

ки теории общественных благ стремятся доказать, что между частными и государственными интересами нет противоречий.

Цель государственного предпринимательства подчинить его индивидуальным предпочтениям в интересах достижения общеэкономического оптимизма. Согласно теории, предложение общественных благ не может быть обеспечено в нужном объеме посредством рыночного механизма и требует вмешательства государства. Важнейшими критериями общественного блага, которые отличают их от других являются: отсутствие конкуренции среди потребителей общественных благ; потребитель ничего не теряет, но отчасти выигрывает при расширении блага; отсутствие ценового барьера. Блага, распределение и потребление которых подчинены указанным критериям называются общественными. Частный сектор не имея стимула не будет производить их, необходимость их производства берет на себя государство, через возмещение издержек, используя налогообложение. Проблема заключается как совместить теорию общественных благ и недостаточность рыночного механизма удовлетворения общественных потребностей с критериями государственного предпринимательства и разрешить проблему рационального экономического человека. Ее разрешение возможно, если на основе выводов теории общественных благ, теория государственного предпринимательства будет соответствовать ряду условий. Определить, с какими функциями рыночный механизм справляется недостаточно; возможны ли в определенных областях государственные предприятия, как институциональная альтернатива; при каких условиях государственные предприятия оптимально будут выполнять на них возложенные функции.

Государственное вмешательство необходимо, когда потребности индивидов товаров и услуг из априорных соображении не могут быть удовлетворены посредством рыночного механизма; когда в данной отрасли с ростом масштабов производства достигается большая экономия, что объективно ведет к монополии рынка; когда при потреблении данного блага возникают побочные эффекты для других потребителей; когда блага производятся для коллективного пользования, а цена, при которой частные производители получают максимальную прибыль, не способна обеспечить предложение благ в достаточном количестве.

Единство теории общественных благ и государственного предпринимательства коренится не в развитии принципа индивидуализма, в абсолютных формах, а в его корреляции государством для поддержания социального оптимума и развитии общественных предпочтений, построенных не на психологической реакции индивида на производство того или иного блага, а на основе рационального расчета, учитывающего максимальную экономическую и социальную выгоду. При уточнении и углублении разработки концепций разгосударствления и приватизации имеет проблема определения его границ. Любой собственник должен четко представить себе пределы своего имущества, чтобы правильно определить объем своих прав и обязанностей, вытекающих из владения этим имуществом.

<http://edoc.bseu.by>

НА. Самара Н.Г. Шебеко

Белорусский государственный экономический университет

ОЦЕНКА КОНЦЕПЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНКУ

Рыночные отношения образуют новую экономическую среду, в которой каждый независимо от среды своей деятельности должен активизировать трудовое поведение, совершенствовать профессионально-квалификационный и интеллектуально-духовный потенциал, увеличивать объем и напряженность труда. В решении данных задач важную роль играет научно-обоснованная модель оплаты труда.

В Республике Беларусь 5 лет действует в разных интерпретациях концепция оплаты труда, которая за этот период показала несостоятельность своих положений, ее использование не привело к повышению материального благосостояния работников, что обусловлено следующими обстоятельствами.

Во-первых, она не вносит коренных изменений в уровень и структуру заработной платы. В ее основе по-прежнему лежит принцип затратного механизма, не связанный с результатами хозяйственной деятельности. Система же управления экономикой рыночного типа базируется на признанной обществом (потребителем) полезности.

Во-вторых, государственная регламентация размеров минимальной заработной платы противоречит принципу вознаграждения работников за результаты их труда.

В-третьих, предложение о увеличении минимального уровня оплаты труда в зависимости от темпов инфляции означает снижение стимулирующей функции оплаты труда.

В-четвертых, на тарифную систему возложена непосильная функция универсального объективного регулятора, в ее основе лежит время пребывания на работе, а не результаты труда. Тарифные ставки определяют только его количественные и качественные характеристики.

В-пятых, рекомендуемая тарифная часть складывается из двух элементов: тарифной ставки I разряда и фиксированных доплат к ней, которые необоснованно ее увеличивают. Вместе с тем, удельный вес тарифа равен не более 25-30 %.

В-шестых, Единая тарифная сетка всех вариантов (кроме 1992г.) построена по принципу угасания тарифных коэффициентов.

В-седьмых, не правомерным является установление должностного оклада руководителю предприятия в кратном размере фактической средней заработной платы работников предприятия за предыдущий месяц по шкале в зависимости только от одного показателя — среднесписочной численности работников. Его заработная плата должна быть непосредственно связана с доходом коллектива, который он возглавляет.

В-восьмых, размеры повышения заработной платы работников бюджетной сферы предлагается определять исходя из финансовых возможностей, а при необходимости проводить упорядочение тарификации. Десятилетиями бюджетная сфера финансировалась по остаточному принципу, что серьезно повлияло на престиж труда ее работников. Возникла тенденция к снижению их квалификационного и профессионального уровней, ухудшению качества выполняемых работ, увеличению текучести кадров.

В-девятых, концепция прожиточного минимума не дает ответа каков должен быть его размер, какова методика определения.

В-десятых, установление минимальной часовой оплаты труда с одной стороны является правомерным, а с другой — как и почему установлен такой ее размер.

В основу оплаты труда работников бюджетной сферы должны быть положены следующие принципы:

- равная оплата за равносложный труд;
- создание возможностей для зарабатывания учреждениями и организациями собственных средств;
- стимулирование повышения качества труда, одним из составляющих элементов которого является квалификация;
- финансирование по объективно дифференцированным нормативам с учетом особенностей каждого учреждения и организации.

Задачу повышения оплаты труда работников бюджетной сферы можно решать следующими способами: приравнивание среднего размера ставок и окладов в бюджетных отраслях к средней заработной плате в промышленности. Однако в виду нестабильного положения в данной отрасли, из-за распада эконо-

мических связей, резкого роста цен на сырье и материалы и связанной с этим непредсказуемости динамики заработной платы такой подход не является перспективным для соответствующего материального обеспечения работников бюджетных учреждений и организаций:

регулярное повышение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, устанавливая размер ставок и окладов пропорционально его росту. Однако это сведется к одновременному подтягиванию уровня оплаты труда, причем с опозданием, равным периодичности пересмотра минимума:

установление размеров ставок и окладов, кратных минимальной заработной плате. Вместе с тем повышение МЗП как меру социальной защиты малообеспеченных слоев населения в период стабилизации экономики предполагается проводить ежеквартально. А это автоматически приведет к росту доходов лиц, оплата труда которых установлена в кратном соотношении к минимальной заработной плате, особенно высокооплачиваемых категорий работников, в первую очередь руководителей;

применение механизма автоматического увеличения заработной платы, т.е. индексации в меру роста потребительских цен. Введение этого варианта требует решения ряда вопросов:

обоснование периодичности индексации, установление ее объекта, источников и предельных величин заработной платы, подлежащей индексации. В то же время данный способ ведет к нивелированию дифференциации в оплате труда по сложности и квалификации, а в условиях высокого уровня инфляции к ущемлению интересов высококвалифицированных работников;

дифференциация оплаты труда работников на основе Единой тарифной сетки. Такой подход определяется необходимостью обеспечить в условиях перехода к рыночным отношениям равную оплату за равносложный труд независимо от сферы его приложения, а также социальную защиту работников, которым государство гарантирует оплату в размере тарифной ставки (оклада) соответствующего разряда за выполнение определенного объема работы.

Однако ЕТС не выполняет задачу дифференциации оплаты труда в зависимости от его квалификации и сложности. Этому препятствует в значительной мере ее построение по принципу снижения тарифных коэффициентов от разряда к разряду. Кроме того порог повышения заработной платы считается ощутимым при 10 % и выше. В этой связи целесообразно предусмотреть равномерное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду в размере 11 %, что было и предусмотрено Единой тарифной сеткой, введенной в 1992г.

Учитывая вышеизложенное, нам представляется, что необходимо изменить подход к установлению тарифной части заработной платы. В основу ее формирования целесообразно положить такой показатель как количество минимальных заработных плат. Он должен быть установлен исходя из рыночного принципа оплаты труда социальной защищенности, т.е. доходы работника должны обеспечивать ему достойную жизнь, несмотря на разного рода производственно-экономические осложнения.

Кроме того целесообразно ввести систему премирования за качество труда, предусмотрев такие критерии как профессиональную мобильность работников, способность быстрой адаптации к работе в новых условиях, творческое мышление, изобретательность.

Структура заработной платы должна включать тарифную ее часть в размере 75-80 %, премии за индивидуальные и коллективные показатели 20-25 %.

В этой связи представляет интерес зарубежный опыт. Его изучение показало, что наблюдается тенденция индивидуализации заработной платы, что для профессорско-преподавательского состава крайне необходимо — учет его индивидуальных качеств и заслуг, так как уравнительная оплата труда порождает трудовую пассивность, низкий уровень притязаний, утрату профессиональных знаний и умений.