные распределительные отношения обеспечивают, во-первых, возмещение стоимости (цены) рабочей силы и формирование личных, коллективных и общественных материальных

интересов членов общества в максимально эффективном участии в общественном производстве независимо от форм собственности; во-вторых, более полное удовлетворение потребностей на основе участия в долевом владении собственностью, в получении доли прибавочного общественного продукта согласно этому долевого участию; в-третьих, создание системы социальной защиты малообеспеченных слоев населения, которые не в состоянии обеспечивать получение соответствующих благ и услуг на свои собственные доходы. Поэтому переход к рыночным отношениям обусловил объективную необходимость использования трех форм распределения: соответственно возмещению стоимости (цены) рабочей силы, распределения по степени владения собственностью и адресная поддержка малообеспеченных групп населения.

В условиях рыночной экономики возникает объективная необходимость перехода к комплексному регулированию распределительных отношений, включающему взаимосвязь последних с другими сферами отношений. Регулирование минимальных размеров заработной платы и других доходов населения, введение единой политики в сфере пенсионного и социального обеспечения, стимулирование демографической политики и т.п. - все это объективно формирует объекты комплексного регулирования сферы распределения.

В современной рыночной экономике одной из принципиально новых форм распределения является заработная плата, превращенная из формы распределения по труду в категорию "цены рабочей силы" на рынке труда. Понимание сути оплаты труда, как превращенной формы стоимости и цены рабочей силы на рынке труда, составляет основу реформирования оплаты труда и означает, что размер оплаты труда не может быть ниже стоимости той массы товаров и услуг, которая необходима работнику для нормального восстановления его способности к труду.

В экономической практике Республики Беларусь, как и стран СНГ, отсутствует опыт определения стоимости рабочей силы. Изучая опыт определения стоимости рабочей силы в странах развитой рыночной экономики, можно отметить, что существуют различные подходы к исчислению стоимости рабочей силы с учетом национальных особенностей. Но все страны достаточно строго придерживаются рекомендаций Международной организации труда (МОТ).

Изменение экономической сущности заработной платы требует не только новых подходов в определении ее размеров, но и к механизму ее регулирования. В отличие от развитых стран рыночной экономики, где создан эффективный механизм установления и регулирования заработной платы, представляющий собой сочетание и определенное взаимодействие трех звеньев: государственного вмешательства; коллективно-договорного регулирования, осуществляемого предпринимательскими и профсоюзными

организациями и рынка труда, подчиненного действию закона стоимости, в Республике Беларусь идет формирование рыночного механизма регулирования оплаты труда, требующего постоянного совершенствования по мере становления рыночных отношений. И как показало исследование, современный этап развития рыночных отношений в республике диктует необходимость сохранения за государством определенных функций в регулировании оплаты труда, поскольку невозможно резко осуществить переход от одного типа общественного устройства к принципиально иному, требующему изменения традиционных форм распределения.

Во второй главе "Анализ экономического механизма регулирования заработной платы" проведен анализ и обобщен опыт организации и регулирования оплаты труда в кризисной социально-экономической ситуации в целом по республике и по 100 предприятиям легкой, пищевой и машиностроительной отраслей; выявлены недостатки и дана оценка действовавшему механизму регулирования средств на оплату труда в республике, проведен сравнительный анализ действующих механизмов регулирования средств на оплату труда и основных направлений его совершенствования по странам СНГ.

Результатом проведенного анализа явилось определение происходящих процессов, которые сформировали нынешнее состояние организации оплаты труда в республике, на основе обобщения практики работы предприятий легкой, пищевой и машиностроительной отраслей выявление основных тенденций и направлений действующего механизма оплаты труда. Основными из них являются:

- тенденция сокращения удельного веса заработной платы в валовом внутреннем продукте с 42,2% в 1990 г. до 34,0% в 1994 г., и в структуре доходов населения (рис. 1);

- тенденция опережающего темпа роста индекса потребительских цен над темпами роста средней заработной платы (рис.2), что приводит к резкому снижению реальных доходов населения, и как следствие, к дальнейшему обесценению стоимости рабочей силы, падению жизненного уровня населения;

- тенденция падения соотношения минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета, которое в конце 1994 г. достигло наименьшего своего значения и полностью утратило назначение социального норматива;

- тенденция сокращения объема производства продукции и роста цен, что приводит к потере зависимости размеров оплаты труда от реальных результатов деятельности предприятий;

- тенденция снижения удельного веса заработной платы и роста удельного веса материальных затрат в себестоимости выпускаемой продукции;

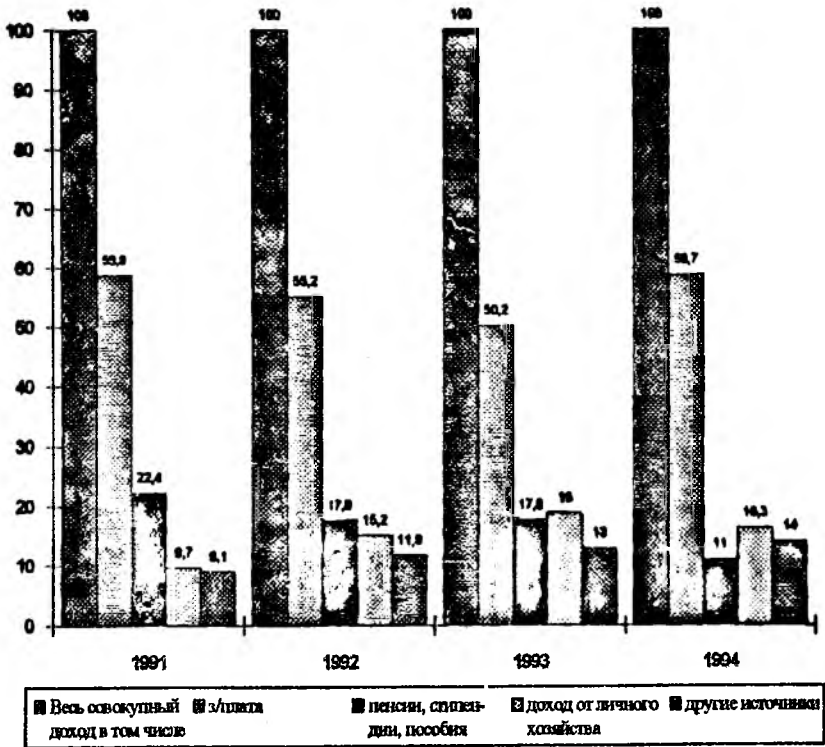
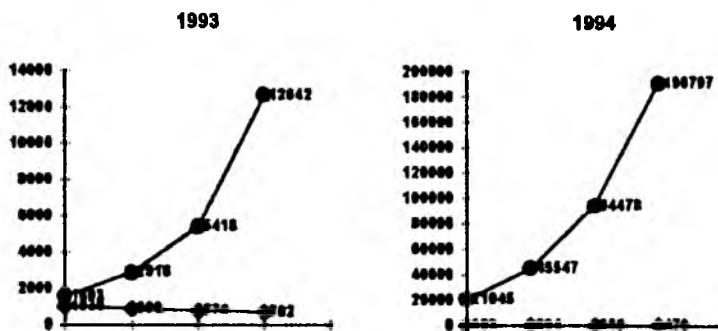


Рис. 1. Состав совокупного дохода населения Республики Беларусь (по данным выборочного обследования семейных бюджетов)



- - номинальная заработная плата
- ◆ - реальная заработная плата

Рис.2. Динамика номинальной и реальной зарплаты

- тенденция сокращения удельного веса тарифной части в структуре фонда оплаты труда и рост удельного веса различного рода доплат, социальных выплат и материальной помощи;

- тенденция снижения роли премирования за эффективность производства и превращение его в механическое повышение заработной платы;

- тенденция необоснованной дифференциации заработной платы по отраслям экономики, в пределах одной отрасли по предприятиям с примерно равной структурой производства, сложностью оборудования и технологического процесса, а также по категориям работающих.

Проявление указанных тенденций свидетельствует о том, что в сложившихся условиях возникает реальная необходимость совершенствования механизма организации и регулирования оплаты труда в республике.

Исследование действовавшего механизма регулирования средств на оплату труда, в соответствии с которым применялось дополнительное налогообложение сумм превышения фактических выплат по сравнению с нормируемой величиной заработной платы, показало, что он не являлся эффективным и требовал отмены. Негативное воздействие применяемого налогообложения средств на оплату труда в значительной мере было вызвано спецификой его построения. Так как, в его основу были положены только кратный размер минимальной заработной платы и среднесписочная численность основного персонала, без учета реальной динамики производства и носил фискальный характер.

Проведенный сравнительный анализ механизма государственного регулирования средств, направляемых на оплату труда в странах СНГ отражает много общего, что обусловлено общностью хозяйственной ситуации и экономических отношений в период становления и развития рыночной экономики, а также общностью многих положений законодательных актов, дающих права предприятиям самостоятельно в пределах заработанных средств определять размеры средств на оплату труда. Различия в механизме регулирования средств на оплату труда стран СНГ состоят в том, что не везде средства на оплату увязываются с реальными результатами производственно-финансовой деятельности предприятий и имеет разную степень жесткости механизма налогообложения расходов на оплату труда. Это свидетельствует о том, что в странах СНГ, как и в Республике Беларусь, еще не сформировался эффективный действенный механизм регулирования средств, направляемых на оплату труда. Решение данной проблемы требует дальнейших как теоретических, так и практических разработок.

В третьей главе "Основные направления совершенствования механизма регулирования оплаты труда в рыночных условиях" предложены концептуальные подходы совершенствования рыночного механизма регулирования оплаты труда по трем направлениям: государственное регулирование; регулирование заработной платы на рынке труда с учетом стоимости рабочей силы; коллективно-договорное регулирование на основе социального партнерства собственников, профсоюзных организаций и наемных работников. Для предприятий определены направления совершенствования организации оплаты труда и спроектированы основные характеристики, определяющие мотивационный потенциал предприятий различных форм собственности.

1. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ:

Основным элементом государственного регулирования оплаты труда является установление минимальной заработной платы на основе минимального потребительского бюджета. В сложившейся ситуации крайне низкого соотношения минимальной и средней заработной платы с минимальным потребительским бюджетом, считаем целесообразным применение двух понятий минимального потребительского бюджета (как это делается во многих странах, в т.ч. и в России): наряду с общепринятым, бюджетом социального достатка, определять уровень прожиточного физиологического минимума, определяющего минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги, минимальный набор одежды, белья, обуви). И поскольку, с теоретической точки зрения, минимальный размер заработной платы должен быть достаточным для удовлетворения минимально необходимых потребностей, предлагаем минимальный ее размер устанавливать на уровне

физиологического минимума. По мере становления рыночных отношений и сокращения бюджетного дефицита, размер минимальной заработной платы следует постепенно приближать к уровню бюджета социального достатка.

Снижение доходов населения республики, и как следствие, низкая платежеспособность на внутреннем рынке является основной причиной падения производства. Исходя из этого, на наш взгляд, политика в области регулирования оплаты труда должна исходить из временного опережающего роста доходов населения по сравнению с ростом цен, с целью восстановления дореформенной платежеспособности заработной платы, компенсации увеличивающихся расходов населения по оплате жилья, коммунальных и транспортных услуг, платности услуг здравоохранения и образования.

В то же время, целесообразно направить меры на увеличение удельного веса заработной платы в валовом внутреннем продукте и в структуре доходов населения; на восстановление утраченных (воспроизводственной и стимулирующей) функций заработной платы и придание ей новых функций по пополнению бюджета и внебюджетных фондов и расширению всех видов личного социального страхования; на сокращение необоснованной дифференциации в доходах населения; на ограничение роста цен на наиболее значимые для развития экономики и повышения жизненного уровня населения виды продукции производственного и потребительского назначения.

Источники средств для увеличения доходов населения могут быть следующие:

- увеличение отчислений в бюджет за счет введения дифференцированной шкалы подоходного налога с повышенной ставкой налога для высокодоходных слоев населения, с одной стороны, и увеличение личных доходов, за счет отмены налога с доходов, не достигающих размеров минимального потребительского бюджета, с другой стороны;
- определенным источником являются средства, которые раньше уплачивались в виде налога за превышение нормируемой величины средств на оплату труда в себестоимости выпускаемой продукции;
- увеличение доходов населения за счет владения собственностью в виде дивидендов;
- на первоначальном этапе не исключено использование помощи извне, а также дополнительного выпуска денег, что будет способствовать в дальнейшем ускорению оборачиваемости капитала на внутреннем рынке.

Опыт зарубежных стран также свидетельствует о том, что во многих странах с рыночной экономикой в периоды инфляции отмечается или опережающий рост заработной платы над ростом цен, или совпадение темпов их роста. Появление негативных процессов, связанных с опережающим ростом заработной платы над ростом цен можно избежать, если подойти к

этой политике как и жестко регулируемой, постепенно увязанной с другими мероприятиями по развитию внутреннего рынка.

Важным направлением государственного регулирования заработной платы является ее индексация. Считаем, что в условиях резкого обесценения рабочей силы и необоснованного разрыва в темпах роста потребительских цен и доходов населения целесообразно временно осуществлять их индексацию темпами, превышающими темпы роста потребительских цен. При этом следует учитывать, что индексация всегда ориентирована на сохранение или повышение жизненного уровня и должна быть увязана с ростом объемов производства и производительности труда. При отсутствии средств бюджета и собственных средств хозяйственных предприятий на проведение сплошной индексации темпами, опережающими темпы роста потребительских цен, целесообразно проводить частичную индексацию только наиболее низкооплачиваемых слоев населения.

Одним из основных направлений и механизмом государственного регулирования доходов является налогообложение. Действующая система налогообложения не выполняет своих функций как по обеспечению реальных потребностей воспроизводства рабочей силы, так и не способствует снижению необоснованной дифференциации доходов населения. Полагаем, что основными направлениями совершенствования механизма налогообложения должны стать:

- введение дифференцированной шкалы подоходного налога с физических лиц, предусматривающего, в первую очередь, налогообложение доходов с уровня, превышающего минимальный потребительский бюджет, повышение ставки налога для высокодоходных групп населения, а в дальнейшем по мере изменения функций заработной платы, повышение общей ставки подоходного налога;

- расширение базы налогообложения, как за счет включения в облагаемый доход ранее не подлежащих обложению доходов (налог на имущество, налог с сумм по процентам от акций и других ценных бумаг, по вкладам в коммерческих банках, налог от сдаваемой внаем собственности), так и отмены различного рода налоговых скидок и льгот,

- введение единых правил взимания налогов с различного вида доходов, усиление контроля за его уплатой и применение административных санкций за уклонение от уплаты налогов.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

Учитывая требования Международной стандартной классификации, Международной организации труда, национальные особенности Республики Беларусь, и с учетом сопоставимости по странам СНГ, в НИИ труда Министерства труда Республики Беларусь была первоначально разработана методология определения издержек на рабочую силу, которая не в полной

мере включала все виды затрат на рабочую силу и требовала дальнейшего дополнения и уточнения, а также разработки показателей, характеризующих уровень, структуру, эффективность затрат на рабочую силу, степень воспроизводства рабочей силы.

Считаем, что наиболее полно будет характеризовать все виды затрат предприятия (работодателя) на рабочую силу, следующий состав затрат:

1. оплата за отработанное время;
2. оплата за неотработанное время;
3. единовременные премии и денежные вознаграждения;
4. заработная плата в натуральной форме;
5. расходы предприятия по обеспечению работников жильем и по квартирной плате;
6. расходы на питание и топливо;
7. расходы на профессиональное обучение;
8. затраты предприятия на социальное страхование работников;
9. расходы на культурно-бытовое обслуживание, просветительные и оздоровительные мероприятия;
10. затраты на рабочую силу, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам;
11. налоги, относимые к расходам на рабочую силу.

Затраты, отраженные в пунктах 1-4, называются, по определению МОТ, прямой стоимостью труда. Остальные затраты классифицируются как непрямая стоимость труда.

Анализ затрат предприятия (работодателя) на рабочую силу предполагает систему показателей, характеризующих их уровень, структуру и эффективность, степень воспроизводства рабочей силы. Предлагаем использовать следующие показатели:

- затраты предприятия (работодателя), на рабочую силу в расчете на одного работника списочного состава ($Z_{рс}$), которые рассчитываются по следующей формуле:

$$Z_{рс} = Zп / Ч_{ср} \quad (1)$$

где, $Zп$ - сумма затрат предприятия (работодателя) на рабочую силу, руб.;

$Ч_{ср}$ - среднесписочная численность работников, чел.;

- затраты предприятия (работодателя) на рабочую силу в расчете на одного занятого работника ($Z_{оз}$), которые рассчитываются по формуле

$$Z_{оз} = Zп / Ч_{общ} \quad (2)$$

где, $Ч_{общ}$ - общая численность работников, включая совместителей и работавших по договорам гражданско-правового характера, чел.;

- затраты предприятия (работодателя) на рабочую силу в расчете на отработанный час ($Z_{отр.час.}$) рассчитываются по формуле:

$$Z_{отр.час.} = Zп / К_{отр.час.} \quad (3)$$

где, Котр.час. - количество отработанных человека-часов;
 - затраты предприятия (работодателя) на рабочую силу в расчете на оплаченный час (Зопл.час.), которые рассчитываются по формуле:

$$\text{Зопл.час.} = \text{Зп} / \text{Копл.чел./час.} \quad (4)$$

где, Копл.чел./час. - количество оплаченных человеко-часов;

Перечисленные показатели целесообразно рассчитывать не только по их общей совокупности, но и отдельно как по прямой стоимости труда, так и непрямой стоимости труда.

Предлагаем учитывать уровень затрат предприятия (работодателя) на рабочую силу в расчете на рубль, тыс. рублей товарной продукции в действующих и сопоставимых ценах, уровень затрат на рабочую силу в расчете на рубль, тыс. рублей полученной прибыли, а также объем товарной продукции в действующих и сопоставимых ценах и размер полученной прибыли в расчете на рубль, тыс. рублей затрат на рабочую силу, которые будут характеризовать эффективность затрат предприятия (работодателя) на рабочую силу. Показатели эффективности затрат на рабочую силу также следует рассчитывать как по всей совокупности затрат, так и отдельно по прямой и непрямой стоимости труда.

Полагаем, что особый интерес будет представлять сопоставление затрат предприятия (работодателя) на рабочую силу в расчете на одного работника списочного состава (одного занятого работника) с уровнем минимальной заработной платы и минимальным потребительским бюджетом, которое будет характеризовать степень воспроизводства рабочей силы на предприятии. Данный показатель следует рассчитывать не только по предприятию, но и по отрасли, экономике республики в целом.

Структура затрат предприятия (работодателя) на рабочую силу определяется путем соотношения величины затрат по отдельным статьям к общей сумме затрат на рабочую силу, также следует определять долю прямой и непрямой стоимости труда в общей сумме затрат на рабочую силу.

III. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

При заключении генеральных, отраслевых соглашений и коллективных договоров, на наш взгляд, в области оплаты труда и социальных гарантий в условиях резкого падения уровня жизни, необходимо устанавливать конкретные размеры оплаты труда, исходя из величины минимального потребительского бюджета, выработать четкий механизм регулирования оплаты труда и периодической корректировки ее размера в зависимости от роста цен и стоимости жизни, включать в соглашения обязательства органов хозяйственного управления и нанимателей согласовывать с профсоюзными органами любые изменения условий оплаты труда. Необходимо также конкретно сформулировать обязательства, относящиеся к оплате труда работников бюджетных организаций, перечня надбавок и доплат, носящих

компенсационный характер, дополнительные льготы женщинам, работающим на производстве, пособий малоимущим семьям, инвалидам, пенсионерам, единовременных выплат при утрате трудоспособности в результате получения трудового увечья, или профессионального заболевания, оказания помощи семьям погибших на производстве, компенсации по частичной оплате жилья, коммунальных услуг.

Основными направлениями совершенствования механизма оплаты труда на предприятиях должны стать: установление зависимости размеров оплаты труда от конечных результатов производства; применение показателя производительности труда с целью соблюдения пропорций труда и заработной платы; временное осуществление нормативного регулирования использования прибыли, остающейся у предприятий, на потребление; создание многоканальной системы стимулирования высокопроизводительного труда; проектирование эффективного мотивационного механизма на предприятиях различных форм собственности на основе учета положительных и отрицательных характеристик каждой формы собственности и хозяйствования.

Эффективный мотивационный механизм может быть обеспечен на предприятиях различной формы собственности. Нельзя утверждать, что в том или ином случае предпочтительна какая-то одна: государственная, арендная, коллективная (народная), или акционерная форма собственности, а другая - заведомо неэффективна. Каждая из этих форм в целом обеспечивает усиление мотивации и заинтересованности в результатах хозяйственной деятельности. Вместе с тем, каждая форма собственности характеризуется и рядом отрицательных моментов. Эффективность мотивационного механизма зависит от того, насколько полно будет использован мотивационный потенциал и устранено отрицательное воздействие негативных сторон каждой формы собственности. Поэтому, при проектировании эффективных систем материального стимулирования необходимо учитывать всю совокупность факторов, предпосылок, условий, характерных для той или иной формы собственности.

ВЫВОДЫ

1. Переход от административно-командной системы распределительных отношений к рыночной и появление принципиально новых форм распределения, потребовали изменения подходов, адекватных рыночной экономике, к механизму их регулирования.

2. В силу сложившейся политической и социально-экономической ситуации в республике, механизм установления и регулирования оплаты труда имеет свои особенности. Современный этап развития рыночных отношений в республике обуславливает необходимость сохранения за государством определенных функций в регулировании оплаты труда.

3. Разработанные предложения по совершенствованию рыночного механизма регулирования оплаты труда в республике основываются на

системном подходе к решению поставленных проблем и включают основные направления, задачи и меры по каждому из трех направлений регулирования оплаты труда: государственное регулирование, регулирование заработной платы на рынке труда с учетом стоимости рабочей силы; коллективно-договорное регулирование на основе социального партнерства.

4. Низкий уровень доходов большей части населения республики, обесценивание рабочей силы, и как следствие, низкая платежеспособность населения на внутреннем рынке, являющаяся одной из причин сокращения и приостановки производства, обуславливают необходимость проведения политики регулирования оплаты труда в направлении временного опережения темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста цен, с целью восстановления дореформенной платежеспособности населения и приближения уровня заработной платы к реальной стоимости рабочей силы. В этом же направлении следует совершенствовать систему налогообложения и индексацию доходов населения.

5. Необходимым условием организации эффективного механизма обеспечения воспроизводства рабочей силы является расчет и подробный анализ затрат работодателя на рабочую силу, позволяющий определять степень воспроизводства рабочей силы, уровень, структуру и эффективность использования затрат на рабочую силу.

6. В условиях становления и развития рыночной экономики объективно необходимо для механизма регулирования оплаты труда создание системы социального партнерства, обеспечение ее надлежащего функционирования для защиты интересов трудящихся, успешного развития предпринимательства, для устойчивой и эффективной работы предприятий.

ПУБЛИКАЦИИ

1. Алексеенко Л.Ф., Дадашко М.С. Методы формирования внутризаводского хозрасчета в объединении "БелавтоМАЗ". Тезисы доклада на Всесоюзной конференции "Модели планирования хозрасчета на предприятии" г.Одесса, 1990 г. стр.140-142, 0,1 п.л.

2. Алексеенко Л.Ф. Методы формирования и распределения дохода внутризаводских подразделений. Тезисы доклада республиканской научно-практической конференции "Проблемы повышения эффективности труда в условиях совершенствования хозрасчета" г.Минск, 1990 г., с.134-135, 0,1 п.л.

3. Алексеенко Л.Ф. Совершенствование системы оплаты труда предприятий и его подразделений. Тезисы доклада семинара "Организация заработной платы в период перехода к рыночной экономике" г.Пенза, 1990 г., с.45-47, 0,1 п.л.

4. Алексеенко Л.Ф., Довнар В.В. Идеального варианта нет. Ж-л "Человек и экономика" N 10, Стр.6-7, 1994 г., 0,4 п.л.

5. Алексеенко Л.Ф. Зарплата в условиях инфляции. Ж-л "Человек и экономика" N 4, с.15, 1995 г., 0,3 п.л.

РЕЗЮМЕ

АЛЕКСЕЕНКО ЛИЛИЯ ФЕЛИКСОВНА

**МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ
ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Ключевые слова: заработная плата, минимальная заработная плата, минимальный потребительский бюджет, тарифная сетка, государственное регулирование заработной платы, социальное партнерство, рынок труда, стоимость рабочей силы, эффективный мотивационный механизм.

Диссертация посвящена разработке научно-обоснованных предложений по совершенствованию механизма регулирования оплаты труда в период становления и развития рыночной экономики в Республике Беларусь по трем направлениям: государственное вмешательство; коллективно-договорное регулирование оплаты труда на основе социального партнерства собственников, профсоюзных организаций и наемных работников; регулирование оплаты на рынке труда с учетом стоимости рабочей силы.

В результате исследования установлена специфика проявления системы распределительных отношений, определена сущность заработной платы, методы и принципы ее регулирования в рыночной экономике; выявлены основные закономерности и тенденции в организации и регулировании оплаты труда в период становления рыночной экономики на микро- и макроуровнях; уточнена методика определения затрат работодателя на рабочую силу, определены показатели, характеризующие уровень, структуру, эффективность затрат на рабочую силу, а также степень воспроизводства рабочей силы; определены пути совершенствования организации оплаты труда на предприятиях в условиях многоукладности экономики; выявлены положительные и отрицательные характеристики различных форм собственности при формировании эффективного мотивационного механизма на предприятиях и разработаны направления его совершенствования.

Разработанные предложения и выводы могут быть использованы при разработке Концепции реформы оплаты труда в отраслях экономики Республики Беларусь в условиях рыночных отношений, а также при определении общей политики в оплате труда, проведении ее реформы.

РЭЗЮМЕ

АЛЯКСЕЕНКА ЛІЛІЯ ФЭЛІКСАЎНА

МЕХАНІЗМ РЭГУЛЯВАННЯ АПЛАТЫ ПРАЦЫ І ЯГО ЎДАСКАНАЛЕННЕ Ў ПЕРЫЯД СТАНАЎЛЕННЯ РЫНАЧНАЙ ЭКАНОМІКІ Ў РЭСПУБЛІЦЫ БЕЛАРУСЬ

Ключавыя словы: зароботная плата, мінімальная зароботная плата, мінімальны спажывецкі бюджет, тарыфная сетка, дзяржаўная рэгуляванне зароботнай платы, сацыяльнае партнёрства, рынак працы, вартасць рабочай сілы, эфектыўны матываваны механізм.

Дысэртацыя прысвечана распрацоўцы навукова абгрунтаваных прапанов па ўдасканаленню механізма рэгулявання аплаты працы ў перыяд станаўлення і развіцця рыначнай эканомікі ў Рэспубліцы Беларусь па трох накірунках: дзяржаўнае ўмяшанне; калектыўна-дагаворнае рэгуляванне аплаты працы на аснове сацыяльнага партнёрства ўласнікаў, прафсаюзных арганізацый і наемных работнікаў; рэгуляванне аплаты на рынку працы з улікам вартасці рабочай сілы.

У выніку даследавання выяўлена спецыфіка праяўлення сістэмы размеркавальных адносін, вызначана сутнасць зароботнай платы, метады і прынцыпы яе рэгулявання ў рыначнай эканоміцы; выяўлены асноўныя заканамернасці і тэндэнцыі ў арганізацыі і рэгуляванні аплаты працы ў перыяд станаўлення рыначнай эканомікі на мікра- і макраўзроўнях; праведзена ўдакладненне метадыкі вызначэння затрат работадаўца на рабочую сілу; акрэслены паказчыкі, характэрныя ўзровень, структуру, эфектыўнасць затрат на рабочую сілу, а таксама ступень узнаўлення рабочай сілы; высветлены шляхі ўдасканалення арганізацыі аплаты працы на прадпрыемствах ва ўмовах многаўкладнасці эканомікі; вызначаны станоўчыя і адмоўныя характэрныя розных формаў уласнасці пры фарміраванні эфектыўнага матываванага механізму на прадпрыемствах, і распрацаваны напрамкі яго ўдасканалення.

Распрацаваныя прапановы могуць быць выкарыстаны пры распрацоўцы Канцэпцыі рэформы аплаты працы ў галінах эканомікі Рэспублікі Беларусь ва ўмовах рыначных адносін, а таксама пры вызначэнні агульнай палітыкі ў аплаце працы, правядзенні яе рэформы.

SUMMARU

ALEXEENCO LILIYA FELIXOVNA

MECHANISM OF WAGE REGULATION AND IT'S IMPROVEMENT IN THE PERIOD OF FORMATION MARKET ECONOMICS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

Key words: wage, minimal wage, minimal consumer budget, tariff scale, state regulation of wage, social partnership, job market, value of work force, effective motivative mechanism.

This dissertation devoted working out scientific grounded suggestions for improvement of mechanism regulation wage in the period of the development and formation of market economics in the Republic of Belarus in three directions: state interference; collective-agreement regulation of wage on the basis of social partnership of owners, trade union organizations and hired workers; regulation of wage on job market taking into consideration value work force.

As a result of research is established the specific feature of the expression of distributive relations system, the wage essence, methods and principles it's regulation in market economics is defined; the main conformities to natural laws and tendencies in the organization and regulation of wage in the period of formation of market economics on the micro- and macro- levels are given; methodics of definition of expenditures of employer on work force are defined more precisely; the indicators are determined, which describe the level, structure of efficiency of expenditure on work force, also the degree of work force reproduction; means of improvement of wage organization at enterprises under the conditions of many structured economy are determined; it is found positive and negative characteristics of various forms of property by forming of effective motivative mechanism at enterprises, also worked out directions it's improvement.

Suggestions and conclusions can be used by working out of Conception of reform of wage in branches of economy of the Republic of Belarus under the conditions of market relationship and by the definition of the general politics in wage, realization of this reform.

Подписано в печать 27.10.95г.

Формат 60x84 1/16. Тираж 100 экз.

Заказ 0602-----

Отпечатано на ротапинтере ИПП Министер-
ства экономики Республики Беларусь

220004, Минск, пр.Машерова, 23^а