

УДК 331.2

**Т. Н. Долинина**

Белорусский государственный технологический университет

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Дана феноменологическая модель оплаты труда и заработной платы в воспроизводственном процессе. Охарактеризованы функции процесса оплаты труда. Обоснована их взаимосвязь, дана последовательность их реализации. Сформулирован структурно-функциональный подход к формированию институциональной макроэкономической модели организации оплаты труда. Представлена институциональная макроэкономическая модель организации оплаты труда, содержащая систему институтов организации оплаты труда, сгруппированных по функциям процесса оплаты труда. Дана оценка институтов организации оплаты труда, опирающаяся на разработанную автором модель.

На основе структурно-функционального подхода разработана институциональная модель государственного регулирования оплаты труда, содержащая систему институтов оплаты труда, сгруппированных по функциям управления. Установлено, что действующие институты не в состоянии обеспечить эффективность оплаты труда наемных работников в Республике Беларусь и нуждаются в серьезной коррекции.

**Ключевые слова:** заработная плата, процесс оплаты труда, функции оплаты труда, модель институциональная, государственное регулирование, функции управления, институты оплаты труда.

**T. N. Dolinina**

Belarusian State Technological University

**INSTITUTIONAL MODEL OF STATE REGULATION OF REMUNERATION**

The article considers the phenomenological model of wages and salaries in the reproduction process. We characterize the function of a payment process. Substantiates their relationship, given the sequence of their implementation. Formulated structural-functional approach to the formation of the institutional macroeconomic models of the organization of wages. Presented institutional macroeconomic model of the organization of wages, which contains a system of organization of a payment institution, grouped according to the functions of a payment process. Analyzed the organization of a payment institutions, based on a model developed by the author.

On the basis of structural-functional approach developed institutional model of state regulation of wages, which contains a system of remuneration Institutions grouped in management functions. The conclusion is that the existing institutions are not in a position to ensure the effectiveness of compensation of employees in Belarus and in need of serious correction.

**Key words:** wages, remuneration process, the wage functions, institutional model, government regulation, administrative functions, payment institutions.

**Введение.** Ранее разработанные автором теоретико-методологические подходы к исследованию особенностей и тенденций формирования заработной платы в Беларуси, базирующиеся на использовании статистической и социологической информации, позволили выявить социальные и экономические проблемы оплаты труда наемных работников.

Социальные проблемы оплаты труда наемных работников сводятся к следующему: низкий уровень заработной платы в сравнении с развитыми странами; наличие неэффективной занятости и экономической бедности; низкая дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным признакам при высокой межотраслевой дифференциации за-

работной платы; слабая трудовая мотивация работников [1–4].

К экономическим проблемам оплаты труда наемных работников относятся: нерациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы; зависимость заработной платы от наличия у организации рентных доходов, обусловленных доступом к природным, технологическим, административным или иным ресурсам; высокая текучесть рабочей силы [5–10].

В генезисе перечисленных проблем оплаты труда лежат неэффективные институты. Цель исследования – разработать *теоретическую модель государственного регулирования оплаты труда*, пригодную для выполнения институционального

анализа проблем оплаты труда наемных работников, выяснения истоков и причин возникновения кризиса в этой сфере и путей ее реформирования.

**Теоретические подходы.** В основу построения институциональной модели государственного регулирования оплаты труда положена феноменологическая модель функционирования оплаты труда и заработной платы в системе общественного воспроизводства, рассматриваемая автором как один из контуров модели экономического кругооборота и базирующаяся на использовании характерного для отечественной науки функционального подхода к исследованию оплаты труда наемных работников [11].

В феноменологической модели разграничены понятия «оплата труда» и «зарплата». Под *оплатой труда* понимается процесс формирования заработной платы, ориентированный на достижение экономических и социальных целей, стоящих перед организацией и обществом в целом. *Процесс оплаты труда* представляет собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда наемных работников, измерением и оценкой затрат и результатов труда, определением и выплатой эквивалентной им заработной платы. В этом контексте *зарплата* является конечным результатом процесса оплаты труда и представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его человеческого капитала (ресурса труда), выступающий в виде денежного потока определенной интенсивности.

Процесс оплаты труда выполняет следующие функции: воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, обеспечения социальной справедливости и поддержания конкурентоспособности организации [12]. Реализация каждой из них осуществляется с использованием соответствующих экономических инструментов. Эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный уровень заработной платы в имеющихся экономических условиях.

**Воспроизводственная функция оплаты труда** призвана обеспечить формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне.

**Компенсирующая функция оплаты труда** направлена на обеспечение денежной компенсации неблагоприятных условий и непривлекательности труда, режима работы.

**Регулирующая функция оплаты труда** должна обеспечивать перемещение ресурсов

труда туда, где их применение даст наибольший эффект, то есть оптимизировать расстановку и закрепление наемных работников в соответствии с их квалификацией.

**Стимулирующая функция оплаты труда** направлена на формирование у работников мотивации к высокопроизводительному труду и участию в процессе достижения целей, стоящих перед обществом.

**Функция обеспечения социальной справедливости** заключается в формировании уровня и дифференциации заработной платы, адекватных реальной стоимости труда, что способствует поддержанию в обществе социальной сплоченности и стабильности.

**Функция поддержания конкурентоспособности** связана с оптимизацией затрат на оплату труда таким образом, чтобы обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность страны, с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для сохранения и наращивания человеческого капитала.

Функции оплаты труда ранжированы в представленном выше порядке и находятся во взаимной связи. Эффективное выполнение каждой последующей функции возможно лишь при условии полной реализации предыдущей. Отсюда степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации последующих функций в объективно существующей их «цепочке».

С помощью функций не только точнее выражается содержание процесса оплаты труда, но и возникает упорядоченность в его описании, что создает возможности для использования *структурно-функционального подхода* к формированию макроэкономической модели организации оплаты труда.

**Институциональная макроэкономическая модель организации оплаты труда.** Под *организацией оплаты труда* понимается совокупность мероприятий, направленных на формирование у наемных работников мотивации к труду, обеспечивающей достижение целей, стоящих перед обществом. В модели (табл. 1) представлены сгруппированные по реализуемым ими функциям институты организации оплаты труда. Последовательный анализ функционирования этих институтов позволяет сделать выводы о степени эффективности организации оплаты труда на макроуровне.

Согласно рассматриваемой модели главную роль в организации оплаты труда играют институты воспроизводственной функции оплаты труда, эффективное функционирование которых создает исходные предпосылки для выполнения компенсирующей и всех последующих функций.

Таблица 1

**Институциональная макроэкономическая модель организации оплаты труда**

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда
Воспроизводственная	1.1. Установление продолжительности рабочего времени 1.2. Нормативно-методическое обеспечение нормирования труда 1.3. Установление минимальной заработной платы 1.4. Тарифная система оплаты труда в бюджетной сфере 1.5. Установление порядка индексации заработной платы
Компенсирующая	2.1. Нормативно-методическое обеспечение аттестации рабочих мест по условиям труда 2.2. Государственные гарантии увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных
Регулирующая	3.1. Регулирование рынка труда (программы стимулирования занятости, миграционное законодательство, др.) 3.2. Установление порядка заключения трудовых договоров и контрактов
Стимулирующая	4.1. Механизмы стимулирования работников в бюджетной сфере 4.2. Нормативно-методическое обеспечение формирования внутрифирменных моделей оплаты труда
Обеспечения социальной справедливости	5.1. Установление государственных гарантий в оплате труда 5.2. Нормативно-правовое обеспечение функционирования системы социального партнерства
Обеспечения конкурентоспособности организации	6.1. Бюджетирование затрат на оплату труда в госсекторе 6.2. Нормативно-методическое обеспечение бюджетирования затрат на оплату труда в коммерческих организациях

Анализ отечественных институтов оплаты труда показывает наличие следующих исходных проблем организации оплаты труда: слабый уровень нормирования труда; низкий уровень минимальной заработной платы; использование в бюджетной сфере не имеющей должного обоснования Единой тарифной сетки. Отсюда следует, что базовые институты оплаты труда не в состоянии обеспечить эффективную реализацию воспроизводственной функции, что ставит под сомнение эффективность выполнения всех последующих функций.

**Институциональная модель государственного регулирования оплаты труда.** Управление оплатой труда – это сознательное воздействие на процесс оплаты труда, осуществляемое с целью придания ему нужной направленности для достижения намеченных целей. Первостепенную роль в этом механизме играет государственное регулирование оплаты труда. Под государственным регулированием оплаты труда понимается процесс внесения изменений в условия и организацию оплаты труда посредством разработки и обеспечения реализации нормативно-правовых актов, обеспечивающих выполнение оплатой труда и заработной платой своих экономических функций в принятой обществом экономической модели и способствующих развитию трудовых отношений и экономики в целом.

Государственное регулирование предполагает выполнение ряда взаимосвязанных функций, образующих управленческий цикл. К ним относятся целеполагание и прогнозирование, организация, мотивация и контроль. Институциональная модель государственного регу-

лирования оплаты труда, вобравшая в себя модель организации оплаты труда, отражает инструменты, с помощью которых осуществляется реализация указанных функций (табл. 2).

Опираясь на представленную модель, укажем основные институциональные проблемы оплаты труда в Республике Беларусь. Изначально стоит указать на отсутствие понимания природы заработной платы и ее роли в системе общественного воспроизводства, что и предопределяет основные проблемы в сфере управления оплатой труда. Анализ программных и прогнозных документов и показателей их выполнения свидетельствует о значительных просчетах в целеполагании и прогнозировании в сфере оплаты труда. Слабое научное сопровождение управления оплатой труда ведет к отсутствию объективных данных для управления ростом заработной платы как на макро-, та и на микроуровне. Отсутствие управленческого учета на отечественных предприятиях препятствует контролю за ситуацией в сфере оплаты труда. Методология мониторинга оплаты труда, проводимого Министерством труда и социальной защиты, требует актуализации. На наличие проблем в части организации оплаты труда уже указывалось выше. В целом следует констатировать наличие значимых проблем по всей «цепочке» управленческих функций, препятствующих формированию на уровне субъектов хозяйствования эффективных моделей оплаты труда. Таким образом, действующие институты не в состоянии обеспечить эффективность оплаты труда наемных работников в Республике Беларусь и нуждаются в серьезной коррекции.

Таблица 2

**Институциональная модель государственного регулирования оплаты труда**

Функции управления оплатой труда	Институты управления оплатой труда
Целеполагание и прогнозирование	1.1. Национальная стратегия оплаты труда (согласно НСУР) 1.2. Прогнозирование и планирование заработной платы в национальной экономике
Организация (см. табл. 1)	2.1. Институты воспроизводственной функции 2.2. Институты компенсирующей функции 2.3. Институты регулирующей функции 2.4. Институты стимулирующей функции 2.5. Институты функции обеспечения социальной справедливости 2.6. Институты функции обеспечения конкурентоспособности организации
Мотивация	3.1. Научное сопровождение управления оплатой труда 3.2. Подготовка специалистов в области управления оплатой труда 3.3. Формирование мотивации у лиц, ответственных за реализацию мер и мероприятий
Контроль	4.1. Нормативно-методическое обеспечение ведения бухгалтерского и статистического учета 4.2. Нормативно-методическое обеспечение ведения мониторинга оплаты труда

**Заключение.** Многочисленные социальные и экономические проблемы оплаты труда наемных работников указывают на наличие институциональных проблем в сфере управления оплатой труда. Разработанная автором феноменологическая модель функционирования оплаты труда и заработной платы в системе общественного воспроизводства позволила сформулировать структурно-функциональный подход к формированию макроэкономической модели организации оплаты труда, в которой представлены институты, обеспечивающие реализацию функций процесса оплаты труда.

Институциональная макроэкономическая модель организации оплаты труда, в свою оче-

редь, послужила базой для разработки модели государственного регулирования оплаты труда, позволяющей выполнить системный институциональный анализ проблем оплаты труда. Анализ показал неспособность современных институтов обеспечить эффективность оплаты труда в Республике Беларусь.

В завершение отметим, что корректный институциональный анализ оплаты труда является основой для выяснения истоков и причин возникновения кризиса в этой сфере и путей ее реформирования. По результатам системного институционального анализа может быть построена трансформационная матрица, определяющая направления и последовательность коррекции институтов оплаты труда.

**Литература**

1. Долинина Т. Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный ракурс // Труды БГТУ. 2015. № 7: Экономика и управление. С. 13–18.
2. Морова А. П. Генезис и законодательное обеспечение социальной политики в Республике Беларусь // Знать, чтобы предвидеть... Социологические этюды. Минск: БГУ, 2015. С. 145–160.
3. Соколова Г. Н. Механизмы адаптации белорусского рынка труда к структурным изменениям экономики // Социологические исследования. 2015. № 2. С. 111–119.
4. Таранов Е. В. Факторы трудовой мотивации белорусов // Социологический альманах. 2015. № 6. С. 436–444.
5. Головачев А. С., Иванов Д. Ю., Юрова Н. В. Инновационный подход к управлению заработной платой по критерию производительности // Экономика и управление. 2014. № 4. С. 13–20.
6. Долинина Т. Н. Проблемы оплаты наемного труда в Республике Беларусь // Стратегия развития экономики Беларуси: факторы формирования и инструменты реализации: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23–24 апр. 2015 г., г. Минск / Ин-т экономики НАН Беларуси. Минск, 2015. С. 47–50.
7. Макроэкономические аспекты обеспечения сбалансированности национальной экономики / А. И. Лученок [и др.]. Минск: Беларуская навука, 2015. С. 12.
8. Rydzeuski H., Shadrakou A. Minimum wages as the regulator of interregional imbalance of remuneration in Belarus and EU countries // Proceedings of the 5th International Academic Congress «Science, Education and Culture in Eurasia and Africa» (France, Paris, 23–25 March 2015) / Paris University Press, 2015. P. 314–321.

9. Тарасова Е. В. Заработная плата в Республике Беларусь: номинальная, реальная, медианная // Труд и заработная плата. 2015. № 9. С. 35–40.
10. Шевченко С. В. Гибкость тарифных систем оплаты труда // Труды БГТУ. 2012. № 7: Экономика и управление. С. 39–41.
11. Долинина Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты. Минск: БГТУ, 2011. 316 с.

### References

1. Dolinina T. N. Modern problems of compensation of employees: the social perspective. *Trudy BGTU* [Proceedings of BSTU], 2015, no. 7: Economics and Management, pp. 13–18 (In Russian).
2. Morova A. P. Genesis and legislative support for social policy in the Republic of Belarus. *Znat' chtoby predvidet' ... Sotsiologicheskie etudy* [Know something to anticipate ... Sociological studies]. Minsk, BGTU Publ., 2015, pp. 145–180 (In Russian).
3. Sokolova G. N. Mechanisms of the Belarusian labor market adapt to structural changes in the economy. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2015, no. 2, pp. 111–119 (In Russian).
4. Taranov E. V. Factors of motivation Belarusians. *Sotsiologicheskiy al'manakh* [Sociological almanac], 2015, no. 6, pp. 436–444 (In Russian).
5. Golovachev A. S., Ivan'kov D. Yu., Yurova N. V. Innovative approach to payroll management by the criterion of performance. *Ekonomika i upravlenie* [Economics and Management], 2014, no. 4, pp. 13–20 (In Russian).
6. Dolinina T. N. Wage payment problems in the Republic of Belarus. *Strategiya razvitiya ekonomiki Belarusi: factory formirovaniya i instrumenty realizatsii: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [The strategy of economic development Belarus: factors of formation and implementation tools: materials of the International scientific and practical conference]. Minsk, 2015, pp. 47–50 (In Russian).
7. *Makroekonomicheskie aspekty obespecheniya sbalansirovannosti natsional'noy ekonomiki* [Macroeconomic aspects of the balance of the national economy]. Minsk, Belaruskaya navuka Publ., 2015. P. 12.
8. Rydzeuski H. Minimum wages as the regulator of interregional imbalance of remuneration in Belarus and EU countries. Proceedings of the 5th International Academic Congress “Science, Education and Culture in Eurasia and Africa” (France, Paris, 23–25 March 2015). *Paris University Press*, 2015, pp. 314–321.
9. Tarasova E. V. Wages in the Republic of Belarus: nominal, real, median. *Trud i zarabotnaya plata* [Labour and wages], 2015, no. 9, pp. 35–40 (In Russian).
10. Shevchenko S. V. Flexibility of tariff systems of payment. *Trudy BGTU* [Proceedings of BSTU], 2012, no. 7: Economics and Management, pp. 39–41 (In Russian).
11. Dolinina T. N. *Oplata truda nayemnykh rabotnikov: teoretiko-metodologicheskiye aspekty* [Compensation of employees: theoretical and methodological aspects]. Minsk, BGTU Publ., 2011. 316 p.

### Информация об авторе

**Долинина Татьяна Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой статистики, бухгалтерского учета, анализа и аудита. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: tdolinina@mail.ru

### Information about the author

**Dolinina Tatyana Nikolaevna** – PhD (Economics), Assistant Professor, Head of the Department of Statistical, Accounting, Analysis and Audit. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: tdolinina@mail.ru

Поступила 02.03.2016