

ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

С.Н. Лебедева

Учреждение образования "Гомельский кооперативный институт" Белкоопсоюза, г. Гомель

Перемены в системе экономических отношений предполагают изменения в сфере оплаты труда, поскольку последняя интегрирует в себе особенности социально-экономического развития общества. Современный этап развития рыночной экономики в Республике Беларусь диктует необходимость создания действенного механизма законодательно-нормативного регулирования заработной платы, обеспечивающего повышение эффективности государственного воздействия на сферу оплаты труда при одновременном наиболее полном учете интересов работников и трудовых коллективов.

Основным нормативным документом, регулирующим трудовые отношения в области заработной платы, является Концепция реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений, которая предполагает государственное воздействие на заработную плату на основе установления минимальной заработной платы, тарифной системы оплаты труда, индексации в зависимости от роста инфляции, нормативов распределения прибыли предприятий на оплату труда и накопление, гибкой политики налогообложения, участия в заключении генерального и отраслевых тарифных соглашений [1, С. 9, 23]. В то же время, основные положения вышеназванной Концепции не были реализованы.

Одно из основных препятствий в сфере реформирования оплаты труда состоит в том, что в обществе на начальном этапе переходного периода развивалась опасная тенденция к обесцениванию рабочей силы.

Исследование динамики номинальной среднемесячной заработной платы работников народного хозяйства и индекса потребительских цен позволяет сделать вывод о наиболее резком падении реальной заработной платы в Республике Беларусь в период с 1991 по 1995 г. В последующий период с 1996 по 2000 год темпы роста начисленной среднемесячной заработной платы превышали темпы роста индекса потребительских цен, что свидетельствует об увеличении реальной заработной платы.

Об обесценивании рабочей силы свидетельствует также соотношение минимальной зарплаты и минимального потребительского бюджета. Если в 1992 году самое низкое соотношение этих показателей составляло 34,8% (в феврале), то к концу 2000 года оно составляло около 5%. По сути дела, минимальная заработная плата утратила значение социального норматива. Анализ соотношения средней заработной платы и минимального потребительского бюджета позволяет сделать вывод о приближении заработной платы большинства работающих к уровню прожиточного минимума.

Ситуация, сложившаяся с оплатой труда работников по отраслям народного хозяйства характеризуется отставанием заработной платы работников непродуцирующей сферы от заработной платы работников сферы материального производства, несмотря на то, что квалификационный уровень первых зачастую значительно выше. Подобные тенденции снижают стимулирующую роль оплаты и ослабляют мотивацию труда.

Экономическая основа минимальной заработной платы (МЗП) состоит в определении нижней границы цены рабочей силы. Она должна обеспечить вознаграждение за труд наименьшей сложности, выполняемый в нормальных для здоровья условиях.

Основным критерием определения МЗП в соответствии с законодательством является минимальный потребительский бюджет (МПБ). Однако, как отмечалось выше, в отдельные периоды времени МЗП составляла менее 10% от МПБ.

В соответствии с Законом Республики Беларусь "О формировании и использовании минимального потребительского бюджета", последний представляет собой расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. На наш взгляд, минимальный потребительский бюджет обеспечивает человеку удовлетворение наиболее значимых (точнее, минимальных) физиологических и социально-культурных потребностей. Что касается основных потребностей человека, то они удовлетворяются на базе рационального потребительского бюджета, или бюджета среднего достатка.

Помимо этого возникает вопрос – каким должно быть соотношение между тарифной ставкой первого разряда и МЗП. В настоящее время первая превышает вторую в 2 раза.

Нормативы Международной организации труда исходят из того, что минимальная оплата труда должна составлять 2/3 (или 66,7%), а прожиточный минимум – 50% уровня средней заработной платы [2, с.16]. Исходя из действующих подходов к регулированию заработной платы в республике разрыв между МЗП и тарифной ставкой первого разряда не должен превышать 33-34%. Следовательно, в настоящее время ущемляются интересы отдельных категорий населения, доходы которых зависят от размеров МЗП.

На наш взгляд, многие вопросы, связанные с воздействием на сферу оплаты труда, должен решать адекватный рыночной концепции развития экономики механизм коллективно-договорного регулирования заработной платы. Определенные шаги в этом направлении уже сделаны: 24 ноября 1992г. парламентом нашей республики принят закон "О коллективных договорах и соглашениях", Министерством труда Республики Беларусь, утверждены "Рекомендации по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров". Однако возможности коллективно-договорного регулирования используются не в полной мере.

В частности, при заключении коллективных договоров и тарифных соглашений на различных уровнях хозяйствования при необходимости установления более высокого, чем официальный, уровня тарифной ставки первого разряда важно учитывать:

- стимулирующую функцию заработной платы (или соотношение со средней заработной платой), потому что чем больше средств используется на повышение тарифной ставки первого разряда, тем меньше средств в данный период можно направить на дифференциацию оплаты труда;

- динамику производительности труда работников, иначе повышение размеров тарифной ставки первого разряда будет означать экстенсивное развитие предприятия, отрасли и народного хозяйства в целом, и способствовать лишь усилению инфляционных процессов;

- положение с занятостью работников, поскольку увеличение размеров тарифной ставки первого разряда без инвестирования в расширение деятельности предприятий и без увеличения спроса на рынке труда ведет к высвобождению работников;

- удельный вес оплаты труда в совокупных доходах семей работников поскольку устойчивое снижение доли заработной платы в доходах неизбежно приведет к дальнейшему снижению мотивации труда и уровня социальной защиты.

Применение общегосударственной тарифной системы на предприятиях и в организациях республики вполне обоснованно. С одной стороны, Единая тарифная сетка определяет минимальные гарантии заработной платы по соответствующим должностям (профессиям), которые при наличии на это средств должны обеспечить хозяйствующие субъекты, с другой – является базой для обоснованной дифференциации в оплате труда в зависимости от квалификации.

В первоначальном варианте единой тарифной сетки (ЕТС) одним из основных был принцип равного относительного возрастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду. Этот принципиальный момент был также закреплен в Концепции реформы оплаты труда, где отмечено, что "...в тарифной сетке должно быть установлено 10-11-процентное нарастание ставок от разряда к разряду" [1, С. 23]. Однако, в последующих вариантах тарифной сетки это утверждение не было закреплено, соотношение межразрядных коэффициентов на низших разрядах увеличивалось, на высших – снижалось.

Из вышесказанного следует, что на ЕТС пытаются наложить функцию регулятора доходов населения с целью сдерживания их дифференциации и инфляционных моментов. Для этих целей следует использовать действенный механизм индексации доходов.

В квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и служащих (КСДС) указаны их должностные обязанности, а квалификационные требования сводятся к уровню образования и стажу работы по специальности, т.е. сложность их труда не учитывается. Несмотря на особенности характера и содержания труда этих категорий работников НИИ труда Министерства труда Республики Беларусь в начале 90-х годов разработана методика количественной оценки сложности труда служащих. Эта методика достаточно проста в применении и, что особенно важно, позволяет соотнести сложность работы по любой должности с разрядом ЕТС.

В соответствии с принятым в Республике Беларусь законом "Об индексации доходов населения с учетом инфляции", денежные доходы индексируются, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог. В настоящее время в Республике Беларусь индексируются доходы в пределах 50% бюджета прожиточного минимума.

В условиях формирования рыночных отношений механизм индексации может быть применен, с одной стороны, как стабилизационная мера, направленная на предотвращение социальных проблем и защиту наиболее низкооплачиваемых работников, а с другой стороны, в качестве ограничителя роста доходов в рамках антиинфляционных мероприятий.

Практическая реализация механизма индексации базируется на определенном механизме, основными элементами которого являются индекс потребительских цен, подлежащих повышению в связи с динамикой цен, периодичность, масштабы и системы индексации.

При разработке действенного механизма индексации следует учитывать:

- выбор индексируемой величины (тарифы и оклады; заработная плата – минимальная, индивидуальная, основная; фонд оплаты труда);
- степень компенсации роста цен (полная или частичная индексация, применение регрессивной шкалы или нормативных коэффициентов соотношения увеличения доходов к росту потребительских цен);
- выбор системы и периодичности индексации (ожидаемая или ретроспективная с применением скользящей шкалы или фиксированных интервалов, "порогов" индексации).

Многовариантность механизма индексации оплаты труда целесообразно рассматривать в зависимости от особенностей каждого из этапов экономической реформы и баланса интересов работников и работодателей.

На современном этапе, на наш взгляд, целесообразно использовать ретроспективный механизм индексации с применением регрессивной шкалы. При этом доходы в пределах размера минимального потребительского бюджета или, по крайней мере, в пределах законодательно определенной черты бедности (прожиточного минимума, который составляет 60% от МПБ) следует индексировать полностью.

В настоящее время в республике отсутствует действенный механизм налогового или нормативного регулирования заработной платы, предусмотренный Концепцией реформы оплаты труда, который призван способствовать эффективному хозяйствованию, наращиванию объемов деятельности, обеспечить сдерживание необоснованного роста заработной платы в пользу перспективного развития и инвестирования производства.

Определенные шаги в этом направлении сделаны в связи с принятием Постановления Совета Министров Республики Беларусь №449 от 31.03.99 г. "Об усилении зависимости заработной платы работников отраслей экономики от эффективности хозяйствования". Этот документ предполагает определять при расчете норматива фонда заработной платы удельный вес заработной платы за базисный период в добавленной стоимости и вносить поправки исходя из прогнозного соотношения роста производительности труда и заработной платы.

Расчет предлагается производить по формуле:

$$H = \frac{\Phi ЗПб}{ДСб} \times \frac{100 + \Delta З}{100 + \Delta ПТ} \times 100, \quad (1)$$

где H – норматив затрат заработной платы на единицу добавленной стоимости создаваемой продукции (выполняемых работ и предоставляемых услуг) в плановом (прогнозном) периоде;

$\Phi ЗПб$ – фактический фонд заработной платы в отчетном году;

$ДСб$ – фактическая добавленная стоимость создаваемой продукции (выполняемых работ и предоставляемых услуг) в отчетном году;

$\Delta З$ – плановый (прогнозный) прирост средней заработной платы, %;

$\Delta ПТ$ – прирост производительности труда в плановом (прогнозном) периоде, %.

Плановый прирост средней заработной платы рассчитывается следующим образом:

$$\Delta З = C \times \Delta ПТ, \quad (2)$$

где C – плановое (прогнозное) соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы, исчисленное в виде относительного прироста средней заработной платы на 1 процент повышения производительности труда.

Однако эта методика не учитывает инфляционные моменты, поскольку нормативная величина привязана к прогнозным величинам, в которых не учтен индекс роста потребительских цен, а также специфику отдельных отраслей. Помимо этого, нет ясности, каким способом государство будет оказывать регулирующее воздействие на размер фонда заработной платы, поскольку отсутствует увязка норматива с механизмом налогового регулирования этих средств.

Предлагаемая нами методика определения норматива формирования фонда заработной платы призвана способствовать сглаживанию необоснованной дифференциации в оплате труда, стимулировать наращивание объемов производства продукции или выполняемого

объема работ (услуг) и, в конечном итоге, обеспечить сдерживание роста заработной платы в пользу перспективного развития и инвестирования производства.

Нормируемая величина фонда заработной платы определяется по следующей формуле:

$$H = \Phiб \times Dх \times Iну \times Каи \times Io \times Ко \times Чппп, \quad (3)$$

где H - нормативная величина фонда заработной платы;

$\Phiб$ - базовый уровень фонда оплаты труда в расчёте на одного работника в рублях;

$Dх$ - возможный прирост фонда зарплаты одного работника за каждый процент изменения средней заработной платы в производственных отраслях народного хозяйства (отрасли, подотрасли);

$Iну$ - индекс роста потребительских цен нарастающим итогом к базовому месяцу (или кварталу);

$Каи$ - антиинфляционный коэффициент, характеризующий соотношение темпов роста заработной платы и потребительских цен;

Io - индекс роста (снижения) объема производственной продукции в сопоставимых ценах или выполняемого объема работ (услуг) (или же другого показателя, отражающего реальный рост объемов деятельности);

$Ко$ - коэффициент корректировки нормируемой величины фонда заработной платы за каждый процент роста (снижения) объемов деятельности;

$Чппп$ - численность персонала.

Затем нормируемая величина оплаты труда сравнивается с фактическим фондом заработной платы. Логическим продолжением предлагаемой методики является разработка действенного механизма налогового регулирования средств на оплату труда.

Таким образом, учитывая современное состояние процессов, происходящих в области регулирования заработной платы в Республике Беларусь целесообразно совершенствовать законодательно-нормативную базу в направлении ее идентификации принципам рыночной экономики, специфике периода экономической трансформации, что в конечном итоге обеспечит действенность государственного воздействия на сферу оплаты труда.

Результативность всего структурного построения системы регулирования заработной платы и стимулирования труда определяется, с одной стороны, тем, на сколько в оплате реализуется воспроизводство рабочей силы и содержание семьи, с другой стороны, тем, на сколько зарплата способствует повышению эффективности деятельности, качества продукции и оказываемых услуг, экономному использованию всех видов ресурсов и росту производительности труда.

Литература

1. Концепция реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений: постановление Кабинета Министров Республики Беларусь №525 от 26.09.95г./НЭГ. - 1995. - №41 (октябрь). - С. 9, 23.
2. Пивовар А.В., Шалота В.Н. Занятость и оплата труда при переходе к экономике рыночного типа. - Киев: Изд-во общества "Знание" УССР, 1990. - 16 с.