

## **ПРОБЛЕМЫ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ**

Как известно, доходы населения слагаются из различных составных элементов. Прежде всего, это оплата труда, социальные трансферты, поступления из финансовой системы, от продажи продуктов сельского хозяйства, прочие виды. Для обеспечения сбалансированности потребительского рынка органы госуправления проводят прогнозирование и регулирование величины доходов.

Каждый из видов доходов имеет свои особенности регулирования, которые в своей основе определяются макроэкономическими показателями деятельности народного хозяйства. Из относительно большого количества компонентов доходов населения рассмотрим их основную часть — оплату труда.

Оплата труда является основным средством побуждения каждого индивида к высокопроизводительному и качественному труду. Естественным является стремление исполнителей к максимальной величине размера платы за труд. В свою очередь работодатель заинтересован в том, чтобы данные выплаты были не слишком высокими, что позволяет сократить расходы, увеличить прибыль, соответственно иметь лучшие возможности для совершенствования производственной материально-технической базы, получить больший личный доход. Нахождение разумного компромисса между интересами каждой из сторон и является одной из важнейших задач организации заработной платы. Другой резерв увеличения оплаты труда — рост реализации продукции и услуг за счет наращивания объемов и обеспечения высоких потребительских свойств, в чем немаловажная роль отводится качеству труда.

Любой работник будет трудиться с высоким качеством и эффективностью только в том случае, если реальный размер оплаты позволяет реализовать ее важнейшие функции (достигается воспроизводство трудовых ресурсов, имеются сбережения и т.д.). Какова же реальная ситуация в данной об-

ласти сегодня и что, на наш взгляд, необходимо предпринять в будущем?

В республике созданы определенная нормативно-правовая база и организационно-методические основы регулирования заработной платы как в производственном, так и в бюджетном секторах экономики. Разработана и применяется единая тарифная сетка, выполнен ряд других важных мероприятий. В то же время имеется и большое количество проблем, требующих своего решения.

Заработная плата в ряде отраслей и на многих предприятиях не выполняет воспроизводственную, стимулирующую, регулируемую и социальную функции.

Сохраняется низкий уровень доли минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда в бюджете прожиточного минимума и минимальном потребительском бюджете. Минимальная заработная плата не выполняет роли социально-трудовой гарантии для работника.

Структура заработной платы на ряде предприятий разбалансирована, что свидетельствует о необходимости ее пересмотра с тем, чтобы тарифная часть заработка более адекватно выполняла функцию базовой оценки результатов труда.

Медленно происходит становление системы социального партнерства, являющейся одним из основных механизмов регулирования рынка труда и установления цены рабочей силы.

Не в полной мере заработная плата защищена от инфляции.

В отраслях экономики ослаблено внимание к нормированию труда, не проводится работа по пересмотру устаревших норм, нормативов трудовых затрат и снижению трудоемкости продукции. Не принимаются должные меры по укреплению служб по нормированию труда квалифицированными кадрами.

Учитывая, что заработная плата формируется по конечному результату деятельности и является главным источником повышения благосостояния работников, основным средством побуждения их к высокопроизводительному и качественному труду, государственная политика в области оплаты труда должна основываться на реальных возможностях госу-

дарства в использовании валового внутреннего продукта, стремлении к сбалансированности интересов различных слоев общества и нормах, предусмотренных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда.

Цель дальнейшего совершенствования оплаты труда — это кардинальное повышение размера оплаты труда, позволяющего каждому трудоспособному человеку своим трудом поддерживать достойный уровень жизни, обеспечение реализации воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций заработной платы. При этом оплата труда работников максимальными размерами не должна ограничиваться.

Основными задачами совершенствования оплаты труда должны стать: создание макроэкономических условий для усиления стимулирующей роли заработной платы в увеличении производства продукции (услуг) и повышении его эффективности, легализации всех видов трудовых доходов; развитие рыночных механизмов регулирования заработной платы за счет расширения поля действия и повышения эффективности социального партнерства, создания рынка труда, повышения роли налоговой системы в обеспечении оптимального уровня дифференциации доходов населения; повышение роли государства в регулировании цены рабочей силы на основе поэтапного приближения минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (ЕТС) до величины прожиточного минимума, а в перспективе — минимального потребительского бюджета; реализация принципа равной оплаты равносложного труда в сопоставимых условиях; устранение необоснованной дифференциации в оплате труда работников предприятий и организаций различных форм собственности; усиление законодательной защиты права работников на своевременное получение заработной платы; повышение стимулирующей роли заработной платы в высокоэффективном труде; обеспечение социальных гарантий в области оплаты труда работников предприятий независимо от форм собственности.

Регулирование оплаты труда следует осуществлять с учетом необходимости постепенного переноса социальных рас-

ходов (оплата услуг социальной сферы, включая жилищно-коммунальные и другие, а также пенсионное обеспечение) из государственного бюджета и внебюджетных фондов на доходы самих граждан. Оно должно основываться на сочетании государственного и договорного регулирования, предусматривающего полномочия законодателя, участников коллективных переговоров, сторон трудового договора в решении вопросов оплаты труда.

В настоящее время условия оплаты труда жестко регламентируются и контролируются органами государственного управления. В том числе в производственной сфере — это установление размера оплаты руководителей, ограничение возможностей трудовых коллективов и администрации по пересмотру тарифной ставки первого разряда ЕТС, величины премирования и т.д. Такие действия объясняются необходимостью ограничения роста денежных доходов, а соответственно и покупательной способности граждан, который превосходил бы возможности экономики производить такие выплаты, а также во избежание повышения темпов инфляции. В непроизводственной сфере практически все условия и величина оплаты определяются правительством. Учитывая ограниченные возможности бюджета по обеспечению таких выплат, вводимые ограничения на оплату труда в производственной сфере во многом связаны и с тем, чтобы не допустить существенного разрыва в уровне доходов между рабочими и служащими данных сфер.

Фактически в бывшем СССР и в Республике Беларусь проводилась и проводится политика сдерживания роста заработной платы, что крайне негативно влияет на показатели эффективности и качества труда. Расхожее мнение о высоком качестве трудовых ресурсов в нашей стране скорее всего является утверждением желаемого, а не отражением действительности. Ведь высокое качество труда должно характеризоваться высоким уровнем конкурентоспособности производимой продукции, а этого не было ранее и не наблюдается сегодня. Для того чтобы обеспечить более сносное свое существование как в производственной, так и в непроизводственной сферах, массовое распространение среди работников получило совместительство, совмещение профессий и должнос-

В таких условиях высокая интенсивность труда и занятость работников не позволяют обеспечивать полноценное восстановление трудовой активности, а соответственно и качество труда. Снижение реальных доходов во многом вызвано постоянно текущим в стране за последние годы инфляционным процессом, при котором рост оплаты труда волевыми мерами постоянно отстает от роста цен. По уровню доходов на душу населения наша страна оказалась далеко позади от ведущих стран мира: в среднем 30 дол. — для пенсионеров и 60 — для работающих в месяц. Крайне низкий доход населения отрицательно сказывается на покупательском спросе, а соответственно на работе различных отраслей народного хозяйства, транспорта, сферы услуг, отдыха, культуры, спорта и др.

В качестве ориентиров поэтапного повышения минимальных государственных гарантий в оплате труда должны использоваться социальные нормативы, характеризующие стоимость жизни населения: бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет.

В ближайшей перспективе в качестве приоритетного социального норматива, с точки зрения достижения его уровня, минимальными государственными гарантиями в оплате труда должен быть принят бюджет прожиточного минимума. С одной стороны, он представляет собой минимальные потребности материальных благ и услуг, необходимые для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, а с другой — наиболее адекватен состоянию экономики страны.

Минимальный потребительский бюджет должен стать долгосрочным целевым ориентиром, сближение с которым размеров минимальных государственных гарантий в оплате труда будет достигаться по мере стабилизации экономики.

Поэтапное достижение минимальной заработной платой и тарифной ставкой первого разряда бюджета прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета позволит им в полной мере выполнять роль социально-трудовой гарантии для работника.

Реализация перечисленных задач предполагает совершенствование законодательства:

- по определению и порядку повышения размеров минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда;

- по установлению и пересмотру размеров социальных выплат вне их увязки с минимальной заработной платой.

В целях недопущения снижения жизненного уровня и компенсации работникам инфляционных потерь, вызванных ростом потребительских цен, должна осуществляться индексация заработной платы на величину индекса потребительских цен по нормативу, устанавливаемому Правительством Республики Беларусь.

Для повышения эффективности механизма индексации необходимо предусмотреть введение индексации доходов населения с учетом роста потребительских цен на основе бюджета прожиточного минимума, а в дальнейшем минимального потребительского бюджета.

Регулирование оплаты труда на основе социального партнерства в условиях переходного периода, характеризующегося становлением рыночных отношений, должно включать в себя систему норм и положений, обеспечивающих усиление воздействия на оплату труда и взаимосвязанных по уровням заключенных соглашений. Эта проблема может быть решена путем расширения круга вопросов, решаемых каждым видом соглашений, их взаимоувязки, координации сроков заключения.

Обязательным условием заключения соглашений и договоров является соблюдение минимальных социальных гарантий, установленных законодательством, а также решений, принятых на более высоком уровне.

На республиканском уровне (генеральное соглашение) стороны могут договариваться о совершенствовании нормативных и правовых актов по заработной плате, повышении минимального размера оплаты труда, приближении минимальной заработной платы к бюджету прожиточного минимума (минимальному потребительскому бюджету), установлении нижней границы доли заработной платы в валовом внутреннем продукте и на период действия соглашения; перечне надбавок о доплатах, носящих компенсационный характер, величина которых устанавливается на государствен-

ном уровне, сроках и объемах выделения бюджетных средств на финансирование отраслей социальной сферы и предприятий, выполняющих государственный заказ; порядке компенсации работникам потерь от несвоевременной выплаты заработной платы и др.

На отраслевом уровне (отраслевое соглашение) стороны могут договариваться о минимальном размере тарифных ставок (окладов) по основным категориям работников (работ) отрасли; применении ЕТС, формах и системах оплаты труда; минимально гарантируемых работникам доплатах и надбавках, определяемых специфическими условиями труда в отрасли; применении отраслевых норм затрат труда и др.

На местном уровне (местное соглашение) могут быть договоренности о распространении прогрессивных форм и систем организации заработной платы, устанавливаемых за счет средств местных бюджетов, повышении по сравнению с законодательством гарантий и льгот, размере доплат, доплаты компенсационного характера. Указанные соглашения могут содержать обязательства органов власти региона периодически публиковать данные о минимальном потребительском бюджете (бюжете прожиточного минимума) по группам населения, индексе потребительских цен, структуре затрат нанимателей на рабочую силу по отраслям, сложившемся уровне средней заработной платы.

На уровне коллективного договора предприятия (организации) конкретизируются и дополняются обязательства, принятые в соглашениях более высокого уровня. С учетом финансовых возможностей предприятий в договоре фиксируются тарифные ставки и оклады; формы и системы оплаты труда; порядок нормирования труда; размеры надбавок, доплат, денежных вознаграждений и компенсаций; порядок индексации зарплаты; сроки ее выплаты; размеры социальных выплат и льгот; участие наемных работников в прибыли и др.

Среди важнейших задач регулирования заработной платы целесообразно в ближайшей перспективе осуществить следующие меры.

1. Исключить любое вмешательство органов государственного управления в хозяйственную деятельность предприятий и организаций, которые ограничивают их возможности по регулиро-

ванию численности работников, оплате труда в пределах заработанных ими средств. Все издаваемые органами государственного управления различные подзаконные акты (кроме законов и постановлений национального собрания и декретов президента) должны носить исключительно рекомендательный характер.

2. Уровень оплаты труда нанимателем работнику должен устанавливаться не ниже прожиточного минимума, рассчитанного для столицы республики, каждого областного центра, в целом для остальных городов области и населенных пунктов, не имеющих статуса города.

3. Повысить удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции. Сегодня его величина не превышает 10 %, тогда как в большинстве стран мира это 30–50 % и более, такая политика имеет глубокие корни в бывшем СССР, что было связано с военизированным характером народного хозяйства, т.е. основным приоритетом было производство изделий военно-технического назначения, а для нужд населения выпуск осуществляется по остаточному признаку. В этой связи для балансирования потребительского рынка вводились жесткие ограничения на уровень доходов населения. В настоящее время таких объективных условий не имеется. Однако под предлогом инфляции, отсутствия минерально-сырьевых и топливно-энергетических ресурсов и других экономически не обоснованных причин такой курс продолжается. Известно, что низкая покупательная способность населения существенно сужает возможности рынка. Если исходить из условия, что спрос и предложение должны быть равновесными, то на стадии конечного потребления увеличение доходов существенно влияет на реализацию продукции. Например, без учета предыдущих стадий производства, при удельном весе оплаты труда в себестоимости продукции — 0,1, степень ее реализации составит 9 %, если 0,3, то соответственно 23 %, при 0,5 — это 33,3 %, при 1,0 — 99 %, т.е. зависимость носит, по сути, параболический характер. При этом наиболее высокий прирост реализации имеет место в пределах удельного веса от 0 до 0,5 — 33,3 %, от 0,5 до 1,0 — 16,7 %, от 1 до 2 — 16,6 %. Диапазон до 0,5 — 0,6 по удельному весу затрат на оплату труда в основном и выдерживается в других странах мира.



Кроме того, низкий уровень заработной платы крайне отрицательно может сказываться и на темпах НТП, ибо руководителю экономически более выгодно содержать дополнительно персонал, чем осуществлять инвестиции в производство. На первом этапе можно решить вопрос по установлению норматива таких расходов не менее 20 %. В этом случае уровень оплаты труда возрастет в два раза, а рост цен при неизменных других условиях составит 10 %.

4. По организации оплаты труда работников бюджетной сферы.

В данном секторе экономики осуществляется централизованное установление и регулирование размеров заработной платы работников.

Основой организации оплаты труда работников бюджетной сферы является тарифная система, все элементы которой устанавливаются отдельными законодательными и нормативными актами, издаваемыми Президентом Республики Беларусь, Советом Министров Республики Беларусь и уполномоченными ими органами. Таким образом осуществляется прямое воздействие государства на организацию и пропорции в оплате труда работников в зависимости от количественных, качественных показателей, условий труда и народнохозяйственного значения сферы приложения труда.

Проблемы оплаты труда в отраслях бюджетной сферы должны решаться путем поэтапного приближения тарифной ставки первого разряда к уровню бюджета прожиточного минимума, а в перспективе — к минимальному потребительскому бюджету. Необходимо, чтобы средняя заработная плата работников бюджетной сферы приближалась к средней заработной плате рабочих и служащих промышленности. Этот уровень следует учитывать при определении объемов финансирования расходов на заработную плату, а также размеров субсидий и трансфертов, направляемых на эти цели. С учетом финансовых возможностей ежегодно в прогнозах социально-экономического развития республики и на уровне Генерального соглашения устанавливать соотношение уровня средней заработной платы работников социально-культурных отраслей, финансируемых из бюджета, и работников промышленности.

Создать финансовый механизм, обеспечивающий стабильное формирование средств на оплату труда в бюджетной сфере на уровне средней зарплаты, складывающейся в производственном секторе. Например, выделение средств на указанные цели может обеспечиваться за счет налоговых поступлений от подоходного налога на граждан и части налога на добавленную стоимость от заработной платы. В этом случае будет действовать автоматический регулятор достижения равновесия в уровне доходов по сферам деятельности народного хозяйства. Нецелевое использование, как и неполное расходование фонда, не допускается. Кроме того, на оплату труда может направляться часть средств, зарабатываемых дополнительно соответствующим субъектом. Условия такой деятельности (виды работ, объем, цена и т.д.) определяются предприятиями и организациями бюджетной сферы по согласованию с заинтересованными органами управления. При недостатке средств осуществить комплекс мер по сокращению численности бюджетных работников с тем, чтобы данный механизм мог успешно функционировать, не создавая чрезмерный налоговый пресс для отраслей материального производства; такие возможности в настоящее время имеются.

5. Четко оговорить положение, что формы, системы и размеры оплаты труда всех работников, в том числе и руководителей, определяются собственником и предельными размерами не ограничиваются. При уровне доходов рабочих и служащих ниже минимального потребительского бюджета правительством республики, с учетом важности производимой субъектом хозяйствования продукции, может вводиться льготное налогообложение с тем, чтобы высвобожденные ресурсы были направлены на оплату труда.

Необходимость повышения заработной платы диктуется потребностями расширения экономической и социальной базы при дальнейшем проведении реформ. Повышение оплаты труда должно рассматриваться не как следствие, а как ключевая предпосылка реформ, поддержанная крупномасштабными структурными маневрами по переориентации экономики на потребительский сектор и соответствующими институциональными преобразованиями.

Совершенствование системы заработной платы целесообразно обеспечивать как экономическими, так, особенно на первом этапе, и внеэкономическими методами.

Основанием использования внеэкономических методов является то, что труд обесценился в значительной мере внеэкономическим перераспределением части необходимого продукта. Поэтому вернуть прежние соотношения макроэкономических показателей и уровня оплаты труда возможно путем применения и внеэкономических методов. В результате этого часть прибавочного продукта вновь вернется на цели потребления. Налоговая система должна способствовать расширению возможностей юридических и физических лиц по внедрению инновационных технологий, финансирования образования и науки, обеспечивающих рост производительности труда, а также формировать ресурсы для повышения заработной платы. Денежно-кредитную политику следует направить на снижение уровня инфляции, обеспечение доступности кредитных ресурсов для финансирования роста производительности труда и производства потребительских товаров и услуг. Устранение монопольного положения отдельных предприятий на рынке товаров и услуг будет способствовать взвешенному ценообразованию, сокращению издержек производства и повышению удельного веса заработной платы в издержках производства.

Мероприятия по реформированию оплаты труда по срокам и содержанию должны проводиться в увязке с мероприятиями по сокращению перекрестного субсидирования, реформированию жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, образования, системы социального обеспечения и реализацией комплексной системы мер по социальной защите населения. Реализация мер в перечисленных отраслях, приводящих к увеличению расходов населения на получение образования, лечение, оплату жилищно-коммунальных услуг, должна сопровождаться мерами по повышению заработной платы.

Комплекс изложенных, а возможно и ряда других условий, позволит повысить мотивацию к труду, а следовательно, и его качество во всех звеньях народного хозяйства, создать более благоприятную экономическую ситуацию в стране.