

О МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ РОЛИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

In article are considered a macroeconomic role of wages. With this purpose the estimation of a level and differentiation of the wages developed in republic is given, consequences of negative tendencies in a payment through a prism of functions of wages are considered.

Подавляющая часть экономически активного населения выступает в роли наемных работников независимо от того, кто является работодателем – государство или новый собственник средств производства. Для этой категории населения заработная плата – если не единственный, то, безусловно, важнейший источник дохода. Данные различных обследований показывают, что около 70% работающих по найму не имеют других источников дохода, кроме заработной платы. В развитых странах заработная плата составляет 60–70% всех доходов работников, то есть служит основой обеспечения нормальной жизнедеятельности работников и социально-экономической стабильности.

Таким образом, заработная плата является категорией, которую необходимо рассматривать в макроэкономическом контексте. Она выступает своеобразным социально-экономическим индикатором, аккумулирующим как внутренние проблемы социальной сферы (прежде всего обеспечение приемлемого уровня жизни населения), так и внешние глобальные экономические характеристики (в первую очередь поддержание устойчивости воспроизводственного цикла). Исключительная важность рассматриваемой категории требует применения эффективных методов регулирования оплаты труда, что, в свою очередь, предполагает разработку научно обоснованных подходов к управлению заработной платой, базирующихся на результатах мониторинга оплаты труда. Основными же аспектами мониторинга оплаты труда являются отслеживание и оценка уровня и дифференциации заработной платы.

Уровень заработной платы подвержен влиянию различных социально-экономических факторов. Средний уровень оплаты труда, как известно, определяется уровнем производительности общественного труда: чем выше уровень производительности труда в обществе, тем больше объем общественного продукта, тем больше та доля продукта, которая приходится на единицу труда, тем выше уровень оплаты труда. Эта общая, взятая в чистом виде связь объясняет не только различия в одной и той же стране в разные периоды истории, но и во многом различия в оплате труда между странами.

Оценка сложившегося в республике уровня заработной платы показывает, что сегодня он

составляет 174% от величины минимального потребительского бюджета (МПБ). Для сравнения отметим, что в 1990 г. ее уровень составлял 298% от МПБ, в 2000 г. – 126%, в 2001 г. – 148%, в 2002 г. – 146%, в 2003 г. – 145% [1]. Обращает внимание скачкообразный рост уровня заработной платы в 2004 г. по сравнению с предыдущим годом, который, на наш взгляд, не имеет под собой серьезных экономических предпосылок и может спровоцировать инфляцию. Кроме того, если учесть, что официальная статистика отражает величину начисленной заработной платы, которую следовало бы «очистить» от подоходного налога (9% и более от ее размера) и других обязательных платежей, а также оценить иждивенческую нагрузку (например, с коэффициентом 1,3 на одного работающего), то уровень заработной платы, составляющий 174% от уровня МПБ, можно оценить как относительно невысокий.

Дифференциация заработной платы является существенным элементом ее организации, вытекающим из принципа соответствия размера заработной платы стоимости рабочей силы, предполагающим поддержание необходимых пропорций в оплате труда. Обоснованные пропорции в оплате труда являются важнейшей предпосылкой выполнения заработной платой своих функций и одним из условий экономического роста и социальной стабильности. Дифференциация в оплате труда зависит от целого ряда других факторов, которые не сводятся к общественной производительности труда. В соответствии с положениями экономической теории к ним, прежде всего, следует отнести квалификацию работников, условия труда, особенности функционирования и экономическое положение отраслей и предприятий, конъюнктурные различия в спросе и предложении рабочей силы, государственные приоритеты, развитие профсоюзного движения, условия воспроизводства в регионах, различающихся по климатическим условиям, исторические и социально-культурные особенности, национальные различия, наличие дискриминации по полу, возрасту, национальной принадлежности. В качестве же коренной причины дифференциации заработной платы необходимо рассматривать различия в квалификации работников, в соответствии с которыми и следует оценивать правомерность пропорций, сложившихся в оплате труда между профессионально-

должностными группами работников, предприятиями, отраслями и регионами. Квалификация работников, как известно, связана с вложениями в человеческий капитал. Человеческий капитал – накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования. Он предполагает определенные инвестиции в людей, в образование. Более высокие затраты на образование материализуются в труде более высокой производительности, а ряд видов трудовой деятельности вообще недоступен без высокого уровня образования. Все это является фактором более высокой оплаты лиц с образованием в обществе, развивающемся в стабильных условиях.

Статистические данные [2] свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь отмечается 5-кратный разрыв в заработной плате крайних 10% групп работников, что соответствует общемировым тенденциям. Однако при этом каждый третий работник получает заработную плату, не превышающую величины минимального потребительского бюджета, каждый шестой – заработную плату, не превышающую величины прожиточного минимума.

Отмечая в целом небольшую дифференциацию оплаты труда в республике, целесообразно рассмотреть ее в межрегиональном, межотраслевом и профессионально-должностном аспектах.

Если рассматривать межрегиональную дифференциацию заработной платы в соответствии с принятым в республике административно-территориальным делением в областном разрезе, то следует отметить, что в последние годы наблюдалось увеличение пределов межрегиональной дифференциации в оплате труда за счет преимущественного роста заработной платы в г. Минске. Однако относительно высокий уровень заработной платы в г. Минске вполне правомерен, поскольку в столице сосредоточена значительная часть банков, коммерческих структур, учреждений высшей школы и научных организаций, органов государственного управления, где заняты работники высокой квалификации. В целом же заметных диспропорций в оплате труда между областями республики не наблюдается. Вместе с тем специалисты в области региональной экономики отмечают, что регионализация в Беларуси не сводима к областному делению, поскольку внутри каждой из областей можно выделить промышленные и сельскохозяйственные регионы, развивающиеся и стагнирующие [3]. Это формирует совершенно разные типы региональных рынков труда в рамках отдельных областей. Поэтому, если рассматривать совокупный рынок труда в других региональных разрезах, отличных от областного, то можно предположить наличие существенных диспропорций в оплате

труда. Отсутствие статистической информации не позволяет это проиллюстрировать.

В экономике республики в последние годы сформировалось достаточно устойчивое относительное расположение отраслей по размерам оплаты труда. Вместе с тем пропорции, сложившиеся в оплате труда между отраслями экономики, далеко небезупречны. Они сформировались в результате различий в экономическом положении и условиях функционирования предприятий и отраслей экономики и, соответственно, организации заработной платы в них. В лучшем положении в области оплаты труда в основном находятся отрасли хозрасчетного сектора экономики. Промежуточное положение занимают отрасли, у которых фонд заработной платы формируется как за счет выплат из бюджета, так и из собственных источников (жилищно-коммунальное и лесное хозяйство). В худшем положении находится большинство отраслей нематериального производства. Выше среднего традиционно оплачивается труд в целом в промышленности преимущественно за счет вклада таких отраслей, как электроэнергетика, топливная, химическая и нефтехимическая промышленность, а также в строительстве, на транспорте, в сфере кредитования, финансов, страхования и в аппарате органов управления. Ниже среднего заработная плата в отдельных отраслях промышленности, главным образом в легкой, машиностроении и металлообработке, сельском хозяйстве, в отраслях социальной сферы. В целом же коэффициент межотраслевой дифференциации заработной платы в республике превышает трехкратное значение (соотношение уровня заработной платы в финансировании, кредитовании и страховании с уровнем заработной платы в сельском хозяйстве), тогда как из опыта стран с развитой рыночной экономикой известно, что оптимальное значение коэффициента межотраслевой дифференциации соответствует 2,0. Кроме того, в 2004 г. в республике наблюдалось некоторое увеличение пределов межотраслевой дифференциации, что не позволяет упорядочить межотраслевые пропорции в оплате труда. Пропорции, сложившиеся в оплате труда между отраслями, противоречат основным положениям экономической теории, в соответствии с которыми труд работников более высокой квалификации должен оплачиваться выше. Так, именно в отраслях нематериального производства (образование, культура, искусство, здравоохранение) используется труд работников более высокой квалификации, который соответственно должен выше оплачиваться.

Профессионально-должностную дифференциацию заработной платы целесообразно рассматривать в двух разрезах: на уровне отрасли

экономики и экономики в целом. Следует отметить, что, судя по данным ежегодного «октябрьского обследования», проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь [4], пропорции в оплате труда между профессиями и должностями работников в разрезе отраслей в основном являются устойчивыми и достаточно обоснованными. Если же рассматривать этот вид дифференциации в целом по республике, то диспропорции очевидны и вытекают они из несовершенства межотраслевой дифференциации заработной платы.

Таким образом, в Республике Беларусь отмечается невысокий уровень заработной платы и сохраняются серьезные диспропорции в оплате труда, обусловленные тем, что сегодня дифференциация в оплате труда в большей степени определяется условиями функционирования и экономическим положением отдельных регионов, отраслей экономики, субъектов хозяйствования, а не уровнем квалификации занятых там работников и условиями их труда. Подобная ситуация, как правило, имеет негативные последствия, связанные с тем, что заработная плата во многих случаях не выполняет своих основных функций. Поэтому рассматривать возможные отрицательные последствия целесообразно через призму функций заработной платы.

Следует отметить, что среди экономистов отсутствует единство мнений по вопросу о функциях заработной платы. Единогласно они выделяют лишь воспроизводственную, компенсирующую, стимулирующую и регулирующую функции заработной платы. На наш взгляд, рассматривая заработную плату в макроэкономическом контексте, помимо перечисленных выше необходимо выделять также следующие функции: социальную, формирования платежеспособного спроса, инвестиционную.

Воспроизводственная функция предполагает, что заработная плата должна быть достаточной для того, чтобы удовлетворять потребности и воспроизводить работников и членов их семей. Уровень заработной платы значительной части активного населения столь низок, что затруднено даже простое воспроизводство рабочей силы, а по некоторым видам профессиональной деятельности оно практически невозможно. Следствием невыполнения заработной платой воспроизводственной функции являются бедность, естественная убыль и депопуляция населения, демографические диспропорции, снижение качественных характеристик рабочей силы.

Компенсирующая функция. Заработная плата должна быть достаточной для того, чтобы компенсировать неблагоприятные условия труда. В случае, когда заработная плата не вы-

полняет эту функцию, работник не имеет возможностей для полного восстановления своих физиологических затрат, что имеет ряд последствий, схожих с теми, что отмечаются в случае невыполнения заработной платой воспроизводственной функции. В частности, это чревато ростом заболеваний, в том числе профессиональных и, соответственно, снижением качественных характеристик рабочей силы.

Стимулирующая функция заработной платы заключается в том, что она стимулирует вовлечение в процесс труда и эффективное исполнение последнего. Считается, что данная функция ранжирована по отношению к воспроизводственной функции, то есть заработная плата может эффективно выполнять стимулирующую функцию только в том случае, если она в полном объеме выполняет воспроизводственную функцию. Прямым следствием невысокой заработной платы является низкая производительность труда, как правило, на фоне низкого уровня его нормирования. Кроме того, при низкой цене рабочей силы возникает экономическая целесообразность замещения дорогостоящего оборудования и машин дешевой рабочей силой. Тем самым устраняются предпосылки устойчивого экономического роста.

Социальная функция. Адекватная оплата труда является предпосылкой социальной стабильности, способствует реализации экономических и социальных реформ. В противном случае имеет место дезинтеграция в обществе, требующая разработки и реализации государственных социальных программ по поддержке малоимущих.

Функция формирования платежеспособного спроса. Заработная плата определяет совокупный платежеспособный спрос населения и, соответственно, структуру потребления, влияет на масштабы и отраслевую структуру производства. Как известно, функциональное назначение доходов трудящихся состоит в том, что они определяют спрос на потребительские товары, относящиеся в большинстве своем к конечному потреблению, а доходы предпринимателей – спрос на товары производственного назначения. В рыночной экономике именно спрос в сфере конечного потребления является движущим фактором ее развития. Поэтому следствием падения реальных доходов экономически активного населения стоимости являются сжатие внутреннего рынка и сужение границ для экономического роста. Уменьшается и налогооблагаемая база, а значит, снижаются бюджетные поступления, что ограничивает возможности государства в решении как инвестиционных, так и социальных задач.

Инвестиционная функция. Реализация этой функции должна обеспечивать окупаемость вложений в человеческий капитал (в качестве источника инвестиций рассматривается заработная плата). Низкая заработная плата – фактор, препятствующий деградации системы общего и профессионального образования, поскольку работнику нет смысла тратить время и средства на приобретение высокой квалификации, не находя ей в результате применения или получая мизерную заработную плату. Существующая дифференциация оплаты труда обуславливает сегодня привлекательность среднего специального образования, но не высшего [5]. Вместе с тем известно, что роль образования в развитии общества чрезвычайно велика. Во-первых, оно делает более продуктивным живой труд. Во-вторых, высококвалифицированные кадры обладают повышенной способностью к восприятию и использованию на практике новых научных идей, технических орудий, методов производства и управления, то есть они не только работают производительнее, с использованием более сложных средств труда, но и лучше распоряжаются имеющимися ресурсами. Наконец, в-третьих, развитие науки и техники невозможно без высокообразованных кадров, которые генерируют новые идеи и осуществляют их практическую реализацию. Таким образом, образование служит одним из важнейших источников экономического роста.

Распределительная функция заключается в том, что с помощью заработной платы труд перераспределяется между странами, сферами экономики, отраслями, предприятиями, организациями, учреждениями и т. п. Известным следствием реализации распределительной функции оплаты труда является отток из отрасли наиболее одаренных и высококвалифицированных кадров в развитые страны, преуспевающие отрасли экономики, на эффективно функционирующие предприятия. Продолжается миграция интеллектуальной элиты за рубеж.

Так, например, по данным ГУВД Мингорисполкома, в 2003 г. из Минска за границу выехало 29 научных работников и преподавателей вузов, из них 21 имел степень кандидата наук и 2 – доктора наук. Для сравнения отметим, что в 2002 г. численность мигрировавших за рубеж научных и педагогических работников составляла 16 человек, из них 9 – кандидаты наук. Подобные процессы в значительной мере определяют перспективы развития нашего общества на достаточно длительный период, поскольку в системе международной конкуренции, как известно, нет более важных факторов, чем интеллектуальное преимущество.

Таким образом, низкий уровень и чрезмерная дифференциация заработной платы в республике имеют рассмотренные выше негативные последствия и свидетельствуют о неэффективности государственного механизма регулирования оплаты труда в республике, неразвитости системы социального партнерства и отсуствии цивилизованного рынка труда.

Литература

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.
2. Данные о распределении численности работающих по размерам начисленной за май заработной платы. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.
3. Ванкевич Е. В. Рынки труда малых городов Беларуси // Белорусский экономический журнал. – 2003. – № 1. – С. 72–82.
4. Заработная плата работников по профессиям и должностям в отдельных отраслях экономики промышленности, строительстве, здравоохранении и образовании Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.
5. Лебедева С. Н., Малашенко Т. В. Построение Единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование // Белорусский экономический журнал. – 2004. – № 1. – С. 58–63.