

УДК 331.21

**ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ЭВОЛЮЦИИ ИНСТИТУТОВ УПРАВЛЕНИЯ
ОПЛАТОЙ ТРУДА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ (1991–2020 гг.)***канд. экон. наук, доц. Т.Н. ДОЛИНИНА**(Белорусский государственный технологический университет, Минск)*

Рассматривается эволюция институтов управления оплатой труда в Республике Беларусь. Установлено четыре этапа в развитии институтов управления оплатой труда и дана их характеристика. Выделены и систематизированы в разрезе функций управления оплатой труда (прогнозирование и планирование, организация, мотивация, контроль) институты управления оплатой труда, получившие преимущественное развитие на каждом из этапов. Обоснована целесообразность представления действующей в настоящее время системы институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда в виде формализованной модели, предусматривающей макроэкономический и микроэкономический уровни управления оплатой труда, пригодной для поиска проблем оплаты труда и путей их решения.

Ключевые слова: *оплата труда, институты управления, эволюция институтов, этапы развития, этапы развития.*

Введение. На протяжении почти трех десятилетий с момента обретения суверенитета Беларусь формирует собственную институциональную модель и проводит самостоятельную социально-экономическую политику. Трансформационные преобразования любого общества предполагают институциональные изменения. Институциональное построение экономики идет постоянно, но особенно интенсивно оно происходит в переходный период, когда государство должно выполнить свою историческую миссию, обеспечивая ревизию существующих институтов, сохранение тех, которые соответствуют цивилизационным перспективам развития, и их адаптацию к современным условиям.

Согласно теории институциональных матриц системным институтом рыночной экономики является наемный (оплачиваемый) труд, приходящий на смену служебному труду, характерному для «раздаточной» экономики, каковой являлась советская экономика. В этой связи особую значимость приобретает развитие локально-организационных институтов, обеспечивающих управление оплатой труда, что и обусловило актуальность исследования, результаты которого представлены в настоящей статье.

Основная часть. Советская модель оплаты труда предполагала «государственное установление заработной платы для всех работников наемного труда. Она базировалась на государственной форме собственности на результаты труда, полной занятости населения, минимизации заработной платы. «Для нее было присуще отсутствие каких-либо механизмов договорного регулирования на уровне субъектов трудовых отношений. Порядок, при котором огромную роль играли общественные фонды потребления и государственные услуги, деформировал представления об истинной стоимости рабочей силы. Практически 60–70% и более затрат на ее воспроизводство «погашались» вне рамок предприятий» [1, с. 67].

Действующая в Республике Беларусь институциональная модель управления оплатой труда начала складываться в начале 1990-х гг. В ее эволюции выделяются четыре этапа: формирование рыночной модели оплаты труда (1991 – 1995 гг.); упорядочение оплаты труда (1995 – 2002 гг.); усиление государственного регулирования оплаты труда (2002 – 2010 гг.); либерализация в оплате труда (2010 – по н. в.) Каждый из этапов имел свою специфику, поскольку решал задачи, стоящие в тот период перед национальной экономикой.

Формирование рыночной модели оплаты труда в Республике Беларусь относится к 1991 – 1995 гг. После распада СССР Беларусь столкнулась с серьезными экономическими проблемами. Структурные диспропорции экономики и рост цен на энергоносители стали причинами глубочайшего спада производства, высокого уровня инфляции и беспрецедентного падения реальной заработной платы. Разрыв хозяйственных связей с бывшими советскими республиками препятствовал нормальному функционированию предприятий, что вело к сокращению производства и высвобождению работников. Потеря внешних рынков сбыта и низкая платежеспособность населения на внутреннем рынке обернулись проблемами, связанными с реализацией производимой продукции. Вследствие неритмичности поступления денежных средств выплата заработной платы предприятиями производилась нерегулярно, нередко с опозданием на 2–3 месяца, во многих случаях – в натуральной форме. Стратегия экономических преобразований в стране в тот период решала, в первую очередь, задачи финансовой стабилизации, другой ее целью было сохранение в условиях высокой инфляции приемлемого уровня заработной платы и социальных выплат.

С обретением суверенитета страна стала перед лицом экономической и правовой реформ, которые требовали обновления законодательства в связи с отказом от административно-командного управления экономикой и переходом к рынку. Коснулось это и трудового законодательства, необходимым стало переосмысление

его основных положений с позиций соответствия принципиально иной модели экономики. Первыми законами независимого государства, которые в той или иной мере регулировали трудовые и связанные с ними отношения, явились законы Республики Беларусь: «Об аренде», «О предприятиях», «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета», «О занятости», «О профессиональных союзах», «О коллективных договорах и соглашениях».

Законом Республики Беларусь «Об аренде» от 12 декабря 1990 г., № 460-ХІІ предприятиям было предоставлено право самостоятельно определять порядок найма и увольнения работников, формы и системы оплаты труда. Закон Республики Беларусь «О предприятиях» от 14 декабря 1990 г., № 462-ХІІ установил права предприятий в области оплаты труда работников, определив границы государственного регулирования (законодательное установление минимальной заработной платы) и самостоятельность в выборе предприятиями форм и систем оплаты труда, установлении размера заработной платы на основе государственных тарифных ставок и окладов, используемых в качестве ориентиров для ее дифференциации в зависимости от профессии и квалификации работников. Закон Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» от 21 декабря 1990 г., № 476-ХІІ предусматривал индексацию денежных доходов населения, в том числе заработной платы, в соответствии с динамикой потребительских цен. С его принятием возросла роль минимального потребительского бюджета как социального норматива, сфера применения которого была расширена после вступления в силу Закона Республики Беларусь «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета» от 9 января 1992 г., № 1383-ХІІ, где он был определен как «расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека». Закон Республики Беларусь «О занятости» от 30 мая 1991 г., № 828-ХІІ определил правовые, экономические, социальные и организационные основы регулирования занятости населения в условиях многоукладной рыночной экономики, комплекс мер по улучшению использования трудовых ресурсов и созданию общегосударственной системы трудоустройства.

22 апреля 1992 г. был принят Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» № 1605-ХІІ, предоставивший им широкие полномочия в регулировании трудовых и связанных с ними отношений (участвовать в выработке социально-экономической политики государства и разработке законодательных актов по труду, вести переговоры с администрацией предприятия, заключать коллективные договоры и контролировать их выполнение). Далее следовало принятие Закона Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях» от 24 ноября 1992 г., № 1965-ХІІ, который ввел понятие коллективного договора как локального нормативного правового акта, установив, что коллективные договоры могут заключаться на предприятиях независимо от форм собственности и хозяйствования, а также в их обособленных подразделениях, а 21 марта 1993 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь при Государственном комитете по труду и социальной защите населения была создана Государственная инспекция труда, которая начала осуществлять свою деятельность с 1 октября 1993 г. С этой даты профсоюзы, обеспечивающие ранее техническую и правовую инспекцию труда, осуществляют только общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Указанные законодательные акты стали реакцией государства на новые экономические условия. Они «отражали особенности правового регулирования того времени, когда не законы следовали за складывающимися общественными отношениями, а посредством законов формировались новые рыночные отношения» [2, с. 191]. Тенденция принятия отдельных законодательных актов для подстройки правового регулирования трудовых отношений под рыночные реалии была общей для постсоветского пространства. Ее следствием была не только неполнота регулирования, но и нередко неправильно выбранные подходы и методы, некритическое заимствование зарубежного опыта. Законодательные акты были разрозненными, решали узкий спектр вопросов, их разработчики пытались обозначить важнейшие направления действий государства. Вследствие этого принятые законы вошли в противоречие с действующим Кодексом Законов о труде Республики Беларусь (принят 23 июня 1972 г.), на практике возникло множество проблем в применении норм трудового законодательства, в их числе – касающихся оплаты труда работников, что в последующем потребовало внесения множества изменений в этот законодательный акт [2, с. 191].

15 марта 1994 г. Верховным Советом Республики Беларусь была принята Конституция Республики Беларусь, содержащая ряд статей, затрагивающих социально-трудовые отношения. Статья 14 провозглашает, что отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон. Статья 41 гарантирует право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Статья 42 гарантирует лицам, работающим по найму, справедливую долю 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, а также право на равное вознаграждение за труд равной ценности женщин и мужчин, взрослых и несовершеннолетних. Статья 43 провозглашает право на отдых и устанавливает для работающих по найму рабочую неделю, не превышающую 40 часов, сокращенную продолжительность работы в ночное время, предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха. Основопологающие нормы Конституции Республики Беларусь в части трудовых и связанных с ними отношений соответствуют международным правовым нормам, закрепленным в документах Организации Объединенных Наций, Международной Организации Труда.

К началу 1990-х гг. в стране преобладала тарифная организация оплаты труда, опирающаяся на применение тарифной системы оплаты труда как совокупности нормативных правовых актов, при помощи которых осуществлялась дифференциация и регулирование основной части заработной платы различных категорий и групп работников в зависимости от сложности, тяжести и интенсивности труда, а также особенностей выполняемых работ и видов деятельности. Основными элементами тарифной организации оплаты труда являлись: отраслевые тарифные сетки рабочих; схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД); Общесоюзный классификатор профессий рабочих и должностей служащих (ОКПДТР).

Попытка перейти к рыночным принципам оплаты труда была сделана уже в 1991 г. Основные подходы к формированию рыночной модели оплаты труда были сформулированы в Концепции реформы оплаты труда в народном хозяйстве Республики Беларусь, одобренной Кабинетом Министров Республики Беларусь в октябре 1991 г., а 21 декабря 1991 г. был принят Закон Республики Беларусь «О минимальной заработной плате и государственных гарантиях в области оплаты труда» № 1325-ХІІ, определивший ее как норматив, устанавливающий минимально допустимый уровень денежных либо натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу, исходя из минимального потребительского бюджета с учетом реальных условий восстановления рабочей силы в соответствии с ее стоимостью. Установил этот законодательный акт и государственные гарантии в области оплаты труда, помимо минимальной заработной платы включающие республиканские тарифы, а также отдельные виды доплат и надбавок компенсирующего характера.

Вместе с тем формирование новой системы оплаты труда в стране принято связывать с тарифной реформой 1992 г., старт которой был дан постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 1992 г. «О дополнительных мерах по социальной защите населения в связи с либерализацией цен». Она предусматривала: установление единого порядка тарификации труда рабочих и служащих на основании Единой тарифной сетки (ЕТС); установление одинаковых тарифных ставок для оплаты труда рабочих, оплачиваемых как сдельно, так и повременно, в том числе занятых во вредных условиях труда (доплата за работу во вредных условиях труда предполагалось производить в одинаковом размере независимо от размера тарифных ставок); применение коэффициентов повышения тарифных ставок рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям в размере от 1,0 до 1,9; применение республиканских тарифов оплаты труда как для работников отраслей, финансируемых из бюджета, так и для работников коммерческих организаций; возможность повышения коммерческими организациями тарифных ставок на основе установления более высокой тарифной ставки первого разряда или путем установления конкретным работникам более высоких ставок по сравнению с определяемыми на основе ЕТС; порядок установления тарифной ставки первого разряда и ее повышения в зависимости от финансово-хозяйственной деятельности коммерческой организации и др.

ЕТС заменила более 200 тарифных сеток и схем должностных окладов, утвержденных еще органами СССР. Ее введение было обусловлено экстремальностью экономических условий, в которых она внедрялась, и необходимостью обеспечения единства в оплате различных видов труда в условиях галопирующей инфляции [3]. Введение ЕТС позволило создать единый для всех субъектов хозяйствования порядок тарификации труда, обеспечить единство в определении тарифных ставок рабочих «сквозных профессий» (общих для всех отраслей экономики), а также рабочих различных профессий, выполняющих работы одинаковой сложности, получить простой механизм увеличения тарифной заработной платы в условиях инфляции.

Новая тарифная система была обязательна для организаций бюджетной сферы, предприятий, пользующихся дотациями из бюджета, и носила рекомендательный характер для коммерческих организаций. Она предполагала применение тарифной ставки первого разряда в размере минимального потребительского бюджета одного члена семьи из 4-х человек (МПБ) и 22-разрядной ЕТС, предусматривавшей равномерное 10 – 11%-е нарастание тарифных коэффициентов (в соответствии с рекомендациями МОТ) при диапазоне крайних разрядов 1,0 : 8,3. Ее применение должно было обеспечить дифференциацию заработной платы работников в зависимости от сложности труда в пределах одной профессии, должности; содержания и характера труда рабочих, технических исполнителей, руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания, специалистов, руководителей организаций и их структурных подразделений; общих условий труда, сложности выпускаемой продукции (услуг), социально-бытовых условий, режима труда и отдыха и других специфических факторов, характерных для различных видов деятельности.

Первые годы применения тарифной системы показали, что ЕТС слабо приспособлена к гибкому регулированию заработной платы. Необходимость повышения тарифных ставок для одних категорий работников сдерживалась автоматическим повышением их для других. Выходом из этой ситуации выступала корректировка ЕТС, которая выполнялась с учетом необходимости поддержки низкооплачиваемых работников в условиях роста потребительских цен и невысокой эффективности национальной экономики. Многократные изменения, вносившиеся в тарифную систему, предусматривали повышение тарифной ставки первого разряда, изменение числа тарифных разрядов, корректировку тарифных коэффициентов (в сторону уменьшения для работников более высоких разрядов) и др. К примеру, с 1 января 1992 г. по 1 января 1996 г. шесть раз изменялись коэффициенты ЕТС, двадцать раз – тарифная ставка первого разряда. В результате 22-разрядная тарифная сетка с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов превратилась в 28-разрядную с прогрессивно убывающими межразрядными разницеми, что деформировало профессионально-квалификационную дифференциацию заработной платы. К 1 января 1996 г. диапазон тарифных ставок увеличился до 1,0 : 11,3 при сокращении их реального уровня. Если на 1 января 1993 г. тарифная ставка 1-го разряда оставляла 110% от среднедушевого бюджета прожиточного минимума (БПМ), то на 1 января 1994 г. – 51%, а на 1 января 1996 г. – 21%. В январе 1994 г. тарифные ставки достигали БПМ в 5-м, а в январе 1996 г. – в 11-м тарифном разряде.

К основным недостаткам тарифной системы оплаты труда того периода относились: низкий уровень тарифных ставок, чрезмерное число тарифных разрядов (28 против 18 по рекомендациям МОТ), завышенный диапазон тарифных коэффициентов (1,0 : 11,3 против 1 : 5 по рекомендациям МОТ), убывание тарифных коэффициентов. Изначально предполагалось, что с введением ЕТС организации бюджетной сферы и внебюджетного сектора экономики будут поставлены в равные условия оплаты труда. Однако не все субъекты хозяйствования использовали тарифную ставку первого разряда, установленную для бюджетной сферы, поскольку законодательство предоставляло коммерческим организациям возможность использования более высокой ее величины. Разрыв в размерах тарифной ставки первого разряда в организациях даже одной отрасли нередко достигал четырех-пятикратного значения. Низкий уровень республиканских тарифных ставок обусловил гипертрофированный характер зависимости заработной платы работников от условий и результатов деятельности предприятий. В этой связи было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 401 «О неотложных мерах по укреплению финансового состояния предприятий и усилению социальной защиты населения», вводившее налогообложение превышения нормируемого уровня заработной платы (8 МЗП на одного работающего). Однако его применение обусловило формирование на предприятиях своеобразного механизма распределения средств на оплату труда, основная задача которого состояла в переводе доходов предприятия в текущие денежные выплаты работникам в ущерб техническому развитию. В итоге, в январе 1995 г. налогообложение превышения нормируемого уровня заработной платы как элемент прямого государственного регулирования оплаты труда было отменено.

28 февраля 1992 г. решением Коллегии Министерства финансов были введены в действие на территории Беларуси «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий» и инструкция по его применению, утвержденные приказом Министерства финансов СССР от 1 июня 1991 г. Будучи систематизированным перечнем счетов, необходимых для ведения учета на предприятиях (включая учет затрат на оплату труда), он строился как свод правил ведения учета. 18 октября 1994 г. был принят Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» № 3321-ХП. Закон определял правовые и методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета.

В ходе становления рыночных отношений государство постепенно передавало функции управления оплатой труда предприятиям. Отход от всеобщего государственного регулирования оплаты труда, характерного для советского строя, в условиях нарождающихся рыночных отношений обусловил ряд негативных последствий, в частности: необоснованную дифференциацию заработной платы по сферам деятельности, предприятиям и категориям работников, утрату связи размера заработной платы с результатами деятельности предприятий, падение удельного веса тарифной части в структуре фонда заработной платы (ФЗП) и рост в нем удельного веса различного рода премий, надбавок и доплат, появление задолженности по заработной плате [4]. В связи с последним обстоятельством был принят действующий в настоящее время Указ Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 г. «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы» № 483, согласно которому с нанимателей, имеющих задолженность по выплате зарплаты, в бесспорном порядке удерживаются суммы в размере 1,5 БПМ на каждого работника с учетом индексации и повышающих коэффициентов по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям. Озабочено было государство и вопросами компенсации неблагоприятных условий труда, на что указывает появление «Методики проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 4 сентября 1995 г. № 74.

Таким образом, целесообразно выделить следующие институты, получившие развитие на этапе формирования рыночной модели оплаты труда: институты организации оплаты труда (минимальной заработной платы, автономии предприятий в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы, тарифного нормирования заработной платы, индексации заработной платы, компенсации неблагоприятных условий труда, регулирования дифференциации заработной платы, государственных гарантий по

оплате труда, социального партнерства, бюджетирования затрат на оплату труда), а также институты контроля (надзор за соблюдением трудового законодательства, бухгалтерский учет и отчетность).

Эффективность управления оплатой труда в период формирования рыночной модели оплаты труда, отображают показатели уровня, динамики и дифференциации заработной платы. Статистика свидетельствует о том, что в первые годы реформ реальная заработная плата работников значительно упала – в 1995 г. в сравнении с 1990 г. она сократилась на 44% на фоне падения производительности труда на 24% при многократном (более чем в 28 тысяч раз) росте номинальной заработной платы. При этом соотношение среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом (МПБ) сократилось более чем в 3 раза – с 336 до 107%. В итоге в 1995–1996 гг. около 60% работников получали заработную плату, не превышающую МПБ, а у каждого третьего она не достигала БПМ.

Если в дореформенный период заработная плата в отраслях экономики различалась не более чем в 2 раза, что соответствовало пропорциям, сложившимся в экономически развитых странах, то с началом реформ произошел колоссальный рост ее дифференциации. В новых экономических условиях произошло стихийное изменение дореформенных межотраслевых пропорций за счет интенсивного роста заработной платы в сферах деятельности, связанных с мировыми рынками (добывающие производства, нефтепереработка, металлургия, энергетика, финансирование и кредитование) – в 1995 г. заработная плата в лидирующей по этому параметру отрасли была в 4,2 раза выше, чем в замыкающей. Верхнюю границу дифференциации заработной платы очертило финансирование и кредитование, тогда как в советское время в авангарде отраслей экономики традиционно находилась наука и научное обслуживание. В 1995 г. заработная плата банковских работников уже в два с лишним раза превышала заработную плату ученых. Более всего ухудшилась ситуация в сельском хозяйстве, искусстве, геологии, разведке недр, машиностроении, где уровень реальной заработной платы составлял лишь 40–65% от уровня 1990 г. Нижнюю границу дифференциации в 1995 г., как и ранее, фиксировала заработная плата в социальном обеспечении. В дополнение к этому в стране появилась задолженность предприятий перед работниками по заработной плате. Впервые она наблюдалась в 1992 г. в связи с отсутствием денежных знаков, позднее была обусловлена тотальными неплатежами субъектов хозяйствования за приобретенные материальные ресурсы, товары и услуги. В этих условиях потребовались изменения в механизме управления оплатой труда для того, чтобы сократить дифференциацию в оплате труда, обеспечить социальную защиту работников, ограничить рост заработной платы, вызывающий инфляцию.

Упорядочения оплаты труда в период с 1995 г. по 2002 г. Изменение экономических условий вызвало появление новой Концепции реформы оплаты труда в Республике Беларусь (1995 г.), которая основным принципом оплаты труда провозгласила равную оплату за труд одинаковой или сравнимой стоимости, а целями реформирования оплаты труда – «... создание у трудоспособных граждан высоких мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности; восстановление у заработной платы функции расширенного воспроизводства рабочей силы и поэтапного сближения ее уровня с реальной ценой рабочей силы на рынке труда; ... повышение стимулирующей роли заработной платы за результативный труд...» [5]. Механизм управления оплатой труда в условиях рыночных отношений согласно этой концепции должен основываться на сочетании государственного и договорного регулирования и содействовать решению проблемы стимулирования субъектов хозяйствования в наращивании объемов производства, повышению ответственности руководителей министерств, других органов управления в поддержании заработной платы на должном уровне и обеспечении ее своевременной выплаты. В этой связи 15 июля 1995 г. был принят Указ Президента Республики Беларусь № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», определивший субъекты социального партнерства, а 5 мая 1999 г. Указ Президента Республики Беларусь № 252, утвердивший «Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам». Важно отметить и появление 30 августа 1996 г. Указа Президента Республики Беларусь № 344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», устанавливающего, что заработная плата, как и другие виды доходов, в случае задержки выплаты подлежат индексации.

В основе системы оплаты труда оставалось тарифное нормирование заработной платы на основе ЕТС. При этом ее коэффициенты подвергались систематическим корректировкам (1996, 1998, 2000, 2001 гг.), после каждой из которых наблюдалось снижение реального уровня тарифных ставок. На 1 января 2001 г. уровень тарифных ставок, превышающий БПМ, обеспечивался лишь в 16-м разряде, а превышающий МПБ – в 24-м. Тарифная ставка 1-го разряда составляла лишь 27,4% от БПМ. Однако при этом шло постоянное совершенствование общегосударственных классификаторов. В 1996 г. был разработан и введен в действие Общегосударственный классификатор «Профессии рабочих и должностей служащих» (ОКПД) взамен действовавшего с 1986 г. Общесоюзного классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). Основные изменения в ЕТКС были связаны с расширением диапазона тарифных разрядов, устанавливаемых для рабочих (с 6 до 8); установлением тарифных разрядов по профессиям рабочих, ранее не тарифицируемых по разрядам; введением новых профессий рабочих и их тарифно-квалификационных характеристик; внесением дополнений и изменений в действующие тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих. Начиная с 1997 г. шло утверждение новых выпусков ЕТКС. Аналогичная работа проводилась и по совершенствованию ЕКДС.

Существовавшая в тот период база нормативов по труду в основном была создана в советское время и не отражала всех изменений в технике, технологии, организации производства и труда, произошедших в отраслях экономики. Более того, в условиях применения ЕТС нормы труда перестали быть инструментом повышения производительности труда и стали выполнять функцию регулятора заработной платы, на что указывали высокие показатели их выполнения (нередко 300 – 400%, а иногда и 700%). С целью усиления роли организационно-технического нормирования труда в повышении эффективности производства Советом Министров Республики Беларусь в 1998 – 1999 гг. был принят ряд нормативных правовых актов, направленных на активизацию работ по совершенствованию нормирования труда, замене устаревших норм трудовых затрат на прогрессивные. Государственным органам было поручено принять меры по улучшению нормирования труда в подчиненных им организациях в целях обеспечения рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы. Координация работ была возложена на Министерство труда Республики Беларусь, под эгидой которого была разработана первая Республиканская программа по разработке новых и совершенствованию действующих нормативных материалов для нормирования труда на 1999–2003 гг., охватившая многие отрасли экономики. Одновременно с совершенствованием нормирования труда шло развитие подходов к аттестации рабочих мест по условиям труда.

В период упорядочения оплаты труда государственными органами был разработан ряд нормативно-правовых актов по вопросам регулирования оплаты труда работников организаций, важнейшим из которых автор считает постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций», направленное на унификацию условий труда, в частности, подходов к установлению тарифных ставок, доплат, надбавок, премий. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г., № 605 было утверждено «Положение о резервном фонде заработной платы», создание которого было необходимо для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности нанимателя, ликвидации организации и др. Кроме того, появился ряд нормативно-методических документов, посвященных стимулированию трудовой активности работников, разработанных с целью оказания помощи субъектам хозяйствования.

17 февраля 1997 г. был принят Закон Республики Беларусь «О государственной статистике» № 18-3, определивший основные задачи, принципы и организацию государственной статистики, порядок представления и использования статистической информации. Совершенствование статистики формировало предпосылки для создания системы постоянного контроля за состоянием экономики и социальной сферы, разработки обоснованных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь. 5 мая 1998 г. был принят Закон Республики Беларусь № 157-3 «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь», который ввел понятие прогноза социально-экономического развития как системы научно обоснованных представлений о направлениях, критериях, принципах, целях и приоритетах развития на соответствующий период с указанием основных прогнозируемых показателей, целевых ориентиров и мер по обеспечению их достижения и определил систему государственных прогнозов на долгосрочную, среднесрочную и краткосрочную перспективы. Для систематической оценки состояния социально-трудовых отношений и обеспечения органов государственного управления аналитическими материалами, необходимыми для принятия обоснованных решений, начиная с 1998 г. Научно-исследовательским институтом труда Министерства труда Республики Беларусь был организован мониторинг социально-трудовой сферы, представляющий собой государственную систему непрерывного наблюдения и научного анализа за наиболее актуальными социально-трудовыми явлениями и процессами, к числу которых относится и оплата труда.

Базовые нормы, заложенные в Конституции Республики Беларусь, предопределили развитие законодательства о труде. Важнейшим законодательным актом в сфере регулирования социально-трудовых отношений является Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК РБ), принятый 26 июля 1999 г. Он направлен на регламентирование трудовых взаимоотношений; налаживание социального взаимодействия работодателей, сотрудников и государственных структур; защиту прав участников трудовых взаимоотношений. Статья 11 ТК РБ провозгласила право работников на «труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда», а также право на «гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование». Статья 56 ТК РБ определила систему государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает: величину минимальной заработной платы; размер тарифной ставки первого разряда ЕТС для работников бюджетной сферы; республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки

(оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями; размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных; меры по поддержанию реального содержания заработной платы, индексации заработной платы; ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов; государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров; ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда. Согласно статье 57 ТК РБ «заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время».

Одновременно с принятием ТК РБ 26 июля 1999 г. был издан Декрет Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», положивший начало массовому переводу работников с бессрочных трудовых договоров на контракты в целях совершенствования организации труда, предупреждения нарушений законодательства в сфере трудовых отношений. В этой связи следует отметить, что в феврале 1997 г. Государственная инспекция труда Республики Беларусь была преобразована в Комитет по инспекции труда при Министерстве труда Республики Беларусь с сохранением выполняемых ею функций, а в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 11 декабря 2001 г., № 22 – в Департамент государственной инспекции труда в структуре образованного Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (Минтруда и соцзащиты), положение о котором было утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2001 г., № 1589.

Политика в области оплаты труда в период выхода из кризиса временно предусматривала опережающий рост доходов населения по сравнению с ростом цен с целью восстановления дореформенной платежеспособности заработной платы, компенсации увеличивающихся доходов населения по оплате услуг (жилищно-коммунальных и транспортных, здравоохранения и образования). Поэтому наряду с ТК РБ были приняты законы Республики Беларусь «О прожиточном минимуме» и «О государственных минимальных социальных стандартах». Закон Республики Беларусь «О прожиточном минимуме» от 6 января 1999 г. № 239-З ввел понятие «прожиточный минимум», определив его как необходимый для сохранения здоровья человека, обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания и непродовольственных товаров и услуг, а бюджет прожиточного минимума – как стоимостную величину прожиточного минимума, а также обязательных платежей и взносов. Согласно закону бюджет прожиточного минимума – норматив, предназначенный для обоснования минимальных государственных социальных, в том числе социально-трудовых гарантий. Закон Республики Беларусь «О государственных минимальных социальных стандартах» от 11 ноября 1999 г., № 322-З определил, что в области оплаты труда ими являются минимальная заработная плата (месячная и часовая) и республиканские тарифы оплаты труда, определяемые по ЕТС и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь с участием профсоюзов тарифной ставке первого разряда.

В завершение рассмотрения этапа, связанного с упорядочением оплаты труда, важно отметить появление постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 мая 1999 г. № 822 «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей предприятий от результатов финансово-хозяйственной деятельности», определившего связь общего размера вознаграждения руководителя организации со средней заработной платой ее работников. В целом же на этом этапе шло совершенствование институтов организации оплаты труда, в частности, получили развитие институты организационно-технического нормирования труда, государственных гарантий по оплате труда, регулирования трудовых (контрактных) отношений, а также институты мотивации (мотивация руководителей к обеспечению роста заработной платы), прогнозирования (государственное прогнозирование) и контроля (надзор за соблюдением трудового законодательства, государственная статистика, мониторинг оплаты труда), т.е. появились предпосылки для реализации цикла управления оплатой труда в целом.

Эффективность институтов управления оплатой труда, созданных в период с 1995 г. по 2002 г. отражают следующие статистические индикаторы. Уровень номинальной заработной платы по сравнению с 1995 г. возрос более чем в 250 раз, а соотношение с МПБ – со 107 до 146%. Реальная заработная плата увеличилась в 2,4 раза при росте производительности в 1,5 раза. Если в 1996 г. доля работников, которым была начислена заработная плата ниже МПБ, составляла 60,8%, то в 2002 г. – уже только 38,3%. Сократилась и доля малообеспеченных работников, размер заработной платы которых не достигал БПМ – с 32,6% в 1995 г. до 19,1% в 2002 г. Однако в 2002 г. более трети работников все еще получали заработную плату, не достигающую МПБ, и лишь у каждого пятого работника она была выше двух МПБ. В результате упорядочения оплаты труда коэффициент межотраслевой дифференциации заработной платы сократился с 4-х до 3-кратного значения (соотношение заработной платы в финансировании, кредитовании и страховании с заработной платы в сельском хозяйстве). Однако, при общем сглаживании дифференциации заработной платы в отраслях экономики, в начале 2000-х гг. наблюдалось ее расширение в отраслях промышленности.

Межотраслевые пропорции в оплате труда были обусловлены различиями в условиях функционирования отраслей экономики. В лучшем положении оказались отрасли реального сектора экономики, промежуточное заняли отрасли, у которых фонд заработной платы из бюджетных средств формировался лишь частично (жилищно-коммунальное и лесное хозяйство), в худшем – большинство отраслей нематериального производства. В целом существенного улучшения пропорций не произошло. Дифференциация заработной платы оставалась чрезмерной, стихийно сложившиеся пропорции противоречили экономической логике, согласно которой должна поддерживаться связь между уровнем квалификации (образования) работников и их заработной платой. Диспропорции в оплате труда усугублялись высокой инфляцией, обусловленной в том числе интенсивным ростом заработной платы. К концу рассматриваемого периода в области оплаты труда накопились серьезные проблемы, свидетельствующие о недостаточной эффективности институтов управления оплатой труда и наличии кризисных явлений в социально-трудовой сфере, блокирующих экономическое развитие страны, что потребовало усиления государственного регулирования оплаты труда.

Усиление государственного регулирования оплаты труда имело место в 2002 – 2010 гг. До 2002 г. роль минимальной заработной платы (МЗП) в оплате труда оставалась формальной. В качестве социальной гарантии реально она стала функционировать после вступления в силу Декрета Президента Республики Беларусь от 15 февраля 2002 г. № 3 «О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы» и принятия 17 июля 2002 г. Закона Республики Беларусь № 124-3 «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы». Последний определил МЗП (месячную и часовую) как государственный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора. Согласно закону она устанавливается с учетом экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей; потребностей работников в материальных благах и услугах; уровня занятости и производительности труда; прогноза роста потребительских цен; уровня заработной платы по республике в целом. Законом предусмотрено, что Совет Министров Республики Беларусь с участием республиканских объединений нанимателей и профессиональных союзов при разработке прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь устанавливает соотношение размеров МЗП и МПБ, обеспечивая ежегодное их сближение. Кроме того им установлено, что МЗП в течение года подлежит корректировке в соответствии с законодательством об индексации доходов населения с учетом инфляции, а работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже МЗП, наниматель обязан произвести доплату до размера МЗП, при определении которой в начисленной заработной плате работника не учитываются выплаты компенсационного характера и выплаты, не связанные с выполнением им обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора. Усиление роли МЗП способствовало ее повышению в ноябре 2004 г. до уровня БПМ. Это позволило решить некоторые проблемы рынка труда, в частности, активизировать занятость среди работников с низкой конкурентоспособностью, сократить бедность среди работающего населения.

В период усиления государственного регулирования оплаты труда белорусское законодательство было дополнено рядом документов, ограничивающих тарифную автономию субъектов хозяйствования. 18 июля 2002 г. был издан Декрет Президента Республики Беларусь № 17 «О некоторых вопросах регулирования труда работников», который обязал все коммерческие организации не только государственной, но и частной формы собственности использовать в организации оплаты труда Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь, а 25 июля 2002 г. было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1003 «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности», определяющее соотношение размера заработной платы руководителей со средней заработной платой по организации в целом. В целях обеспечения единого подхода к применению ЕТС постановлением Минтруда и соцзащиты от 20 сентября 2002 г. № 158 была утверждена «Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь». С целью ограничения роста заработной платы работников постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» для всех без исключения организаций был установлен базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда, определенный на уровне бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения (БПМг) с учетом дифференцированных коэффициентов по отраслям и видам работ. В «Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями», утвержденной совместным постановлением Минтруда и соцзащиты, Министерства финансов Республики Беларусь (Минфин), Министерства экономики Республики Беларусь (Минэкономики) от 24 февраля 2005 г. № 18/23/34, нашел отражение механизм повышения тарифной ставки первого разряда. Эти нормативно-правовые акты в целом были направлены на ограничение возможностей организаций различных форм собственности самостоятельно устанавливать ставки заработной платы работников и формировать фонд заработной платы.

В этой связи Минтруда и соцзащиты был разработан ряд нормативно-правовых актов для оказания методической помощи субъектам хозяйствования в стимулировании трудовой активности, реализующих политику ограничения расходов на оплату труда, относимых в затраты на производство и реализацию продукции, сдерживание роста цен и ориентированных на обязательное применение ЕТС для оплаты труда работников коммерческих организаций. В целом в рассматриваемом периоде в сфере оплаты труда одновременно функционировало множество нормативно-правовых актов, которые не всегда были согласованы между собой, а также с Конституцией Республики Беларусь и ТК РБ. По данным Бизнес-союза предпринимателей и нанимателей им. профессора М. С. Кунявского, в 2008 г. в стране действовали более 200 нормативных документов по вопросам регулирования оплаты труда, в том числе четыре декрета и шесть указов Президента Республики Беларусь, 77 постановлений Совета Министров Республики Беларусь, а также множество постановлений министерств и других органов управления, иногда противоречащие друг другу [6]. Так, если статья 63 ТК РБ провозглашала право нанимателя самостоятельно устанавливать системы оплаты труда, а правительство должно было определять их лишь для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, то Декрет Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования труда работников» и нормативные документы Минтруда и соцзащиты обязывали коммерческие организации всех форм собственности применять в организации оплаты труда Единую тарифную сетку. ЕТС позволяла органам государственного управления регулировать заработную плату в стране, исходя из общеэкономической ситуации. Однако низкий уровень тарифных ставок не обеспечивал формирование мотивации работников к внедрению научно-технических достижений и повышению эффективности производства. Регламентация условий установления доплат и надбавок стимулирующего характера, ограничения по премированию работников и отнесению расходов на оплату труда в затраты по производству и реализации продукции проблему усугубляли.

На этапе усиления государственного регулирования оплаты труда шло дальнейшее совершенствование общегосударственных классификаторов. К 2004 г. Минтруда и соцзащиты завершило утверждение всех 68 выпусков ЕТКС, была проведена большая работа по созданию 35 выпусков ЕКСД, обновлен ОКПД. Этот этап положил начало «активной работе по разработке методических и нормативных материалов для нормирования труда различных категорий работников ... Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. “О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций” республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому было поручено принять меры по качественному улучшению нормирования труда в подчиненных им организациях, направленные на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы, разработать и утвердить отраслевые (региональные) программы по созданию новых и совершенствованию действующих нормативных документов (материалов) для нормирования труда и установить контроль за их выполнением, а также обеспечить включение вопросов нормирования труда в коллективные договоры (соглашения)» [7, с. 179–180]. Однако многие организации испытывали трудности в решении вопросов нормирования труда, поскольку разработка нормативных материалов требовала не только финансовых и временных затрат, но и наличия квалифицированных работников. В этой связи в 2004 г. в Научно-исследовательском институте труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (НИИ труда) был создан Республиканский банк норм и нормативов, хранящий все разработанные нормативные сборники и методические материалы по нормированию труда. Позднее с целью оказания методической помощи руководителям и специалистам организаций была разработана новая «Инструкция о порядке организации нормирования труда», утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты от 21 марта 2008 г. № 53, предложившая субъектам хозяйствования инструментарий для самостоятельного формирования норм труда с учетом конкретных организационно-технических условий выполнения работ.

Нормирование труда предполагает учет условий труда, что обусловило появление ряда соответствующих нормативных правовых актов, в частности постановления Минтруда и соцзащиты от 28 сентября 2005 г., № 121 «Об утверждении инструкции о порядке проведения государственной экспертизы условий труда»; утвержденных 22 февраля 2008 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 409 «Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и постановлением Минтруда и соцзащиты «Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам». Значимым событием является принятие Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г., № 356-З «Об охране труда», устанавливающего выплату компенсаций по условиям труда (ст. 13).

Необходимо отметить, что после катастрофического падения уровня заработной платы в начале 1990-х гг. в стране длительный период господствовала парадигма поддержания высоких темпов роста заработной платы для повышения уровня жизни населения и расширения внутреннего спроса. В этом контексте допускались диспропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы. Проблема обеспечения жесткой «корреспонденции» между ними была озвучена в 2006 г., по итогам которого прирост реальной заработной платы составил 17,6% на фоне 8,2% прироста производительности

труда, а некоторые руководители организаций стали обращаться в Минэкономики в связи с тем, что они не в состоянии выплачивать интенсивно растущую заработную плату. В этой связи Минтруда и соцзащиты, Минэкономики и Министерством по статистике и анализу Республики Беларусь была разработана методика расчета производительности труда на уровне организации и отрасли, доведенная до пользователей письмом Минтруда и соцзащиты от 28 декабря 2006 г. Она предполагала исчисление темпов роста производительности труда исходя из динамики объема произведенной продукции в сопоставимых ценах и среднесписочной численности работников. С целью оказания методической помощи предприятиям в обеспечении рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платой были разработаны утвержденные затем постановлением Минтруда и соцзащиты от 30 ноября 2007 г., № 160 «Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства».

Высокие темпы роста потребительских цен актуализировали вопросы индексации доходов населения, что обусловило появление «Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 5 мая 2009 г., № 57.

Возникновение новых задач в области бухгалтерского учета и анализа привело к необходимости перестройки системы счетов бухгалтерского учета для обеспечения субъектов хозяйствования управленческой информацией и возможности подготовки данных, пригодных для составления финансовой отчетности по международным стандартам финансовой отчетности. В этой связи с 1 января 2004 г. вводятся в действие «Типовой план счетов бухгалтерского учета» и «Инструкция по применению Типового плана счетов бухгалтерского учета», утвержденные постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30 мая 2003 г., № 89. Типовой план счетов устанавливал общий порядок отражения фактов хозяйственной жизни на счетах бухгалтерского учета, а Инструкция по его применению предоставляла характеристику синтетических счетов. Вслед за изменениями в системе бухгалтерского учета и отчетности идет развитие системы государственного статистического учета, появляется новый Закон Республики Беларусь № 345-З «О государственной статистике» от 28 ноября 2004 г., регламентирующий порядок формирования информационно-аналитической базы для определения приоритетов государственной политики, проведения комплексного анализа, прогнозирования и межстрановых сопоставлений. По мере развития института государственной статистики шло обновление методик мониторинговых наблюдений и форм отчетности. В этой связи постановлением Минтруда и соцзащиты от 22 марта 2007 г. № 46 был создан Межведомственный совет по вопросам мониторинга социально-трудовой сферы. Между тем в 2000-е гг. острота проблем оплаты труда постепенно таяла, а роль мониторинга как инструмента обоснования управленческих решений падала. В итоге полномасштабное исследование социально-трудовых отношений было заменено ситуационным в гибком формате единовременных обследований, направленных на решение текущих проблем, зондирование «белых пятен», получение обратной связи на принимаемые решения.

Необходимо отметить и усиление внимания государства к вопросам контроля за соблюдением трудового законодательства. 19 июля 2005 г. был издан Указ Президента Республики Беларусь № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников», который устанавливал, что общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях и у индивидуальных предпринимателей осуществляют правовые и технические инспекции труда, а также руководители и уполномоченные представители Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих в состав данной Федерации, и их организационных структур. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г., № 959 было утверждено новое «Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь». 6 мая 2010 г. появился Указ Президента Республики Беларусь № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».

В рассматриваемом периоде были введены в действие нормативные правовые акты по вопросам прогнозирования и планирования деятельности субъектов хозяйствования, устанавливающие основные подходы к составлению прогнозов развития и бизнес-планов государственных и приравненных к ним коммерческих организаций, а именно «Рекомендации по разработке прогнозов развития коммерческих организаций на пять лет» и «Рекомендации по разработке бизнес-планов развития коммерческих организаций на год», утвержденных постановлением Минэкономики от 30 октября 2006 г. № 186. Эти документы были предназначены для обеспечения методологического и методического единства в общей системе прогнозирования социально-экономического развития Республики Беларусь.

Таким образом, усиление государственного регулирования оплаты труда предполагало сохранение государственного контроля в этой сфере в целях обеспечения «равной заработной платы за равный труд» и сглаживания дифференциации заработной платы посредством введения обязательного применения субъектами хозяйствования ЕТС и реализации мер по ограничению роста заработной платы, что происходило на фоне мягкой бюджетной политики и отсутствия должного внимания к динамике производительности

труда. Данный этап характеризовался ограничением действия институтов рынка труда и автономии субъектов хозяйствования в выборе систем оплаты труда и установлении размеров заработной платы при совершенствовании других институтов организации оплаты труда. Получили развитие институты мотивации (мотивация руководителей к обеспечению роста заработной платы), контроля (надзор за соблюдением трудового законодательства, бухгалтерский учет и отчетность, государственная статистика), а также прогнозирования и планирования.

Качество институтов управления оплатой труда того времени сказалось на параметрах заработной платы, переходя к которым важно отметить, что рассматриваемый этап захватил годы с благоприятной экономической конъюнктурой, связанной с ростом мировых цен на углеводороды, обеспечившим получение страной монопольной ренты. Это в значительной мере обусловило интенсивный рост номинальной заработной платы, которая увеличилась в 6,4 раза, и реальной заработной платы, возросшей в 2,4 раза при росте производительности труда в 1,7 раза. Соотношение заработной платы с МПБ подросло в 1,9 раза – со 146 до 273%. Положительная динамика заработной платы способствовала улучшению распределения работников по размеру начисленной заработной платы. Так, если в 2002 г. доля работников, которым была начислена заработная плата ниже МПБ, составляла 38,3%, то в 2011 г. – уже только 1,1%. При некотором сжатии дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности продолжился ее рост в промышленности, где в течение всего периода лидерство принадлежало производству кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов, а аутсайдером оставалось текстильное и швейное производство. Итогами этапа, характеризующего усилением государственного регулирования оплаты труда, совпавшего с периодом благоприятной рыночной конъюнктуры, стали: бурный рост заработной платы и увеличение ее покупательной способности, значительно опережающие рост производительности труда; расширение дифференциации в оплате труда в промышленности на фоне сглаживания общей дифференциации заработной платы.

Развитие кризисных явлений, связанных с мировым экономическим кризисом 2008–2009 гг., показало, что высокая степень вмешательства государства в регулирование оплаты труда сдерживает развитие национальной экономики. В Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575, в числе внутренних угроз были указаны недостаточная мотивация работников к эффективному труду и хозяйственной деятельности, неоправданные диспропорции в сфере оплаты труда на фоне снижения численности трудоспособного населения. В этой связи Правительством Республики Беларусь был разработан ряд нормативных правовых актов, ориентированных на повышение конкурентоспособности отечественной экономики, в числе которых – предусматривающие либерализацию в оплате труда.

Либерализацию в оплате труда принято отсчитывать с 2010 г. В преддверии либерализации экономических отношений появились утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты от 29 декабря 2010 г. № 181 «Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала». Их появление сигнализировало об актуализации проблемы неэффективного использования персонала, которую без значительных институциональных изменений в сфере социально-трудовых отношений решить уже было невозможно.

Директивой Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» для повышения конкурентоспособности экономики и создания благоприятных условий ее динамичного и устойчивого развития предусматривалось исключение излишнего регулирования рынка труда, расширение применения гибких форм занятости населения и прав нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих результаты их труда и финансовые возможности организаций. 10 мая 2011 г. был принят Указ Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», который предусматривал: придание рекомендательного характера ЕТС и расширение прав субъектов предпринимательской деятельности в части формирования условий оплаты труда их работников; расширение прав нанимателей в вопросах повышения тарифных ставок (окладов) работников и установления выплат стимулирующего характера; упорядочение действующей нормативной правовой базы, регулирующей условия оплаты труда. Это потребовало переработки Минтруда и соцзащиты ряда существующих и разработки ряда новых нормативных правовых актов по вопросам организации оплаты труда, ориентированных на разработку и внедрение гибких систем оплаты труда (коллективных, комиссионных, грейдинговых и др.). Направления развития системы социального партнерства были сформулированы в Указе Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 г., № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров».

Организация оплаты труда на основе ЕТС была сохранена в бюджетной сфере. В силу ограниченности бюджетных средств государством проводилась политика сближения уровней заработной платы низко- и высококвалифицированных работников путем применения высоких межразрядных соотношений в первых разрядах и сокращения их в последующих, вследствие чего ЕТС деформировалась, а равномерное нарастание

тарифных коэффициентов обернулось убывающими межразрядными разнициами. Ситуацию усугубило введение корректирующих коэффициентов к ЕТС, изменяющихся в диапазоне 3,5 – 1,0, применение ежемесячных дифференцированных доплат к тарифным ставкам. Улучшить пропорции в оплате труда были призваны также нормативные правовые акты, корректирующие условия оплаты труда в бюджетной сфере (в образовании, здравоохранении, фармацевтике, культуре, социальном обслуживании) [7]. Их систематичность и многочисленность указывали на целесообразность проведения очередной тарифной реформы. На необходимость изменений в механизме оплаты труда косвенно указывало и появление обновленных «Методических рекомендаций по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности работников», утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 декабря 2016 г., № 72.

18 января 2019 г. Президентом Республики Беларусь подписан Указ № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», которым определены основные подходы по комплексному изменению системы оплаты труда работников бюджетных организаций. В этой связи 28 февраля 2019 г. появилось постановление Совета Министров Республики Беларусь № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», согласно которому для оплаты труда работников бюджетных организаций с 1 января 2020 года применяется новая тарифная система и пересматриваются размеры всех других элементов заработной платы (надбавки, доплаты, премии).

Текущий этап характеризуется реализацией системных мер, направленных на обеспечение функционирования системы управления нормированием труда в организациях и отраслях экономики. Функции государственного управления нормированием труда возложены на Минтруда и соцзащиты. Научно-методическое обеспечение реализации политики государства в области нормирования труда осуществляет НИИ труда. При этом Минтруда и соцзащиты проводится систематическая работа, направленная на обеспечение здоровых условий труда и компенсации действия неблагоприятных производственных факторов, о чем свидетельствуют разработанные им нормативные документы. Важно отметить, что меры, ранее реализованные в области организационно-технического нормирования труда, не решили существующих там проблем. Одной из причин этого стало отсутствие кадров необходимой квалификации. Решением Совета глав правительств СНГ от 29 мая 2015 г. НИИ труда придан статус базовой организации государств-участников СНГ в сфере методического и организационно-технического обеспечения работ в области нормирования труда, а 10 октября 2017 г. Белорусский национальный технический университет на основании Решения Совета министров иностранных дел СНГ получил статус базовой организации государств-участников СНГ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров по нормированию труда, что должно способствовать активизации работ по нормированию труда за счет улучшения их кадрового обеспечения.

На этапе либерализации экономических отношений актуализировалась проблема обеспечения рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы. В этой связи были разработаны «Методические рекомендации по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости)», утвержденные постановлением Минэкономики и Минтруда и соцзащиты от 31 мая 2012 г., № 48/71, предлагающие расчет производительности труда в организациях осуществлять на основе показателя, принятого в мировой практике. Вслед за этим 8 июля 2013 г. было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности», устанавливающее соотношение заработной платы руководителей коммерческих организаций и средней заработной платы по организации в целом в зависимости от превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы, а с учетом изменений и дополнений от 13 октября 2015 г. – и условия выплаты премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренных условиями контрактов, к числу которых относится отсутствие задолженности по выплате заработной платы.

Обострение проблемы сбыта продукции обусловило появление постановления Совета Министров Республики Беларусь «Об оплате труда работников» от 31 июля 2014 г., № 744, которое устанавливало, что рост заработной платы работников государственных организаций и организаций с долей собственности государства более 50% допускается только при условии опережающего роста производительности труда. При его определении предложено использовать выручку от реализации продукции на одного среднесписочного работника. Постановление вызвало много вопросов, связанных с его применением на практике, вследствие чего 26 января 2015 г. было принято уточняющее его постановление Совета Министров Республики Беларусь № 47, устанавливающее, что при исчислении производительности труда в организации может использоваться как выручка от реализации продукции, так и добавленная стоимость.

В условиях либерализации был введен новый «Типовой план счетов бухгалтерского учета», утвержденный постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 29 июня 2011 г., № 50, принят Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г., № 57-3 «О бухгалтерском учете и отчетности», утвержден ряд Национальных стандартов бухгалтерского учета и отчетности, появление которых было обусловлено тем, что предыдущий Типовой план счетов и Инструкция по его применению не устанавливали правил оценки, группировки,

документирования, балансового обобщения, учетных процедур. С 17 августа 2016 г. вступила в силу новая редакция Закона Республики Беларусь «О государственной статистике», устанавливающего правовые основы государственной статистики. Принципы государственной статистики скорректированы и гармонизированы в соответствии с основополагающими принципами официальной статистики и Кодексом норм Европейской статистики. В связи со слабой динамикой заработной платы и доходов населения актуализировались вопросы мониторинга социально-трудовой сферы, в связи с чем 18 января 2016 г. приказом Минтруда и соцзащиты был утвержден перечень базовых организаций-участников мониторинга социально-трудовой сферы, а 30 ноября 2018 г. постановлением этого же министерства № 83 была утверждена обновленная форма ведомственной отчетности 2-мониторинг «Сведения о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы». Однако уже 15 августа 2019 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 544 признано утратившим силу постановление этого органа от 14 января 1998 г. № 47 «О ведении мониторинга социально-трудовой сферы республики», что означало его полное прекращение.

Таким образом, текущий период, характеризуемый либерализацией в оплате труда, характеризовался развитием практически всех действующих в стране институтов организации оплаты труда (включая институт автономии субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы, развитие которого сдерживалось на предыдущем этапе), а также институтов контроля (бухгалтерский учет и отчетности, государственная статистика) и институтов мотивации. Противоречивым является то, что на фоне появления потребности в подготовке специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда, что указывает на наличие проблем в управлении оплатой труда, прекращено функционирование мониторинга социально-трудовой сферы. Вся совокупность институтов управления оплатой труда, получивших развитие в Беларуси с 1991 г., в систематизированном виде представлена в таблице.

Таблица. – Институты управления оплатой труда, получившие преимущественное развитие в Республике Беларусь

Институты управления оплатой труда	1991–1995	1995–2002	2002–2010	2010–н. в.
<i>Институты прогнозирования и планирования</i>				
Государственное прогнозирование социально-экономического развития Республики Беларусь	–	+	–	–
Прогнозирование и планирование развития коммерческих организаций	–	–	+	–
<i>Институты организации оплаты труда</i>				
Организационно-техническое нормирование труда	–	+	+	+
Минимальная заработная плата	+	+	+	+
Тарифное нормирование заработной платы	+	+	+	+
Индексация заработной платы	+	+	+	–
Компенсация неблагоприятных условий труда	+	+	+	+
Регулирование трудовых (контрактных) отношений	–	+	–	+
Регулирование заработной платы по сферам, отраслям (видам деятельности), профессионально-квалификационным группам	+	+	+	+
Стимулирование трудовой активности	+	+	+	+
Автономия субъектов хозяйствования в определении систем оплаты труда и размеров заработной платы	+	–	–	+
Социальное партнерство	+	+	+	+
Государственные гарантии по оплате труда	–	+	–	–
Бюджетирование затрат на оплату труда	+	+	+	+
<i>Институты мотивации</i>				
Мотивация руководителей к обеспечению роста и выплаты заработной платы	+	+	+	+
Подготовка специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда	–	–	–	+
<i>Институты контроля</i>				
Надзор за соблюдением трудового законодательства	+	+	+	–
Бухгалтерский учет и отчетность	+	–	+	+
Государственная статистика	–	+	+	+
Мониторинг оплаты труда	–	+	–	–

Заключение. Эволюционный подход позволил изучить процесс развития отечественных институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда и осмыслить те факторы и условия, которые и определили их современное состояние. Это позволило констатировать, что в Беларуси получили определенное развитие все ключевые институты управления оплатой труда (прогнозирования и планиро-

вания, организации, мотивации и контроля), в том числе институты минимальной заработной платы и коллективных переговоров, доминирующие в прогрессивной мировой практике. Совокупность этих институтов и соответствующих им институциональных инструментов формирует действующую институциональную модель управления оплатой труда в Республике Беларусь, которую целесообразно представить в формализованном виде в разрезе функций управления, предусмотрев при этом макроэкономический и микроэкономический уровни управления оплатой труда [8, 9]. Такая модель может стать полезным инструментом поиска проблем оплаты труда и путей их решения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мигранова, Л.А. Заработная плата и социальное страхование / Л.А. Мигранова, В.Д. Роик // Народонаселение. – 2019. – № 2. – С. 64–75.
2. Ковалева, Е.А. Очерки по истории трудового права Беларуси / Е.А. Ковалева, Т.В. Ковалева. – Гомель : ГГУ, 2015. – 324 с.
3. Коновальчик, Г.О. Издержки тарифной системы оплаты труда и пути ее реформирования / Г.О. Коновальчик, Т.Н. Долинина // Финансы, учет, аудит. – 2009. – № 3. – С. 40–42.
4. Матусевич, В.И. Социально-экономические проблемы трудовых отношений в Республике Беларусь / В.И. Матусевич // Рыночный механизм заработной платы. Проблемы становления и развития (материалы «круглого стола») / Ин-т труда М-ва труда Рос. Федерации. – М., 1995. – С. 76–86.
5. Концепция реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений // НЭГ. – 1995. – № 41. – С. 1–2.
6. Система оплаты труда в Беларуси: законодательные ограничения и направления реформирования [Электронный ресурс] : дискус. материал // Исслед. центр ИПМ. – Режим доступа : <http://research.by/publications/dp/pdp0803/>. – Дата доступа : 01.03.2013.
7. Миронова, Т.Н. Система управления нормированием труда в Республике Беларусь / Т.Н. Миронова, Л.Ф. Алексеев // Организация и нормирование труда: наука, образование, практика : сб. науч. тр. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск, 2018. – С. 176–185.
8. Долинина, Т.Н. Институциональные модели управления оплатой труда : в 2 ч. / Т.Н. Долинина. – Минск : БГТУ, 2019. – Ч. 1. – 258 с.
9. Долинина, Т.Н. Институциональные модели управления оплатой труда : в 2 ч. / Т.Н. Долинина. – Минск : БГТУ, 2019. – Ч. 2. – 391 с.

Поступила 29.02.2020

MAIN STAGES OF EVOLUTION OF MANAGEMENT INSTITUTIONS REMUNERATION FOR LABOR IN THE NATIONAL ECONOMY OF BELARUS (1991–2020)

T. DOLININA

The evolution of remuneration management institutions in the Republic of Belarus is considered. Four stages are established in the development of remuneration management institutions and their characteristics are given. The remuneration management functions (forecasting and planning, organization, motivation, control) of the remuneration management system that were primarily developed at each stage were identified and systematized in terms of remuneration management functions. The feasibility of presenting the current system of institutions and institutional instruments for managing remuneration in the form of a formalized model providing macroeconomic and microeconomic levels of remuneration management, suitable for finding wage problems and ways to solve them, is substantiated.

Keywords: remuneration, management institutions, evolution of institutions, development stages, development stages.