

Сколько денег необходимо для жизни?

ЗАРАБОТОК ПЛЮС ТРАНСФЕРТЫ

Магомед МУТАЛИМОВ,
профессор БГЭУ, доктор экономических наук
Сейфедин МУТАЛИМОВ,
соискатель кафедры экономической теории БГЭУ

В процессе перехода к рыночным отношениям принципиально меняются экономическая природа и сущность заработной платы.

Только производство необходимых обществу продукции и услуг, подтвержденных рынком, становится гарантией получения заработной платы.

В плане создания мотивов и стимулов к высокопроизводительному труду особое значение приобретает применение разнообразных форм и систем его оплаты, направленных на обеспечение взаимосвязи роста заработной платы с реальными результатами деятельности трудовых коллективов и каждого работника, анализом имеющегося опыта организации заработной платы на предприятиях различных форм собственности, включая и зарубежные. При этом следует учитывать влияние на развитие производства и повышение жизни населения возрастающих трансфертных платежей.

Реформирование заработной платы в условиях перехода к рынку в Беларуси, как нам представляется, должно и впредь осуществляться по трем основным направлениям:

1. Повышение уровня заработной платы.
2. Усиление стимулирующей роли заработной платы.

3. Сочетание регулирования величины заработной платы с возрастающими трансфертными платежами (оказание социальной помощи, регулирование размеров пенсий и пособий и т. д.).

Величина заработной платы связана с ее воспроизводственной функцией, предполагающей определение уровня оплаты труда, который необходим для удовлетворения жизненных потребностей работника и членов его семьи. Определение такого уровня заработной платы с учетом факторов, влияющих на уровень и качество жизни в странах с переходной экономикой, имеет большое теоретическое и практическое значение. Но при определении уровня и качества жизни нельзя исходить только из величины номинальной заработной платы. ООН рекомендует учитывать при этом 12 групп количественных и качественных показателей. Это рождаемость, смертность

и другие демографические характеристики населения; санитарно-гигиенические условия жизни; потребление продовольственных товаров; жилищные условия; образование и культура; условия труда и занятость; доходы и расходы населения; стоимость жизни и потребительские цены; транспортные средства; организация отдыха; социальное обеспечение; свобода человека. При таком подходе заработная плата может быть 200–300 долл. США, однако уровень цен может быть высокий как на продовольственные товары, так и на коммунально-бытовые услуги.

Намечаемое в соответствии с «Основными направлениями социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001–2005 годы» увеличение средней заработной платы до уровня, эквивалентного 250 долл., с учетом состояния развития вышеприведенных групп показателей в республике должно способствовать значительному повышению уровня жизни населения.

Для обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы в республике регулярно пересматривается уровень минимальной заработной платы в сторону повышения.

Для физического и умственного воспроизводства человека необходимо определение минимальной заработной платы на основе бюджета прожиточного минимума (БПМ), а затем минимального потребительского бюджета (МПБ). Первый определяет черту бедности, в него

Потребление на душу населения в 2000 г. (кг)

	Беларусь	Литва
Мясо и мясопродукты	59	49
Молоко и молокопродукты	295	190
Яйцо (штук)	224	160
Сахар	34,7	20,5
Овощи и бахчевые	89	83

входит 21 наименование товаров и услуг, во второй – более 60.

Подход к определению круга потребностей, которые подлежат насыщению, существенно отличается в разных государствах. В одних странах ставится цель соответствия минимальной зарплаты прожиточному уровню, в других – обеспечение уровня жизни, соответствующего человеческому достоинству, в третьих – содействие развитию национальной экономики. Что касается деятельности МОТ в этой сфере, то статья 3 Конвенции № 131 выделяет в качестве критериев установления минимальной заработной платы потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Определение необходимого уровня дохода на семью – очень сложный вопрос. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в ноябре 2001 г. провел такой опрос: сколько денег необходимо для жизни? Судя по ответам россиян, для нормальной жизни семье в расчете на одного человека необходимо:

- до 1000 руб. в месяц – 1%;
- от 1000 до 3000 руб. – 37%;
- от 3000 до 5000 руб. – 31%;
- от 5000 до 10000 руб. – 24%;
- свыше 10000 руб. – 7%.

В зависимости от желания иметь определенный доход в расчете на одного члена семьи различия в уровне жизни таковы: 5% опрошенных в России семей ответили, что ни в чем себе не отказывают; 36% – живут прилично, хотя работают изо всех сил; 48% – едва сводят концы с концами, все сред-

ства уходят на питание; 5% – бедствуют, недоедают; 6% – затрудняются ответить.

Что касается Беларуси, то сложившаяся здесь система заработной платы еще не позволяет в достаточной степени мотивировать труд работников. Причиной такого положения является то, что величина заработной платы слабо связана с квалификацией, качеством труда, результатами функционирования субъекта хозяйствования. Ввиду этого заработная плата не позволяет работникам полностью реализовать физические и умственные способности. Низка доля заработной платы в совокупном продукте. Согласно данным официальной статистики доля заработной платы в ВВП на протяжении 1992–2000 гг. составляла от 31 до 36,5%. В странах с развитой рыночной экономикой этот показатель составляет 50–55%, а в США держится на уровне 66–68%.

Для повышения стимулирующей роли заработной платы можно использовать некоторые моменты из практики японских предприятий. Тарифная ставка здесь является основным элементом заработной платы, на ее долю приходится 85% месячного заработка, 75% годового заработка и 60% расходов на рабочую силу. На японских предприятиях используются три основных вида тарифной ставки: личная, трудовая и синтезированная. Личная составляет основу пожизненного найма и основана на личных качествах работника; трудовая ставка связана с необходимостью учета индивидуальных достижений в труде и квалификации; синтезированная ставка представляет собой сочетание личной и трудовой ставок.

Система оплаты труда на японских предприятиях зависит от так называемых жизненных пиков, которых в жизни человека можно насчитать пять-шесть. Выпускник высшего учебного заведения поступает на работу, и его заработная

плата составляет определенный минимум. К 28-29 годам средний японец, как правило, женится. В соответствии с законом и традициями достижение этого пика сопряжено с повышением заработка на 5–7%. Следующая высшая точка отмечается при рождении ребенка, в связи с чем государство рекомендует нанимателям увеличить заработной платы сотрудника. Затем рост заработной платы происходит при покупке жилья в кредит и т. д. Подобная зависимость оплаты труда от жизненных пиков наглядно демонстрирует заботу о человеке. Работник знает, что в тяжелых ситуациях его поддержит фирма, и он не останется в долгу перед ней, а будет трудиться с полной отдачей.

При разработке систем оплаты труда на наших предприятиях важно, чтобы каждая система направляла усилия работников на достижение конкретных производственных результатов и создавала условия для реализации умственных и физических способностей. Это обуславливает деление систем оплаты на поощрительные, гарантирующие и принудительные. Поощрительная дает работнику возможность выбора степени своего участия в улучшении показателей. Гарантирующие системы обеспечивают начисление оговоренной суммы через совокупность действующих на предприятии условий оплаты (тарифные ставки, сдельные расценки, доплаты, премии и т. д.). Принудительная система нацеливает на достижение показателей, установленных работодателем на достаточно жестком уровне и не допускает никаких отклонений. Введение принудительных систем чаще диктуется требованиями технологического процесса или жесткой конкуренцией.

В странах с развитой рыночной экономикой широко распространена такая система заработной платы, как участие в прибылях. Здесь денежное вознаграждение делится на две части: первая выплачивает-

ся по обычным нормам заработной платы, вторая – в конце года в виде премии из прибыли предприятия. Ее цель – теснее увязать экономические интересы работника с достижением высоких конечных результатов деятельности предприятия в целом. В США свыше трети всех компаний используют различные формы участия в прибылях. Выплаты за счет прибыли распространены и на наших предприятиях, но пока не очень влияют на повышение благосостояния работников и их семей.

Во многих странах получили развитие также системы участия в собственности:

- в ФРГ – образование собственности у рабочих путем отчислений заработной платы, рабочие накопления и акционерство персонала;
- во Франции – участие в прибылях предприятия через формирование специального резерва участия из реализованной прибыли предприятия и социальное акционерство;
- в Швеции – формирование рабочих фондов инвестирования через отчисления из заработной платы;
- в Нидерландах – участие в прибылях, премиальное и рабочее накопление (как в промышленности, так и в секторе государственных учреждений);
- в Дании – участие в прибылях и социальное акционерство.

Широко используется за рубежом система двух или нескольких ставок заработной платы. Суть ее состоит в установлении двух часовых ставок: одна – для рабочих, которые выполняют свою норму, другая (обычно на 20% выше) – для тех, кто ее перевыполняет.

Формирование национальной статистики в области установления стоимости рабочей силы и у нас позволит иметь объективную ин-

формацию о реальных затратах на рабочую силу и на научной основе совершенствовать механизм организации и регулирования заработной платы, определять социальную политику на предприятиях различных форм собственности.

Серьезным стимулом высокой трудовой активности на наших предприятиях становится контракт – трудовой договор между нанимателем и работником, который повышает ответственность договаривающихся сторон, заинтересовывает работника трудиться так, чтобы контракт смог возобновиться. Трудовой договор, заключенный между работодателем и наемным работником, а также существующее законодательство выражают и защищают интересы обеих сторон, определяя оптимальные производственные условия трудовой деятельности, время, функции и интенсивность работы.

Можно согласиться с экономистами, которые в условиях реформирования заработной платы предлагают создать Ассоциацию специалистов труда и заработной платы в Беларуси, что будет способствовать объединению усилий в решении проблем реформирования заработной платы, организации и стимулирования эффективного и высокопроизводительного труда.

С реформированием заработной платы неразрывно связана проблема правильной организации системы социальных трансфертов. Трансфертные платежи – выплаты населению из государственного бюджета, источником которых служат налоги. В трансфертных платежах выделяют три группы расходов: пенсии и пособия населению на социальные нужды; субсидии предпринимателям; уплату процентов по государственному долгу.

Крупную группу трансфертных платежей составляют государственные денежные выплаты на социальные нужды: пенсии, пособия и другие виды финансовой помощи

нетрудоспособным, безработным и лицам, живущим на грани нищеты.

Рыночное распределение обуславливает необходимость защиты обществом социально незащищенных слоев населения. Это в первую очередь пенсионеры, инвалиды, семьи, оставшиеся без кормильца. Для них установлена единая система государственных пенсий, которая начисляется по старости, по инвалидности, за выслугу лет, в случае потери кормильца.

Понятие социальная защита по-разному рассматривается в разных странах и международных организациях. Иногда в него включают все, что касается социальных условий жизни человека, например, благоприятную экологическую среду, заботу о детях, решение жилищной проблемы. Нередко социальную защиту понимают достаточно узко, сводя ее лишь к пенсионным вопросам и помощь неработающим. Такая разница в подходах объясняется национальными условиями формирования социальной политики, традициями и целевой ориентацией экономики.

Каждая страна формирует собственную систему социальной защиты своих граждан. Наиболее высокий уровень социальной защиты достигнут в Японии, США, ФРГ, Швеции. Так, например, система социальной защиты населения Японии предусматривает гарантию минимального уровня жизни и стабильного существования всех членов общества; особое значение придается поддержанию соответствия между затратами общества и каждого человека, чтобы каждый получал социальную помощь, соотносимую со средним доходом работника, но не выше его. Структура социального обеспечения включает выплаты, гарантирующие минимальный доход (пенсии, обеспечение нетрудоспособных), страхование здоровья, вспомоществование нуждающимся. Пенсия составляет около 70% месячной заработной платы (без бонусов) работника – мужчины.

В американской практике государство основное внимание уделяет проблемам создания рабочих мест, причем не в государственном, а в частном секторе экономики. Все более важная роль отводится государственному содействию найму. Система вспомоществования охватывает лица и семьи, которые в условиях рыночной экономики не имеют достаточных средств для поддержания достаточного уровня жизни. В системе социальных гарантий ФРГ важное место занимает степень жизнеобеспечения, которая связывается с утратой места работы. Каждая оплачиваемая работа подлежит социальному страхованию и налогообложению. Обычно 30—40% начисленной заработной платы изымаются в качестве различных выплат — налог на оплату труда, социальную, пенсионную, медицинскую страховку, страховку по безработице. Социальная система Швеции ориентирована на уменьшение резкой дифференциации в доходах, сокращение бедности, достижение полной занятости. Человеческая направленность шведской модели проявляется в том, что работодатели 43% фонда заработной платы отчисляют в фонды пенсионного страхования, а пособия по болезни или уходу за ребенком выплачиваются в размере 90% заработка. Около 65% населения получает свои доходы из общественных фондов (или как наемные работники правительственных или муниципальных учреждений, или как получатели пенсий и пособий).

Особенностью Беларуси является то, что здесь нет резкого имущественного расслоения. Согласно Глобальному отчету о человеческом развитии за 2001 г., подготовленному независимыми экспертами по заказу ООН, Беларусь занимает второе место в мире по показателям равенства доходов, или потребления. Это значит, что средний показатель потребления отражает

его уровень для подавляющего большинства народа.

Другие особенности — это низкий уровень безработицы, низкий подоходный налог на среднюю зарплату, низкая плата за квартиру и коммунально-бытовые услуги, только вот расходы на питание, одежду и обувь забирают почти две трети минимального потребительского бюджета.

Система социальной защиты населения республики, ориентированная на поддержку уровня доходов, в основном состоит из двух видов программ. К первому виду относятся программы социального страхования, которые частично возмещают потери заработков, связанные с уходом на пенсию и с временной безработицей. Другой вид — это программы государственной помощи или благотворительные программы, которые предоставляют пособия тем, кто не может заработать сам, является нетрудоспособным или имеет иждивенцев. К сожалению, эффективность использования этих программ остается низкой, нередко социальные программы поддерживают слой населения среднего достатка больше, чем бедные.

По оценкам зарубежных экспертов, эффективность программ социальной помощи в Беларуси (рассчитанная как удельный вес средств, поступающих семьям, находящимся за чертой бедности, в суммарных социальных трансфертах) составляет примерно 20%. В большинстве развитых стран и в некоторых странах Восточной Европы этот показатель колеблется в пределах 30—50%.

Повышение экономической эффективности социальной защиты и социальной помощи означает получение наибольшей социальной отдачи на каждый бюджетный рубль. Это предполагает повышение уровня жизни, сохранение жизненных стандартов при наименьших издержках бюджета и отсутствие диспропорций в распределении ресурсов.

Для повышения эффективности системы социальной защиты и социальной помощи можно использовать следующие меры:

1. В сфере социальных пособий широко развивать адресность выплат; отказаться от неадресных пособий и льгот.

2. Ограничить практику досрочного выхода на пенсию, устранить многие доплаты к пенсиям, не связанные с трудовым вкладом.

3. Пенсионные выплаты должны определяться не только в соответствии с уровнем заработной платы, которую получал работник, но и на основе его доходов в период трудового стажа и учета его взносов.

4. Ввести в практику работы предприятий, фирм выплату пособия по безработице при увольнении работников.

5. Развивать систему обязательного медицинского страхования и финансирования государственных учреждений здравоохранения в целях повышения их эффективности, снижать стоимость платных медицинских услуг и делать их доступными для людей с низкими доходами.

6. Обеспечить соответствие предложения образования и спроса на конкретные профессии, знания и умения.

7. Обеспечить муниципализацию предоставления социальной помощи.

При разработке единой программы адресной социальной политики и реформировании системы социальной помощи в республике необходимо взять за основу:

- уточнение условий и порядка предоставления социальной помощи;
- отмену неадресных пособий, льгот и субсидий;
- муниципализацию предоставления социальной помощи.