

ПРИЧИНЫ НИЗКОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ И МЕРЫ ПО ИХ ПРЕОДОЛЕНИЮ

В статье на основе анализа взаимосвязей между макро- и микроэкономическими показателями результатов работы промышленности и сельского хозяйства рассмотрены причины снижения доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей и оплаты труда работников в отрасли. Определены размеры уменьшения оплаты труда в сельском хозяйстве за счёт рассматриваемых факторов. Предложены пути их преодоления, направленные на устранение дифференциации в оплате труда между профессионально-квалификационными группами разных отраслей, а также на повышение оплаты труда работников сельского хозяйства.

Затянувшийся кризис в сельском хозяйстве проявляется также и в снижении объёмов производства сельскохозяйственной продукции, оттоке трудовых ресурсов из села. Так, валовая продукция в сопоставимых ценах 1983 г. за 1990-1998 гг. уменьшилась на 3,6 млрд. руб. (41%). Численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, в 1998 г. составила лишь 69% к уровню 1990 г. В результате производительность труда (по валовой продукции на одного работника) снизилась на 15%.

Одной из причин низкой производительности труда и

In the article on the basis of the correlations between macro- and micro-economic factors of the work of industry and agriculture it has been considered the reasons of profitability cut in agrarian commodity producers and labour remuneration lowering in agriculture. It has been defined the numbers of labour remuneration lowering in agriculture due to the factors in consideration. It has been offered the ways to its overcoming directed at the removal of differentiation in labour pay between professional-skilled groups of the different branches and also at labour remuneration raise for agricultural workers.

оттока трудовых ресурсов из сельского хозяйства является снижение уровня жизни работников отрасли и прежде всего оплаты труда, основного источника дохода семьи. Если в 1990 г. оплата труда в сельском хозяйстве составляла 200 % минимального потребительского бюджета (МПБ), то есть могла обеспечить минимальные потребности не только работника, но и иждивенца, то в 1997-1998 гг. оплата труда всего лишь на 73% покрывала минимальный потребительский бюджет работника. Реальная заработная плата в целом по отрасли снизилась на 62%.

При этом следует заметить, что если в среднем за 1998 г. среднемесячная номинальная заработная плата в сельском хозяйстве составляла 2,7 млн. руб., то в 533 сельскохозяйственных предприятиях (22,4%) — 1,7; в 1366 (57,3%) — 2,4; в 353 (14,8%) — 3,4 млн. руб. Только в 129 колхозах и совхозах (7%) среднемесячная оплата труда одного работника была 5 млн. руб., примерно 88% от промышленности.

Оплата труда в сельском хозяйстве намного ниже, чем в других отраслях народного хозяйства. За последние 8 лет это отставание значительно возросло. Если в 1990 г. оплата труда в сельском хозяйстве в среднем была всего лишь на 7% ниже, чем по народному хозяйству в целом, и на 11%, чем в промышленности, то в 1998 г. — уже на 52% ниже, чем в промышленности. В 1999 г. ситуация с уровнем оплаты труда в сельском хозяйстве ещё ухудшилась. Так, за октябрь оплата труда работников сельского хозяйства составила 15,7 млн. руб., или 68,6% минимального потребительского бюджета и 47,5% к средней в промышленности.

В чём же причины низкой оплаты труда в сельском хозяйстве?

В результате анализа взаимосвязей между макро- и микроэкономическими показателями, которые нашли своё подтверждение при сравнении результатов работы сельского хозяйства и промышленности, выявлены следующие основные причины и факторы, способствующие снижению уровня оплаты труда работников сельскохозяйственного производства:

• применение неодинаковой ценовой политики на

продукцию промышленности и сельского хозяйства, в результате которой возникла проблема диспаритета цен; снижение уровня экономической работы, способствующее перерасходу материальных и трудовых ресурсов, а значит, уменьшению доходности предприятий сельского хозяйства;

• отсутствие государственных гарантий и предоставление прав предприятиям по вопросам уровня оплаты при разных возможностях создания источника формирования фонда оплаты.

Суммарное влияние этих факторов обуславливает низкий уровень заработков работников сельского хозяйства. Снижение доходности предприятий ведёт к отсутствию источников их развития, которые в порядке обратной связи кумулятивно оказывают дестабилизирующее воздействие на мотивацию труда. Рассмотрим причинно-следственное влияние этих факторов на результаты экономического развития предприятий отраслей, которые, в свою очередь, оказывают воздействие на уровень оплаты труда в сельском хозяйстве (рис.).

С ориентацией народного хозяйства Республики Беларусь на рыночную экономику реализована политика либерализации цен, которая на практике проявилась многократным их возрастанием на материальные и энергетические ресурсы, в то время как рост закупочных цен на сельскохозяйственную продукцию во избежание резкого увеличения розничных цен на продовольствие государством сдерживается. Возникла проблема диспаритета цен,



Рис. Схема дестабилизирующего влияния снижения доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей на уровень оплаты труда

которая в значительной мере сохраняется и в настоящее время. Результатом ценовой политики явился разный уровень доходности предприятий промышленности и сельского хозяйства, следовательно, и неодинаковые экономические возможности роста оплаты труда вне зависимости от его производительности.

Так, за последние семь лет при одинаковых темпах роста объёма производства (в сопоставимых ценах) промышленности и сельского хозяйства в текущих ценах продукция промышленности возросла в 9,4 тысячи раз, в сельском хозяйстве — в 7,4 тысячи раз, то есть опережение составило примерно две тысячи раз. Фактор ценовой политики в промышленности позволил улучшить экономическое состояние предприятий по сравнению с сельским хозяйством, создать существенный дополнительный источник роста оплаты труда. Тем более, что государственное регулирование уровня оплаты труда согласно Закону “О предприятиях в Белорусской ССР” отменено [1]. Предприятие по мере наличия денежных средств вправе повышать заработки работников без ограничения их размеров. В результате на предприятиях промышленности к рекомендованной тарифной сетке для работников бюджетной сферы необоснованно применяются повышающие коэффициенты, которые увеличивают тарифные ставки Единой тарифной сетки в 2-5 раз. Так, например, на ряде предприятий концерна “Беллегпром” тарифная ставка первого разряда в 2-3 раза выше рекомендованной правительством республики для бюджетной сферы. Более того, нередко источником повышенных тарифных ставок являются денежные средства, дополнительно полученные предприятием в результате многопрофильной финансовой поддержки со стороны государства: предоставление бюджетных ссуд для выполнения программы экспорта и импортозамещения; льготирование процентов за пользование банковскими кредитами; предоставление льгот по таможенным платежам и налогу на добавленную стоимость при ввозе на таможенную территорию Республики Беларусь сырья, материалов и комплектующих изделий, оборудования, отсрочка платежей в бюджет и др. При этом ряд субъектов хозяйствования, не обеспечивая своевременный возврат ссуд, платежей в государственный бюджет и других отчислений и платежей, регулярно повышает зарплату на основе применения повышенной ставки 1 разряда, что неправомерно и социально несправедливо.

В этой связи в целях повышения ответственности субъектов хозяйствования за выполнение обязательств перед государством, которое оказывает им финансовую поддержку, Совет Министров Республики Беларусь принял Постановление № 960 от 22.06.1999 г. “Об условиях оплаты труда на предприятиях и в организациях, имеющих или получивших от государства налоговые и другие льготы”. В соответствии с этим постановлением юридические лица, получившие от государства налоговые и другие льготы после выхода данного постановления, расчёты по заработной плате производят по республиканским тарифам оплаты труда исходя из ставки 1 разряда, установленной правительством. Юридические лица, имеющие льготы до выхода указанного постановления, при

расчётах по заработной плате с работниками и применяющие тарифную ставку 1 разряда, выше установленной правительством, не должны её повышать на период пользования льготами [14].

Действие настоящего постановления распространяется на юридические лица, получившие от государства следующие льготы индивидуального характера: освобождение от обязательной продажи валюты на весь срок освобождения; предоставление индивидуальных отсрочек по платежам в бюджет, целевым бюджетным и внебюджетным фондам, по задолженности за топливно-энергетические ресурсы, бюджетным ссудам; несвоевременный возврат банковских кредитов (валютных или рублёвых), по которым правительство выдало гарантию; получение бюджетных ссуд, выданных отдельным субъектам хозяйствования на льготных условиях, и др. [15].

Таким образом, некоторые предприятия промышленности, увеличивая доходы за счёт роста цен на реализуемую продукцию в условиях их либерализации и предоставления им льгот, а также отмены государственного регулирования уровня оплаты труда, необоснованно повышают заработки своих работникам, увеличивая тем самым себестоимость выпускаемой продукции, а значит, и цену реализации.

В сельском хозяйстве ценовая политика отрицательно влияет на доходность сельскохозяйственных товаропроизводителей. Диспаритет цен привёл к опережающему росту материальных затрат по сравнению с валовой продукцией в текущих ценах.

Особенно ярко диспаритет в ценах проявляется по отдельным видам продукции. Так, например, за 1990-1998 гг. цены на бензин возросли в 695 тысяч раз, дизтопливо — в 643, электроэнергию — в 615, комбикорма — в 411, удобрения калийные — в 280, фосфорные — в 412, азотные — в 458 тысяч раз. Вместе с тем на продукцию, реализованную сельскохозяйственными предприятиями, за это время рост цен значительно ниже. Так, цены на мясо КРС, молоко возросли в 96-97 тысяч раз, льноволокно, зерно — в 156, 190, картофель, сахарную свёклу — в 326, 500 тысяч раз. На мясо птицы и свиней, где в рационе кормления концентрированные корма составляют нередко до 90%, рост цен на эту продукцию отстаёт от роста цен на комбикорма на 193, 212 тысяч раз [3].

Всё это значительно усугубило экономическое положение в сельском хозяйстве, уменьшило возможности воспроизводства, поскольку рост материальных затрат стал намного обгонять темпы роста валового продукта. Имеющиеся данные показали, что за 1990-1998 гг. валовая продукция сельхозпредприятий в фактически действовавших ценах увеличилась в 10,3 тысячи раз, а материальные затраты на её производство — в 16,2 тысячи раз. В результате валовой доход, источник фонда оплаты труда, возрос всего лишь в 4,3 тысячи раз, т.е. опережение фонда возмещения по сравнению со вновь созданной стоимостью — 11,9 тысячи раз.

Об ухудшении экономического состояния сельского хозяйства свидетельствует и то, что наметилась тенденция к повышению доли материальных затрат в стоимости валовой продукции. Так, если в 1990 г. материальные

затраты составляли 59% в валовой продукции, то в 1995 г. — 70 и в 1998 г. — 79%. Уменьшается размер фонда оплаты труда, выделяемого из валового дохода на 100 руб. валовой продукции: 12,5 руб. в 1997 г. против 19,2 руб. в 1990 г. Следует заметить, что за счёт увеличения доли валового дохода на оплату труда с 53% в 1997 г. до 71% в 1998 г. оплата труда на 100 руб. стоимости валовой продукции составила 14,9 руб.

Для того, чтобы улучшить экономическое состояние сельскохозяйственных предприятий, возместить их убытки от диспаритета цен, по расчётам Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, закупочные цены на сельскохозяйственную продукцию с учётом государственной поддержки необходимо повысить в среднем на 45%, что создало бы источник для повышения уровня оплаты труда [2].

Вместе с тем следует констатировать, что сельское хозяйство располагает также и внутренними резервами, использование которых позволило бы улучшить финансовые возможности сельскохозяйственных предприятий и повысить уровень оплаты работников.

Имеющиеся данные показали, что за годы перехода к рыночной экономике в сельскохозяйственных предприятиях ослаблена работа по ведению хозяйственного расчёта. Преданы забвению его принципы. В результате имеет место необоснованный перерасход трудовых и материальных затрат по сравнению с нормативными. Так, в 1996 г. на производстве картофеля фактические затраты труда на каждой тонне превышали нормативные на 10 чел-ч, или на 77%, в 1997-1998 гг. соответственно уже на 18, 15 чел-ч или более чем в 2 раза. Характерно при этом заметить, что при одинаковой урожайности (137, 145 ц/га) затраты труда на 1 га в 1990, 1996 г. составляли 257 и 332 чел-ч (нормативные — 197). В 1998 г. при урожайности в среднем 114 ц/га затраты труда на 1 га составили 340 чел-ч, или на 32% больше, чем в 1990 г. (при снижении урожайности в 1998 г. к 1990 г. на 17%).

Проведенные расчёты показали, что только за счёт рационального использования труда на возделывании картофеля в 1998 г. на одном гектаре можно было сэкономить примерно 150 чел-ч, или 24,9 млн. руб. фонда оплаты труда, которые правомерно было бы использовать на повышение уровня оплаты труда. За счёт этого источника размер оплаты нормативного труда увеличился бы примерно на 79%.

Перерасход труда допущен и на возделывании других культур. Так, на сахарной свёкле при урожайности 250-300 ц/га нормативные затраты труда на 1 га — 360 чел-ч. Фактические в 1996 г. — 433, в 1997 г. — 452, в 1998 г. — 406 чел-ч, или перерасход соответственно 20, 25 и 13%.

Значительный перерасход труда имеет место в расчёте на 1 т продукции животноводства. По молоку в 1996 г. — 27 чел-ч (41%), в 1997 г. — 19 (29%), в 1998 г. — 15 чел-ч (23%); по продукции выращивания КРС в 1996 г. — 214 чел-ч (63%), в 1997 г. — 124 (37%), в 1998 г. — 101 чел-ч (30%); по производству свинины в 1996 г. — 64 чел-ч (34%), в 1997 г. — 48 (26%), в 1998 г. — 22 чел-ч (12%).

Всё это свидетельствует о том, что в сельскохозяйственных предприятиях не уделяется должного внимания

применению научно обоснованных норм труда, велики затраты вспомогательных работников в животноводстве. А между тем нерациональное использование трудовых ресурсов размывает фонд оплаты труда, являясь одной из причин низкого заработка работников.

Немаловажной причиной, вызывающей снижение оплаты труда в сельском хозяйстве по сравнению с промышленностью, является неодинаковое применение действующих положений по оплате труда, отсутствие государственных гарантий для предприятий с ограниченными источниками доходности.

На первый взгляд кажется, что законодательные акты по вопросам оплаты труда, действующие системы и формы оплаты, влияющие на её уровень, примерно одинаковы во всех отраслях народного хозяйства. Это и Закон “О предприятии”, и Единая тарифная сетка, призванная регулировать соотношения в оплате труда в зависимости от его сложности, и Закон “Об индексации доходов населения с учетом инфляции”, и рекомендованные правительством ставки первого разряда и доплаты по разрядам ЕТС, и Порядок оплаты труда руководителей и специалистов предприятий и т.д.

Вместе с тем следует заметить, что действие вышеуказанных актов проявляется неодинаково, так как увязано с имеющимися денежными ресурсами, что непосредственно влияет и на уровень оплаты труда.

Так, например, за анализируемый период в связи с инфляцией правительством нашей республики неоднократно принимались решения о повышении ставок разрядов Единой тарифной сетки, которые рекомендованы к применению как промышленным, так и сельскохозяйственным предприятиям. В 1996 г. ставка 1 разряда составляла 110 тыс.руб. В 1997 г. размер ставки 1 разряда увеличивался трижды, в среднем составил 180 тыс.руб. В 1998 г. ставка 1 разряда повышалась дважды и в среднем составила 550 тыс.руб. Таким образом, за 1996-1998 гг. размер оплаты труда в соответствии с инфляцией и рекомендациями правительства и при условии применения ЕТС должен бы возрасти примерно в 4-5 раз, что и произошло в промышленности. Однако в сельском хозяйстве из-за недостатка денежных средств и отсутствия законодательных гарантий фонд оплаты труда увеличился всего лишь в 3,4 раза. Следует заметить, что и этот рост фонда оплаты труда происходил за счёт уменьшения чистого дохода и снижения возможностей воспроизводства.

В 1999 г. ставка первого разряда повышалась трижды. С января до 1 мая её размер составлял 1,2 млн.руб.; с 1 мая до 1 октября — 2,15 млн.руб. и с 1 октября - 3 млн.руб., или возрос на 39%. В среднем ставка первого разряда в 1999 г. составила 2,046 млн.руб., т.е. увеличилась по сравнению с 1998 г. в 3,7 раза [4, 5, 8].

Кроме изменений в размерах ставки первого разряда и в соответствии с ней других разрядов ЕТС правительством Республики Беларусь вводились ежемесячные дифференцированные доплаты к тарифным ставкам 1-13 разрядов работникам предприятий, учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, с января 1999 г. — в размере 1100-80 тыс.руб., с мая к ставкам 1-10 разрядов — в размере 1700-100 тыс.руб., с 1 октября с 1 по 10 разряды —

в размере 2000-100 тыс.руб. Тарифные ставки и доплаты к ним рекомендованы и предприятиям хозрасчетной сферы при наличии соответствующих источников [5, 7, 9].

Введение вышеуказанных доплат по разрядам ЕТС свидетельствует о том, что в решениях правительства не находят достаточного разграничения меры по социальной защите населения и стимулирование более сложного труда. Расчеты показали, что с введением доплат работникам с низкооплачиваемыми разрядами ЕТС усугубляются соотношения в оплате низко- и высококвалифицированного труда. Так, например, коэффициенты, характеризующие отношение уровня оплаты труда специалиста с высшим образованием II категории (12 разряд) и рабочего относительно невысокой квалификации (3 разряд), сблизилась с 2,84 предусмотренного в ЕТС, действующей в 1998-1999 гг., до 1,76 с учетом доплат, установленных в январе 1998 г., и до 1,59 с учетом доплат, указанных правительством в октябре 1999 г., что привело к уравниловке, падению престижности квалифицированного труда. Не случайно поэтому на предприятиях практически не устанавливаются оплаты специалистам согласно рекомендациям по применению Единой тарифной сетки.

Вместе с тем следует заметить, что государственные функции необходимости социальной защиты населения, вызванные инфляцией и падением уровня жизни, неправомерно переданы предприятиям, ресурсы которых весьма ограничены. Эти ресурсы, используемые фактически на социальную защиту населения и входящие в фонд оплаты труда, усугубляют соотношение оплаты труда и его производительности. Кроме того, удорожают издержки производства и необоснованно завышают цены на продукцию в тех отраслях, где они либерализованы. Более правомерно, по нашему мнению, рекомендовать предприятиям производственной сферы осуществлять вышеуказанные выплаты не из фонда оплаты.

В соответствии с Законом Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции" индексация денежных доходов, получаемых из бюджетных источников, осуществляется по нормативу, установленному Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 февраля 1999 г. № 297. Доход в пределах 5 млн.руб. индексируется прямо пропорционально индексу потребительских цен. Часть дохода, превышающая 5 млн.руб., индексации не подлежит [10].

Населению, получающему доходы из других источников, возмещение потерь от инфляции осуществляется по основаниям, предусмотренным коллективными договорами (соглашениями).

Из-за ограниченности денежных средств, невозможности создания источника оплаты труда ценой реализуемой сельскохозяйственной продукции (она сдерживается в отличие от промышленности) в сельском хозяйстве на многих предприятиях применяются тарифные ставки ЕТС значительно ниже, чем рекомендованные для бюджетной сферы. Так, например, два колхоза Логойского района ("Селище" и им. Фрунзе") в ноябре 1999 г. оплату труда по-прежнему производили из ставки первого разряда ЕТС в размере 1,2 млн.руб., в то время как рекомендованные правительством тарифные ставки первого раз-

ряда с 1 мая — 2150 тыс.руб., с 1 октября — 3 млн.руб. Ниже рекомендованных применяли тарифные ставки многие предприятия Дзержинского, Крупского и Узденского районов, исходя из 1,5-1,6 млн.руб. ставки первого разряда. Такие примеры можно привести по каждой области, что свидетельствует об отсутствии централизованно установленного гарантированного размера оплаты труда работников сельского хозяйства.

Не производятся дифференцированные доплаты по разрядам, не индексируется оплата труда с учетом инфляции, что снижает уровень заработков работников, занятых в производстве, предприятий сельского хозяйства по сравнению с промышленностью.

Так, например, расчеты показали, что только из-за отсутствия доплат к тарифным ставкам, индексации заработной платы с учетом инфляции заработки работников сельского хозяйства, занятых в производстве, в октябре снижены в среднем на 1,78 млн.руб., или примерно на 11%.

Значительно ниже, чем в промышленности, оплата труда руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных предприятий. Хотя действующие законодательные акты по вопросам оплаты труда этих категорий работников казалось бы одинаковы.

Согласно применяемому Положению об условиях оплаты труда руководителей госпредприятий должностные оклады руководителей определяются по девяти группам в кратном размере тарифной ставки первого разряда, установленной Советом Министров Республики Беларусь, в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий. При численности работников до 100 человек (первая группа) должностной оклад руководителя составит до 7,0 ставок первого разряда. При численности работников свыше 15 тысяч человек должностной оклад устанавливается в размере до 11,5 ставок первого разряда. Следует заметить, что кратность ставок по группам определена некорректно, ибо не указаны нижние показатели. В результате в показатели кратности максимальной (девятой) группы входят и показатели минимальной группы (первой) [11, 12].

На основании вышеуказанного Положения Минсельхозпрод разработал шкалы определения должностных окладов руководителям сельскохозяйственных предприятий, где по группам указаны конкретные показатели кратности ставок первого разряда.

Должностные оклады руководителей предприятий сельского хозяйства устанавливаются в кратном размере тарифной ставки первого разряда, применяемой в хозяйстве (которая, как указывалось ранее, во многих хозяйствах ниже рекомендованной правительством) в зависимости от численности работников на предприятии, увеличения чистой прибыли по сравнению со средней величиной по аналогичным предприятиям и роста объема производства в сопоставимых ценах. При этом основная дифференциация кратности ставки первого разряда установлена от среднесписочной численности работников по четырнадцати группам. Так, при численности работников до 15 человек — первая группа (при средней величине прибыли по аналогичным предприятиям) должностной оклад составит 5,7 ставок первого разряда. Если же

численность работников от 3701 до 5000 человек — четырнадцатая группа, то должностной оклад руководителю следует определить в размере 9,1 ставок первого разряда. При максимальном увеличении чистой прибыли (свыше 30%) и росте объема производства по сравнению со средней величиной района должностной оклад по 1-14 группам увеличится всего лишь на 0,4 тарифной ставки первого разряда. При условии применения в сельхозпредприятиях тарифной ставки первого разряда в размере 3 млн. руб., рекомендованной правительством республики для бюджетной сферы с 1 октября 1999 г., должностной оклад председателю колхоза (директору совхоза) увеличился бы на 1,2 млн. руб., что неадекватно росту эффективности производства. Кроме того, градация сельскохозяйственных предприятий по численности работников не отражает фактически сложившуюся. Как показывают данные, в 1998 г. наименьшую среднесписочную численность работников до 100 человек имело 161 хозяйство (6,5%), в среднем на 1 хозяйство приходилось 76 человек. Более половины предприятий (65,5%) имели численность работников свыше 150 до 400 человек, или на 1 хозяйство в среднем — 240 человек. У 99 предприятий (4,0%) численность работников составляла более 500 человек, на 1 хозяйство в среднем — 635 человек, т.е. разница по численности составила примерно 8 раз, что не учтено при определении должностного оклада руководителя. При этом для сельскохозяйственных предприятий неправомерно уменьшены минимальная (на 1,3) и максимальная (на 2,5) кратности ставок первого разряда, утвержденных правительством республики. Расчеты показали, что только за счет этого фактора заработной платы руководителя сельскохозяйственного предприятия в октябре снижены на 3,9-7,5 млн.руб.

Вместе с тем в сельскохозяйственном производстве на сложность управления оказывают большее влияние по сравнению с численностью работников наличие сельскохозяйственных угодий, их размер по хозяйствам отличается почти в 18 раз, поголовье скота и другие факторы, которые не учитываются в действующем централизованно применяемом порядке установления должностных окладов руководителей. Не учитываются в группах установления должностного оклада и такие важные результаты работы предприятий, как размер товарной продукции. А между тем отличие по денежной выручке в группах сельскохозяйственных предприятий в расчете на 1 хозяйство составляет 25 раз. Всё это свидетельствует о том, что порядок определения должностных окладов руководителям сельскохозяйственных предприятий нуждается в коренном совершенствовании.

Исходя из вышесказанного, вытекает, что видимые (поверхностные) причины низкой оплаты труда в сельском хозяйстве по сравнению с промышленностью кроются в законодательных актах, отсутствии социальных гарантий по вопросам оплаты труда.

К сожалению, следует констатировать, что с принятием нового Трудового кодекса Республики Беларусь, вступающего в силу с 1 января 2000 г., положение, видимо, не изменится [13]. Несмотря на то, что введена новая статья о государственных гарантиях по оплате труда работников, сами гарантии нередко носят формальный харак-

тер, повторяют негативные стороны оплаты труда и практически не улучшают государственно-правовое обеспечение работников сельского хозяйства.

Так, в статье 56 указано, что в системе государственных гарантий определяющие места принадлежат величине минимальной заработной платы; величине размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки Республики Беларусь для работников бюджетной сферы; республиканским тарифам оплаты труда, определяющим уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями; мерам по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы и др.

В то же время в статье 58 указано, что индексация заработной платы, выплачиваемая работникам организаций, кроме финансируемых за счет средств бюджета, осуществляется за счет средств, предназначенных на оплату труда и предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

Таким образом, вышеуказанные статьи Трудового кодекса практически излагают действующую практику в нашей республике по вопросам государственных гарантий в оплате труда: применение их для бюджетной и отсутствие для производственной сферы.

Ради справедливости следует заметить, что в статье 60 указано, что республиканские тарифы оплаты труда (часовые или месячные тарифные ставки и должностные оклады) определяют уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда. Следовательно, как вытекает из статьи 60, минимальными гарантиями в оплате труда всех работников, в том числе и сельского хозяйства, являются республиканские тарифы оплаты труда, определяемые по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки и устанавливаемой правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов. Однако эта обязанность нанимателей в сельском хозяйстве останется нереализованной, если не будут приняты правительством республики необходимые меры по укреплению экономики сельскохозяйственных предприятий на макро- и микроуровне.

Анализ комплексных причин значительного отставания оплаты труда в сельском хозяйстве по сравнению с промышленностью позволил разработать некоторые меры по их устранению, направленные на снижение дифференциации в оплате труда между профессионально-квалификационными группами работников различных отраслей и повышение оплаты труда в сельском хозяйстве.

Предлагаются следующие пути решения проблемы оплаты труда:

1. В целях устранения в дальнейшем необоснованной дифференциации в оплате труда между профессионально-квалификационными группами работников раз-

личных отраслей, снижения диспаритета цен в промышленности и сельском хозяйстве, а также на предоставляемые работы и услуги, энергоресурсы необходимо осуществлять государственное тарифное регулирование заработной платы путём начисления её той части, которая относится на себестоимость продукции (работ и услуг), исходя из действующих республиканских тарифов. На себестоимость продукции (работ и услуг) могут быть отнесены также надбавки, доплаты, другие выплаты стимулирующего характера (кроме премий), выплачиваемые работникам в размере, не превышающем 40% заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам, начисленным на основе действующей тарифной сетки согласно постановлениям Совета Министров Республики Беларусь. Повышение размеров тарифных ставок (сверх действующих тарифов), а также надбавок, доплат и других выплат, кроме премий (сверх 40% к действующим тарифам), необходимо производить за счёт прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, формируя для этих целей из неё фонд участия трудового коллектива аналогично странам с рыночной экономикой.

2. В соответствии с действующими в Республике Беларусь Законами "О собственности" (глава 17) и "О предприятии" (статья 63) из чистой прибыли предприятия необходимо формировать фонд участия работников, используя его на текущие выплаты (дополнительно к сдельной и повременной оплате), премирование (по результатам производства), а также на отсроченные выплаты (долевую собственность и начисление дивидендов на собственность и заработную плату). При этом с учётом использования зарубежного опыта централизованно должен быть разработан порядок формирования и распределения фонда участия трудового коллектива в прибыли предприятия.

3. В сельскохозяйственном производстве в целях недопущения перерасхода трудовых ресурсов и "размывания" фонда оплаты труда необходимо его формировать с учётом нормативов затрат труда на производство конкретных видов продукции, а стимулирование осуществлять за рост производительности труда, используя при этом Рекомендации Министерства сельского хозяйства и продовольствия и БелНИИЭИ АПК.

4. Необходимо совершенствовать стимулирование труда руководителей и главных специалистов сельскохозяйственных предприятий в направлении изменения порядка и размеров определения должностных окладов (либо в зависимости от условий хозяйствования, либо от полученных результатов); конкретизации размеров надбавок (с учётом функциональных обязанностей и полученных результатов), более тесной взаимосвязи размеров премий из фонда оплаты с достигнутым ростом производительности труда.

5. При разработке Коллективного договора и Положения по оплате труда на сельскохозяйственном предприятии необходимо в обязательном порядке предусмотреть индексацию заработной платы с учётом действия Закона Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учётом инфляции".

Литература

1. Закон "О предприятиях в Белорусской ССР" // Со-

ветская Белоруссия. — 1990. — 27 декабря. — С. 2-3.

2. Ю. Мороз. О финансово-экономической политике АПК // Агрэоэкономика. — 1999. — № 10. — С. 6-7.

3. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. — Минск: Информстат Минстата Республики Беларусь. — 1999. — С. 485-486.

4. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 24 декабря 1998 г., № 1972 // Республика. — 1998. — 30 дек. — С. 2.

5. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы: Постановление Министерства труда Республики Беларусь, 16 января 1999 г. № 7 // Республика. — 1999. — 10 февр. — С. 7-8.

6. О повышении размера минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 21 апреля 1999 г., № 567 // Республика. — 1999. — 23 апр. — С. 1-2.

7. О введении ежемесячных дифференцированных доплат к тарифным ставкам и окладам работников бюджетной сферы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 апреля 1999 г., № 47 // Республика. — 1999. — 7 мая. — С. 2.

8. О повышении размера минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 17 сентября 1999 г., № 1450 // Республика. — 1999. — 18 сент. — С. 2.

9. О введении ежемесячных дифференцированных доплат к тарифным ставкам и окладам работников бюджетной сферы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 22 сентября 1999 г., № 121 // Республика. — 1999. — 5 окт. — С. 2.

10. Об индексации денежных доходов населения с учётом инфляции: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 25 февраля 1999 г., № 297 // Республика. — 1999. — 2 марта. — С. 2.

11. Об усилении зависимости оплаты труда руководителей предприятий от результатов финансово-хозяйственной деятельности: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 31 мая 1999 г. № 822 // Республика. — 1999. — 3 марта. — С. 7.

12. Об утверждении Порядка применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 22 июля 1999 г. № 91 // Республика. — 1999. — 11 авг. — С. 8.

13. Трудовой кодекс Республики Беларусь. — Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. — 1999. — С. 34-42.

14. Об условиях оплаты труда на предприятиях и в организациях, имеющих или получивших от государства налоговые или другие льготы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 22 июня 1999 г. № 960 // Республика. — 1999. — 30 июня. — С. 8.

15. Об оплате труда на предприятиях и в организациях, имеющих или получивших от государства налоговые и другие льготы // Финансы, учёт, аудит. — 1999. — № 10. — С. 47-48.