

**ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА:
НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ**

Повышение благосостояния народа и приближение его к уровню экономически развитых европейских государств является стратегической целью социально-экономического развития Беларуси [1, 40]. Доходы — основа формирования уровня и повышения качества жизни граждан. Мероприятия социальной политики оказывают прямое влияние на величину доходов населения и их структуру, а на этой основе — на уровень жизни. Инновационные процессы, структурная и технологическая перестройка экономики, эволюция форм собственности, социально-демографической структуры общества также определяют появление новых видов доходов и изменения их структуры.

Источниками данных для оценки уровня и динамики доходов населения являются: баланс денежных доходов и расходов населения (ДДиРН); результаты выборочного обследования домашних хозяйств; показатели оплаты труда и расходов на конечное потребление в системе национальных счетов.

Использование каждого из этих источников имеет достоинства и недостатки. Информация, полученная на их основе, может существенно отличаться. Кроме того, любой из них дает погрешности в связи с неполнотой статистической информации и значительными размерами неучтенных доходов.

За период с 1990 по 2002 г. существенно изменилась структура денежных доходов населения, рассчитанная на основе баланса ДДиРН: доля оплаты труда снизилась с 73,1 % в 1990 г. до 52,6 в 1995 г. и 49,2 % в 2003 г. Доходы от предпринимательской деятельности и прочие поступления (от продажи валюты и др.) приобрели значительный удельный вес после 1993 г. (1990 г. — 8,3 %, 1995 г. — 25,6, 2003 г. — 31,1 %) [2, 94]. Данные по результатам обследования бюджетов домашних хозяйств отличаются от приведенных выше: доля оплаты труда, доходов от предпринимательской деятельности и прочих денежных поступлений в денежных доходах домохозяйств составляла в 1995 г. 72 %, в 2003 г. — 72,6 %, колебания по годам незначительны [3, 23]. Структура доходов, рассчитанная по материалам бюджетных обследований, в городе и селе различна. Так, разница доли оплаты труда — 20,7—25 п.п., доли социальных трансфертов — 14,7—18,1 п.п. (см. таблицу). Это соответствует сложившейся возрастной структуре сельского населения, а также обусловлено преимущественной его занятостью в сельскохозяйственном производстве, оплата труда в котором значительно ниже среднереспубликанского уровня.

Динамика структуры денежных доходов домашних хозяйств Республики Беларусь [3, 23; 4,22]

Денежные доходы	1995 г.			1998 г.			2001 г.			2002 г.			2003 г.		
	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе:															
оплата труда, доход от предпринимательской деятельности и др.	67,5	74,8	49,8	68,8	74	53,3	64,5	71,1	47,4	64,9	70,5	48,9	65,9	71,1	50,4

Окончание таблицы

Денежные доходы	1995 г.			1998 г.			2001 г.			2002 г.			2003 г.		
	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности	Все домашние хозяйства	Городские	В сельской местности
пенсии, стипендии пособия и другие выплаты	25	19,9	38	20,5	16,5	32,1	26,4	22,1	37,8	26	22,3	36,8	25,2	21,3	36,0
поступления от продажи сельхозпродукции, кормов, скота	2,5	0,3	7,9	2,6	0,4	9,3	2,6	0,3	8,7	2,4	0,3	8,3	2,1	0,2	7,5
доходы от собственности	0,5	0,7	0,1	0,4	0,5	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1
прочие денежные поступления	4,5	4,3	4,2	7,7	8,6	4,2	6,3	6,3	6	6,5	6,6	5,9	6,7	7,2	6,0

Если снижение доли оплаты труда происходит вне зависимости от демографических характеристик, то это ведет к усилению иждивенческих настроений, потере стимулов к производительному труду, ограничивает роль заработной платы как стимула роста производительности труда.

Удельный вес населения с располагаемыми ресурсами ниже бюджета прожиточного минимума сократился в 2003 г. по сравнению с 1995 г. до 27,1 %, или на 11,3 п.п. (в 1995 г. — 38,4 %, в 1998 — 33, в 1999 — 46,7, в 2002 г. — 30,5 %) [2, 103]. “Хронически” бедными являлись в 2003 г. 10,2 % домашних хозяйств (в 2002 г. — 12,0 %) [3, 70]. Однако применение для анализа малообеспеченности показателей, скорректированных с учетом иждивенческой нагрузки, снижает величину бедности.

Таким образом, доходы белорусского населения формируются из различных источников, их размер и структура зависят от характеристик домашнего хозяйства (размер, тип, половозрастная структура, сфера занятости), места проживания (городская или сельская местность) и размера поселения, проводимой социальной политики.

Заработная плата является основой материальной обеспеченности работающих белорусов. Приоритетное назначение оплаты труда — расширение возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы. Размер зарплаты не должен быть меньше стоимости товаров и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей работника и как минимум одного ребенка.

Для воспроизводства простой рабочей силы требуется определенная величина жизненных благ. В этой связи возрастание ее стоимости имеет предел. В то же время высококвалифицированная рабочая сила, формирование которой связано со значительными и практически непрерывными вложениями в человеческий капитал, имеет намного более отдаленные границы увеличения стоимости. Чем выше квалификация работника, тем выше стоимость его рабочей силы, но это не всегда проявляется в получаемой заработной плате.

Заработная плата определяется не только издержками содержания и воспроизводства работника, но также должна увязываться с производительностью труда, качеством продукции, улучшениями, внесенными работником при использовании материалов, организации труда. В противном случае это негативным образом влияет на мотивацию труда, приводит к попыткам поменять сферу приложения человеческого капитала. В то же время учет при установлении заработной платы исключительно результатов труда, часть из которых проявляется лишь в общих успехах предприятия и не может быть измерена напрямую, не позволяет определить ее справедливый уровень.

Размер заработной платы должен быть связан с характеристикой выполняемых работ, также должна быть учтена связь между результатами работы предприятия и фондом оплаты труда.

Зачастую повышение размеров оплаты труда и рост прибыли рассматриваются как альтернативы. В то же время ряд ученых (Л. Эрхард, М. Портер и др.) подчеркивают, что следует допускать рост заработной платы, соответствующий повышению производительности труда или даже немного его опережающий. Это будет способствовать поиску новых источников повышения конкурентоспособности, а также являться стимулом роста потребления.

Заработная плата — один из факторов экономического роста и повышения эффективности использования ресурсов. Следует отметить, что повышение заработной платы не только расширяет спрос, но и способствует вовлечению в производственные процессы более образованных и квалифицированных работников, росту высокотехнологичных производств.

Оплате труда должна принадлежать основная доля в доходах работающих. Для этого необходимо совершенствовать структуру доходов и повышать реальное наполнение зарплат. Снижение уровня реальной зарплаты влечет за собой уменьшение заинтересованности работника в качественном выполнении обязанностей, стремление к злоупотреблениям. Это отрицательно сказывается на результатах работы предприятия и, далее, ограничивает возможности хозяйствующих субъектов мотивировать работников. Задержки с выплатами зарплаты приводят к повышению значимости других источников доходов.

Расчеты реальной заработной платы могут производиться на основе сопоставления либо номинальной зарплаты с индексом потребительских цен, либо номинальной зарплаты со стоимостью определенного набора товаров и услуг (в Беларуси будет применяться величина минимального потребительского бюджета (МПБ)). Рост реальной заработной платы за 1997—2003 гг., рассчитанной на основании индекса потребительских цен, составил 225,05 %, в то время как тот же показатель, оцененный по МПБ, значительно ниже — 126,41 %.

Оплата труда является одним из объектов государственного регулирования, которое осуществляется путем проведения политики оплаты труда — комплекса мероприятий, направленного на достижение целей и задач в области заработной платы. На основе анализа данных о доходах, заработной плате по отраслям и категориям работников можно выделить проблемы, которые не решены в рамках проводимой в Беларуси политики оплаты труда.

1. Уровень зарплаты во многих отраслях не обеспечивает даже простого воспроизводства рабочей силы, что вынуждает работающих граждан искать дополнительные источники поступления денежных средств, ограничивать расходы, активизируя труд внутри домашнего хозяйства. Соотношение средней заработной платы и МПБ за период с марта 1996 г. по декабрь 2003 г. составляло 133,45 %, хотя и отмечается тенденция к его повышению (со 102,37 % в марте 1996 г. до 160,06 % в декабре 2003 г.)* [5, 59; 6, 66; 7, 68; 8, 68; <http://ncpi.gov.by>].

Низкая заработная плата определяет низкую платежеспособность, в том числе и относительно потребления социальных услуг, что ограничивает возможности формирования человеческого капитала. Стремление к повышению доходов обуславливает существование теневой занятости и сверхзанятости.

2. Размеры зарплаты не соответствуют достигнутому уровню накопления человеческого капитала и результатам труда работников. Это препятствует выполнению стимулирующей функции зарплаты, снижает трудовую активность и результативность труда, демотивирует повышение квалификации и образовательного уровня. В такой ситуации, даже если уровень заработной платы будет достаточен для воспроизводства трудоспособности человека, качественные ха-

*Расчеты произведены путем усреднения этих соотношений, рассчитанных в ценах последнего месяца каждого квартала за 1996—2003 гг.

рактические характеристики обновленной рабочей силы будут снижаться. В связи с низкой оплатой труда происходит разрушение профессионально-квалификационного потенциала. В Беларуси остро стоит проблема вывоза человеческого капитала. Наша страна становится “инкубатором высококвалифицированных кадров для остального мира” [9, 22].

Особенности развития стратификационных процессов и формирования бедности в белорусском обществе (высокая доля бедных среди трудоспособных граждан с высоким уровнем накопления человеческого капитала) определяются во многом тем, что выплачиваемая зарплата не отвечает вкладу работников в производство. Не только производительность труда определяет уровень зарплаты, но и оплата труда влияет на его эффективность. В силу дешевизны труда ухудшаются качественные и количественные характеристики его результатов.

3. Существует разрыв в оплате труда по профессионально-квалификационным группам, сферам и отраслям экономики, в гендерном аспекте. Даже при равной квалификации женщины обычно занимают более низкие должности и получают зарплату ниже, чем мужчины. Основная причина наличия разрыва в заработной плате — преимущественная занятость женщин в отраслях с более низкой оплатой труда и ограничения возможностей трудоустройства. При конкуренции на рынке труда неизбежно проявляется уязвимость рабочей силы по демографическим характеристикам, в частности, по признаку пола. В белорусской экономике занято больше рабочих-мужчин, чем рабочих-женщин, а женщин-служащих больше, чем мужчин-служащих, что соответствует достигнутому образовательному уровню. Однако женщины преобладают в составе специалистов, но не руководителей (в 2002 г. 10,4 % работающих мужчин и 7,6 % работающих женщин — руководители [10, 119]). Существует диспропорция и в гендерной структуре безработицы.

При анализе структуры занятых в отраслевом разрезе видно, что около 82 % занятых в здравоохранении, порядка 78 % в образовании и 71 % в культуре и искусстве — женщины (данные за период 1995—2002 г. [10, 118]). В этих отраслях традиционно высока доля работников с высшим образованием. Заработная плата в указанных отраслях ниже среднереспубликанского уровня и в 2003 г. составила 77,8—89,2 % средней зарплаты (в 2000 г. — 71—82 % средней зарплаты) [10, 155; 2, 97]. Меньше среднереспубликанского значения также зарплата в сельском хозяйстве (в 1990 г. — 93,3 %, в 2003 г. — 54,3 % средней зарплаты по народному хозяйству), отраслях физической культуры и социального обеспечения [10, 155; 2, 97].

4. При анализе структуры затрат предприятий на производство продукции выявляется существенное преобладание материальных затрат над расходами на оплату труда. Доля расходов на оплату труда непостоянна и меняется в зависимости от специфики отрасли и во временном аспекте. Так, она имеет тенденцию к повышению по сравнению с 1995 г. Наибольший удельный вес данных расходов наблюдается в торговле и общественном питании (34,9 %), строительстве (25,8), материально-техническом снабжении и сбыте (25,2), а наименьший — в промышленности (12,9) и сельском хозяйстве (15,3 %) (данные за 2002 г.) [10, 524—525]. Во многих развитых странах затраты на оплату труда имеют больший удельный вес [11, 133, 196]. Более низкая цена рабочей силы по сравнению с ценой других факторов производства предопределяет существование избыточной занятости и непроизводительных рабочих мест, нерациональное использование трудовых ресурсов. Но для предприятий слишком высоки издержки адаптации занятости к ее оптимальному уровню.

Фундаментальная основа изменений, произошедших в экономике развитых стран в конце XX в., — создание и применение большого количества высококвалифицированной интеллектуальной рабочей силы. Использование дорогого труда может приносить прибыль, что опровергает тезис о дешевом труде как источнике высоких прибылей. Низкооплачиваемый труд в силу более низкой производительности может оказаться более дорогим на единицу продукции. Ранее в нашей

стране, в отличие от развитых стран, всячески обосновывалась необходимость проведения политики низкой заработной платы и ограничения ее размеров.

Сдерживание роста заработной платы приводит к сокращению поступлений в бюджет и социальные фонды, снижению роста реальных доходов населения и накопления, ограничению спроса на товары и услуги, образованию угроз экономической безопасности страны и устойчивому человеческому развитию.

Ситуация, сложившаяся на современном этапе рыночных преобразований в республике, объективно требует изменения принципов и подходов в области организации заработной платы и методов ее регулирования. Поскольку человеческий капитал является определяющим фактором экономического развития, должны обеспечиваться условия его эффективного применения, в том числе и на основе реализации политики оплаты труда. При поиске путей решений выделенных проблем сделан вывод о необходимости перехода к политике высокой оплаты труда. *Высокая оплата труда* — система возмещения затрат рабочей силы с учетом потребностей ее расширенного воспроизводства, необходимости формирования человеческого капитала работников и адекватной его оценки, приоритета ценности труда относительно других факторов производства. Для определения уровня оплаты труда можно анализировать соотношения заработной платы работника и следующих показателей — *критериев* оплаты труда:

- 1) социальных нормативов (определение покупательной способности заработной платы, возможностей обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы);
- 2) заработной платы других работников (правильное установление дифференциации);
- 3) ожидаемого работником уровня заработной платы в соответствии с собственной оценкой им своих заслуг (реализация положений мотивационных теорий ожиданий и справедливости);
- 4) затрат на подготовку работника (накопление определенного уровня человеческого капитала и получение эффекта от его использования);
- 5) поступлений от других источников доходов (имеет ли смысл работать);
- 6) прочих элементов себестоимости;
- 7) прибыли предприятия;
- 8) доли оплаты труда в ВВП — на макроуровне.

Высокая оплата труда стимулирует развитие производства. В результате сравнений в первых пяти вариантах можно определить, насколько установленная заработная плата способствует повышению эффективности труда работников. Значительная доля затрат на оплату труда в себестоимости и высокие расходы на заработную плату относительно прибыли побуждают предприятия к более рациональному использованию трудовых ресурсов. Высокая доля оплаты труда в ВВП обеспечивает достаточный спрос и стимулирует развитие производства товаров и услуг. П. Друкер писал, что “низкооплачиваемый труд малопродуктивен, и от него не приходится ожидать хорошего качества, а также он неконкурентоспособен на мировых рынках сбыта” [12, 50]. Высокое качество человеческого капитала и его эффективное использование дает возможность развить высокотехнологичные и наукоемкие производства, оказать высокоинтеллектуальные услуги, т.е. переход к политике высокого уровня оплаты труда может способствовать повышению конкурентоспособности белорусских товаров и расширению круга потребителей высокотехнологичной продукции. Следует отметить особо, что все названные позитивные аспекты проведения политики высокой оплаты труда будут проявляться только при значительной доле заработной платы в доходах населения.

Количественные показатели для всех критериев невозможно установить универсально. Так, по критериям 2, 3, 4, 7 они будут определяться индивидуально в каждом конкретном случае на основе результатов опросов о желаемом размере заработной платы и приемлемых для работника границах дифференциации, данных о затратах, произведенных на подготовку работника, характеристик

предприятия. Доля оплаты труда в себестоимости (критерий 6) во многом определяется отраслевой спецификой. Стремление к достижению индивидуально определяемых значений критериев (как, например, 3) не должно противоречить требованию обеспечения экономической эффективности (затраты на получение результата не должны быть выше самого результата). Исходя из необходимости обеспечить расширенное воспроизводство рабочей силы, размер заработной платы трудящегося, занятого полный рабочий день при нормальных условиях труда, должен быть не менее двух социальных прожиточных минимумов (в Беларуси — не менее двух МПБ).

Более высокая заработная плата побуждает предприятия рационализировать использование трудовых ресурсов. В существующих условиях дешевая рабочая сила препятствует модернизации производства, происходит замещение физического капитала, современных средств производства использованием человеческого капитала. Стремление предприятий к обеспечению эффективности приводит к сокращению производительности труда и использованию дешевой квалифицированной рабочей силы в масштабах, превосходящих потребности производства. Переход к политике высокой оплаты труда вызывает необходимость сокращения избыточной занятости, ее сохранение с целью не допустить увеличения числа безработных способствует снижению качества человеческого капитала. При этом в составе занятых должны оставаться более квалифицированные и имеющие возможность замещать ряд должностей работники.

Необходимо шире использовать гибкую занятость, что позволит многим предприятиям снизить издержки на рабочую силу и привлечь высококвалифицированных работников, имеющих постоянное место работы. Одновременно требуется пересмотреть ограничения на условия оплаты труда совместителей.

Политика низкой оплаты труда может применяться только краткосрочно. Попытки предприятий избежать банкротства за счет поддержания низкой зарплаты должны быть законодательно ограничены.

Следует отказаться от применения экономически необоснованных ограничений размеров зарплаты, которые негативно сказываются на результатах работы субъектов хозяйствования и приводят к распространению “скрытых” форм оплаты труда, и перейти к практике установления индивидуализированного ее размера с учетом оценки качеств работника, заслуг и результатов его труда. Установленный минимум заработной платы определяет нижнюю ее границу. Максимум должен устанавливаться исходя из предельной производительности труда с учетом оценок эффекта, приносимого предприятию работником. На наш взгляд, в структуру заработной платы следует ввести наряду с существующими ее компонентами оплату в соответствии с оценкой накопленного человеческого капитала и эффективности его использования. Получение научно обоснованных оценок человеческого капитала — необходимая основа при определении оптимальных размеров зарплаты и ее дифференциации. Существует ряд методов оценки человеческого капитала: метод инвестиционных оценок, воспроизводственных оценок и другие (они рассмотрены в [13]). Но создание универсальной методики, позволяющей оценить человеческий капитал и ее использование при установлении заработной платы относится к проблемному полю регулирования доходов. Методика оценки человеческого капитала и отражение полученных оценок в системе оплаты труда могут оговариваться при заключении тарифных соглашений.

На первоначальном этапе перехода к политике высокой оплаты труда должна изменяться структура издержек производства с целью преодолеть заниженный удельный вес оплаты труда. На основе роста доли оплаты труда в себестоимости возможно повышение зарплаты до величины, обеспечивающей расширенное воспроизводство рабочей силы (критерий 1). В итоге реформирования необходимо достичь размеров заработной платы, соответствующих всем установленным значениям критериев.

В качестве источников средств для перехода к политике высокого уровня оплаты труда можно определить: бюджетные ресурсы, высвободившиеся в связи с

сокращением избыточной занятости; кредитные ресурсы для формирования новых производительных рабочих мест, стимулирования самозанятости трудоспособных граждан; результаты реализации мероприятий по изменению структуры издержек производства — на микроуровне.

Переход к политике высокой оплаты труда в хозрасчетных организациях на основе действия налогового механизма будет способствовать созданию ресурсов для реформирования политики оплаты труда и в бюджетных организациях.

Важным источником повышения уровня заработной платы может послужить установление более высокой доли оплаты труда в ВВП. Так, в России высказывались предложения по законодательному определению (на примере ряда стран) доли заработной платы в конечной цене продукции, услуг. В частности, в Австрии политику поддержания определенной доли заработной платы в чистом национальном продукте отстаивают профсоюзы в рамках трехсторонних соглашений [14, 25].

Результаты при проведении политики высокой оплаты труда зависят от условий конкретной территории, от степени ответной реакции работников на повышение их доходов. Увеличение доли оплаты труда в себестоимости и ВВП, переход к политике высокой оплаты труда возможны только в долгосрочном периоде. Трансформация этой политики — один из факторов, обеспечивающих устойчивое человеческое развитие, повышение конкурентоспособности и эффективности на всех уровнях управления экономикой.

Литература

1. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001 — 2005 гг. Мн., 2001.
2. Республика Беларусь в цифрах: Крат. стат. сб. Мн., 2004.
3. Социально-экономическое положение домашних хозяйств: Стат. сб. Мн., 2004.
4. Социально-экономическое положение домашних хозяйств: Стат. сб. Мн., 2002.
5. Статистический бюллетень Республики Беларусь. Январь — декабрь 2003. Мн., 2004.
6. Статистический бюллетень Республики Беларусь. Декабрь 2001. Мн., 2002.
7. Статистический бюллетень Республики Беларусь. Декабрь 1999. Мн., 2000.
8. Статистический бюллетень Республики Беларусь. Декабрь 1997. Мн., 1998.
9. Человеческий потенциал Беларуси: экономические вызовы и социальные ответы. Национальный отчет о человеческом развитии 2003 / Науч. ред. В.Н. Шимов. Мн., 2003.
10. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2003: Стат. сб. Мн., 2003.
11. Statistisches Jahrbuch 2001 für die Bundesrepublik Deutschland = Statistical yearbook 2001 for the Federal Republic of Germany / Hrsg.: Statistisches Bundesamt. Stuttgart, 2001.
12. *Соболевская А.* Роль заработной платы в рыночной экономике // МЭиМО. 2002. № 12.
13. *Добрышин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999.
14. *Яременко Г.А.* Оплата труда: проблемы преодоления кризиса // Проблемы прогнозирования. 2000. № 4.