



Факторы, определяющие заработную плату в Беларуси: производительность труда и политика оплаты труда

Резюме

В работе рассматриваются отдельные аспекты политики оплаты труда в Беларуси и ее последствия для экономики. Показано, что на уровне экономики существует долгосрочная зависимость между темпами роста производительности труда и заработной платы, измеренными в долларах США. Однако в краткосрочном периоде темпы роста этих показателей существенно различаются. Анализ показал, что эти различия (и сама политика оплаты труда) в значительной степени объясняются политико-деловым циклом. Политика оплаты труда осуществляется как на макроуровне (установление целевых показателей средней заработной платы), так и на уровне секторов экономики (снижение дифференциации в оплате труда). Она оказывает влияние на экономику в целом, на стимулы работников и фирм, а также является потенциально опасной для монетарной и валютной политики. Чтобы избежать ее негативных последствий, предлагается отказаться от практики установления целевых показателей средней заработной платы, которые в настоящее время де-факто являются обязательными для выполнения, а также прекратить прямое государственное регулирование, направленное на сокращение дифференциации оплаты труда.

Содержание

1. Введение	2
2. Динамика заработной платы в Беларуси и ее факторы	2
2.1. Макроуровень.....	2
2.2. Уровень секторов экономики.....	4
3. Политика оплаты труда в Беларуси	5
3.1. Установление целевых показателей средней заработной платы	6
3.2. Политика перераспределения.....	7
4. Последствия политики оплаты труда для белорусской экономики	8
4.1. Макроуровень: вытеснение инвестиций	8
4.2. Микроуровень: влияние перераспределения на стимулы.....	10
4.3. Последствия для монетарной и валютной политики	10
5. Выводы и рекомендации	11

1. Введение

Для большинства людей в большинстве стран зарплата является основным источником дохода. В соответствии с данными Выборочного обследования домохозяйств, зарплата составляет 60–65% денежных доходов белорусских семей. Поэтому динамика потребительского спроса в значительной степени зависит от динамики заработной платы. Более того, зарплата является ценой рабочей силы и определяет затраты на рабочую силу, и, следовательно, выступает сигналом для фирм. Ее уровень и динамика влияют на решения по поводу занятости инвестиций. Наконец, зарплата представляет собой отдачу на труд как фактор производства, и поэтому является сигналом для работников. Работники ожидают, что более высокая производительность принесет большую зарплату. Поэтому уровень и динамика зарплаты лежат в основе решений об инвестициях в образование и приобретение навыков, т.е. инвестиций в человеческий капитал.

Таким образом, между зарплатой и производительностью труда должна существовать фундаментальная связь – чем выше производительность труда, тем выше зарплата. Иными словами, в долгосрочном периоде зарплата и производительность труда должны изменяться с одинаковым темпом. В краткосрочном периоде, однако, данная связь может нарушаться любым из агентов, обладающих значительной рыночной властью: правительством, профсоюзами, или влиятельной компанией. Вмешательство этих агентов в рыночный механизм установления зарплаты приводит к тем же последствиям что и вмешательство в установление цен – неравновесию на рынке и неверным сигналам рыночным агентам. Если же решения агентов основаны на таких неверных сигналах, это отрицательно сказывается на долгосрочном экономическом росте.

Уровень зарплаты является одной из основных целей экономической политики белорусского правительства. Чтобы достигнуть этой цели правительство активно использует административные методы, т.е. вмешивается в процесс установления зарплаты на разных уровнях. Задачей данной работы является анализ политики оплаты труда и ее последствий для экономики Беларуси, а также разработка соответствующих рекомендаций, которые позволили бы снизить возможные негативные последствия регулирования оплаты труда. Работа имеет следующую структуру. Во втором разделе анализируется динамика зарплаты и факторы, ее определяющие. В третьем разделе рассмотрена политика в области установления зарплаты на макроуровне и на уровне секторов экономики. В четвертом разделе анализируются последствия политики оплаты труда для экономики Беларуси. Пятый раздел содержит рекомендации по совершенствованию политики в области оплаты труда в Беларуси.

2. Динамика заработной платы в Беларуси и ее факторы

2.1. Макроуровень

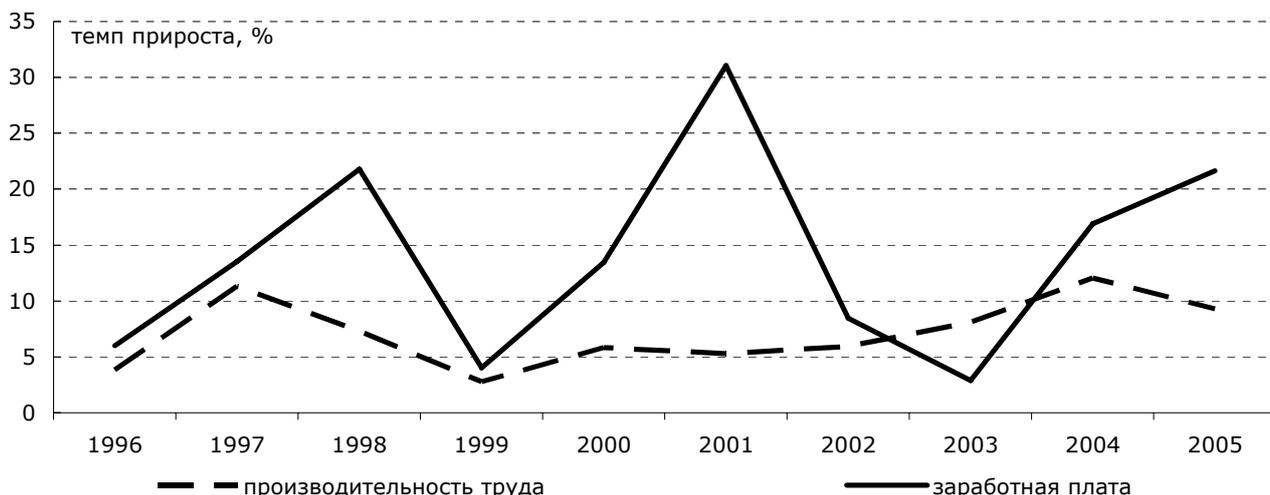
В работе анализируется десятилетний период с 1996 по 2005 гг. В этот период зарплата была одним из наиболее быстрорастущих показателей в Беларуси. В то время как ВВП увеличился в 1.9 раза за 10 лет, зарплата выросла в 3.6 раза, т.е. ее среднегодовой темп роста в указанный период составлял 13.7%, что почти вдвое выше, чем среднегодовой темп роста ВВП.

Одним из возможных объяснений столь быстрого роста зарплаты могло бы стать повышение производительности труда¹. Однако из рис. 1 видно, что зарплата росла быстрее производительности труда (в реальном выражении) на протяжении всего периода за исключением одного года. Кроме того, на протяжении шести лет из

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

анализируемых десяти темпы роста этих показателей изменялись в разных направлениях. Эти факты не совместимы с фундаментальной связью между зарплатой и производительностью труда, особенно если принять во внимание продолжительность рассматриваемого периода. Десять лет – это достаточно длительный период, чтобы можно было четко проследить такую связь, если она существует. Есть два возможных объяснения таких различий между темпами роста производительности труда и зарплаты: резкое изменение структуры ВВП (увеличение доли фонда оплаты труда в ВВП) и проблемы с данными и/или методологией расчета показателей.

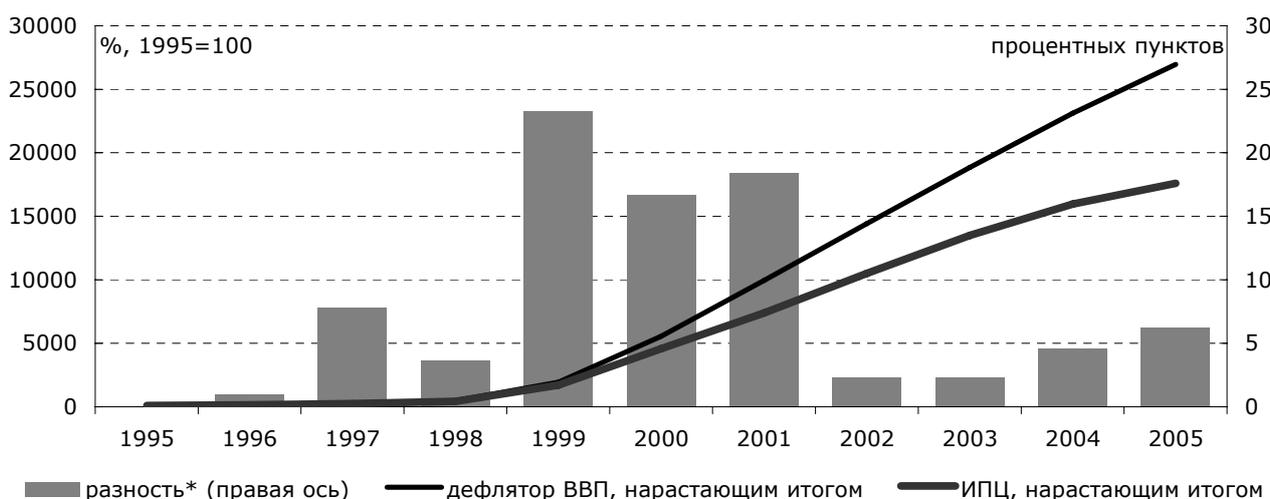
Рис. 1. Реальная зарплата и производительность труда



Источник: собственные расчеты на основе данных Министерства статистики и анализа.

По нашим оценкам удельный вес фонда заработной платы (ФЗП)² в ВВП в 2005 г. составлял 38%, что всего на 5.5 процентных пунктов больше чем в 1995 г. В то же время он должен был возрасти на 26 процентных пунктов, поскольку занятость за этот период сократилась на 2.1%. Таким образом, единственное объяснение наличия разрыва между темпами роста зарплаты и производительности труда в реальном выражении – это проблемы с соответствующими данными.

Рис. 2. Дефлятор ВВП и ИПЦ



* дефлятор ВВП (прирост, % в среднем за год) минус индекс потребительских цен (прирост, % в среднем за год).
 Источник: собственные расчеты на основе данных Министерства статистики и анализа.

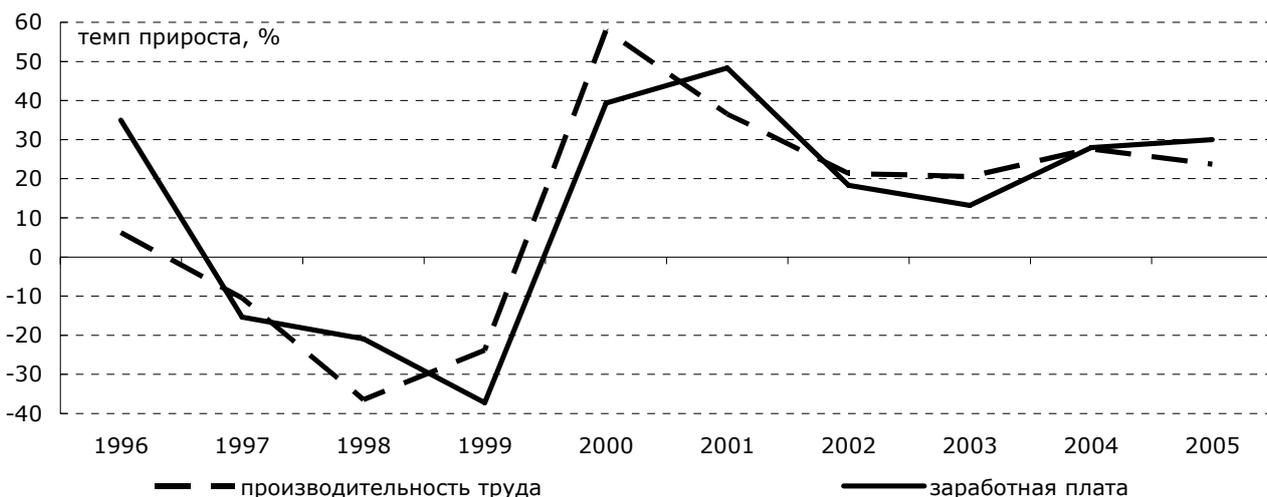
В самом деле, зарплата и производительность труда в реальном выражении рассчитываются на основе разных дефляторов. Реальная зарплата – это номинальная

² Занятость, умноженная на среднюю годовую зарплату.

зарплата, дефлированная на ИПЦ, а реальная производительность труда – это номинальная производительность труда, деленная на дефлятор ВВП. В рассмотренном периоде ИПЦ и дефлятор ВВП значительно различались³, причем дефлятор ВВП всегда был выше ИПЦ (рис. 2). В 2005 г. дефлятор ВВП, рассчитанный нарастающим итогом с 1995 г., превысил аналогичный показатель для ИПЦ в 1.5 раза, что в значительной степени объясняет разрыв между темпами роста зарплаты и производительности труда.

Чтобы устранить влияние разрыва между ИПЦ и дефлятором ВВП на результаты анализа связи между ростом зарплаты и производительности труда, можно использовать номинальные показатели. Однако в рассмотренном периоде темпы инфляции (измеренные при помощи ИПЦ и дефлятора ВВП), как правило, значительно превышали темпы роста реальных показателей. Поэтому связь между номинальными темпами роста зарплаты и производительности труда может всего лишь быть следствием наличия связи между дефляторами. То есть ускорение или замедление инфляции автоматически означает пропорциональные изменения номинальных показателей. Чтобы избежать такого эффекта, можно измерять зарплату и производительность труда в эквиваленте иностранной валюты (например, доллара США). Динамика этих показателей (дефлированных на инфляцию в США) представлена на рис. 3. Очевидно, что в долгосрочном периоде между ними существует тесная связь, хотя годовые цифры зачастую существенно различаются.

Рис. 3. Зарплата и производительность труда (в долларах США)



Примечание. Оба показателя дефлированы на инфляцию в США.

Источник: собственные расчеты на основе данных Министерства статистики и анализа и Бюро статистики труда США.

Из этого следует вывод, важный для дальнейшего анализа: в долгосрочном периоде между заработной платой и производительностью труда в Беларуси существует фундаментальная связь, однако в краткосрочном периоде такая связь присутствует не всегда.

2.2. Уровень секторов экономики

Если на макроуровне связь между зарплатой и производительностью труда существует, то ее не всегда можно проследить на уровне секторов экономики. В отличие от зарплаты производительность труда увеличивалась не во всех секторах

³ Есть несколько возможных объяснений большого разрыва между уровнями цен, измеренными при помощи ИПЦ и дефлятора ВВП. Во-первых, цены в Беларуси регулируются, следовательно, цены на некоторые группы товаров и услуг растут медленнее, чем цены в среднем. Во-вторых, точность некоторых данных, получаемых от предприятий, иногда является не очень высокой, поскольку они вынуждены отчитываться о выполнении целевых показателей по росту выпуска и цен.

экономики. В 1996–2004 гг. она даже сократилась в реальном выражении в 9 из 22 секторов экономики (преимущественно в сфере услуг), а в долларовом эквиваленте она снизилась в двух секторах. В целом по экономике за этот период среднегодовой темп прироста зарплаты в долларовом эквиваленте был всего на 1.5 процентного пункта выше темпа прироста производительности труда, в то время как в сельском хозяйстве и связи разница между этими показателями составляла 6.9 и 3.9 процентного пункта соответственно, а в транспорте и торговле и общественном питании производительность труда росла быстрее зарплаты на 1.9 и 2.6 процентного пункта соответственно (табл. 1).

Таблица 1. Зарплата и производительность труда в основных секторах экономики

Среднегодовой темп прироста, %	Зарплата		Производительность труда	
	В реальном выражении	В долларовом эквиваленте	В реальном выражении	В долларовом эквиваленте
Промышленность	11.8	9.8	10.7	8.7
Сельское хозяйство	11.7	9.7	9.4	2.8
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
Экономика в целом	12.5	10.5	6.8	9.0

Примечание. Темпы роста производительности труда рассчитаны как частное темпов роста добавленной стоимости в секторе экономики и темпов роста занятости в данном секторе. Реальная зарплата дефлирована по ИПЦ. Темпы роста производительности труда рассчитаны на основе данных о добавленной стоимости в секторах экономики в сопоставимых ценах.

Источник: собственные расчеты на основе данных Министерства статистики и анализа и Исследовательского центра ИПМ.

Второй вывод состоит в том, что на уровне секторов экономики динамика зарплаты в меньшей степени определяется динамикой производительности труда. Следовательно, в Беларуси наблюдается ситуация, когда рост производительности труда определяет рост заработной платы на уровне экономики в целом, в то время как на уровне секторов экономики – не обязательно. Аналогичные результаты могут быть получены на основе эконометрического анализа, который показывает, что зарплата в экономике и ее секторах растет определенным «автономным» темпом (который определяется как константа в регрессионных уравнениях), в то время как коэффициенты при переменной «рост производительности труда» оказываются статистически незначимыми.⁴

3. Политика оплаты труда в Беларуси

За период с 1995 по 2005 гг. не наблюдалось значительных колебаний темпа роста реальной зарплаты. В долларовом выражении рост зарплаты был более неравномерным: почти весь ее прирост пришелся на 2000–2005 гг., когда долларовый эквивалент зарплаты увеличивался в среднем на 32.4% в год. В 1996–1999 гг. он сокращался в среднем на 11.3% ежегодно. Рис. 1 и 2 показывают наличие определенных циклов в динамике зарплаты и производительности труда, и цикличность политики оплаты труда представляется подходящим объяснением как неравномерного роста этих показателей, так и разрыва между темпами их роста в краткосрочном периоде.

В Беларуси используются следующие основные инструменты политики оплаты труда: установление целевых показателей уровня зарплаты и перераспределение зарплаты между секторами. Опираясь этими инструментами, государство использует более специфичные средства, такие как обязательная минимальная зарплата, планирование размера зарплаты и темпов ее роста в отдельных секторах экономики и контроль выполнения этих планов, субсидирование слабых предприятий

⁴ Более подробно см. Чубрик А. (2006) Зарплата и производительность труда в Беларуси, Аналитический доклад WP/01/06, Исследовательский центр ИПМ (<http://www.research.by/pdf/pp2006r04.pdf>).

и т.д. Все эти меры применяются в разное время, делая возможным выполнение целевых показателей средней зарплаты. Выбор того или иного инструмента политики оплаты труда определяется важными политическими событиями (табл. 2).

Таблица 2. Динамика зарплаты и задолженности по заработной плате и политико-деловой цикл в Беларуси

	Среднемесячная зарплата, USD		Задолженность по зарплате
	Темп прироста	Целевой показатель	
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)	Снижение зарплаты после референдума	--	Сентябрь 1996 г.: 24% от ФЗП, октябрь 1996 г.: 6.5% от ФЗП
Президентские выборы, 9 сентября 2001 г.	-36% г/г – 1999 г., 44% г/г – 2000 г., 58% г/г – январь-август 2001 г.	USD 100 в месяц 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 2004 г. (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 – Дек. 2004	USD 200 к концу 2004 г. USD 250 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 313*, Фонд CASE – Центр социально-экономических исследований.

Влияние политических событий на динамику экономических показателей известно как «политико-деловой цикл»⁵. В Беларуси в 1995–2006 гг. прошло пять важных политических кампаний (дважды – президентские выборы и трижды – конституционные референдумы), оказавших существенное влияние на динамику зарплаты и задолженности по оплате труда. Высокая степень контроля над экономикой (75–80% белорусского ВВП производится в госсекторе) позволила правительству выполнить все поставленные цели по уровню зарплаты, и снижать задолженность по оплате труда, когда это было необходимо. Другой важной характеристикой политики оплаты труда в Беларуси является ее ориентация на снижение дифференциации оплаты труда и снижение доли низкооплачиваемых рабочих.

3.1. Установление целевых показателей средней заработной платы

Первый целевой показатель средней зарплаты был установлен накануне президентских выборов 2001 г., когда президент обязал правительство довести уровень среднемесячной зарплаты до USD 100 к месяцу выборов. В результате за два года, предшествующие месяцу выборов, средняя зарплата в долларовом эквиваленте возросла более чем вдвое (табл. 2). В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001–2005 гг. правительство планировало к концу 2005 г. довести среднюю зарплату до USD 250 в месяц (позже была установлена промежуточная цель в USD 200 к концу 2004 г.). Все эти целевые показатели были выполнены.

Выполнение целевых показателей сделали возможными следующие факторы. Во-первых, правительство в значительной степени контролирует не только государственный, но и частный сектор. Такой контроль упрощается подчинением большинства средних и крупных предприятий отраслевым министерствам и концернам, «доводящим» плановые показатели подведомственным предприятиям. Кроме

⁵ Политико-деловой цикл – это бизнес-цикл, который возникает главным образом в результате манипуляций политиков, находящихся у власти, политическими инструментами в надежде стимулировать экономику непосредственно перед выборами, повышая тем самым свои шансы (и шансы своей партии) на переизбрание (Глоссарий терминов политической экономии, http://www.auburn.edu/~johnspm/gloss/political_business_cycle). Эмпирические исследования выявили наличие политико-делового цикла в контексте установления зарплаты как в развитых, так и в развивающихся странах.

того, существуют механизмы наказания за невыполнение этих показателей, такие как освобождение от должности директора предприятия, привлечение его к административной ответственности, или применение права золотой акции на предприятиях, имеющих задолженность по зарплате. Во-вторых, перераспределение через бюджет примерно половины ВВП позволяет правительству субсидировать менее эффективные предприятия за счет средств, полученных от более эффективных предприятий.

До конца 2003 г. у политики оплаты труда в Беларуси был еще один компонент: задолженность по зарплате. Сокращение этой задолженности имело тот же эффект, что и повышение зарплаты, и наоборот. Поэтому правительство предприняло меры по снижению задолженности по зарплате накануне важных политических кампаний. Например, перед референдумом 1996 г. задолженность по зарплате сократилась с 24 до 6.5% ежемесячного фонда заработной платы. Аналогично, за год перед президентскими выборами 2001 г. задолженность снизилась с 17% в августе 2000 г. до в среднем 2.4% от ФЗП в сентябре 2000 г. – августе 2001 г., и до 0.5% от ФЗП в августе 2001 г., месяце перед выборами (табл. 2). Правительство смогло повлиять на размер задолженности по зарплате через те же механизмы, что и на среднюю зарплату. Кроме того, контроль над шестью крупнейшими банками страны позволил ему обязать их выдавать кредиты предприятиям на погашение задолженности по зарплате. Например, в 2002 г. удельный вес кредитов, выданных в соответствии с распоряжениями правительства и президента, составлял около 20–25% от всех выданных кредитов.

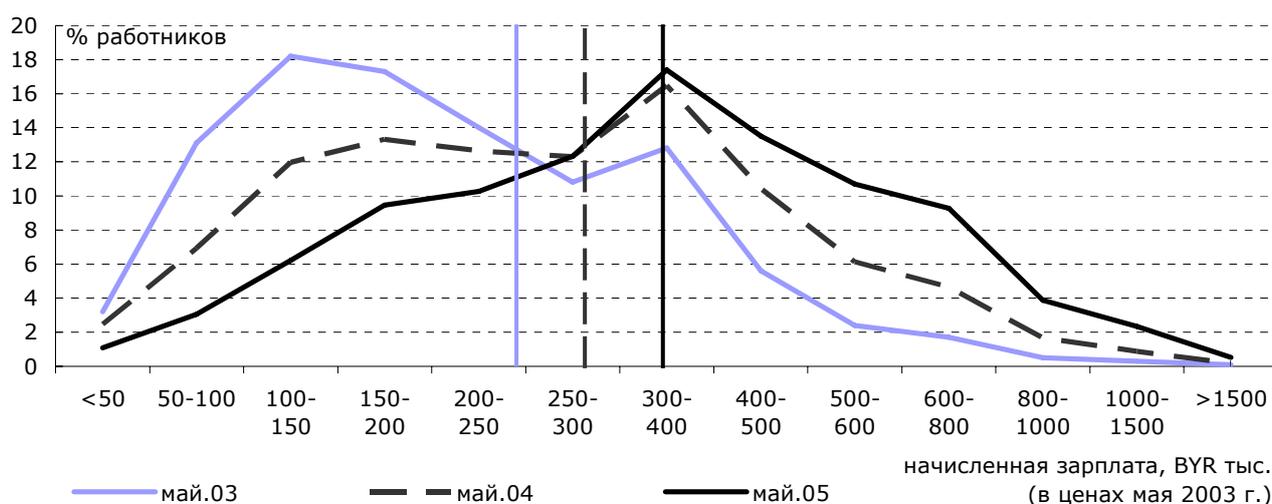
3.2. Политика перераспределения

Кроме установления целевых показателей заработной платы, в последние годы правительство проводит политику перераспределения, направленную на снижение дифференциации оплаты труда. На рис. 4 видно, что в 2003 г. большинство работников зарабатывали меньше средней зарплаты, составлявшей BYR 242'000, и располагались на интервале от BYR 100000 до 200000. Уже в 2005 г. большинство получало зарплату, близкую к средней (BYR 340'000 в ценах мая 2003 г.). Коэффициент Джини, рассчитанный на основе данных о распределении работников по размеру начисленной зарплаты, снизился с 0.338 в мае 2003 г. до 0.322 в мае 2005 г.⁶ Это также свидетельствует о сократившейся дифференциации. Кроме того, соотношение средней зарплаты 10% самых низкооплачиваемых и 10% самых высокооплачиваемых работников практически не изменилось и по нашим оценкам составило в мае 2005 г. 10.5, что близко к значению мая 2003 г. Взятые вместе с сокращением коэффициента Джини, это свидетельствует о снижении дифференциации оплаты труда среди оставшихся 80% работников (рис. 4).

Снижение дифференциации оплаты труда происходило вследствие перераспределения доходов в пользу низкооплачиваемых работников и секторов с низкой зарплатой, осуществляемое посредством административных ограничений на рост зарплаты на эффективных предприятиях и так называемых «естественных монополиях». Очень маловероятно, что оно объяснялось ускоренным ростом производительности труда у низкооплачиваемых работников.

⁶ Коэффициент Джини изменяется от 0 до 1. Чем ближе его значение к нулю, тем более равномерно распределена зарплата.

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



Примечание. Распределение работников по размеру средней начисленной зарплаты приведено на основе данных единовременных обследований, проводимых Министерством статистики и анализа в мае каждого года. Вертикальными линиями показана средняя зарплата для каждого года.

Источник: Гайдук и др. (2005) Рынок труда в Беларуси: общий обзор, *Исследования и анализ CASE 313*, Фонд CASE – Центр социально-экономических исследований.

4. Последствия политики оплаты труда для белорусской экономики

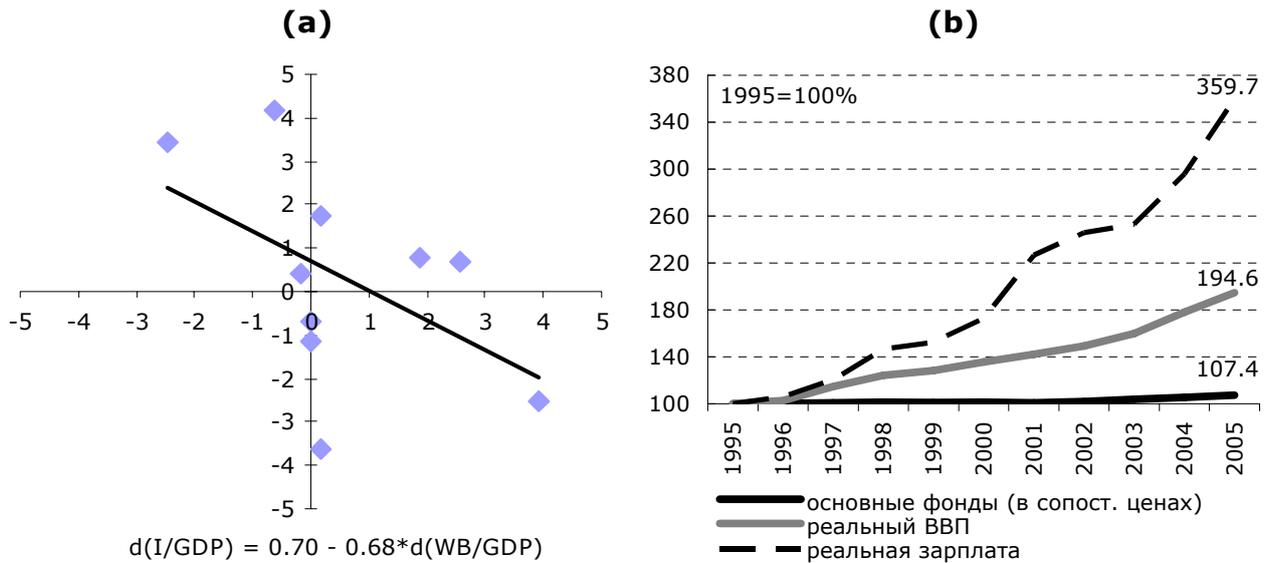
В целом вмешательство в установление зарплаты ведет к тем же последствиям, что и в установление цен – неравновесию на рынке и неверным сигналам рыночным агентам. Когда решения агентов основываются на неверных сигналах, это негативно влияет на долгосрочный экономический рост. Государственное вмешательство в установление зарплаты оказывает влияние на экономику на макроуровне (через вытеснение инвестиций) и на микроуровне (через искажение стимулов фирм и работников). Кроме того, установление целевых показателей зарплаты и их привязка к доллару США влияет на эффективность монетарной и валютной политики.

4.1. Макроуровень: вытеснение инвестиций

Государственное вмешательство, направленное на стимулирование роста зарплаты без соответствующего повышения производительности труда, приводит к увеличению издержек на единицу рабочей силы. Это приводит к снижению доли прибыли в валовом доходе, в некоторых случаях – к уменьшению ее абсолютной величины, и, соответственно, возможностей финансирования инвестиции (хотя потребление домохозяйств при этом может вырасти). Следовательно, вмешательство в установление зарплаты может привести к снижению инвестиций. Данный тезис подтверждается эмпирическими данными (рис. 5а и табл. 3).

После активного вмешательства в установление заработной платы в течение политико-делового цикла (повышения зарплаты сверх роста производительности труда) ее рост вновь замедляется. Следовательно, прибыль снова возрастает, и может наблюдаться увеличение инвестиций. Однако в этой ситуации время инвестирования в значительно большей степени определяется государственной политикой оплаты труда, нежели рыночными силами. Например, предприятие может ожидать улучшения конъюнктуры, или действия других факторов, стимулирующих спрос. Это означает, что настал подходящий момент для осуществления инвестиций. Однако их финансирование может оказаться невозможным в это время из-за государственной политики оплаты труда, и важная для бизнеса возможность может быть упущена.

Рис. 5. Зарплата и инвестиции



Примечание. $d(I/GDP)$ – изменение доли инвестиций (валового накопления основного капитала) в ВВП, $d(WB/GDP)$ – изменение доли ФЗП в ВВП. Данные представлены в процентных пунктах (изменение): ось OX – изменение соотношения «ФЗП / ВВП», ось OY – изменение соотношения «инвестиции / ВВП».

Источник: собственные расчеты по данным Министерства статистики и анализа.

Примечание. Реальные показатели рассчитаны на основе различных дефляторов, поэтому на разницу между ними может влиять различие между дефляторами.

Источник: собственные расчеты по данным Министерства статистики и анализа. Основные фонды в 2005 г. – собственная оценка.

Таким образом, государственная политика в области оплаты труда ограничивает способность компаний осуществлять инвестиции в нужное время. Это негативно сказывается как на предприятиях, так и на экономике в целом, ухудшая международную конкурентоспособность страны и снижая потенциал для долгосрочного экономического роста. Дополнительной проблемой является то, что агенты получают неверные сигналы: в предвыборные периоды растущий внутренний спрос может привлечь «излишние» инвестиции в секторы, работающие на внутренний рынок и недостаточному инвестированию в секторы, ориентированные на экспорт. Следовательно, через неверные сигналы государственная политика оплаты труда приводит к неоптимальному распределению ресурсов в экономике.

Таблица 3. Вклад в прирост ВВП

	Темп прироста реального ВВП, %	Вклад в прирост ВВП	
		Вклад потребления домохозяйств	Вклад валового накопления основного капитала
		процентных пунктов	
1996	2.8	3.2	-0.7
1997	11.4	6.6	5.1
1998	8.4	8.1	2.5
1999	3.3	5.8	-1.0
2000	5.8	5.2	0.5
2001	4.7	9.8	-0.6
2002	5.0	7.0	1.6
2003	7.0	4.8	5.3
2004	11.4	6.3	5.4
2005	9.2	9.6	6.0

Примечание. Сумма вкладов двух приведенных компонентов может превышать темп прироста ВВП в случае отрицательного вклада других компонентов (чистого экспорта, изменения запасов, государственного потребления, потребления некоммерческих организаций и статистического расхождения). Годы, в которые происходили важные политические события, выделены полужирным шрифтом.

Источник: собственные расчеты по данным Министерства статистики и анализа.

В Беларуси в отдельные периоды наблюдалась ситуация, когда увеличение зарплаты и потребления домохозяйств сопровождалось ростом инвестиций даже в предвыборные периоды (2004–2005 гг., табл. 3). Однако, начиная с 2003 г., для Беларуси сложилась крайне благоприятная внешняя конъюнктура (быстрый рост цен на основные экспортные товары и соответствующее увеличение поступлений валют-

ной выручки и доходов государства). Таким образом, экономика получила значительные ресурсы, позволившие инвестировать и повышать зарплату одновременно. Несмотря на это, почти весь прирост инвестиций был направлен на замещение выбывшего основного капитала, т.е. инвестиции лишь незначительно превышали выбытие капитала. В результате, в то время как инвестиции в основной капитал с 1995 по 2005 возросли почти на 100%, основные фонды возросли за этот период всего на 7.4 (рис. 5b). То есть инвестиции оказались слишком малы, чтобы обеспечить накопление основного капитала, и отчасти это произошло вследствие государственного вмешательства в процесс установления заработной платы.

4.2. Микроуровень: влияние перераспределения на стимулы

Другой элемент политики оплаты труда – перераспределение – посылает неверные сигналы нынешним и будущим работникам. Нынешние работники не видят преимуществ от дальнейшего углубления своего образования, повышения квалификации и т.п., или от изменения сферы деятельности. Будущие работники (молодежь) получают неверный сигнал (искусственно завышенная зарплата в некоторых секторах экономики) и выбирают сферу своей будущей деятельности исходя из этого сигнала. Таким образом, люди основывают свои решения об инвестициях в знания и навыки (человеческий капитал) на основе искаженных сигналов. В результате структура инвестиций в человеческий капитал, и, соответственно, структура предложения на рынке труда становится неоптимальной и снижает потенциал для долгосрочного роста. Более того, перераспределение доходов зачастую направлено на сохранение занятости на неэффективных предприятиях, что откладывает реструктуризацию экономики (перемещение рабочей силы из неэффективных отраслей и предприятий в более производительные).

Кроме того, перераспределение доходов искажает стимулы работников, поскольку повышение производительности труда перестает означать повышение зарплаты. Может происходить демотивация как более производительных, так и менее производительных работников. Во-первых, если производительный работник не получает соответствующее вознаграждение за высокие показатели своей деятельности, он может снизить свои усилия (что повлечет за собой уменьшение производительности труда), или приступить к поиску работы за рубежом (это порождает проблему «утечки мозгов», когда квалифицированная рабочая сила покидает страну). Во-вторых, у непроизводительных работников не возникает стимулов повысить свою производительность, поскольку они в любом случае могут ожидать роста зарплаты. Таким образом, возникает отрицательный отбор, который вреден для экономического роста, поскольку наиболее эффективная и производительная часть рабочей силы либо покидает страну, либо не имеет стимулов к дальнейшему повышению производительности труда.

4.3. Последствия для монетарной и валютной политики

Установление целевых показателей заработной платы ограничивает эффективность монетарной политики. В случае если у предприятий не хватает средств на погашение задолженности по зарплате, правительство может вынудить уполномоченный банк выдать кредит на погашение этой задолженности, и «указать» НББ на необходимость рефинансирования этого банка, которое приведет к соответствующему увеличению предложения денег. В последние годы такая практика применяется довольно редко, однако в 2000–2002 гг. она была весьма распространенной. В такой ситуации НББ трудно сократить предложение денег за счет других каналов, поскольку любое снижение ликвидности ограничит возможности предприятий по выплате или повышению зарплаты. Более того, повышение зарплаты может внести определенный вклад в повышение цен. Поэтому установление целевых показателей по зарплате ограничивает способность НББ бороться с инфляцией.

Привязка целевых показателей зарплаты к доллару США в свою очередь ограничивает возможности НББ по проведению эффективной валютной политики, поскольку противоречит одной из целей НББ – обеспечению внешнеэкономической стабильности. Например, в случае негативного внешнего шока девальвация может помочь его сгладить. Однако в случае девальвации целевой показатель по зарплате может быть не выполнен, в то время как при отказе от девальвации негативный внешний шок будет угрожать макроэкономической стабильности. НББ может просто упустить шанс девальвировать национальную валюту в нужное время.

5. Выводы и рекомендации

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

Вывод 1: в долгосрочном периоде существует связь между ростом зарплаты и производительности труда в Беларуси, однако в краткосрочном периоде эти показатели существенно различаются.

Вывод 2: динамика зарплаты может быть объяснена политико-деловым циклом (т.е. повышение зарплаты происходит в периоды важных политических кампаний).

Вывод 3: кроме повышения зарплаты в периоды политических кампаний существуют и другие компоненты политики оплаты труда в Беларуси – установление целевых показателей зарплаты и перераспределение, направленное на снижение дифференциации оплаты труда.

Вывод 4: когда зарплата повышается быстрее производительности труда, прибыль предприятий и инвестиции могут сокращаться. Политико-деловой цикл искажает структуру инвестиций.

Вывод 5: перераспределение искажает стимулы работников и структуру инвестиций в человеческий капитал. Оно также ограничивает возможности фирм по использованию зарплаты в качестве инструмента стимулирования производительности труда.

Вывод 6: установление целевых показателей зарплаты и их привязка к доллару США ограничивает возможности НББ по эффективному осуществлению адекватной валютной и монетарной политики.

Принимая во внимание указанные последствия белорусской политики оплаты труда, мы рекомендуем снизить государственное вмешательство в сферу установления заработной платы. В частности, мы предлагаем следующее.

Рекомендация 1: необходимо прекратить практику установления целевых показателей зарплаты, по крайней мере, сделать их де-факто индикативными, а не обязательными для исполнения.

Рекомендация 2: желательно избегать перераспределения, направленного на сокращение дифференциации оплаты труда. В частности, нужно прекратить любое вмешательство в политику оплаты труда на частных предприятиях, и не ограничивать возможности повышения зарплаты на прибыльных государственных предприятиях, которые не получают государственных субсидий.

Александр Чубрик, Риккардо Джуччи
Редактор: Игорь Пелипась

Минск, май 2006 г.