

В.Д.АРЕЩЕНКО,
кандидат экономических наук, профессор

(Белорусский государственный
экономический университет)

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНКУ

Важную роль в решении проблем социальной защиты населения играет контроль со стороны государства за доходами. Прежде всего, размеры социальных выплат должны быть обязательно согласованы с финансовыми возможностями государства. Совершенно недопустимо их безудержное наращивание сверх налоговых поступлений и превращение в один из факторов бюджетного дефицита и инфляции. Если же это происходит, исчезает само перераспределение, заменяемое чисто инфляционным повышением номинальных доходов. В этом случае едва ли выиграют те, кто получил денежные надбавки, ибо они будут быстро поглощаться непрерывным ростом цен.

Многолетняя практика административного контроля за доходами показала его неэффективность и нежизненность в переходный период к рынку. Начиная с 1988 г. предпринимались попытки отойти от жесткого планирования фондов заработной платы, перейти на нормативные методы определения средств, расходуемых на оплату труда. Однако доходы населения стали расти гораздо быстрее, чем объемы производства и производительность труда. Ситуация усугублялась в связи с развитием негосударственного сектора экономики. Общий ускоренный рост доходов сопровождался усилением дифференциации населения по доходам и материальной обеспеченности. Меры по повышению пенсий, стипендий и других фиксированных доходов лишь отчасти сдерживали эту дифференциацию, способствуя росту доходов, инфляции и обострению несбалансированной экономики.

Динамика роста среднемесячной заработной платы рабочих и служащих (руб.) в Республике Беларусь с начала проведения экономических реформ

| | |
|------|---------------------------|
| 1985 | 173,7 |
| 1990 | 264,5 |
| 1991 | 514,0 |
| 1992 | 4860,0 и 12 369 (декабрь) |

показывает, что по сравнению с 1991 г. она увеличилась почти в 9,5 раза.

Денжные доходы населения в 1992 г. составляли 390,2 млрд руб. и увеличились по сравнению с 1991 г. в 8,2 раза. При нормальном состоянии экономики такого роста доходов быть не может. Если же одновременно имеет место значительное снижение национального дохода (на 11%), то очевидно дальнейшее нарастание инфляционного процесса, а не повышение уровня жизни граждан. Соответственно увеличатся пенсии,

пособий и стипендий в 9 раз, заработной платы рабочих и служащих — в 9,5 раза следует рассматривать через призму роста цен.

Сводный индекс розничных цен на товары народного потребления и платные услуги населению за 1992 г. увеличился в 11,2 раза, а если сравнить декабрь этого же года с декабрем 1991 г., то получим их 20-кратное повышение.

Приведенные данные еще раз подтверждают, что регулирование социально-экономических процессов через попеременную гонку "цены — зарплата, зарплата — цены" только подпитывает инфляцию.

В странах со сложившейся рыночной экономикой регулирование оплаты труда осуществляется, как правило, с помощью договоров и соглашений. При этом существуют общенациональные, отраслевые и коллективные договоры на уровне предприятий. Общенациональные соглашения регулируют минимальные размеры заработной платы, определяют порядок ее индексации, обязательный для предприятий и организаций независимо от форм собственности. Такие соглашения распространены в Скандинавских странах, Японии и др.

В отраслевых соглашениях учитываются конкретные условия производства, и они выполняют не только социальную, но и стимулирующую роль. Отраслевые соглашения заключаются один раз в 3 — 4 года, а рост заработной платы увязывается с ростом производительности труда и повышением эффективности производства. Такая практика наблюдается в США, Канаде, Италии, ФРГ, Франции, Японии.

Отрадно отметить, что и в Республике Беларусь в определенной мере начали использовать зарубежный опыт. Так, в ноябре 1992 г. Верховный Совет республики принял закон "О коллективных договорах и соглашениях", в котором установлены принципы и правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников.

Согласно принятому закону на 1993 г. подписано Генеральное соглашение между Советом Министров Республики Беларусь, Федерацией профсоюзов и объединениями нанимателей. Стороны считают необходимым ускорить подготовку и заключение тарифных соглашений и коллективных договоров как основы социального партнерства. В них рекомендовано включать показатели производственной и экономической деятельности, в том числе по объемам выпускаемой продукции, росту производительности труда, социальному развитию коллективов, устанавливать экономические обоснованные соотношения между показателями эффективности труда и заработной платы.

В текущем году в основу механизма регулирования зарплаты предлагается заложить Единую тарифную сетку (ЕТС), которая вводится в действие в новой редакции. В сетке, как и ранее, содержится 28 разрядов, в том числе для предприятий производственной сферы — 23 разряда с разном

степенью нарастания тарифных коэффициентов по группам разрядов: с 1 по 3 — 1,25, с 3 по 8 — 1,14, с 8 по 21 — 1,10, с 21 — 1,09. В прежней редакции степень нарастания тарифных коэффициентов была в следующих размерах: с 1 по 8 — 1,11, с 8 по 21 — 1,103, с 21 до 28 — 1,09. Следовательно, в новой редакции ЕТС степень нарастания тарифных коэффициентов значительно увеличена с 1 по 8 разряд. Если раньше соотношение тарифных коэффициентов 8 и 1 разрядов составляло 2,09, то в новой сетке — 3,0. Это вызвано необходимостью поставить в преимущественное положение низко оплачиваемые категории работников.

В соответствии с новым законодательством о налогообложении в 1992 г. за превышение темпов роста оплаты труда над темпами роста объема реализации продукции с предприятий взимается дополнительный налог на прибыль по ставкам, увеличенным в 1,5 раза, с суммы средств на оплату труда, превышающий ее рост, — исходя из темпов роста реализации продукции. За базу для определения прироста средств на оплату труда применяется фактически сложившаяся средняя заработная плата на одного работающего за предыдущий квартал, но не более пяти минимальных зарплат с учетом индексации.

При этом следует отметить, что в ряде стран Восточной Европы уже давно осуществляется налоговое регулирование фонда оплаты труда. Так, прогрессивный налог на прирост фонда оплаты труда в Югославии был введен еще в 1957 г., в Венгрии — 1968 г., в Польше — 1982 г.

В Китае для ограничения роста заработной платы на государственных предприятиях в 1985 г. введен такой налог: при приросте фонда зарплаты 7 — 12, 12 — 20 и свыше 20 % налог соответственно составляет 30, 100, 300%.

Ряд экономистов (Е.Демченко, В.Хрипач и др.) предлагают усилить в Беларуси налоговое регулирование фонда оплаты труда. В частности, превышение фонда оплаты труда над ростом объема производства рекомендуется облагать по прогрессивной шкале. Или другой подход: превышение установленной государственными органами доли фонда оплаты труда в чистой продукции облагать налогом, в 3 — 4 раза превышающее налог на прибыль. С авторами можно согласиться, но при условии, что указанные ограничения заработной платы не отразятся на ее стимулирующей роли.

Мы считаем, что по мере расширения приватизации государственности регулирование вопросов зарплаты во все большей степени будет осуществляться трехсторонними соглашениями и коллективными договорами. В этих документах прежде всего должны быть строго определены экономически обоснованные соотношения между показателями эффективности труда и заработной платы. В Генеральном соглашении следовало бы предусмотреть обязательства сторон по постепенному сближению минимальной заработной платы и максимального потребительского бюджета, а также по уменьшению разрыва между минимальной и средней заработной платой. Это в определенной мере могло бы смягчить потери трудящихся в связи с безудержным ростом цен.