

Оплата труда как фактор экономического развития

Заработная плата - важнейший экономический и социальный феномен. Она составляет значительную часть ВВП, существенную долю совокупного спроса, большую часть доходов широких слоев населения. Одновременно с этим заработная плата является одним из элементов издержек производства и фактором развития производства.

Известные российские ученые Н.А. Волгин и Ю.П. Ковин справедливо утверждают: «Оплата труда - уникальный инструмент и категория, правильное использование которой может помочь и позволит решить десятки самых острых экономических, социальных и политических проблем в обществе. И наоборот, недооценка ее роли может привести к непоправимым последствиям»¹.

Сегодня многие отечественные ученые и практикующие экономисты указывают на необходимость реформирования системы оплаты труда в республике. К основным проблемам оплаты труда относятся:

1. Низкий уровень государственных гарантий в оплате труда. Как известно, основными государственными гарантиями в оплате труда являются минимальная заработная плата (МЗП) и величина тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки, устанавливаемой для работников бюджетной сферы (ТС). Минимальная заработная плата в 2009 г. определена на уровне 229700 руб., что по состоянию на 1.11.2009г. составило 92% бюджета прошитого месяца (БПМ), 59% минимального потребительского бюджета (МПБ), менее 25% средней заработной платы в республике (СЗП). В соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) размер МЗП должен достигать 50% СЗП и быть не меньше МПБ. В странах Евросоюза стандартом является соотношение МЗП=0,5 СЗП. Что касается ТС, то сегодня она составляет 77 000 руб., или 33,5% МЗП, тогда как согласно рекомендациям МОТ она не может быть ниже МЗП. Таким образом, государство в целях поддержания социальной стабильности устанавливает цену труда на крайне низком уровне.

2. Несовременность тарифного регулирования оплаты труда. Основой и инструментом тарифного государственного регулирования заработной платы в Республике Беларусь является тарифная система оплаты труда. Ее введение в 1992 г. было обусловлено экстремальностью экономической ситуации и необходимостью обеспечения единых подходов к оплате различных видов труда в условиях гиперинфляции. В 1992-2009 гг. в тарифную систему вносились изменения, в частности, многократно изменялась величина тариф-

ной ставки первого разряда, уточнялось число тарифных разрядов, коррелировавшихся межразрядные соотношения и тарифные коэффициенты, появились отраслевые коэффициенты, коэффициенты по технологическим видам работ, а также поправочные коэффициенты к Единой тарифной сетке для работников бюджетных организаций и т.д. К основным недостаткам, присущим современной отечественной тарифной системе оплаты труда, относятся: низкий уровень тарифных ставок, чрезмерно число тарифных разрядов (27 вместо 18 согласно рекомендациям МОТ), завышенный диапазон тарифных коэффициентов (1: 7,84 вместо 1:5 согласно рекомендациям МОТ); неравномерность и прогрессивное убывание тарифных коэффициентов.

В связи с тем, что у действующей тарифной системы имеется ряд существенных недостатков, предприятиям предоставлена возможность устанавливать несколько тарифных ставок, предназначенных для различных категорий работников и контрактных надбавок, что дискредитирует отечественную тарифную систему и лишний раз доказывает, что «единой» по-сути, она не является, поскольку не в состоянии обеспечить «равной оплаты за равный труд».

3. Наличие ограничений по отнесению средств, направляемых на оплату труда, в затраты на производство и реализацию продукции. Предприятия имеют право использования более высокой величины тарифной ставки первого разряда, чем установленная для бюджетной сферы, однако при этом они должны соблюдать некоторые ограничения. В частности, в расчет тарифной ставки первого разряда нельзя закладывать величину вы-



Татьяна ДОЛИНИНА,
кандидат
экономических
наук, зав. кафедрой
статистики,
бухгалтерского
учета, анализа и
аудита БГУ

¹ Волгин Н.А., Ковин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обобщение действий органов государственной власти и управления. - М.: Изд-во РАУС, 2008. - С.34.

не бюджета прожиточного минимума, что закреплено в постановлении Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» от 27 декабря 2004 г. №1651. Суммы выплат по заработной плате, превышающие данное ограничение, выплачиваются из прибыли после уплаты налога на прибыль, т.е. по сути подвергаются двойному налогообложению, что предприятиям крайне невыгодно. Поэтому для поддержания заработной платы на нормальном рыночном уровне предприятия зачастую сознательно идут на занижение действующих норм выработки, т.е. дают рабочим возможность заработать за счет их перенормирования. И это противоречит замыслу казаному постановлению, допускающему отнесение к затратам по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, суммы выплат по сделанным расценкам с учетом выполнения норм труда не более чем на 200%. Тем самым предполагается возможность использования несправедливых, оторванных от реальности трудовых норм. Соответственно нормирование в таком случае является инструментом регулирования уровня заработной платы.

Вышеизложенное приводит к выводу о кризисе системы оплаты труда в республике. Это подтверждают и опубликованные в январе 2009 г. в журнале «Труд и заработная плата» материалы «круглого стола», темой которого стало регулирование тарифной заработной платы. С точки зрения теоретика лоббистскими и обескураживающими оказались отдельные обсуждаемые вопросы, например, «сколько тарифных ставок первого разряда может применяться в коммерческой организации для дифференциации размеров оплаты труда», а также мнения специалистов-практиков о действующей системе оплаты труда: «очень сложная система оплаты труда, которая в настоящее время уже тормозит жизнь»; «чтобы начислить заработную плату, руководителю ... нужно потратить как минимум день. ... ни один руководитель эту систему не знает, т.е. фактически он не знает, за что получает заработную плату». Небезынтересными оказались и комментарии представителя Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь: «порядка 3% предприятий имеют перевыполнение норм труда где-то до 230%, а у остальных предприятий - не превышает 200%... На данный момент мы считаем, что 200% - это достаточно, т.е. человек за рабочий день может выполнять двойную норму»; «... различие в распределении по ЕЭС имеет место и в отраслях, финансируемых из бюджета, ... и в реальном секторе экономики... Другое дело, что оно у нас выливается либо через какие-то повышения, либо через какие-то коэффициенты. Пока такой механизм придуман, он применяется и на данный момент отвечает тем требованиям, которые перед нами ставят», и т.п.

Отсюда следует, что отечественная практика регулирования оплаты труда не имеет теоретических платформ, не учитывает общепризнанные положения экономической теории и мировых тенденций в этой сфере (несмотря на ряд мер по либерализации заработной платы, принятых в 2009 г.). Констатируя в целом кризис оплаты труда в республике, отметим, что заработная плата выполняет в экономике ряд важнейших функций (воспроизводительную, регулирующую, стимулирующую, инновационную, функцию формирования издержек), через призму которых целесообразно взглянуть на нее как на фактор экономического развития предприятий и государства в целом.

Воспроизводительная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы - заработная плата должна быть достаточной для того, чтобы воспроизводить работников и членов их семей. Основным условием для выполнения этой функции является установление на объективно необходимом уровне размера МЗП. Выше отмечалось, что государство устанавливает нешуточные нормы, что крайне низко уровне, что не позволяет обеспечить нормальное воспроизводство рабочей силы. Это вынуждает низкооплачиваемых работников искать вторичную занятость. Следствием невыполнения заработной платой воспроизводительной функции являются преждевременный износ рабочей силы, ухудшение ее качественных характеристик, что соответственно сказывается на качестве и конкурентоспособности отечественной продукции. На предприятиях в целях поддержания воспроизводительной функции заработной платы сохраняется низкий уровень нормирования труда, что подрывает внутрфирменное планирование и также негативно сказывается на конкурентоспособности производимой продукции.

Стимулирующая функция заработной платы призвана обеспечивать вовлечение работников в процесс труда, т.е. трудовую активность работников и мотивацию высокопроизводительного труда, обеспечения эффективное использование трудового и творческого потенциала работников. Данная функция ранжирована по отношению к воспроизводительной функции, т.е. заработная плата может эффективно выполнять стимулирующую функцию только в том случае, если она в полном объеме выполняет воспроизводительную функцию. Благоприятные условия воспроизводства рабочей силы, эффективно работающая воспроизводительная функция заработной платы создают обстановку, когда сама по себе высокая заработная плата играет активную стимулирующую роль. Однако выполнение стимулирующей функции связано не только с уровнем заработной платы, но и с обеспечением обоснованной дифференциации уровня оплаты труда по критериям, отражающим объективные различия в самом труде и его результатах. Несо-

Следствием невыполнения заработной платой воспроизводительной функции являются преждевременный износ рабочей силы, ухудшение ее качественных характеристик, что соответственно, сказывается на качестве и конкурентоспособности отечественной продукции.

вершению тарифного регулирования оплаты труда в республике позволяет утверждать, что стимулирующую функцию заработной платы в республике выполняет неэффективно. Следствием этого являются невысокая производительность труда, снижение стимулов к повышению квалификации, невозможность мобилизации креативного потенциала для ускорения инновационных процессов.

Регулирующая функция заключается в том, что с помощью заработной платы труд перераспределяется между сферами экономики, отраслями, предприятиями, организациями, учреждениями и т.п. Она также связана с дифференциацией уровня оплаты труда по критериям, отражающим различия в труде. Диспропорции в оплате труда, обусловленные несовершенством тарифного регулирования оплаты труда в республике, ведут к нерациональному использованию трудового (прежде всего, интеллектуального) потенциала, способствуют поддержанию высокого уровня текучести рабочей силы и оттоку за рубеж наиболее квалифицированных, молодых и конкурентоспособных кадров.

Функция формирования издержек на производство и реализацию продукции связана с учетом затрат труда в процессе образования цены продукта. Эффективность выполнения этой функции зависит от совершенства систем оплаты труда, применяемых на предприятии, и уровня организации труда и внутрифирменного планирования. Выше отмечалась нерациональность существующих ограничений по отношению средств, направляемых на оплату труда, в затраты, что является предельно широкой применением сдельной системы оплаты труда (малопримемлемой для инновационно-ориентированной экономики и малопримемлемой в развитых странах), поддержанию невысокого уровня нормирования труда и организации труда в целом и внутрифирменного планирования. Все это, в свою очередь, оказывает негативное влияние на конкурентоспособность отечественной продукции и сокращает возможности реализации инновационных проектов.

Инициационная функция заключается в том, что при высокой цене рабочей силы возникает экономическая целесообразность ее замены машинами и оборудованием. При наличии дешевой рабочей силы нет необходимости в ее замещении дорогостоящими машинами, внедрении трудосберегающих, трудо- и импортозамещающих технологий. Тем самым устраняются предпосылки устойчивого экономического роста.

Таким образом, низкооплачиваемый труд дорого обходится обществу. Он малопродуктивен, не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, не развивает инициативу, консервирует низкий уровень организации и условий труда. По отношению к дешевому труду (как к любому другому дешевому ресурсу) работодатель ведет себя расчётливо, не думая о том, что экономия трудовых затрат неизменно ведет к экономии

всех других видов ресурсов. Низкая заработная плата обуславливает сдерживание структурной перестройки отраслей из-за потребления работниками и их семьями ограниченного набора жизненно необходимых товаров и услуг, сдерживание наукоемких производств, препятствует внедрению новой техники и технологий. При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность и даже необходимость замещения дорогостоящего оборудования и машин дешевой рабочей силой. Устраняются стимулы к росту эффективности производства, повышается его конкурентоспособность на мировом рынке товаров и услуг, ибо главное для достижения названных целей - внедрение новой техники и технологий. Кроме того, низкие стандарты оплаты труда, устанавливаемые государством, стимулируют занятость в теневой экономике и поддерживают ее конкурентоспособность.

Сегодня необходимо упорядочить оплату труда, сделать ее понятной и доступной для работников, поднять на другой уровень нормирование труда, обеспечить зависимость между темпами роста производительности труда и заработной платы (чего давно уже не наблюдается в нашей экономике) и упростить порядок начисления заработной платы за счет упразднения многочисленных поправочных, корректирующих и прочих коэффициентов к тарифным ставкам, а также ликвидации большинства существующих надбавок и доплат, теоретически имеющих переменный характер, призванных отражать индивидуальные различия в условиях и результатах труда, а фактически превратившихся в гарантированную работникам часть их заработка, компенсирующую низкий уровень тарифных ставок. Только реальный (соответствующий сложившемуся на рынке труда) уровень тарифных ставок заработной платы, удельный вес которых в структуре заработка будет составлять 80-90%, позволит вернуть организации оплату труда здравый смысл, существенно облегчить расчет заработной платы и высвободить значительное количество бухгалтеров², которых сегодня следовало бы ориентировать на выполнение работ по внутрифирменному экономическому анализу хозяйственной деятельности, постановка которого на предприятиях республики составляет желать лучшего. Соответственно, вне поля зрения и вне реализации остаются значительные резервы повышения эффективности производства. Деятельность специалистов по бухгалтерскому учету, направленная на серьезную постановку экономического анализа на предприятии, принесла бы гораздо больший эффект в предприятие и государству в целом, чем бессмысленная работа по начислению заработной платы и соответствию с дисконными алгоритмами.

Сегодня необходимо упорядочить оплату труда, сделать ее понятной и доступной для работников, поднять на другой уровень нормирование труда, обеспечить зависимость между темпами роста производительности труда и заработной платы.

² В народном хозяйстве Республики Беларусь данито около 800 000 специалистов по бухгалтерскому учету.