

# Повышение заработной платы — программная задача

## Выступление Премьер-министра Правительства Республики Башкортостан Р.И. Байдаuletova на расширенном заседании Правительства Республики Башкортостан «О необходимости совершенствования системы оплаты труда работников организаций внебюджетного сектора экономики и бюджетной сферы в Республике Башкортостан»



Уважаемый Муртаза Губайдулович!

Уважаемые участники расширенного заседания!

Как закреплено в Конституции Республики Башкортостан, политика нашего государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Эта стратегическая цель достигается путем создания экономических и правовых механизмов, приоритетного развития социальной инфраструктуры, повышения денежных доходов и заработной платы.

Динамичный рост экономики республики заложил надежный фундамент для решения масштабных задач социального строительства. Башкортостан уверенно входит в первую десятку регионов России по объемам валового регионального продукта, промышленной и сельскохозяйственной продукции, финансовому и производственному потенциалу.

За шесть последних лет промышленное производство возросло на 40 процентов. В структуре консолидированного бюджета республики увеличивается доля расходов на социальную сферу. Если в 1993 году социальные расходы консолидированного бюджета составляли 36,3 проц., то в прошлом году на эти цели был направлен 51 процент. Такой подход сохраняется и в текущем году — 55 проц. расходов будет направлено на финансирование социально-культурных мероприятий.

В социальной сфере достигнуты определенные успехи. Но сегодня мы собрались не для того, чтобы провести инвентаризацию. На очереди — новые задачи, не менее важные и сложные.

В Послании Президента Республики Башкортостан Муртазы Губайдуловича Рахимова подчеркивается: «Необходимо создавать условия, позволяющие работнику достойно зарабатывать и самостоятельно решать свои социальные проблемы».

И мы должны концентрировать мысли и действия для того, чтобы успешно выполнять данную установку. Альтернативы этому пути быть не может. Не случайно преодоление бедности рассматривается сегодня как одна из первоочередных общенациональных задач. Надо сказать, что, несмотря на положительную динамику роста реальных доходов, пятая часть населения России пока живет за чертой бедности, критерием которой на сегодня является величина прожиточного минимума.

Роль этого важнейшего социально-экономического норматива постоянно возрастает, поскольку он служит основой для предоставления целого ряда мер социальной поддержки: ежемесячного пособия на ребенка, субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг, возмещения вреда от трудового увечья, определения базовой части трудовой пенсии по старости и т. д.

По покупательной способности среднедушевого дохода в общем рейтинге российских регионов республика поднималась с 25-го места в 2000 г. на 11-е место в 2004 г. Вместе с тем беспокоит неравномерность большого разрыва между доходами наиболее и наименее обеспеченной части населения. За прошедший год он составил 14,1 раза — чуть ниже, чем в среднем по России (15).

Рыночные отношения внесли существенные изменения в структуру денежных доходов: по сравнению с дореформенным периодом доля официально начисленной заработной платы снизилась с 68 до 37 проц., а доля доходов от собственности и предпринимательской деятельности возросла при этом с 15,6 до 48,3 проц. Таким образом, заработная плата занимает все меньший удельный вес в общей сумме доходов. Однако для большинства населения именно заработная плата остается главным источником существования.

Высокому уровню экономического развития, о чем я говорил выше, явно не соответствует низкий уровень оплаты труда. А ведь именно в заработной плате, как в фокусе, концентрируются практически все аспекты состояния экономики, начиная от перераспределения созданной стоимости между трудом и капиталом, отраслевой структуры, положения на рынке труда и заканчивая вопросами воспроизводства рабочей силы.

Общеизвестно, что низкая заработная плата является фактором, тормозящим экономический рост, однако и необоснованное ее повышение может повлечь за собой такие негативные последствия, как инфляция, снижение конкурентоспособности выпускаемой продукции, безработица.

Поэтому вопрос повышения заработной платы необходимо рассматривать во взаимосвязи с макроэкономическими параметрами развития республики. В нашем случае оптимальным представляется вариант ее решения в формате удвоения валового регионального продукта.

Кроме того, надо вести речь не просто о наращивании объемов производства, а об увеличении размеров и доли добавленной стоимости, снижении материало- и энергоёмкости продукции.

По оценке Института социальных экономических исследований Уфимского научного центра Российской академии наук, удвоение валового регионального продукта к 2010 г. в Республике Башкортостан должно сопровождаться ежегодным ростом реальной заработной платы на 14,9 проц., что позволит увеличить ее к 2010 году в два раза.

Однако на сегодняшний день в стране отсутствуют общепринятые подходы, позволяющие увязать государственные интересы в повышении мотивации работников к высокопроизводительному труду с интересами конкретных хозяйствующих субъектов. К примеру, производительность труда в стране в 5 — 6 раз ниже, чем в США, но оплата труда не в 15 и более раз. То есть на один доллар заработной платы россиянин производит в 3 раза больше, чем американец. При этом система, позволяющая адекватно оценить результаты труда работника, отсутствует.

Начиная с 1990 года, организации внебюджетного сектора получили практически полную самостоятельность в решении вопросов оплаты труда, не имея при этом четких ориентиров в определенных экономических обоснованного уровня заработной платы.

Учитывая, что наемные работники составляют подавляющую часть занятого населения (порядка 85 проц.), должна быть выработана система мер государственного регулирования, обеспечивающая права и гарантии трудящимся.

В рамках действующего Трудового кодекса Российской Федерации работник может рассчитывать лишь на установление минимального размера оплаты труда, а также на осуществление мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы (статья 130). При этом порядок обеспечения этих мер жестко не регламентирован, а устанавливается на основе договорных отношений. К области договорного регулирования отнесены практически все вопросы, связанные с установлением размера заработной платы. Иначе говоря, государственное регулирование заработной платы сведено к минимуму. В силу своего динамичного положения работодатель может диктовать условия, ущемляющие работника и не отвечающие экономическим интересам государства.

В этих условиях заработная плата перестает выполнять свои основные функции — воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Такое положение вызвано крайне низким гарантированным ее минимальным размером, который составляет сегодня треть прожиточного минимума.

В свою очередь, это приводит к резкому падению тарифной составляющей заработной платы (у нас в республике, как и в среднем по России, доля тарифа составляет немногим более 50 проц., тогда как в странах с развитой рыночной экономикой — порядка 90 проц.).

Сворачивание функций государства в области регулирования оплаты труда отразилось и на структуре органов государственного управления. Сегодня на федеральном уровне нет самостоятельного министерства, определяющего политику в области труда в рамках действующего законодательства, соответственно, нет и ориентиров в масштабе государства. Представленные сами себе хозяйствующие субъекты значительно сокращают штаты и даже ликвидируют службы организации и оплаты труда, как, например, в ОАО «Трест «Салаватстрой», ООО «Судоремонт-судоостроительный завод» г. Уфы.

К сожалению, практически отошла от исследований и разработок в вопросах повышения эффективности труда и науки, так как оказалась невостребованной ни государством, ни работодателями.

Как показывает анализ, ситуация в области заработной платы в нашей республике характеризуется:

- существенным отставанием от среднероссийского уровня (на 20 проц.);
- значительными межотраслевыми диспропорциями в ее размерах;
- достаточно большой долей работников, чей заработок не достигает величины прожиточного минимума (их общая численность составляет около 170 тыс. чел.);
- если в 1990 году минимальный размер оплаты труда составлял порядка четверти от уровня среднемесячной заработной платы (26 проц.), то в настоящее время — только восьмую ее часть (12 проц.). За этот период уменьшилась и соотношение между средней заработной платой и душевым доходом (с 1,5 до 1,15 раза), что также свидетельствует о снижении роли заработной платы в формировании доходов населения.

Что самое тревожное, размер оплаты труда все больше зависит не от объема и качества производимых товаров и услуг, квалификации работника, а главным образом от степени монополизации отрасли и предпрятий, ценовой конъюнктуры.

Соотношение в уровнях оплаты труда 10 проц. работников с наиболее высокой и 10 проц. с наиболее низкой заработной платой по сравнению с дореформенным периодом увеличилось с 6 до 23 раз. Республиканским Генеральным соглашением указано соотношение рекомендуемое один к шести (пункт 6.19). Похоже, работодатели поняли эти рекомендации по-своему: все слушают да кашуют.

Тенденция усиления диспропорции между низко- и высокооплачиваемыми работниками охватывает все отрасли, каждое предприятие и не зависит от различий в формах собственности. Особенно большой разрыв сложился в оплате труда руководителей и рядовых работников, достигающий порой не десятков, а сотен раз. Таких примеров набирается целый список.

Во внебюджетном секторе экономики заработную плату ниже прожиточного минимума в прошедшем году получал каждый восьмой работник крупных и средних предприятий. В малом бизнесе доля таких работников составила почти 40 проц. Государственной инспекцией труда выявлены факты установления заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в ОАО «Нефтемаз» г. Октябрьского, Нефтекамский филиал ГП «Башфармация», ДОО «Уфаагрогаз» ООО «Баштрансгаз» Иглинского района, Уфимского ООО «Торговый дом «Чай-инвест», ЗАО «Баштеппром», ООО «Санаторий-профилакторий «Ай-Дуванского района и др.

Обесценен труд работников сельского хозяйства. На селе среднемесячная заработная плата, составлявшая в 1990 году 96 проц. от среднереспубликанского уровня, к 2004 году снизилась до 38 проц. Сегодня она не достигает уровня прожиточного минимума трудоспособного человека.

Это является следствием грубого нарушения работодателями трудового законодательства о минимальном размере оплаты труда. Так, в 2004 году хозяйств 23 района применяли тарифную ставку первого разряда ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда.

В нарушение статьи 131 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы в натуральной форме достигает 90 и более процентов, вместо допустимых 20 процентов. Выручка от реализации продукции, работ и оказания услуг в организациях сельского хозяйства республики в 2004 году составила 12,4 млрд. рублей, из которых почти половина поступила в денежной форме, но на оплату труда из них направлено немногим более 16 проц. То есть сельский трудящийся практически не видит «живых» денег, а значит, не имеет возможности заплатить за образование детей, получить платные медицинские услуги и т. д.

Как известно, большая часть сельского населения живет за счет своего двора — подсобного хозяйства. Однако этот труд не оценивается, за него не осуществляются отчисления в соответствующие фонды, в том числе и в Пенсионный, что делает сельское население социально более уязвимым.

Низкие доходы негативно сказываются на трудовой и социальной активности работников аграрной сферы. И это во многом объясняет безынициативность сельского населения в реализации программ реформирования села и в преодолении сложившейся депрессивной ситуации.

Обесценивание труда происходит на фоне сохраняющегося несоответствия между спросом и предложением рабочей силы. С

одной стороны имеется избыток неквалифицированных работников, не претендующих даже на минимальный уровень социальных гарантий, с другой — не удовлетворяются потребности производства в квалифицированных рабочих. О какой мотивации молодежи к труду может идти речь, когда из 130 тыс. вакансий, заявленных в прошлом году работодателями в органы службы занятости, почти в половине случаев предлагалась заработная плата ниже прожиточного минимума? Например, по специальности токаря в 40 проц. заявок предлагалась заработная плата от 1 до 3 тыс. рублей. Снижение заинтересованности молодежи в овладении производственными профессиями уже привело к тому, что средний возраст рабочих превысил 40 лет. За последние 15 лет численность работающих по найму сократилась на 26 проц. С учетом перспектив демографического развития в ближайшем будущем нас ждет нарастание дефицита квалифицированных кадров, что может стать тормозом экономического роста.

В этих условиях тем более недопустимо расточительное и безответственное отношение к использованию рабочей силы. Работодателями порой игнорируются требования Трудового кодекса по оформлению трудовых отношений с работниками — не заключаются трудовые договоры, что приводит к нарушению налогового законодательства, искажает и усугубляет ситуацию на рынке труда: фактически занятые и имеющие доход граждане могут быть отнесены к безработным. Особенно много нарушений допускается в использовании иностранной рабочей силы. По данным Министерства внутренних дел Республики Башкортостан, на рынке труда используется ежегодно от 15 до 20 тысяч иностранных работников. То же время за прошлый год официальное разрешение на занятие трудовой деятельностью получили немногим более 3 тыс. иностранных граждан.

Кроме того, во многих хозяйствующих субъектах параллельно официальной производятся выплаты «теневой», неучтенной заработной платы, объем которой, по различным оценкам, составляет от 20 до 40 проц. Выплата заработной платы без оформления документов особенно характерна для предприятий малого бизнеса. К примеру, документально охраннику начисляется зарплата в размере 600 рублей в месяц, а фактически выплачивается 6000 рублей. Таким способом работодатель получает дополнительное приращение к доходу за счет сведения к минимуму налоговых отчислений от заработной платы. А расплачиваясь за это в конечном итоге приходится государству, так как и сам работник, и члены его семьи, попадая в категорию малоимущих, вправе рассчитывать на государственную помощь в виде детских пособий, субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг. Да еще Жилищный кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 марта нынешнего года, предусматривает постановку на учет и получение бесплатного жилья по договорам социального найма гражданами, имеющими доход ниже прожиточного минимума. При сложившемся уровне заработной платы таких финансовых возможностей у государства нет и не будет.

Данная проблема имеет еще одну сторону. Низкий размер официально начисленной заработной платы — это минимальные отчисления в Пенсионный фонд, фонды социального и обязательного медицинского страхования. Так, за прошедший год, по данным Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Башкортостан, страховых взносов поступило на 600 млн. руб. меньше, чем предполагалось, исходя из планируемого размера фонда оплаты труда. При этом своевременно выплата пенсий в республике обеспечивалась дотацией из Пенсионного фонда Российской Федерации. Из 44,4 тыс. организаций только 72,3 проц. рассчитывают с Пенсионным фондом в полном объеме, а 4,4 проц. — нет.

Как известно, данная проблема не менее остро стоит в большинстве регионов России. Поэтому в Послании Президента Российской Федерации поставлена исключительно важная задача повышения заработной платы бюджетникам темпами, в 1,5 раза опережающими рост потребительских цен. Если в настоящее время фонд заработной платы всех работников бюджетной сферы республики составляет около 12 млрд. руб., то к 2008 году потребуется увеличить расходы бюджета на эти цели более чем в 2 раза.

В этой связи необходимо изыскать дополнительные источники, которые позволили бы покрыть возрастающие бюджетные обязательства. Полагаю, Министерству экономического развития и промышленности, Министерству финансов, Министерству труда и социальной защиты населения при участии федеральных министерств следует тщательно проработать эту проблему.

В 2004 году эти поступления составили 10,7 млрд. руб., за первый квартал текущего года — 2,6 млрд. рублей.

Поэтому нам необходимо упорядочить отчетность по заработной плате, добиваясь вывода ее из тени, совершенствовать систему контроля за соблюдением трудового законодательства.

И, наконец, нельзя не сказать о нарушении прав работника на своевременную выплату заработной платы. Мы будем принимать жесткие меры к работодателям, оставляющим месячными без средств к существованию работников и их семьи. За последнее время усилиями Правительства, контрольно-надзорных органов удалось добиться значительных сдвигов в погашении задолженности по заработной плате. По сравнению с началом года ее объем снизился на 25,8 проц. и составил на 1 мая 213,7 млн. руб. Вместе с тем, по сравнению с другими регионами Приволжского федерального округа у нас сохраняется достаточно высокий уровень долгов, поэтому следует незамедлительно продолжать работу. И Правительство, и главы администраций районов и городов должны в полном объеме осознавать свою меру ответственности за усугубление интересов работающих граждан. Принципиальную позицию могут занять профсоюзы, которым трудовое законодательство предоставило широкие права по контролю за выполнением условий коллективных договоров, в том числе и в части обеспечения своевременной выплаты заработной платы. Значительными полномочиями наделена Государственная инспекция труда в Республике Башкортостан.

С начала 2006 года на территории республики повсеместно будут действовать муниципальные образования. В связи с этим важно, чтобы вопросы труда, занятости, выплаты заработной платы стали главными в их деятельности.

Хочу подчеркнуть: впрямь мы не намерены мириться с ситуацией, когда недобросовестный работодатель перекладывает свои обязательства на плечи государства.

Особо озабочены на положении дел в бюджетной сфере, ведь именно здесь в значительной мере формируется «экономическая» бедность. Заработная плата работников организаций бюджетной сферы составляет всего 50 — 70 проц. от среднереспубликанского уровня.

В настоящее время тарифные ставки и оклады почти 40 проц. работников бюджетной сферы республики не достигают величины прожиточного минимума трудоспособного человека. Крайне низкие размеры вынуждают значительную часть бюджетников работать на 1,5 — 2 ставки. А это означает, что в организации бюджетной сферы искусственно поддерживается недокомплект кадров. Такое положение, конечно, сказывается на качестве предоставляемых населению услуг.

Ответственность за эту ситуацию ложится на Правительство республики, поскольку в соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом № 122, определены порядок оплаты труда для работников государственных учреждений субъектов России с 1 января 2005 года возложено на органы государственной власти субъектов.

С начала 2004 в республике вступил в силу Закон «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», в соответствии с которым регулируется оплата труда работников бюджетной сферы.

Министерствам и ведомствам республики, и в особенности министерствам здравоохранения, образования, культуры и национальной политики, необходимо разработать Положение по оплате труда работников подведомственных учреждений с учетом всех требований трудового законодательства.

Как известно, данная проблема не менее остро стоит в большинстве регионов России. Поэтому в Послании Президента Российской Федерации поставлена исключительно важная задача повышения заработной платы бюджетникам темпами, в 1,5 раза опережающими рост потребительских цен. Если в настоящее время фонд заработной платы всех работников бюджетной сферы республики составляет около 12 млрд. руб., то к 2008 году потребуется увеличить расходы бюджета на эти цели более чем в 2 раза.

Для обеспечения требуемых темпов повышения минимальной заработной платы предлагается:

- установить новый порядок формирования средств на оплату труда — за счет бюджетных ассигнований, собственных доходов от оказания платных услуг, коммерческой деятельности и других, не запрещенных законом, источников;
- упорядочить систему надтарифных выплат и установить оптимальный уровень тарифной части в заработной плате.

В вопросах разработки и внедрения новых систем оплаты труда нам не приходится рассчитывать на помощь федерального центра, поэтому в республике надо определить структуры, которые бы занимались подготовкой и апробацией таких систем.

Главным ориентиром в этой работе является приближение уровня минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму, как это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конечно, в нынешней экономической ситуации такое решение не может быть реализовано одномоментно. Речь идет о том, чтобы в первую очередь добиться повышения заработной платы низкооплачиваемым категориям работников, обеспечить для них приемлемый уровень жизни. Для других категорий повышение зарплат должно быть связано с ростом экономической эффективности и, прежде всего, с повышением производительности труда.

На наш взгляд, главным инструментом повышения заработной платы во внебюджетном секторе должно стать социальное партнерство, поскольку, как уже было отмечено, обеспечение повышения реального содержания заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации является предметом договорного регулирования.

В отличие от законов эта система носит более гибкий характер и может корректироваться с учетом меняющейся ситуации и экономических возможностей.

Основной ориентир повышения реального уровня заработной платы заложен в Генеральном соглашении Российской Федерации на 2005 — 2007 годы. Участники Генерального соглашения приняли обязательства рекомендовать при заключении отраслевых и региональных соглашений установление минимальных тарифных ставок (окладов) в организациях внебюджетного сектора экономики на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта Российской Федерации.

В развитие этого принципа республиканским Генеральным соглашением между Правительством Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республикой Башкортостан и Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан на 2005 — 2007 годы за работодателями закреплена обязанность обеспечивать минимальную заработную плату не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека.

Кроме того, действующая в республике система социального партнерства включает в себя механизмы регулирования заработной платы в зависимости от роста цен. На основе республиканского Генерального соглашения действует практика регулярного пересмотра с учетом инфляции размеров месячных тарифных ставок первого разряда рабочих основных профессий и минимальных тарифных ставок работников сквозных профессий.

Таким образом, на республиканском уровне основные параметры и подходы к регулированию заработной платы определены.

Касаясь проблем социального партнерства, в Послании народу и Государственному Собранию — Култадан — Республики Башкортостан Президент Республики Башкортостан Муртаза Губайдулович Рахимов подчеркнул: «Важно, чтобы на деле обеспечивались приоритет социального фактора в производственной деятельности, главенство интересов трудящихся». А это означает, что соглашения, заключаемые на уровне отраслей, территорий и организаций, должны исключать декларативность, которая, к сожалению, сегодня имеет место. Так, в 2004 году в республике действовало 25 отраслевых соглашений. И ни одно из них не закрепило обязательство работодателей обеспечить заработную плату в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека.

Наиболее слабым звеном является социальное партнерство на уровне территорий, где не созданы представительные органы работников и работодателей, обладающих необходимыми полномочиями. Сегодня лишь в шести городах и районах (г. Белорецк, г. Бирск, г. Ишимбай, г. Салават, г. Сибай, Аугразинский район) приняты территориальные соглашения между соответствующими администрациями, объединениями работодателей и объединениями профсоюзов.

Нельзя умолчать и о низкой эффективности коллективных договоров, хотя именно они занимают центральное место в системе социального партнерства и должны наиболее детально и конкретно отражать обязательства сторон.

Проведенный анализ показывает, что всего около 40 проц. коллективных договоров содержат обязательства по установлению минимальной заработной платы в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Лишь 60 проц. организаций внебюджетного сектора экономики применяют рекомендации Генеральным соглашением тарифные ставки первого разряда рабочих основных профессий.

Из этого напрашивается малоутешительный вывод, что тарифные инструменты регулирования заработной платы в цепочке социального партнерства: генеральное соглашение — отраслевое соглашение — территориальное соглашение — коллективный договор — индивидуальный трудовой договор, в настоящее время должным образом не действуют, поскольку не наполнены реальным содержанием.

Мы в первую очередь должны обеспечить отладку этих важнейших механизмов.

Профсоюзы, объединения работодателей, к сожалению, практически самоустранились от данного процесса. Вся работа и ответственность переложены на органы государственной власти, хотя в настоящий момент у государства нет соответствующих полномочий, к тому же доля государственного сектора как работодателя составляет всего около 16 процентов.

Особый акцент хочу сделать на формировании системы социального партнерства на территориальном уровне. С начала будущего года с вступлением в действие законодательства о местном самоуправлении значительно возрастает роль муниципальной власти в решении социально-экономических проблем своих территорий.

Придавая особое значение перспективам развития системы социального партнерства, повышению действенности ее механизмов, Правительством республики подготовлен и внесен на рассмотрение Государственного Собрания Республики Башкортостан проект закона «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан». Тем самым мы рассчитываем обозначить роль и место органов социального партнерства в достижении баланса интересов сторон в соответствии с требованиями и подходами, принятыми в цивилизованном мире.

Значительное внимание в проекте данного закона уделяется развитию партнерства на территориальном уровне, образованию соответствующих трехсторонних комиссий и порядку заключения соглашений.

В них будут установлены общие условия труда, гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования, соотношение между тарифной ставкой первого разряда и величиной прожиточного минимума трудоспособного человека.

Это позволит повысить роль и ответственность органов местного самоуправления в вопросах регулирования заработной платы на территории муниципального образования.

Условия, содержащиеся в территориальных соглашениях, должны будут учитываться при рассмотрении и принятии местных бюджетов.

Уважаемые участники заседания!

Важность рассматриваемой сегодня проблемы требует организации эффективной работы всех звеньев системы социального партнерства.

В этой связи Правительству Республики Башкортостан, главам администраций районов и городов, Торгово-промышленной палате Республики Башкортостан, Федерации профсоюзов Республики Башкортостан необходимо в ближайшее время инициировать создание республи-

канских объединений работодателей во всех без исключения отраслях экономики, а также территориальных объединений в районах и городах. Повсеместно должны быть образованы территориальные и отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заключению территориальных и отраслевых соглашений, приняты коллективные договоры.

Что касается рычагов воздействия на работодателей, они у нас есть.

Прежде всего, мы можем отказать в предоставлении государственной помощи тем, кто платит минимальную заработную плату ниже прожиточного минимума.

Недобросовестные предприятия не смогут воспользоваться мерами государственной поддержки, включающими в себя предоставление налоговых льгот, субсидий, бюджетных ссуд и кредитов.

Кроме того, с такими предприятиями не будут продлеваться договоры аренды имущества, включая договоры аренды земельных участков.

Будет усилен спрос с представителей государства в органах управления предприятиями и организациями, имеющими долю государственной собственности, за отражение и выполнение в коллективных договорах обязательств по повышению уровня заработной платы.

Есть налоговая служба, правоохранительные органы, Государственная инспекция труда и другие организации, в арсенале которых достаточно средств воздействия на нарушителей законодательства.

Учитывая, что Межведомственный координационный совет по вопросам погашения просроченной задолженности по заработной плате пожелательно зарекомендовать себя в выполнении поставленной задачи, предлагаю расширить его функции, поручив координацию работы по всему кругу проблем трудовых отношений и занятости населения. Здесь надо будет не только обеспечить тесное взаимодействие с Республиканским трехсторонним комитетом по регулированию социально-трудовых отношений, профсоюзам, наукой, общественными организациями, но и выстроить новую систему работы с четким разграничением полномочий между уровнями власти.

В практическом осуществлении этих задач должны быть усилены роль и влияние Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Особое значение мы придаем расширению научной деятельности в вопросах эффективного использования трудового потенциала, проведению исследований в области трудовых отношений, призванных предоставлять органам государственной власти правительные и своевременные решения.

Считаю также целесообразным ввести в практику регулярные заслушивания руководителей как республиканских органов исполнительной власти, так и территориальных структур федеральных органов по реализации мероприятий, направленных на улучшение ситуации в трудовой сфере, прежде всего в вопросах занятости населения и оплаты труда.

Эти и другие мероприятия найдут отражение в Программе мер по повышению заработной платы работников внебюджетного сектора экономики и бюджетной сферы Республики Башкортостан на 2005 — 2008 годы, которую нам предстоит разработать и утвердить в ближайшее время.

Дело, конечно, не только в программах и директивах. Всем нам потребуются проявить добрую волю, чтобы успешно выполнить благородную задачу по улучшению жизни людей.

Уважаемые товарищи!

В своем выступлении я затронул лишь малую часть из наиболее значимых и первоочередных проблем, накопившихся в период становления трудовых отношений в рыночных условиях.

Рассматриваемые сегодня вопросы имеют не только социальное-экономический, но и нравственный аспект. Нищенская заработная плата, ежемесячная задолженность унижают работающего человека, порождают либо социальную апатию, либо подверженность радикальным настроениям и в конечном итоге ведут к дестабилизации общества. Мы не должны допустить этого.

Задача повышения заработной платы решаема, если она будет осознана обществом как первоочередная, общенациональная проблема, требующая совместных действий государства, работодателей, профсоюзов и общественных организаций.

Благодарю за внимание.