

последовательном движении по пути расширения экономической деятельности до подлинно глобальных масштабов.

Многие экономисты полагают, что скоро почти каждая страна окажется в составе того или иного интеграционного блока, а подчас и не в одном.

Для Беларуси это прежде всего СНГ, включая различные союзы в его рамках. Опыт последних лет делает малоперспективными надежды на превращение СНГ в настоящую, прочную интеграционную группировку. Более реальными выглядят возможности союза четырех и в первую очередь союза Беларуси и России.

В будущем экономические группировки пойдут по пути "естественного отбора". Наиболее жизнеспособные (а эта жизнеспособность будет определяться прежде всего тем, на сколько крепки связи и общие интересы предприятий, образующих их основу) будут расширяться и углубляться (как показывает пример ЕС). Другие либо как-то преобразуются, либо вовсе распадутся.

А. В. Соснов
НИСЭПИ

СОВРЕМЕННЫЕ ПРАВОВЫЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основой законодательства, регулирующего оплату труда, является статья 42 Конституции Республики Беларусь, содержание которой определяет сущность государственных обязательств в сфере оплаты труда, а также правовые рамки, в пределах которых осуществляется государственное регулирование заработной платы. Действующая редакция части 1 данной статьи предусматривает, что "лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование".

Как можно заметить, в экономическом смысле норма явно не состоятельна, поскольку содержит словосочетания, которые искажают суть заработной платы и увязывают ее размер с характеристиками, не имеющими количественного измерения. Так, в выражении "справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда" совершенно не ясно, о чем идет речь: то ли в результатах труда обязательно должно присутствовать некое вознаграждение, то ли вознаграждение составляет долю именно в экономических результатах труда, то ли работнику гарантируется лишь часть

этого вознаграждения, то ли эта доля непременно должна быть справедливой.

Из текста не ясно, как государство собирается гарантировать долю вознаграждения, какая ее величина может считаться справедливой, какими методами оно будет соизмерять справедливость этой доли с количеством, качеством и общественным значением труда. При такой записи в отношении заработной платы возможен любой произвол.

Совершенно непонятно, как долю в результатах соотнести с заработной платой, если последняя является элементом затрат. В соответствии с такой записью при отсутствии экономических результатов зарплату, видимо, вообще можно не платить.

Реализация конституционных положений по оплате труда обеспечивается через их детализацию и углубление в актах трудового законодательства. Среди актов такого рода важнейшим является Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК), заменивший с 1 января 2000 г. Кодекс Законов о труде Республики Беларусь (КЗоТ), действовавший с 1993 г. Исходя из содержания статей документа, регулирующих оплату труда, сразу можно сказать, что ТК завершил процесс перехода к новой экономико-правовой концепции организации оплаты труда.

Новая экономико-правовая концепция оплаты труда, реализованная в ТК, многое существенно изменила. Сегодня уже все наниматели обязаны использовать государственные тарифы как минимальные государственные гарантии размеров оплаты труда, то есть размер заработной платы (со всеми надбавками, доплатами, премиями и др.) работника не может быть ниже государственного тарифа. Нанимателей всех форм собственности обязали применять тарификацию работ и работников на основе государственной системы тарификации (Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, Единых тарифно-квалификационных справочников и т.п.). Исключена возможность применения бестарифных систем оплаты труда. Этот концептуальный подход не столь новый, как может показаться: все это реанимированные нормы старой советской системы, при которой размер заработка каждого работника устанавливался правительством. Ясно, что эта система совершенно не отвечает требованиям рыночной экономики.

Новое законодательство дает возможность правительству бесконтрольно и произвольно регулировать тарифную часть оплаты труда, причем далеко не лучшим образом.

Позволили ли новые правовые условия улучшить положение с оплатой труда в стране? Как показывают данные статистики, как раз наоборот – чем жестче государственное регулирование оплаты труда, чем меньше полномочий у хозяйствующих субъектов в этой сфере, тем ниже уровень среднемесячной заработной платы (см. рис.).

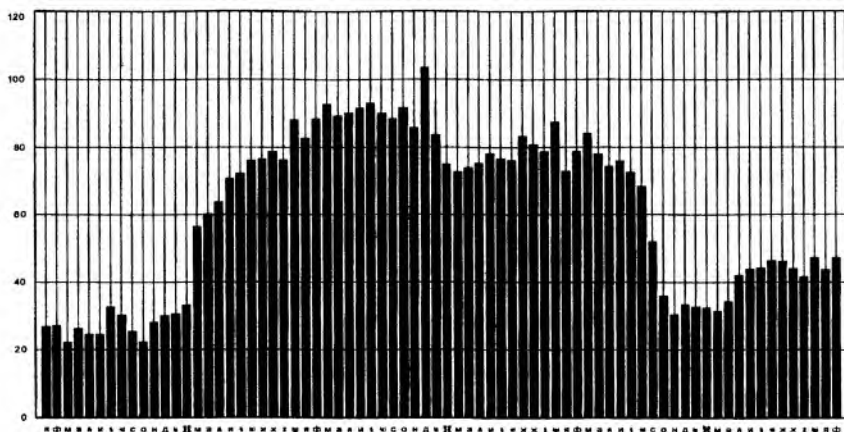


Рисунок. Динамика среднемесячной заработной платы за период с января 1994 г. по февраль 2000 г. (в долларах США по рыночному курсу)

Таким образом, усиление административно-командного регулирования оплаты труда положительных результатов дать не может. Об этом говорилось неоднократно. Об этом свидетельствует опыт всех транзитивных стран. Этот же опыт показывает, что так можно достичь другого – массового невыполнения надуманных законов, резкого увеличения теневой экономики, сокращения налогооблагаемой базы, усиления недовольства населения.

Н. И. Бакунович
Институт экономики НАНБ

О РАЗВИТИИ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Первыми законодательными актами, открывшими дорогу частным предприятиям, стали Законы “О собственности в Республике Беларусь” и “О предприятиях в Республике Беларусь”, принятые Верховным Советом в декабре 1990 г. В законе о собственности гражданину как физическому лицу впервые было разрешено иметь частную собственность, которая могла создаваться и приумножаться им за счет предпринимательской (трудовой) деятельности, ведения собственного хозяйства, доходов от финансовых операций. Законодательная база, регулирующая хозяйственную деятельность