

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В БЕЛАРУСИ*

Александр Чубрик**

Резюме

В работе рассмотрена связь между ростом производительности труда и заработной платы в Беларуси. При помощи эконометрического анализа показано, что связь между этими показателями отсутствует. Более того, рост зарплаты объясняется преимущественно политико-деловым циклом. Кроме того, в работе проанализированы последствия политики в области оплаты труда (повышение заработной платы в периоды проведения политических кампаний, установление целевых показателей заработной платы и снижение дифференциации оплаты труда) на экономику в целом, стимулы работников и монетарную политику. Показано, что отсутствие связи между ростом зарплаты и производительности труда подрывает стимулы работников, искажает структуру предложения труда, установление целевых показателей зарплаты и их привязка к доллару США ограничивает независимость монетарной политики, а повышение зарплаты сверх роста производительности приводит к ухудшению финансового положения предприятий и сокращению доли инвестиций в ВВП. Для предотвращения указанных негативных последствий необходимо отменить практику установления целевых показателей зарплаты, обязательных для выполнения, а также отказаться от прямого государственного регулирования, направленного на сокращение дифференциации в оплате труда.

Содержание

1. Введение	2
2. Динамика зарплаты в Беларуси и ее факторы.....	2
2.1. Динамика зарплаты и производительности труда	2
2.2. Связь между ростом заработной платы и производительности труда	3
3. Политика в области оплаты труда в Беларуси	7
3.1. Установление целевых показателей уровня зарплаты	7
3.2. Политика снижения дифференциации в оплате труда.....	8
4. Последствия государственной политики в области оплаты труда для экономики Беларуси	9
4.1. Влияние отсутствия связи между темпами роста производительности труда и зарплаты на экономику Беларуси.....	10
4.2. Экономические последствия политики сокращения дифференциации оплаты труда... 10	
4.3. Последствия установления целевых показателей заработной платы для монетарной политики	10
5. Выводы и рекомендации	11
Приложение 1. Меры по ограничению роста заработной платы	12

* Работа подготовлена в рамках проекта “Wsparcie badań i analiz rynku pracy na Białorusi”, осуществляемого Центром социально-экономических исследований CASE (Варшава, Польша) при поддержке Министерства иностранных дел Польши.

** Экономист Исследовательского центра ИПМ, e-mail: alexander@ipm.by.

1. ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата является основным источником дохода белорусских граждан. По данным выборочного обследования домохозяйств во 2 кв. 2005 г. ее удельный вес в денежных доходах среднего белорусского домохозяйства составлял 62.1%. Очевидно, что в таких условиях динамика уровня жизни населения во многом определяется именно динамикой зарплаты. В Беларуси это тем более актуально, поскольку в силу невысокого уровня развития сектора малых предприятий и предпринимательства доходы от предпринимательской и индивидуальной деятельности составляют всего 3–4% от денежного дохода среднего домохозяйства.

Высокая значимость зарплаты как источника дохода для населения ставит данный показатель в число ключевых целей экономической политики, проводимой в Беларуси. При этом для повышения зарплаты нередко используются не только экономические, но и административные методы. Это приводит к искажениям стимулов экономических агентов – работников, нанимателей и инвесторов – и имеет негативные последствия для долгосрочного экономического роста. Целью данной работы является рассмотрение связи между динамикой реальной заработной платы и производительности труда, анализ политики в области установления заработной платы и их последствий для экономики Беларуси, а также подготовка рекомендаций для повышения эффективности этой политики.

Работа имеет следующую структуру. В следующем разделе рассмотрена динамика заработной платы и производительности труда и проведен анализ связи между этими показателями. Далее рассмотрены причины существования разрыва между темпами роста заработной платы и производительности труда, в частности, установление целевых показателей средней заработной платы и политика, направленная на снижение дифференциации в оплате труда. В последней части работы анализируются последствия политики в области установления заработной платы для экономики страны, а также предлагаются рекомендации по повышению ее эффективности.

2. ДИНАМИКА ЗАРПЛАТЫ В БЕЛАРУСИ И ЕЕ ФАКТОРЫ

2.1. Динамика заработной платы и производительности труда

Реальная заработная плата в 1996–2004 гг. росла весьма высокими темпами – при росте ВВП в 1.8 раза за 9 лет она возросла в 2.9 раза, т.е. среднегодовые темпы ее роста в этот период составили 12.5%. Рост реальной заработной платы наблюдался во всех отраслях экономики. При этом только в трех из них среднегодовые темпы ее роста были меньше 10% (однако лишь незначительно меньше, табл. 1). В долларовом эквиваленте зарплата возросла несколько меньше, а ее рост был неравномерным – практически весь прирост пришелся на 2000–2004 гг., когда зарплата в долларовом эквиваленте повышалась в среднем на 31.2% за год (в 1996–1999 гг. она снижалась на 10.9% ежегодно). Резких колебаний темпов роста реальной заработной платы в указанные периоды не наблюдалось, за исключением 2000–2004 гг., когда она росла более высокими темпами.

Наиболее очевидным объяснением столь динамичного роста заработной платы могло бы стать увеличение производительности труда. Однако темпы ее роста в указанный период были почти вдвое меньше, чем темпа роста заработной платы (6.8% в среднем за год¹). Кроме того, в отличие от заработной платы производительность труда увеличилась далеко не во всех отраслях экономики, и только в торговле и общественном питании рост производительности труда превысил рост заработной платы (табл. 1). Различия в динамике производительности труда и заработной платы в долларовом эквиваленте были в некоторых отраслях даже большими, чем в динамике соответствующих реальных показателей, что было обусловлено различиями дефляторов в разных отраслях экономики.

¹ Темпы роста производительности труда рассчитаны как частное темпов роста ВВП и темпов роста занятости в экономике.

Динамика зарплаты и производительности труда по отраслям экономики

	зарплата		производительность труда	
	в реальном выражении	в долларовом эквиваленте	в реальном выражении	в долларовом эквиваленте
экономика в целом	12.5	10.5	6.8	9.0
промышленность	11.8	9.8	10.7	8.7
сельское хозяйство	11.7	9.7	9.4	2.8
лесное хозяйство	12.3	10.3	-1.4	6.9
транспорт	11.3	9.3	1.8	11.2
связь	12.1	10.1	5.6	6.0
строительство	11.1	9.1	4.6	8.0
торговля и общественное питание	11.5	9.5	11.9	12.1
материально-техническое снабжение и сбыт	9.5	7.6	-5.5	-11.8
заготовки	9.3	7.3	-1.2	-7.4
информационно-вычислительное обслуживание	13.2	11.1	-3.1	7.9
операции с недвижимостью	9.0	7.0	-31.2	41.1
общая коммерческая деятельность	14.9	12.8	5.2	17.2
геологоразведка	16.4	14.4	0.1	11.9
прочие виды деятельности сферы материального производства	14.2	12.2	3.1	13.3
ЖКХ	12.4	10.3	-1.7	6.8
непроизводственные виды бытового обслуживания	10.1	8.1	-5.2	10.5
здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение	13.1	11.0	4.6	11.2
образование	13.3	11.3	2.3	12.7
культура и искусство	14.3	12.2	3.2	7.8
наука и научное обслуживание	15.0	12.9	0.5	5.8
кредитование и страхование	10.1	8.2	-0.2	2.8
управление	12.6	10.6	-1.2	11.2

Примечание. Темпы роста производительности труда рассчитаны как частное темпов роста добавленной стоимости и темпов роста занятости в соответствующей отрасли. Для расчета реальной зарплаты в качестве дефлятора использовался индекс потребительских цен. Темпы роста производительности труда рассчитаны на основе данных о добавленной стоимости по отраслям экономики в сопоставимых ценах (1996–1999 гг. – в ценах 1995 г., 2000–2004 гг. – в ценах 2000 г.). В качестве курса доллара США использован курс на рынке наличной валюты, приведенный в базе данных Исследовательского центра ИПМ (<http://research.by/>).

Источник: расчеты по данным Министерства статистики и анализа и Исследовательского центра ИПМ.

Таким образом, на основе приведенных данных нельзя сделать вывод о влиянии изменения производительности труда на реальную зарплату. Очевидно, что если прирост производительности труда и объясняет прирост зарплаты, то только частично. Более того, анализ связи между этими показателями должен производиться с учетом влияния статистических (например, дефляторов, применяющиеся при их расчете) и политико-экономических факторов (политико-делового цикла).

2.2. Связь между ростом заработной платы и производительности труда

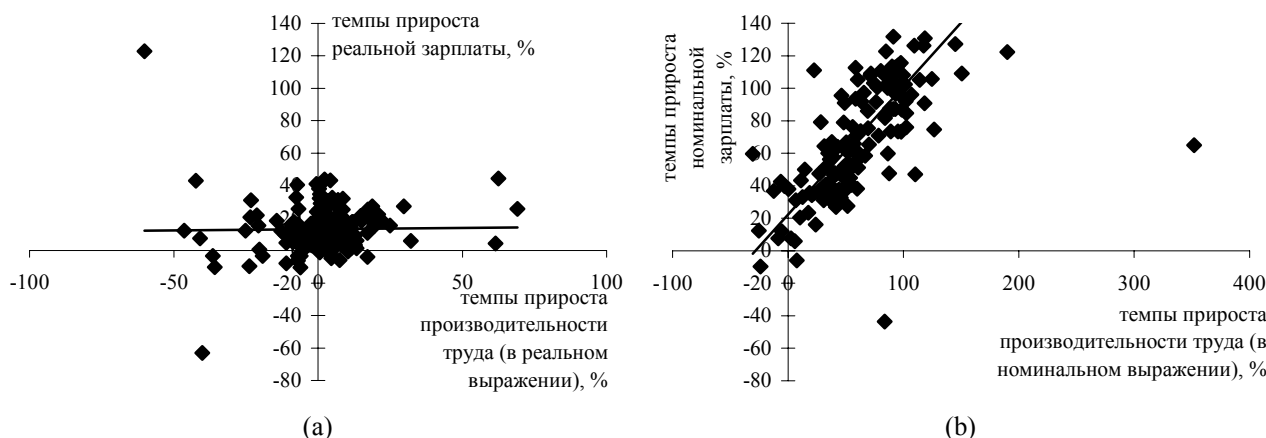
Темпы роста реальной зарплаты превышали темпы увеличения производительности труда на протяжении всего рассмотренного периода за исключением 2003 г. (рис. 1). Кроме того, 5 из 9 лет динамика данных показателей была разнонаправленной. Наконец, на основании данных о темпах прироста реальной зарплаты и производительности труда по 22 отраслям экономики и экономике в целом статистически значимая связь между этими показателями отсутствует (рис 2 (а)).



Источник: расчеты по данным Министерства статистики и анализа.

Рис. 1. Темпы прироста реальной зарплаты и производительности труда

Однако реальная зарплата и производительность труда в реальном выражении рассчитываются на основании разных дефляторов – ИПЦ и отраслевых дефляторов (и дефлятора ВВП), которые значительно различаются. Для устранения влияния этого фактора на связь между зарплатой и производительностью труда можно сопоставить приросты номинальных показателей. Из рис. 2(b) следует, что между указанными показателями существует статистически значимая положительная связь, т.е. с ростом номинальной производительности труда повышается номинальная зарплата.



Примечание. Данные по 22 секторам экономики и экономике в целом за 1996–2004 гг. (23 объекта за 9 лет, всего 207 наблюдений). (a) статистически значимая связь между ростом зарплаты и производительности труда отсутствует. (b) связь между ростом зарплаты и производительности труда статистически значима.

Источник: расчеты по данным Министерства статистики и анализа.

Рис. 2. Влияние дефлятора на связь между темпами роста зарплаты и производительности труда

Однако такие результаты в условиях высокой и волатильной инфляции могут быть поставлены под сомнение, поскольку темпы роста цен на протяжении всего рассмотренного периода в разы превышали темпы роста реальной зарплаты и производительности труда, поэтому сокращение/повышение инфляции автоматически приводило к пропорциональному росту обоих показателей. Чтобы избежать указанных эффектов, можно выразить и зарплату, и производительность труда в единицах иностранной валюты, например, в долларах США, и рассмотреть связь между ними по каждому году анализируемого периода.

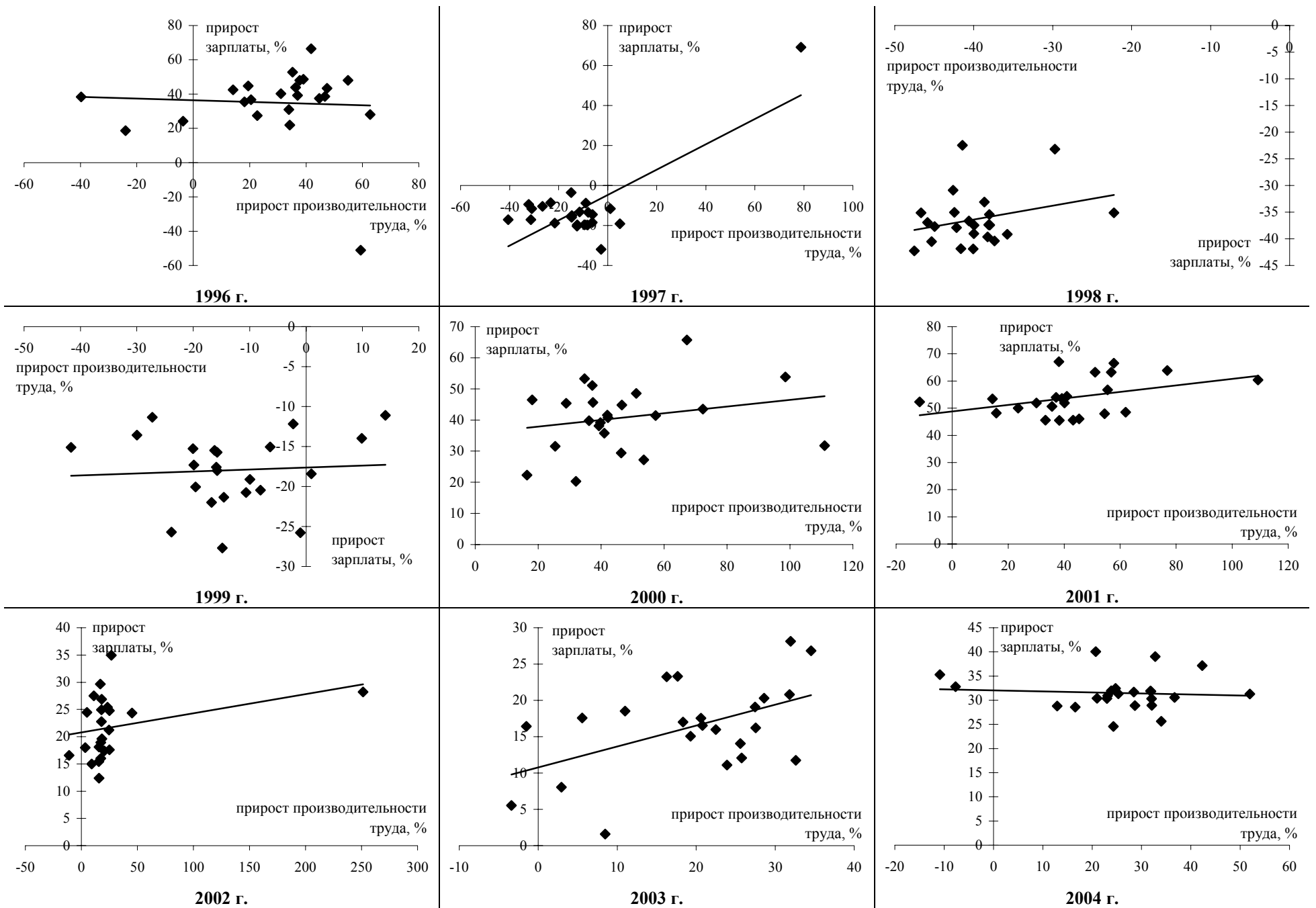


Рис. 3. Связь между темпами прироста долларového эквивалента зарплаты и производительности труда

Статистически значимая связь между зарплатой и производительностью труда (в долларовом эквиваленте) в Беларуси отсутствовала во все годы анализируемого периода (рис. 3). Об этом же свидетельствует и эконометрический анализ. Уравнения вида:

$$\Delta W_{it} = a + b \cdot \Delta LP_{it} + TE_t + \varepsilon_{it},$$

где ΔW_{it} и ΔLP_{it} – темпы прироста заработной платы и производительности труда соответственно, TE_t – временные эффекты², ε_{it} – остатки регрессии, a – константа, b – эластичность прироста заработной платы по приросту производительности труда, $i = 1, 23$ (отрасли экономики), $t = 1996, 2004$ (годы) также свидетельствуют об отсутствии значимой связи между ростом заработной платы и производительности труда (табл. 2).

Таблица 2

**Связь между приростом заработной платы и производительности труда:
эконометрический анализ**

	в реальном выражении	в номинальном выражении	в долларовом эквиваленте
	1	2	3
Константа (a)	13.15** (4.06)	96.22** (9.35)	13.32** (16.33)
Эластичность (b)	-0.02 (-0.10)	0.14 (1.48)	0.11 (1.43)
Временные эффекты TE_t :			
1996	-10.41	-47.54	18.59
1997	3.06	-18.77	-23.86
1998	5.08	-4.63	-45.48
1999	-5.94	174.90	-29.88
2000	-1.56	72.60	22.49
2001	17.98	3.08	36.07
2002	-3.11	-48.79	5.53
2003	-8.95	-68.53	1.00
2004	3.85	-62.33	15.53
R_{adj}^2	0.00	0.95	0.88
$F_{8,197}$	--	59.29 (0.00)	66.21 (0.00)
χ_8^2	101.02 (0.00)	--	--
χ_1^2	0.01 (0.93)	39.07 (0.00)	--

Примечания.

** – коэффициент значим на 1% уровне. t -статистики приведены в скобках (для моделей с фиксированными временными эффектами приведены t -статистики, устойчивые к гетероскедастичности). Оценки делались на основе данных по 22 отраслям экономики и экономике в целом (23 объекта) за 1996–2004 гг. (9 лет), всего 207 наблюдений.

Тесты на значимость временных эффектов (в скобках приведены уровни значимости):

$F_{8,197}$ – для моделей с фиксированными временными эффектами (H_0 : временные эффекты равны нулю);

χ_8^2 – для моделей со случайными временными эффектами (H_0 : временные эффекты равны нулю).

Тест Хаусмана (χ_1^2), H_0 : модель со случайными эффектами. В скобках приведены уровни значимости.

Источник: собственные оценки³.

Ни одно из трех уравнений (анализировалась связь между зарплатой и производительностью труда в реальном выражении, в номинальном выражении и в долларовом эквиваленте) не показало наличия статистически значимой связи между рассмотренными показателями (причины отсутствия связи будут рассмотрены в разделе 3). При этом во всех трех уравнениях оказалась значима константа и временные эффекты. Константа эквивалентна «автономному» повышению заработной платы, а значимость временных эффектов означает, что отклонения

² Фиксированные временные эффекты (fixed period effects) моделируются как фиктивные переменные, случайные временные эффекты (random period effects) – как элемент ошибки.

³ Расчеты производились при помощи EViews 5.1.

темпа прироста от «автономной» величины объяснялись событиями, происходящими в соответствующий период (год).

В уравнении (2) отклонения фактического темпа прироста номинальной зарплаты от величины константы объяснялись динамикой инфляции: наибольшие темпы прироста номинальной зарплаты наблюдались в 1999–2000 гг., когда инфляция была наибольшей (высокие положительные значения временных эффектов); в годы с относительно низкой инфляцией временные эффекты были отрицательными.

В уравнении (1) временные эффекты приобретали положительные значения в 1997, 1998, 2001 и 2004 гг., т.е. в эти годы темпы роста реальной зарплаты превышали величину константы, т.е. были выше, чем в среднем за период. В 1997 и 1998 гг. это может объясняться высокой задолженностью по оплате труда (в среднем около 10% от среднемесячного фонда оплаты труда), из-за которой показатель реальной зарплаты (в условиях ускорения инфляции) не отражал фактической ее динамики. В 2001 и 2004 гг. на динамику реальной зарплаты, вероятно, оказывали влияние политические факторы: в эти годы проводились президентские выборы и референдум об отмене конституционного ограничения на количество президентских сроков для одного лица. В уравнении (3) эмпирическая связь между политическими кампаниями и темпами увеличения зарплаты (в долларовом эквиваленте) оказалась еще сильнее: временные эффекты оказались положительными (существенно больше нуля) в 1996, 2000, 2001 и 2004 гг., т.е. в годы и накануне уже упомянутых событий, а также в год проведения референдума об изменении конституции (расширении полномочий президента). Механизм влияния политических кампаний на динамику зарплаты в Беларуси будет рассмотрен в разделе 3.1., а последствия существования разрыва между темпами роста производительности и зарплаты – в разделе 4.1.

3. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЕЛАРУСИ

Влияние политических событий на динамику экономических показателей – распространенное явление, получившее название «политико-деловой цикл». В Беларуси в течение 1995–2004 гг. прошли четыре политических кампании (одни президентские выборы и три конституционных референдума), оказавшие существенное влияние на динамику таких показателей рынка труда как средняя зарплата и задолженность по оплате труда. Высокая степень контроля над экономикой (75–80% ВВП Беларуси производится в государственном секторе) позволяет правительству добиваться выполнения целевых показателей по уровню средней заработной платы, а также снижения задолженности по оплате труда. Кроме того, важной особенностью политики в области установления зарплаты в последнее время является сокращение дифференциации в оплате труда и уменьшение доли низкооплачиваемых работников.

3.1. Установление целевых показателей уровня зарплаты

Величина средней зарплаты в последние 5–6 лет стала одной из основных целей проводимой экономической политики. Первоначально такая цель была поставлена перед правительством накануне президентских выборов 2001 г., когда среднемесячную заработную плату к выборам нужно было довести до 100 долл. США. В течение двух лет перед выборами средняя зарплата возросла более чем в 2 раза (табл. 3). В 2001 г. в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001–2005 гг. была поставлена задача довести среднюю зарплату к концу 2005 г. до 250 долл. США в месяц (промежуточная цель – 200 долл. США к концу 2004 г.). Все эти цели были достигнуты.

Поскольку до конца 2003 г. в Беларуси наблюдалась относительно высокая задолженность по заработной плате, ее сокращение имело такой же эффект как повышение зарплаты и использовалось перед выборами и другими политическими событиями. В частности, перед референдумом 1996 г. задолженность по заработной плате сократилась с 24 до 6.5% от среднемесячного фонда заработной платы (ФЗП), за год перед выборами 2001 г. – с 17 до в среднем 2.4% от ФЗП и 0.5% от ФЗП в месяц непосредственно перед выборами (табл. 3).

**Связь между ростом зарплаты и задолженности по оплате труда
и политическими кампаниями (политико-деловой цикл) в Беларуси**

	Зарплата в эквиваленте долл. США		Задолженность по заработной плате
	темпы прироста	целевой ориентир	
Конституционный референдум 14 мая 1995 г. (изменение государственной символики, интеграция с Россией, земельная реформа)	160% г/г – май 1995 г., 188% г/г – июнь 1995 г.	--	--
Конституционный референдум 24 ноября 1996 г. (расширение полномочий президента)	Падение зарплаты через месяц после референдума	--	Сентябрь 1996 г. – 24% от ФЗП, октябрь 1996 г. – 6.5% от ФЗП
Президентские выборы 2001 г.	-36% г/г – 1999 г., 44% г/г – 2000 г., 58% г/г – январь-август 2001 г.	100 долл. США к месяцу выборов	Август 2000 г. – 17% от ФЗП, сентябрь 2000 г. – август 2001 г. – 2.4% от ФЗП (август 2001 г. – 0.5% от ФЗП). После выборов – рост в 15 раз
Конституционный референдум 17 октября (снятие ограничения на количество президентских сроков для одного лица)	28.6% г/г – октябрь 2004 г., 40.5% г/г – ноябрь 2004 г., 43.5% г/г – декабрь 2004 г.	200 долл. США к концу 2004 г., 250 долл. США к концу 2005 г.	С октября 2003 г. задолженность практически отсутствует

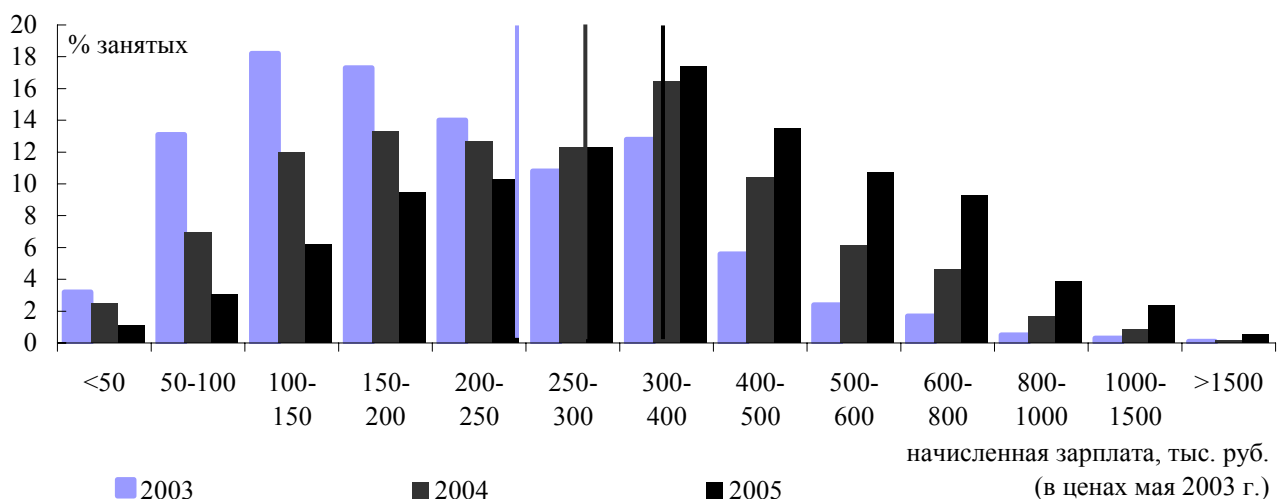
Источник: Гайдук и др. (2005) Рынок труда в Беларуси: общий обзор, *Исследования и анализ CASE* (в публикации), CASE – Центр социально-экономических исследований.

Выполнение целевых показателей роста зарплаты было возможно в силу нескольких причин. Во-первых, в Беларуси высока степень контроля государства не только над государственным, но и над частным сектором. Такой контроль облегчен тем, что большинство средних и крупных предприятий в Беларуси либо напрямую подчинены отраслевым министерствам, либо входят в концерны, которые «доводят» до них соответствующие планы. Кроме того, существуют механизмы наказания за невыполнение плановых показателей, например, освобождение директора от занимаемой должности, привлечение к административной ответственности, а также введение золотой акции введение золотой акции в случае наличия задолженности по зарплате. Во-вторых, сосредоточение в государственном бюджете примерно половины ВВП страны позволяет субсидировать менее эффективные предприятия за счет доходов, полученных от налогообложения более эффективных предприятий. В-третьих, центральный банк в Беларуси не является в полной мере независимым; кроме того, в государственной собственности находится шесть крупнейших банков в Беларуси. Это позволяло использовать практику кредитования предприятий в соответствии с распоряжениями правительства и президента: например, в 2002 г. их удельный вес в общей сумме выданных кредитов составлял 20–25%.

3.2. Политика снижения дифференциации в оплате труда

Наряду с повышением среднего уровня заработной платы в последние годы проводилась политика, направленная на снижение дифференциации в оплате труда. Из рис. 4 видно, что если в 2003 г. большинство работников концентрировалось вокруг величины зарплаты ниже среднего уровня (100–200 тыс. руб. при средней зарплате в 242 тыс. руб.), то в 2005 г. – вокруг среднего уровня зарплаты (340 тыс. руб. в ценах мая 2003 г.). Индекс Джини, рассчитанный на основе данных о распределении занятых по уровню зарплаты, сократился с 0.338 в мае 2003 г. до 0.322 в мае 2005 г., что также свидетельствует о сокращении дифференциации в оплате труда. При этом коэффициент фондов (соотношение между 10% наиболее и наименее высокооплачиваемых работников) практически не изменился. По нашим оценкам в мае 2005 г. средняя зарплата 10% наиболее высокооплачиваемых работников превышала среднюю зарплату

10% наиболее низкооплачиваемых работников в 10.5 раза, что примерно соответствует ситуации мая 2003 г. Следовательно, дифференциация среди оставшихся 80% сократилась (рис. 4).



Примечание. Распределение занятых по уровню начисленной зарплаты приводится по данным единовременного обследования, проводимого Министерством статистики и анализа в мае каждого года. Вертикальными линиями показана средняя заработная плата в мае соответствующего года.

Источник: Гайдук и др. (2005) Рынок труда в Беларуси: общий обзор, *Исследования и анализ CASE* (в публикации), CASE – Центр социально-экономических исследований.

Рис. 4. Распределение численности работников организаций по размеру начисленной заработной платы

Сокращение дифференциации в оплате труда было обусловлено скорее перераспределением части дохода в пользу более низких заработных плат при помощи государственного ограничения роста заработной платы (см. Приложение 1) на эффективных производствах и естественных монополиях и конкуренции по уровню заработной платы внутри отраслей, чем ростом производительности труда. Очевидно, такое перераспределение оказывает негативное влияние на стимулы работников и предприятий, которое будет рассмотрено в следующем разделе.

4. ПОСЛЕДСТВИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ЭКОНОМИКИ БЕЛАРУСИ

Государственное регулирование заработной платы оказывает негативное влияние на экономику в силу следующих причин. Во-первых, если предприятия вынуждены повышать зарплату быстрее, чем растет производительность труда, это ведет увеличению затрат на единицу рабочей силы и, соответственно, ухудшению финансового положения предприятий. Это, в свою очередь, приводит к снижению инвестиционной активности предприятий. Во-вторых, перераспределение фонда оплаты труда и отсутствие связи между динамикой производительности труда и динамикой зарплаты дестимулирует как эффективных, так и неэффективных работников, поскольку первые не получают ожидаемой отдачи от своих усилий, а вторые могут рассчитывать на увеличение зарплаты без адекватного прироста производительности. В-третьих, принцип установления целевых параметров заработной платы сам по себе и их привязка к доллару США ограничивает независимость денежно-кредитной и валютной политики.

4.1. Влияние отсутствия связи между темпами роста производительности труда и зарплаты на экономику Беларуси

Рост издержек на выплату зарплаты, обусловливаемый превышением темпов роста зарплаты над темпами роста производительности труда, имеет следующие отрицательные последствия. Во-первых, он может приводить к сокращению прибыли или росту убытков предприятий и, соответственно, увеличению удельного веса убыточных предприятий. В 1996–2004 гг. коэффициент корреляции между превышением темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда и увеличением удельного веса убыточных предприятий составлял 0.7. Конечно, связь между указанными показателями может не наблюдаться в случае улучшения внешней конъюнктуры (как, например, в 2004 г. вследствие повышения мировых цен на нефтепродукты) или действия других благоприятных для экономики в целом факторов, позволяющих повышать зарплату сверх роста производительности труда без видимого ущерба для финансового положения предприятий. Однако в случае исчезновения благоприятных внешних факторов проблема может еще более усугубиться.

Сокращение прибыли, обусловленное ростом издержек на единицу рабочей силы (в среднем за 1996 – 2004 гг. превышение темпов роста зарплаты над темпами роста производительности труда на 1 процентный пункт сопровождалось снижением прибыли от реализации продукции на 0.36 процентного пункта), сопровождалось снижением удельного веса инвестиций в основной капитал в ВВП. В то же время связь между изменением удельного веса инвестиций в основной капитал в ВВП и разницей между темпами роста зарплаты и производительности труда слабее (коэффициент корреляции между этими показателями составлял в указанный период -0.3). Это отчасти обусловлено ростом инвестиционного кредитования в соответствии с распоряжениями правительства и благоприятной конъюнктурой, очевидно, что перераспределение средств в пользу работников приводит к снижению инвестиционной активности предприятий. Кроме того, вмешательство государства в процесс установления заработной платы на уровне предприятий может негативно восприниматься инвесторами, хотя данная проблема скорее является значимой лишь в комплексе с другими проблемами регулирования рынка труда в Беларуси.

4.2. Экономические последствия политики сокращения дифференциации оплаты труда

Отсутствие связи между ростом зарплаты и производительности труда, дополненное политикой сокращения дифференциации в оплате труда, существенно искажает стимулы работников и структуру спроса и предложения на рынке труда. С одной стороны, если рост производительности труда не сопровождается повышением зарплаты, более эффективные работники лишаются стимула дальнейшего повышения своей производительности. С другой стороны, если повышение зарплаты происходит без адекватного увеличения производительности, это лишает стимула работать более производительнее относительно неэффективных работников.

Кроме того, политика снижения дифференциации оплаты труда искажает структуру предложения рабочей силы. При выборе профессии люди ориентируются на текущий уровень зарплаты, который в некоторых отраслях является завышенным, в других – заниженным. В результате прекращение политики снижения дифференциации оплаты труда может привести к изменению ее отраслевой структуры, а также структуры спроса на рабочую силу. Следствием таких изменений может стать структурная безработица и дефицит работников отдельных специальностей (классификационный дисбаланс).

4.3. Последствия установления целевых показателей заработной платы для монетарной политики

Установление целевых показателей заработной платы ограничивает независимость монетарной политики по двум причинам. Во-первых, в случае нехватки средств у предприятий правительство может вынудить уполномоченные банки выдавать им кредиты, предназначенные для выплаты зарплаты, а Национальный банк – осуществлять рефинансирование этих банков

или финансирование правительства, тем самым увеличивая предложение денег. Конечно, в последние годы подобная практика применяется реже, однако еще в 2000–2002 гг. она имела место. При этом Национальному банку сложно в такой ситуации ограничивать рост денежного предложения за счет других каналов, поскольку изъятие ликвидности ограничит возможности предприятий по увеличению зарплаты. Таким образом, установление целевых показателей заработной платы может подрывать макроэкономическую стабильность.

Во-вторых, привязка целевых показателей заработной платы к доллару США ограничивает независимость валютной политики. Если для выполнения такого целевого показателя требуется стабильность валютного курса белорусского рубля, Национальный банк может оказаться от девальвации в ущерб валютным резервам, что также подрывает макроэкономическую стабильность. Кроме того, привязка целевых показателей зарплаты именно к доллару США вынуждает Национальный банк использовать его, а не российский рубль в качестве валюты привязки.

5. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Анализ, сделанный в работе, позволяет сделать следующие выводы:

- 1) связь между ростом заработной платы и производительности труда отсутствует;
- 2) динамика зарплаты объясняется преимущественно политико-деловым циклом (т.е. ее повышением в периоды проведения политических кампаний);
- 3) кроме повышения зарплаты в периоды политических кампаний, в Беларуси используются такие инструменты регулирования оплаты труда как установление целевых показателей заработной платы и меры, направленные на снижение дифференциации оплаты труда. В той или иной степени все они оказывают негативное влияние на экономику в целом, стимулы работников и монетарную политику;
- 4) отсутствие связи между ростом зарплаты и производительности труда подрывает стимулы работников и искажает структуру предложения труда;
- 5) установление целевых показателей зарплаты и их привязка к доллару США ограничивает независимость денежно-кредитной и валютной политики;
- 6) повышение зарплаты сверх роста производительности приводит к ухудшению финансового положения предприятий и сокращению доли инвестиций в ВВП.

Для предотвращения указанных негативных последствий отсутствия связи между ростом зарплаты и производительности труда необходимо:

- 1) отменить практику установления целевых показателей зарплаты, по крайней мере, сделав их де-факто индикативными, а не обязательными для выполнения;
- 2) отказаться от осуществления мер, направленных на сокращение дифференциации в оплате труда, прежде всего, от вмешательства в установление зарплаты на частных предприятиях и от ограничения ее роста на прибыльных и не субсидируемых из бюджета государственных предприятиях.

В дальнейшем необходимо отказаться от обязательного применения единой тарифной сетки в реальном секторе экономики и реформировать систему организации оплаты труда на основе договорного регулирования между нанимателями и независимыми профсоюзными организациями. За основу в ходе переговоров по заработной плате можно принять ориентиры роста производительности труда, чтобы не допустить необоснованного повышения издержек на единицу рабочей силы. Тарифные соглашения могут определять темпы роста заработной платы и производительности труда, поэтому в случае перехода к тарифной автономии отпадет необходимость государственного регулирования оплаты труда в нынешнем виде.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. МЕРЫ ПО ОГРАНИЧЕНИЮ РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Документ	Содержание
Декрет президента № 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию труда работников отраслей экономики» от 27.03.1997 с учетом изменений, внесенных 30.10.1997 года и 18.07.2002)	Ограничение размера премии (30% заработной платы в расчете на одного работника), выплачиваемой за счет себестоимости.
Постановление Совета министров №937 «О мерах по совершенствованию оплаты труда в отраслях экономики» от 16.06.1998	Ограничение размера надбавок за стаж работы (20% тарифной ставки (должностного оклада)), выплачиваемых за счет себестоимости.
Постановление Совета министров №1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» от 24.12.1998	Ограничение надбавок руководителей и специалистов (20% от суммы должностных окладов этих категорий), выплачиваемых за счет себестоимости.
Постановление Совета министров №1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» от 27.12.2004 (кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями)	Утвержден базовый предельный норматив ставки 1-го разряда для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения (МПБ, в ценах июня 2005 года 157360 рублей); ограничена доля выплат за счет прибыли в размере не более 30% в общем фонде заработной платы для предприятий, достигших предельного размера тарифной ставки первого разряда, т.е. введен предельный норматив прибыли, направляемой на оплату труда.
Постановление Министерства труда и социальной защиты, Министерства финансов и Министерства экономики №18/23/34 «Об утверждении Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями» от 24.02.2005 (кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями)	Определен одномоментный порядок увеличения тарифной ставки 1-го разряда для предприятий, работающих без убытков и имеющих уровень тарифной ставки 1-го разряда ниже установленного Совмином, до этого уровня; дальнейшее повышение тарифной ставки 1-го разряда осуществляется в зависимости от роста объемов производства в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года. Определен порядок увеличения тарифной ставки 1-го разряда в зависимости от экономических показателей, характеризующих эффективность работы организации (рост производительности труда, прибыли, снижение себестоимости и др.). Обязательными условиями для повышения тарифной ставки 1-го разряда являются: <ul style="list-style-type: none">- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, по платежам в бюджет, в государственные целевые бюджетные фонды, в Фонд социальной защиты населения;- отсутствие просроченной кредиторской задолженности за полученную сельхозпродукцию и продукты ее переработки за отчетный период;- выполнение условий оказанной государственной поддержки и других преференций;- непревышение установленного базового предельного норматива тарифной ставки 1-го разряда.

Источник: Светлана Парчевская (2005) Эволюция государственного регулирования рынка труда в Республике Беларусь.