

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

В.Б. ДОЛГОЛЕВ

НА СТЫКЕ ИНТЕРЕСОВ

Сложившаяся в последние годы система оплаты труда не в полной мере отвечает требованиям социально-ориентированной рыночной экономики. Заработная плата не выполняет в ряде отраслей воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций. Имеет место низкий уровень доли минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда в бюджете прожиточного минимума и минимальном потребительском бюджете. В результате минимальная заработная плата перестала быть социально-трудовым гарантом оплаты труда работника. Еще больше проблем в структуре заработной платы, ее нормировании, защите от инфляции.

Для устранения этих и других недостатков в сфере оплаты труда в 1995 г. была разработана Концепция реформы оплаты труда. Ее реализация позволила в определенной мере смягчить, но не устранить последствия названных негативных влияний. Это было достигнуто в результате создания необходимой нормативно-правовой и организационно-методической базы.

Однако предложенных мер оказалось недостаточно, что подтверждается рядом официально учитываемых показателей, в том числе таким обобщающим показателем, как покупательная способность среднемесячной заработной платы рабочих и служащих. Он характеризует количество товаров, которые можно купить на эту зарплату. В ноябре 1999 г. по отношению к ноябрю 1998 г. на среднемесячную заработную плату рабочих и служащих можно было приобрести больше почти всех видов непродовольственных товаров, в том числе: телевизоров — на 50 %; пальто мужских полушерстяных — на 36,7; тканей хлопчатобумажных платьевых — на 30,3 %. Что касается основных видов продовольствия, включая хлеб, говядину, свинину, птицу, сметану, колбасу, молоко, картофель, яйца и другие, то покупательная способность среднемесячной заработной платы снизилась.

При разработке и рассмотрении проекта новой Концепции реформы оплаты труда применен комплексный подход. Ее целью стало не только кардинальное повышение размера оплаты труда, позволяющее каждому трудоспособному человеку поддерживать достойный уровень жизни. Она разрабатывалась тогда, когда уже были определены и обеспечивались основные приоритеты — экспорт, жилье, продовольствие. Характерной особенностью данной Концепции является также то, что она разрабатывалась с привлечением широкой общественности.

Каковы на сегодняшний день проблемы и нерешенные вопросы по повышению стимулирующей роли заработной платы?

В настоящее время в соответствии с действующим законодательством заработная плата в республике формируется на основе государственного и договорного регулирования. Первостепенное внимание уделяется увязке оплаты труда с его результатами и квалификацией работников, а также защите от последствий воздействия инфляции и девальвации белорусского рубля, других негативных процессов. Акценты при этом делаются на усиление зависимости оплаты труда от результатов работы, приближение заработной платы работников бюджетной сферы к зарплате работников промышленности, устранение необоснованного разрыва в оплате труда посредством установления коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по предприятию, установление дифференцированных нормативов затрат для определения планового фонда заработной платы, регулирование оплаты труда руководителей государственных предприятий в зависимости от результатов их финансово-хозяйственной деятельности, введение ограничений роста заработной платы для предприятий, которым предоставлены льготы и дотации, усиление материального стимулирования за высокопроизводительный и качественный труд, совершенствование оплаты труда работников, занятых в коммерческих структурах.

В результате принятых мер удалось остановить обвальное падение реальной заработной платы и с 1996 г. обеспечить ее рост в размерах, превышающих прогнозные показатели. В январе — ноябре 1999 г. по сравнению с соответствующим периодом 1998 г. реальная заработная плата в целом по республике увеличилась на 5,3 %. По состоянию на 31 декабря 1999 г. задолженность по заработной плате составила 3,1 трлн р., она сократилась на 4,5 трлн р., или на 40,8 % по сравнению с состоянием на 30 ноября 1998 г.

По-прежнему нерешенной остается проблема дифференциации в оплате труда, причем как межотраслевой, так и внутриотраслевой.

Так, наиболее высокооплачиваемые работники аппарата Белкоопсоюза в ноябре 1999 г. имели среднюю заработную плату на уровне 112,1 млн р. В банках зарплата составляет 67 млн р., в концерне "Белэнерго" — 66, на предприятиях трубопроводного транспорта — 63 млн р. Уровень заработной платы в этих структурах более чем в 2 раза превосходит среднюю зарплату по республике.

Кроме того, при среднемесячной заработной плате в аппарате органов государственного управления 30 млн р., директора мясокомбинатов, не выполняя государственный заказ и при убыточности реализации мяса на селе, получают заработную плату в сумме более 150 млн р.

В ноябре 1999 г. сохранилось отставание от заработной платы работников промышленности средней заработной платы учителей на 35 %, среднего медицинского персонала — на 47 %. В то же время заработная плата работников банков на 82 % выше заработной платы работников промышленности.

Имеет место необоснованная дифференциация в оплате труда между профессионально-квалификационными группами работников предприятий различных отраслей, различных форм собственности одной территории. Например, в г. Минске должностные оклады специалистов в ОАО "Коммунарка" в 3,4 раза выше, чем на станкостроительном заводе им. Кирова. В основе этих различий — размер тарифной ставки первого разряда (соответственно 9700 тыс. р. и 2700 тыс. р.).

Не отрегулирован размер заработной платы работников по профессиональному признаку. Так, заработная плата водителя сахарного завода превышает заработную плату председателя колхоза, на территории которого находится завод, или в несколько раз превышает заработную плату водителя, работающего в сфере бытового обслуживания. По республике колебания в оплате труда у работников одной профессии не должны быть больше 20 — 40 %.

На многих предприятиях ставки первого разряда увеличиваются без учета роста объемов производства и даже при их снижении либо по мере роста цен. Например, в АО "Новогрудское СМУ" тарифная ставка первого разряда с 1 октября 1999 г. установлена в размере 5175 тыс. р. или выше уровня января в 2,8 раза при росте объемов строительно-монтажных работ за этот период на 7 % и росте потребительских цен в 2,4 раза. Трикотажное предприятие "Алеся" при снижении объе-

мов производства за 9 месяцев 1999 г. на 23,2 % увеличило тарифную ставку первого разряда в 2,5 раза.

Та же картина и с премиями. В соответствии с постановлением Совета Министров № 822 от 31 мая 1999 г. "Об усилении зависимости оплаты труда руководителей предприятий от результатов финансово-хозяйственной деятельности" предусмотрено, что премирование руководителя предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности производится при росте объема реализованной продукции до 50 %, при выполнении плана по прибыли до 25, при снижении себестоимости выпускаемой продукции до 25 %. Общая сумма премий руководителя предприятия в определенном периоде не может превышать сумму выплат по его должностному окладу за этот период.

Для рабочих премирование производится с учетом выполнения показателей, при росте производительности труда, улучшении качества продукции (работ, услуг), снижении материальных затрат и обеспечении бесперебойной и ритмичной работы оборудования.

По информации Министерства труда, на премирование работников Национального банка Республики Беларусь направляется 12 должностных окладов в год, причем премия начисляется на все виды надбавок и доплат. Кроме того, имеется еще большой перечень выплат, которых нет у работников других органов государственного управления.

Еще одна проблема — минимальная заработная плата, которая потеряла свое значение как социальный норматив, гарантирующий минимальную оплату труда. В настоящее время минимальная заработная плата составляет 8,6 % бюджета промышленного минимума и 5 % средней заработной платы.

Институт минимальной заработной платы сегодня дискредитировал себя. Понятие "минимальная заработная плата" используется более чем в 150 нормативных актах и служит не только источником измерения самой минимальной заработной платы, которая никак не отвечает этому понятию, но и ряда социальных и обязательных платежей в бюджеты и различные фонды. Так, в зависимости от минимальной заработной платы устанавливаются оплата за пребывание детей в детских садах, государственные пошлины (за государственную регистрацию), размеры минимальных уставных фондов предприятий и организаций, штрафы, стипендии тренерам и спортсменам, доплаты за ученые звания и стаж, стипендии студентам государственных вузов и аспирантам, выплаты страховых сумм и т.д. Необходимо пересмотреть экономический и нормативный смысл термина "минимальная заработная плата", несмотря на нерешительность в этом вопросе ряда структур, в том числе и республиканского уровня.

Негативным фактором, влияющим на эффективность минимальной заработной платы, является отсутствие механизма ее установления и пересмотра на законодательном уровне, хотя в соответствии с принятыми законодательными актами минимальная заработная плата должна обеспечивать минимальные социальные стандарты. Одним из механизмов защиты доходов населения, в том числе и заработной платы от инфляции, является их индексация. С февраля 1999 г. в качестве предельного уровня доходов, подлежащих индексации, установлен размер 5 млн р., что позволяет защитить от инфляции только низкооплачиваемые категории работников, тарифицируемых 1 — 2 разрядами. Существующая система индексации "сглаживает" заработную плату работников высших разрядов, устраняет дифференциацию в оплате труда и уменьшает мотивацию к труду.

В социальной сфере положение дел еще хуже. Так, за ноябрь 1999 г. заработная плата, подлежащая индексации, составила: в здравоохранении 24,8 % средней заработной платы; образовании — 25,6; культуре — 29; науке — 13,6; в государственных органах — 16,6 %.

Во все времена оплата труда была, есть и будет на стыке интересов государства и общества, государства и профсоюзов, государства и нанимателей, государства и работников всех сфер народного хозяйства. Она должна быть адекватна количеству и качеству произведенной продукции и оказанных услуг.