

УДК 331.28

## **ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ МИНИМАЛЬНОГО УРОВНЯ ТРУДОВЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ**

**С. Н. УГОЛЕВ, Г. В. МИТРОФАНОВА**

*Гомельский государственный технический университет  
имени П. О. Сухого, Республика Беларусь*

Принцип минимума заработной платы устанавливает нижнюю границу доходов населения. В мировой практике существуют два норматива такого рода – минимальная заработная плата и минимальная часовая оплата труда.

Минимальная заработная плата (МЗП) – норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или (и) натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу. Она не включает доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты, определяется исходя из минимального потребительского бюджета. Общереспубликанский уровень МЗП, являясь базовым и обязательным, не исключает возможность увеличения ее с учетом конкретных условий. МЗП также является основой для определения размеров республиканских тарифов оплаты труда, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат.

В зависимости от потребностей, развития производительных сил и государственных приоритетов МЗП может определяться:

- стоимостью физически необходимых жизненных средств, то есть той товарной массы, без ежедневного притока которой работник не мог бы возобновлять свой жизненный процесс;
- стоимостью, позволяющей обеспечить физические и социокультурные потребности отдельного работника;
- стоимостью, позволяющей обеспечить физическое воспроизводство новых работников;
- стоимостью, позволяющей обеспечить непрерывное воспроизводство рабочей силы, включая средства на содержание семьи и получение навыков в определенной отрасли труда.

В 1990 году уровень МЗП в полтора раза превышал бюджет прожиточного минимума, что обеспечивало безусловное воспроизводство рабочей силы. В 1992 году произошло выравнивание МЗП со стоимостью этого бюджета, в том числе по причине введения бюджета прожиточного минимума на основе 19 продуктов (что в 5 раз беднее, чем в плановой экономике), гарантируя человеку лишь биологическое выживание [1]. В дальнейшем она неуклонно снижалась в результате инфляции и падения объемов производства. В январе 1991 года доля МЗП в среднем заработке составляла 26,6 %. В январе 1997 года – всего 8,51 %, а в августе 1999 года упала до 8,1 %. Анализ статистики показывает, что так называемая минимальная заработная плата перестала выполнять функцию законодательного определения минимального уровня оплаты труда и «превратилась в технический норматив для определения социальных выплат и административных платежей»[2]. Соответственно, зарплатный минимум перестал оказывать стимулирующее воздействие на трудовые и производственные показатели.

Справедливая минимальная заработная плата является необходимой предпосылкой осуществления прав человека на жизнь, свободу от голода и недоедания, достаточное питание, одежду, жилище, охрану здоровья, отдых, досуг, передвижение, информацию и прочее. Реальное их осуществление невозможно, если не будет обеспечено в первую очередь провозглашенное во Всеобщей декларации прав человека (ООН, 1947 г.) право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование.

Приняв МЗП в качестве базы для определения размеров республиканских пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат, правительство тем самым сделало невозможным ее повышение до уровня прожиточного минимума без серьезных бюджетных затрат. Существует ряд теоретически приемлемых вариантов решения данной проблемы.

Возможен отрыв минимальной оплаты от социальных выплат. Определение социальных выплат сводится к установлению их фиксированных сумм с последующей индексацией в отрыве от зарплатного минимума с учетом наличия средств в социальных фондах. Это позволит в некоторой степени снизить нагрузку на бюджет, а сэкономленные бюджетные деньги использовать только на повышение ставок и окладов работников бюджетной сферы.

Еще один из возможных вариантов решения проблемы заключается в резком сближении оплаты всех категорий работников. Эта мера позволяет сконцентрировать финансовые ресурсы для повышения минимальной заработной платы до прожиточного минимума. В новом варианте единой тарифной сетки (ЕТС), принятой в 1999 году явно прослеживается этот подход. По сравнению с ЕТС работников производственных отраслей экономики, утвержденной постановлением Минтруда Республики Беларусь от 30 января 1996 года, где тарифный коэффициент 23 разряда превышал тарифный коэффициент 1 разряда в 9,25 раза, в новом варианте ЕТС это соотношение составляет лишь 5,33 раза. Тем не менее, продолжительное использование данного подхода крайне нежелательно. Факт более высокой оплаты одних групп работников должен стимулировать работников других групп повышать собственную производительность. Перемещение рабочей силы из менее в более высокооплачиваемые профессии и места работы будет способствовать выравниванию трудовых доходов, выправлению возможных социальных несправедливостей, связанных с различиями в оплате.

Законодательное увеличение уровня МЗП в коммерческих структурах в рамках системы социального партнерства позволяет увеличить налогооблагаемую базу и перераспределить дополнительно собранные денежные средства в пользу работников бюджетных организаций. Увеличение доли МЗП в денежных доходах населения автоматически приводит к росту собираемости подоходного налога, что, при условии укрепления доходной базы государства другими мероприятиями, позволяет провести поэтапное повышение оплаты труда работников бюджетной сферы, пенсий и пособий до прожиточного минимума.

Регулирование минимума заработной платы исключительно государственными органами имеет существенный недостаток. Выведение минимального размера оплаты труда из возможностей бюджета в условиях кризиса провоцирует его замораживание. Решение данного вопроса заинтересованными в ее объективной величине сторонами, то есть представителями работодателей и работников при посредничестве государства, позволяет обосновать размер МЗП исключительно с учетом эффективности развития рабочей силы.

Выравнивание зарплатного минимума до уровня прожиточного минимума – основной приоритет реформы оплаты труда в РБ. Министерство труда предлагает вве-

сти новый трудовой норматив – часовую тарифную ставку 1-го разряда. Она должна стать основой для создания системы регулирования трудовых доходов, повысить цену рабочей силы и приблизить нижнюю ее ступень к прожиточному минимуму.

В экономически развитых странах этот показатель играет большую социально-экономическую роль. На макроуровне он служит инструментом борьбы с бедностью, безработицей, инфляцией, стимулирует рост благосостояния людей, помогает увеличить их покупательную способность, способствует повышению качества рабочей силы. На микроуровне почасовая оплата труда позволяет выравнивать условия конкуренции между ними, оптимально формировать структуру заработной платы.

Процедура установления, величина и механизм пересмотра минимальной оплаты труда существенно различаются в странах, использующих данный норматив.

В ряде развитых стран существуют специальные государственные структуры, определяющие минимальный часовой размер оплаты труда. Например, в Японии – это прерогатива центрального совета по регулированию зарплатного минимума в составе министерства труда, в Великобритании – советы по заработной плате (с 1947 по 1993 гг.), в состав которых входили представители работодателей, профсоюзов и независимые эксперты, назначаемые министерством труда и занятости. Советы в качестве основной задачи выполняли регулирование заработной платы молодых работников. В ФРГ, где минимальное законодательство об оплате труда отсутствует вообще, и вопрос решается на уровне фирм, уровень молодежной безработицы самый низкий среди стран ЕС.

В других странах действует принцип постоянного возобновления коллективных переговоров о повышении оплаты труда при достижении определенного уровня цен, в результате которого устанавливается новый уровень ставок и окладов. В Австрии, Финляндии, Швеции, Швейцарии минимальные ставки оплаты труда (55-70 % средней заработной платы) [3] устанавливаются отраслевыми коллективными договорами ведущих отраслей промышленности и экономики (металлообрабатывающая, текстильная отрасли промышленности, банковское дело), на которые ориентируются другие отрасли, не практикующие коллективное регулирование.

В США, Франции, Испании и Нидерландах зарплатный минимум законодательно устанавливается государством. В США «Законом о справедливых условиях найма» в 1938 году был установлен минимальный размер оплаты труда, соответствующий 25 центам. Час труда большинства рядовых американцев стоит сегодня не менее 5 долларов 15 центов, что составляет 40-50 % от среднего уровня заработной платы в обрабатывающей промышленности [4].

Введение часовой минимальной оплаты труда имеет свои достоинства и недостатки. Часовой минимум позволяет: рациональнее распоряжаться рабочей силой и наиболее полно задействовать человеческий капитал (оплачиваются фактически отработанные часы); дисциплинировать как работодателя, так и работника (позволяет эффективно использовать как свое время, так и время нанимаемых специалистов); упростить схему социальных трансфертов и бонусов; создать условия для увеличения налогов и сборов в социальные фонды. Существует также мнение, что минимальная часовая оплата труда способна стимулировать рост производительности труда в результате увеличения ставок заработной платы, повышающих реальные доходы и качество рабочей силы.

При введении гарантий полной занятости и установлении соответствия минимальной часовой оплаты труда величине прожиточного минимума арифметические различия между часовой минимальной оплатой труда и месячной заработной платой нивелируются. Тем не менее, социальный аспект создает между ними противоречия. В ситуации кризисной экономики месячный зарплатный минимум необходим, преж-

де всего, наемному работнику, часовой – работодателю. Одна из основных причин – это компенсация вынужденных простоев, которые при часовой зарплате остаются неоплаченными. Другая важная причина – период распространения минимальных зарплатных гарантий, устанавливаемых в коллективных договорах, которые должны распространяться на длительный период в связи с тем, что человек живет не часом и даже не неделей.

Введение часового минимума несет угрозу изменения объема и характера занятости. В условиях многолетнего снижения жизненного уровня населения естественное поведение работодателя проявится в потребности удешевить затраты на персонал и в его интенсивном выдавливании. Безработица может принять массовый характер, а интенсивность труда и продолжительность рабочего дня оставшихся наемных работников могут принять запредельный характер. Роль профсоюзов в данном случае окажется несущественной.

Переход с месячного заработного минимума на почасовую оплату чреват экономическими и социальными проблемами в стране. Переходить к ней следует, во-первых, по мере достижения экономической и политической стабильности, во-вторых, минимальная часовая оплата труда должна существовать наряду с МЗП. Например, в США в 1938 году в число «почасовщиков» не входили работники сельского хозяйства, сезонные рабочие, моряки и другие работники транспорта, домашняя прислуга, то есть примерно 40 % работающих по найму. В настоящее время это число сократилось вдвое.

Регулирование минимума заработной платы исключительно государственными органами из возможностей бюджета в условиях кризисной экономики ведет к замораживанию его размера. Решение данного вопроса заинтересованными в его объективной величине сторонами, то есть представителями работодателей и работников при посредничестве государства (трехсторонней комиссией в лице представителей работодателей и работников при посредничестве правительства) позволит обосновать размер МЗП исключительно с учетом эффективности развития рабочей силы. Переход с месячного на почасовой зарплатный минимум связан с рядом экономических и социальных проблем, поэтому переходить к нему следует по мере достижения экономической и политической стабильности в государстве. Возможен вариант, предусматривающий применение минимальной часовой оплаты труда наряду с МЗП, но только в условиях четкого разграничения секторов их применения.

### Литература

1. Антосенков Е., Кокин Ю. Реформа заработной платы: ожидания и реальность //Экономист.– 1997.– № 4.– С. 29.
2. Лях И. Цель реформы – приблизить минимальную зарплату к прожиточному минимуму //ФУА.– 1998.– № 6.– С. 11.
3. Никифорова А.А. Стоимость рабочей силы /Общество и экономика.– 1995.– № 2.– С. 84.
4. Как устанавливается и регулируется минимальная часовая оплата труда в США //Человек и труд.– 1997.– № 9.– С. 56-57.

*Получено 03.04.2001 г.*