

О РЕФОРМИРОВАНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Долинина Т. Н. (Белорусский государственный технологический университет, г. Минск)

Текущий кризис обострил многие проблемы отечественной экономики и, прежде всего, проблемы социально-трудовой сферы. Сегодня государство озабочено сохранением человеческого потенциала. Однако повышенное внимание к социальной сфере, которое в последнее время демонстрирует правительство, связано больше с интуитивным ощущением опасности, чем с пониманием причин и следствий происходящих процессов.

В основе отечественной экономической политики лежит представление о том, что все проблемы социально-трудовой сферы лежат исключительно в ресурсной плоскости. Однако сегодня основная проблема лежит не в плоскости недостатка ресурсов, а в неэффективных механизмах их распределения и перераспределения. Вместе с тем, сосредотачивая свои усилия в социальной политике только на ресурсной, а не институциональной, распределительной компоненте, правительство, к сожалению, сегодня мало озабочено реформой распределительных отношений.

Государство, концентрируя внимание на формировании и накоплении человеческого капитала, недостаточно уделяет внимание эффективному использованию человеческого капитала. Последнее в значительной мере отражается в современном состоянии оплаты труда наемных работников.

К социальным проблемам оплаты труда относятся: низкий уровень заработной платы и наличие экономической бедности вследствие неэффективной занятости; низкая дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным признакам при высокой межотраслевой дифференциации заработной платы; низкая трудовая мотивация и высокая текучесть работников.

Экономическими проблемами оплаты труда являются: нерациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы; сильная зависимость заработной платы от наличия в организации рентных доходов, обусловленных доступом к природным, технологическим, административным или иным ресурсам.

В генезисе социальных и экономических проблем оплаты труда лежат институциональные проблемы организации оплаты труда, к которым относятся: низкий уровень нормирования труда; необоснованный размер минимальной заработной платы; неэффективное тарифное нормирование заработной платы в бюджетной сфере; отсутствие объективных данных для управления ростом заработной платы на макро- и микроуровне; отсутствие квалифицированных специалистов в области организации и оплаты труда.

Необходима реформа оплаты труда, которая должна быть направлена на решение перечисленных проблем. Вместе с тем для ее разработки и проведения необходимо понимание природы заработной платы и ее роли в системе общественного воспроизводства. Кроме того, трансформация отечественной системы оплаты труда требует системности и комплексности действий. Системный формат предполагает параллельное проведение реформ в социальной сфере – невозможно реформировать оплату труда, оставив без изменения пенсионную и налоговую систему [1].

Основные направления реформирования распределительных отношений.

1. Постепенное увеличение минимальной заработной платы до уровня, рекомендованного Международной организацией труда (50–60% от размера средней заработной платы) [2, 3]. Это позволит упорядочить нормирование труда, повысить эффективность использования персонала, снизить уровень экономической бедности, улучшить дифференциацию заработной платы, усилить трудовую мотивацию и обеспечить рост производительности труда. Более того, именно увеличение минимальной заработной платы позволит обеспечить обоснованные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы.

2. Повышение пенсионного возраста и обеспечение более тесной связи размера пенсий с размером заработной платы и продолжительностью трудового стажа. Отмеченное даст возможность сократить нагрузку на трудоспособное население, усилить трудовую мотивацию и снизить теньевую занятость.

3. Переход к прогрессивной шкале налогообложения доходов физических лиц для перераспределения на макроэкономическом уровне рентных доходов, обусловленных доступом отдельных организаций к природным, технологическим, административным или иным ресурсам (в финансовой деятельности, в добывающей промышленности, в производстве кокса, нефтепродуктов, ядерных материалов, в сфере информа-

ционных технологий и др.), и создания стимула к труду в тех видах экономической деятельности, где подобные доходы отсутствуют (здравоохранение и образование).

Для реформирования оплаты труда важно на основе адекватной теоретической платформы разработать трансформационную матрицу, определяющую цепь взаимосвязей необходимых мер и мероприятий в логической и хронологической последовательности.

Литература

1. *Антюшина, Н.* Значение опыта североевропейских стран для экономической теории и политики / Н. Антюшина // *Экономист.* – 2015. – № 8. – С. 51–59.
2. *Бабков, В. Н.* Повышение минимальных гарантий по оплате труда – задача реальная / В. Н. Бабков, Н. А. Волгин, Е. И. Курильченко // *Уровень жизни населения регионов России.* – 2014. – № 2 (192). – С. 29–35. – С. 34.
3. *Rydzeuski, H.* Minimum wages as the regulator of interregional imbalance of remuneration in Belarus and EU countries / H. Rydzeuski, A. Shadrakou // *Proceedings of the 5th International Academic Congress «Science, Education and Culture in Eurasia and Africa» (France, Paris, 23–25 March 2015).*– Paris : Paris University Press, 2015. – P. 314–321.