

Кулуева Ч.Р.

**ЦЕНА ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ПОВЫШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Ch.R. Kulueva

**THE PRICE OF LABOUR AND THE PROBLEMS OF ITS IMPROVEMENT
IN THE CONDITIONS OF MARKET RELATIONS**

УДК: 330.311.4

В данной научной статье изложены и определены современные проблемы повышения цены труда в Кыргызстане в условиях рыночных отношений. Предложены рекомендации по решению проблем повышения цены труда, стоимости жизни на государственном уровне.

In this scientific article describes and defines modern problems of increasing rates of labour in Kyrgyzstan in the conditions of market relations. The recommendations for the decision of problems of increase the cost of labor, cost of living at the state level.

Переходный период в рыночные отношения в Кыргызстане, как и в других странах СНГ, сопровождался многими экономическими проблемами, где особую тревогу большинства населения Кыргызстана и ее властных структур вызывала проблема задолженности по заработной плате, пенсиям и другим выплатам населению, как из государственного бюджета, так и акционерных и частных компаний различного вида. Данные проблемы не сведены на нет, местами они есть и проявляются, но не вызывает особой массовости, как в начале и середине 90-х и 2000-х годов.

Никому не секрет, что динамика социально-экономического развития любой страны в значительной степени определяют количественные и качественные характеристики трудового потенциала [1], сложившаяся система трудовых отношений, особенности мотивации к труду. И здесь рынок труда определяет растущие требования к трудовым ресурсам, и индивидуально работнику – его физическому состоянию, уровню образования, квалификации и профессиональной подготовке, и такому немаловажному аспекту как компьютерной грамотности.

Следовательно, нельзя не согласиться всеми известным тезисом, где труд и капитал выживают благодаря сохранению своей товарной формы: владельцам капитала (работодателям) приходится поддерживать способность постоянно покупать труд, владельцам труда (работникам) – отвечать запросам нанимателей [2].

Но за этой, хотя и очень острой, значительной и наиболее злободневной, однако все же текущей и ближайшей проблемой как-то затушевывается другой, еще более сложный для нашего общества, глобальный социально-экономический вопрос, выступающий как базисное противоречие и являющийся основным негативным результатом проводимых экономических реформ – это совершенно

экономически необоснованная и социально несправедливая заниженная цена труда. Необходимо заметить, что на каждом человеке наиболее наглядно видны и наиболее болезненно отражаются, именно в этой области, все острее социальные-экономические проблемы настоящего и будущего нашего Кыргызстана.

Для начала определим понятие «цена труда». Цена труда – это комплекс из нескольких элементов: денежная заработная плата (основная и дополнительная), затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия), натуральная заработная плата (питание, жилье, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), налоги на фонд оплаты труда, входящих в состав издержек предпринимателя на рабочую силу [3, с.142]. Именно таким образом сформирована современная классификация цены труда или стоимости труда в документах Международной организации труда (МОТ).

Для предпринимателя цена труда может определяться следующей формулой:

$$T_u = Z_{(o,n)} + P_c + D + P_y;$$

Где – T_u – цена труда;

$Z_{(o,n)}$ – основная и дополнительная заработная плата;

P_c – расходы на обязательное и дополнительное социальное страхование (по старости, болезни, травме, на детей, по безработице – в Кыргызстане отменено);

D – часть дохода предприятия, идущего на выплаты, льготы и услуги своим работникам по коллективным и индивидуальным трудовым договорам и контрактам;

P_y – часть прибыли предприятия, распределяемая между его работниками по системе участия в прибылях.

Уровень цены труда, который и в прошлом был в Кыргызстане чрезвычайно низким, в реформируемый период снизился еще более, по крайней мере, в два-три раза. Он не только несопоставимо низок по сравнению с общим уровнем оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой, но и с учетом фактической производительности труда. Среднестатистический работник Кыргызстана на один доллар заработной платы производит в пять-семь раз больше конечной продукции, чем аналогичный работник в США.

Для общества цена труда выступает в другом виде, куда должны включаться вся бесплатность условий жизни работника за счет государства: охрана здоровья, получение образования, доплаты к низкой квартплате, за жилищно-коммунальные услуги, городской транспорт, другие расходы за счет бюджетных средств [3, С.139].

Является фактом тот момент, что существующий уровень цены труда далеко не обеспечивает для большинства населения Кыргызстана и для его регионов, нормального, особенно в качественном отношении, воспроизводства рабочей силы и населения в целом. Особенно низка минимальная заработная плата, составляющая по отношению к официальному, явно заниженному минимуму, необходимому для поддержания жизни и работоспособности, не более 18%.

Как показывает практическая жизнь, недопустимо низкая цена труда является препятствием на пути повышения его производительности, она тормозит повышение эффективности производства и снижает конкурентоспособность производимой отечественной продукции. Считаем, что недостаточный уровень оплаты труда трудовых ресурсов:

- ❖ снижает дееспособность любого работника;
- ❖ не стимулирует производительность рабочей силы, повышение качества продукции;
- ❖ не заинтересовывает в результатах труда работника;
- ❖ препятствует творческому характеру труда;
- ❖ определяет низкую экономическую эффективность замены малоквалифицированного труда новой техникой;
- ❖ определяет использование высококвалифицированного труда на основе применения новых прогрессивных технологий;
- ❖ обрекает производство на техническую отсталость, а общество на деградацию.

Это главная причина наступления необратимых изменений в качественных характеристиках населения Кыргызстана. За годы “реформ” наша страна откатилась на 25-30 лет назад по индексу “человеческого капитала”. Накапливаются такие деструктивные элементы как:

- ✓ падение трудовой морали;
- ✓ отчуждение личности от трудовой жизни;
- ✓ падение престижности образования;
- ✓ падение высокой технической квалификации.

С одной стороны, не устранена, а даже значительно возросла уравнительность в трудовых доходах работников низкой и высокой квалификации, работников материального производства и высококвалифицированных работников сферы образования, науки, культуры и здравоохранения. С другой, необоснованно и несправедливо возросли межотраслевые и межрегиональные различия в

номинальной и, тем более, в реальной заработной плате.

Особую тревогу вызывает все возрастающее несправедливое и вызывающее социальную напряженность различие в доходах, когда почти половину доходов всего населения имеют двадцать процентов более богатых, а двадцать процентов беднейшего населения располагает лишь пятью процентами всех доходов. В 1995 году на долю 10 % наиболее обеспеченного населения приходилось около 30% всех денежных доходов, а на долю 10 % наименее обеспеченных - лишь 2,6 %. Децильное соотношение составляет в настоящее время 1:18,4, тогда как по мировым стандартам общество вступает в зону социальной нестабильности уже при соотношении 1:10. Да и сама заработная плата составляет лишь 40-50 % во всех доходах населения, при 70-80 % в развитых странах.

Как показывает опыт развитых стран с рыночной экономикой, а также собственный двадцатилетний отечественный опыт, что решить эти проблемы, разрешить возникшие противоречия в распределительных отношениях стихийно один рынок труда, тем более еще недостаточно сформированный, ограниченный очень слабой региональной и профессиональной мобильностью рабочей силы и другими факторами, конечно, не может [5].

В силу этого, особенно в переходный период, объективно необходимо усиление регулирующего целенаправленного воздействия государства, его центральных и региональных органов на складывающуюся на рынке цену труда: уровень, дифференциацию и динамику заработной платы, которые, в свою очередь, определяют справедливость оплаты труда, ее стимулирующую роль, уровень и качество жизни основной массы населения страны. Вместе с тем, это определяет и уровень, массу платежеспособного спроса и, следовательно, стимулы развития собственной экономики.

Цена труда для работника – это стоимость средств на личное потребление, что составляет дватри прожиточных минимума в Кыргызской Республике в 2010 г.

Одним из главных методов регулирующего воздействия государства на цену труда является определение в законодательном порядке минимальных размеров оплаты труда, что должно стоять в центре внимания всех государственных органов, профессиональных союзов, предпринимателей, всех работников. Она является для всех участников рынка труда стартовой ценой, базой, от которой начинается дифференциация заработной платы в зависимости от качества труда и иных условий. Величина минимальной заработной платы в любом секторе хозяйства и в любом регионе должна быть в конечном счете достаточной для обеспечения прожиточного минимума хотя бы самого работника.

Таблица 1.
Среднемесячная заработная плата по областям и городам Кыргызстана за 2010 год.[4]

№	Территории	Численность работников, принимаемая для исчисления средней зар. платы, чел.	Фонд зарплаты, без выплат, тыс. сомов	Средне-месячная зар. плата одного работника, сомов
	Кыргызская Республика	525 279	45 316 410,3	7 189,3
1	Иссык-Кульская область	37 802	4 389 073,9	9 675,6
*	Джеты-Огузский район	6 533	2 496 137,3	31 840,6*
2	Джалал-Абадская область	70 561	5 068 607,6	5 986,1
3	Нарынская область	23 306	1 613 604,4	5 769,7
4	Баткенская область	29 454	1 643 775,0	4 650,7
5	Ошская область	47 222	2 107 279,6	3 718,7
**	Араванский район	5 664	221 210,4	3 254,6**
6	Таласская область	17 532	1 084 473,8	5 154,6
**	Манасский район	2 106	82 223,3	3 253,5**
7	Чуйская область	65 406	4 501 621,3	5 735,5
8	г.Бишкек	199 398	22 374 010,8	9 350,6
9	г. Ош	34 597	2 533 963,9	6 103,5

Источник: Данные из публикаций Нацстаткома КР "Итоги годовых разработок по труду за 2010 г."

* Самый высокий уровень среднемесячной заработной платы

** Самый низкий уровень среднемесячной заработной платы.

Как показывает таблица 1, по Кыргызской Республике среднемесячная заработная плата за 2010 год фактически составило 7189,3 сомов, если проанализировать по областям (районам) и городам Кыргызстана то вырисовывается следующая картина – самая высокая цена труда, среднемесячная заработная плата прослеживается в Иссык-Кульской области (9675,6 сом.) и в столице - городе Бишкек (9350,6 сом.), которые превышают среднемесячную заработную плату республиканского уровня соответственно на 25,4% и 23,1%. Необходимо отметить, что высокий уровень среднемесячной зарплаты в Джеты-Огузском районе (31840,6 сом.) благодаря высокой заработной плате в компании "Кум-Тор Оперейтинг Компани". В то же время, по данным таблицы 1, отмечаются очень низкий уровень цены труда в некоторых территориях Кыргызстана. В частности, самая низкая средняя заработная плата определена в Манасском районе (3253,5 сом.) Таласской области и в Араванском районе (3254,6

сом.) Ошской области, которые отстают от республиканского на 2,2 раза. Что касается остальных территорий, то в Джалал-Абадской области она ниже республиканского уровня на 16,7%, Нарынской области – 19,7%, Баткенской области – 19,7%, Ошской области – 48,3%, Таласской области – 28,4%, Чуйской области – 20,2%, г. Ош – 15,1%.

Исходя из вышеизложенного можем представить на какой уровень отстают или превышают цены труда областей и регионов от прожиточного минимума или минимальной потребительской корзины.

Следовательно, мы считаем, что низкая заработная плата в основном касается тех категорий, где важное место занимают вопросы, связанные с повышением зарплаты педагогам, медикам, другим бюджетникам, работникам сельского хозяйства, а также требуют государственного регулирования деятельности тех организаций, в которых фигурируют факты связанные с дискриминацией при трудоустройстве, в заработной плате, по полу, по возрасту и т.п., созданием безопасных условий труда.

Как нам представляется, повышение минимальных размеров среднемесячной заработной платы до величины прожиточного минимума и ее своевременная индексация в условиях инфляции является важнейшей и наиболее актуальной, хотя и очень сложной, социально-экономической задачей на ближайший период. Однако, решить эту задачу одним махом, без создания для этого необходимых условий безусловно нереально.

Решение этой задачи в полном объеме предполагает выход из затяжного кризиса и обеспечение роста, и повышение эффективности национальной экономики. Но было бы неправильно откладывать процесс постепенного повышения цены труда до того времени, когда экономические условия позволят полностью и сразу решить эту проблему. В этом случае такой точки роста экономики вообще можно не достигнуть, ибо неоправданно низкая цена труда в условиях рыночного хозяйства, где стимулом является лишь доход, может стать непреодолимым препятствием на пути повышения производительности труда на основе применения прогрессивной техники и технологии производства.

Следовательно, эти задачи необходимо решать одновременно, в определенной последовательности и в приемлемых темпах, которые может выдержать экономика. Для этого нужна продуманная экономическая программа мер по повышению цены труда в меру роста национальной экономики, обеспечения строжайшего режима экономии, успехов в борьбе с коррупцией и привлечения средств теневой экономики.

С учетом вышесказанного, можно предложить следующее определение данной экономической категории.

Заработная плата как форма цены труда или рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затрачен-

ного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия [3, С. 163].

Сегодняшняя заработная плата в Кыргызстане, в частности в областях Южного региона (Баткенская, Джалал-Абадская и Ошская области) никоим образом не решает социальных проблем, не выполняет социальные функции в условиях рынка: почти свыше 80% населения довольствуются низкой заработной платой, несмотря на то, что государство изыскивала резервы для его восполнения. По опросам жителей села, особенно сельских учителей и бюджетников неоднократное повышение их заработной платы никоим образом не отразилось на их уровне жизни, многие из них сетуют, что они не ощущают или просто не заметили, что заработная плата повышена только на бумаге, а не в реальности.

Поэтому необходимо предложить на государственном уровне поставить задачу добиться прозрачности, четкости и простоты в каждодневных отношениях государства и гражданина по вопросам заработной платы. Одним из важнейших направлений решения этой задачи должен стать переход к оказанию государственных и муниципальных услуг в электронном виде. Под эгидой Международного фонда «ECDL, организации, призванной повышать компьютерную грамотность населения развитых стран мира, была разработана программа «e-Citizen – Электронный гражданин». С 2001 года программа внедряется в качестве официального стандарта компьютерной грамотности в странах-членах ЕС и применяется при добровольной сертификации. Обучение по проекту «Электронный гражданин» проводится в Великобритании, Финляндии, Норвегии, Хорватии, Германии, Франции, Швеции, Италии, Австрии, Румынии, Греции, Венгрии, России (с 2006 г.). Данная программа состоит из трех блоков – базовые навыки, поиск и обработка информации, работа с on-line сервисами [2].

Такой зарубежный опыт даст возможность в первую очередь, государству иметь тесный контакт с гражданами через государственную информационную систему и посредством официального видеоблога получать информацию о реальном положении дел на местах; во-вторых, получать информацию о состоянии финансов домашних хозяйств; в-третьих, об уровне коррупционности при определении цены труда.

Важным шагом должно быть существенное решительное определенное перераспределение доходов от наиболее обеспеченных, богатых слоев общества, которые составляют сейчас 3-5% населения, в пользу наименее обеспеченного населения. Дело в том, что накопление капитала развивается в виде противоречивого процесса усиления противоположности богатства и нищеты. И этот процесс понятен всем, задачу преодоления этого противоречия мы видим через развитие “среднего” класса общества, через социальное партнерство на основе большей демократизации распределения национального дохода, снижения процесса поляризации доходов, что позволило многим странам с рыночной

экономикой во многом избежать социальных потрясений и революций, которые с 2005 года у нас в Кыргызстане стало не редкостным явлением. В решении вышеуказанных проблем роль государства велика, так как, именно государство должно усилить свое влияние на преодоление групповых противоречий при распределении доходов в интересах всего общества.

Достоинствами такого пути решения проблемы являются его не инфляционный характер (речь идет лишь о перераспределении части доходов) и одновременное развитие внутреннего рынка за счет активизации отечественного производства, учитывая, что в этом случае значительная часть доходов направляется на увеличение реального фонда потребления – платежеспособного спроса на товары массового потребления менее обеспеченного населения.

Исходя из этого, необходимо отметить тот момент, что здесь речь должна идти об отечественных товарах, которые мы должны будем производить на территории Кыргызстана сами, потреблять сами, и отправлять на экспорт, что и делается в экономически развитых странах. В данном случае любому, что уровень цены труда пойдет на повышение, тенденция национальной экономики возьмет курс на рост, отечественная экономика не будет сырьевым придатком и поставщиком дешевой рабочей силы во внешнеэкономической деятельности, снизится уровень трудовой миграции, увеличится привлекательность нашей экономики для нашей трудоспособной части населения, будет обеспечен бесперебойный кругооборот и движение капитала.

Таким образом, подытоживая вышесказанное отметим следующие моменты. В решении проблемы социального партнерства, вопрос о цене труда выступает центром и главным вопросом, где участие государства имеет большое значение. Следует признать, что во многих развитых странах предприниматели, а иногда и профсоюзы, предпочитают решать эти вопросы без вмешательства государства. Однако, в критических ситуациях проблема уровня цены труда: продолжительности рабочего дня и других вопросов цены труда решаются на трехсторонних переговорах с участием, иногда решающим, государства. В Кыргызстане хорошо было бы ввести в практику создание такой трехсторонней комиссии на постоянной основе. На ее работу необходимо обратить особое внимание и использовать не только для снижения требований трудящихся о повышении заработной платы, но и для обоснованной их поддержки.

Будет уместным, если мы дадим оценку вопросам внедрения в государственное управление современных информационно-коммуникационных технологий, которые дадут широкую возможность установить обратную связь с гражданами в вопросах улучшения деятельности государственных органов в отслеживании реализации решений по проблемам доходов, заработной платы, цены труда и других вознаграждений.

Литература:

1. Кижеватова В.А. Социально-трудовой потенциал общества: подходы к изучению и регулированию // Человек и труд. – 2007.-№11.
2. Кижеватова В.А. Модернизация образования как условие развития трудовых ресурсов//Человек и труд. – №3, 2007.
3. Нацстатком КР. Итоги годовых разработок по труду за 2010.
4. Рынок труда: учебник под ред. Проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина.-3-е изд., перераб. и доп. – М. Издательство “Экзамен”, 2007. – С. 139.
5. Разумов А. Экономический кризис в России: оценка главных социальных последствий// Человек и труд. №5, 2010.

Рецензент: д.э.н., профессор Купуев П.К.
