

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НАРАЩИВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА

Долинина Т.Н.,

*кандидат экономических наук, доцент,
Белорусский государственный технологический университет, г. Минск*

Национальная модель управления оплатой труда недостаточно эффективна и не способна поддерживать конкурентоспособность белорусской экономики. Она не обеспечивает воспроизводство человеческих ресурсов, порождает диспропорции в оплате труда работников различных профессионально-квалификационных групп, снижающие трудовую мотивацию и подрывающие социальную справедливость, что ведет к деградации рабочей силы и препятствует инновационному развитию хозяйственной системы страны. Оплата труда работников одной и той же профессии и квалификации может в разы различаться в зависимости от того, в каком сегменте белорусской экономики они оказались. Такое расслоение работников затрудняет формирование гармоничного народнохозяйственного комплекса и консолидацию общества, «обескровливает» многие виды деятельности, работающие на внутренние интересы страны. Перед национальной экономикой стоит задача упорядочения пропорций в размерах заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников с учетом их общественной значимости.

Решение этой задачи требует развития отечественных институтов управления оплатой труда с учетом опыта наиболее успешных стран, обращение к которому выполняет исключительную роль в оплате труда институтов минимальной заработной платы и социального партнерства (коллективных переговоров). Эффективный институт минимальной заработной платы обеспечивает сокращение численности низкооплачиваемых работников, способствуя воспроизводству трудовых ресурсов и сдерживанию неравенства в оплате труда. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда предполагает увязку динамики заработной платы с экономическим ростом и установление обоснованных различий в оплате труда. Для поддержания функционирования этих институтов социально-экономическая стратегия государства должна предусматривать меры в области прогрессивного налогообложения.

Итак, прогрессивный мировой опыт указывает, какие институты управления оплатой труда должны получить первоочередное развитие в национальной экономике, однако его полноценному применению в некоторой мере препятствуют архаичные представления об оплате труда и заработной плате, бытующие в белорусском обществе. Отсутствие понимания природы заработной платы и ее роли в национальной экономике связано с недостаточностью фундаментальных исследований в этой сфере. Пути ее решения сводятся к расширению перечня исследовательских программ, ориентированных на изучение не только прикладных, но и теоретических вопросов оплаты наемного труда. В рамках научного прогнозирования важно обеспечить формирование планов исследовательских работ учреждений, выполняющих научные изыскания в области экономики, включающих фундаментальные и прикладные исследования по проблемам оплаты труда, необходимые для развития теоретико-методологических основ формирования государственной политики оплаты труда. Не менее важными мерами являются ведение мониторинга научных достижений и передового опыта в данной области и их популяризация. Между тем ключевой задачей научного прогнозирования в современной социальной-экономической ситуации является разработка Концепции реформирования оплаты труда в национальной экономике Беларуси по аналогии с концепциями 1991 и 1995 гг., которые предвляли качественно новые этапы развития национальной модели управления оплатой труда, а именно этап формирования рыночной модели оплаты труда (1991–1995 гг.) и этап упорядочения оплаты труда (1995–2002 гг.).

Научное прогнозирование создает необходимые предпосылки для государственного прогнозирования социально-экономического развития. Однако оценка результативности последнего показала, что разработанные в последние десятилетия стратегии, программы и прогнозы социально-экономического развития Республики Беларусь имели изъяны в части формирования политики оплаты труда. Это указывает на необходимость совершенствования государственного прогнозирования в области оплаты труда на основе развития, во-первых, подходов к формированию полити-

ки оплаты труда, что целесообразно осуществить на основе концепции реформирования оплаты труда на этапе либерализации экономических отношений, суть которой представлена выше, и интегрированной институциональной модели управления оплатой труда и, во-вторых, модельного инструментария макроэкономического прогнозирования с включением в него минимальной заработной платы в качестве одного из ключевых параметров.

Обоснованность государственной политики оплаты труда обеспечивает формирование эффективных подходов к вознаграждению работников на уровне субъектов хозяйствования, которые должны поддерживаться грамотным прогнозированием и планированием оплаты труда на микроэкономическом уровне. В связи с этим целесообразным представляется совершенствование существующих методических рекомендаций по разработке прогнозов и бизнес-планов развития коммерческих организаций в части формирования параметров заработной платы работников. При этом необходимо обеспечить преемственность прогнозных и плановых документов на основе применения единой системы сопоставимых показателей производительности труда и заработной платы, исчисленных как в номинальном, так и реальном выражении. Мониторинг передового опыта и формирование тематики прикладных (аналитических) исследований по актуальным для организации проблемам оплаты труда, рассчитанных на выполнение собственными силами либо с привлечением специалистов в этой области, обеспечат выработку разумных подходов к обоснованию внутрифирменной политики оплаты труда.

Развитие институтов прогнозирования и планирования направлено на формирование обоснованной политики оплаты труда, воплощение которой потребует совершенствования институтов организации оплаты труда. Отечественная статистика констатирует наличие потерь рабочего времени, что указывает на необходимость формирования субъектами хозяйствования, для которых характерна эта проблема, планов мероприятий по улучшению использования рабочего времени, в число которых должны войти меры по совершенствованию организационно-технического нормирования труда и развитию методик анализа использования рабочего времени.

Первостепенен в организации оплаты труда институт организационно-технического нормирования труда, который в отечественной экономике недостаточно эффективен (не обеспечивает полный охват работников нормированием труда и своевременную актуализацию методических материалов и норм труда). Между тем нормирование труда предусматривает учет и контроль издержек в хозяйственной системе, без высокого уровня организационно-технического нормирования труда невозможны эффективное использование персонала, качественное внутрифирменное планирование, обоснованные управленческие решения в отношении всей совокупности факторов производства, определяющих конкурентоспособность субъектов хозяйствования. Учитывая современное состояние нормирования труда и его исключительную роль в организации оплаты труда, к основным направлениям государственной политики оплаты труда целесообразно отнести развитие методологии нормирования труда с учетом инновационно-технологических изменений в отраслях экономики, совершенствование организационного механизма, обеспечивающего разработку и внедрение норм труда, развертывание системы подготовки специалистов по организации труда. Разумным представляется создание системных методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих вопросы формирования и функционирования комплексной системы организационно-технического нормирования труда на уровне субъектов хозяйствования (взаимодействие подразделений, обеспечивающих разработку и внедрение норм труда; совершенствование методик нормирования труда с учетом организационно-технических изменений; календарное планирование разработки норм труда с учетом мероприятий, предусмотренных бизнес-планами; стимулирование за разработку и применение научно обоснованных норм труда; кадровое обеспечение специалистами по организации и нормированию труда; развитие института наставничества и др.). При этом организационно-техническое нормирование труда важно рассматривать как непрерывный процесс, увязанный с реализацией современных концепций менеджмента (концепция бережливого производства, система организации рабочего места «5S» и др.), обеспечивающих комплексное решение задач, связанных с совершенствованием организации труда и увеличением его производительности (Омельченко, 2018). В связи с этим необходимо решить проблему недостатка квалифицированных кадров, обусловленную отсутствием в стране специализированной

подготовки по экономике и организации труда. Системе образования следует в кратчайшие сроки восполнить этот пробел, запустив процессы повышения квалификации, переподготовки и подготовки необходимых кадров, которые разумно было бы организовать на базе учреждений высшего образования, имеющих возможность обеспечить изучение технологий производства.

Минимальная заработная плата как базовый институт организации оплаты труда определяет невысокий уровень социальных гарантий в оплате труда. Ее размер не достигает минимального потребительского бюджета трудоспособного населения, а низкое соотношение минимальной заработной платы со средней по стране указывает на отсутствие строгой привязки этого стандарта к достигнутому уровню производительности труда, что препятствует формированию адекватного уровня заработной платы у представителей многих профессий и ее разумной дифференциации по регионам, видам экономической деятельности, профессионально-квалификационным и гендерным группам работников. Под разумной понимается дифференциация, в большей мере обусловленная различиями в содержании труда и результативности работников, чем разницей в конкурентоспособности субъектов хозяйствования и другими факторами.

Автор считает рациональными действия правительства в части постепенного повышения размера минимальной заработной платы (МЗП). Ее следует приближать в первую очередь к минимальному потребительскому бюджету трудоспособного населения, а затем – к базовому воспроизводственному бюджету (минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения, скорректированный на коэффициент иждивенческой нагрузки, – 1,3), который сегодня, по сути, и обеспечил бы достижение рекомендуемой МОТ планки в 50% от средней заработной платы по стране. Реализация этого подхода позволит выйти на социально приемлемый уровень заработной платы и улучшить ее дифференциацию, даст возможность теснее увязать размер заработной платы с производительностью труда, а также обеспечит повышение последней за счет совершенствования организации труда в организациях в связи с необходимостью оптимизации затрат на оплату труда и параметров системы оплаты труда (в частности, за счет усиления института организационно-технического нормирования труда) для обеспечения более высокого стандарта МЗП, что в целом будет способствовать усилению мотивации к труду и росту его производительности. Одновременно рост МЗП будет способствовать структурной перестройке национальной экономики вследствие исчезновения низкорентабельных предприятий, не способных поддерживать социально-приемлемый уровень заработной платы, и увеличения доли конкурентоспособных субъектов хозяйствования.

Таким образом, установление МЗП обеспечивает согласование условий конкуренции хозяйствующих субъектов, а также создание базовой структуры и дифференциации заработной платы. Повышение МЗП ведет к увеличению доли добавленной стоимости, направляемой на поддержание государственных гарантий по оплате труда, и сокращению ее части, подлежащей распределению в соответствии с различными факторами, характеризующими конкурентоспособность работников и субъектов хозяйствования, упорядочивая тем самым дифференциацию заработной платы за счет сокращения ее пределов, «калибруя» модель оплаты труда и способствуя росту трудовой мотивации.

Таким образом, государство обязано упорядочить сферу оплаты труда, используя в качестве ключевого инструмента МЗП. Дополнительные средства на эти цели следует искать в перераспределении доходов путем прогрессивного налогообложения, что и осуществляется в большинстве развитых стран. Эта мера – не самая популярная, однако «благополучие индивида во многом зависит от благополучия общества, членом которого он является, а значит, ему необходимо заботиться об удовлетворении не только своих личных потребностей, но и особых потребностей этого общества» (Власов, 2018). Прогрессивное налогообложение позволит часть дифференциальной и монопольной ренты, обусловленной высокой конкурентоспособностью субъектов хозяйствования, направить на увеличение государственных гарантий в оплате труда, что в перспективе будет способствовать росту влияния содержания и результативности труда на уровень заработной платы по сравнению с другими факторами и, как следствие, повышению мотивации к труду.

Существенное повышение МЗП предполагает усиление института тарифного нормирования заработной платы, с функционированием которого в первую очередь связана реализация этого

социального стандарта. Тарифное нормирование заработной платы в бюджетной сфере в настоящее время не обеспечивает формирования тарифных ставок, поддерживающих воспроизводственную функцию оплаты труда, препятствуя тем самым выполнению всех других ее функций. При этом в реальном секторе экономики применение тарифных условий оплаты труда, установленных для бюджетной сферы, используемых в полном объеме либо частично, остается широким, что мультиплицирует отечественные проблемы оплаты труда. Поэтому для достижения разумных и справедливых пропорций в оплате труда в масштабах национальной экономики следует начинать с установления обоснованной тарифной дифференциации заработной платы в бюджетной сфере.

По мнению автора, обновленная общенациональная тарифная система оплаты труда, построенная с учетом рекомендаций МОТ, временно могла бы определять ориентиры в оплате труда различной сложности, которые надлежит учитывать при заключении коллективных соглашений и договоров. Отсчет заработной платы в такой системе должен начинаться с тарифной ставки первого разряда, величина которой соответствует МЗП. Предприятия же должны иметь возможность использовать отраслевые тарифные системы или модифицировать их с учетом особенностей функционирования и экономических возможностей. В пользу отраслевых тарифных систем свидетельствует советский и мировой опыт (Долинина, 2009).

Рекомендации по развитию институтов организации оплаты труда, обеспечивающих выполнение воспроизводственной функции, будут неполными без упоминания института оплаты за выполнение дополнительных функций (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей отсутствующего работника и т. д.), который действенен лишь при эффективном тарифном нормировании заработной платы. Упорядочение тарифных условий оплаты труда автоматически обеспечивает повышение эффективности указанного института. В этом контексте необходима разработка на государственном уровне системных методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих наряду с аспектами организационно-технического нормирования труда и тарифного нормирования заработной платы вопросы оплаты за выполнение дополнительных функций в различных вариантах и др.

Институт индексации доходов населения сегодня обеспечивает лишь частичную компенсацию потерь от инфляции (в пределах БПМ), что касается и МЗП, размер которой сегодня сравнялся с МПБ. Неполная индексация МЗП приводит к снижению реального уровня социальных гарантий в оплате труда, поэтому логичным представляется увеличение размера индексируемых доходов до уровня минимальной заработной платы (социального стандарта в оплате труда). На уровне субъектов хозяйствования желательно идти по пути повышения тарифных ставок в необходимом объеме с целью ухода от выплаты собственно индексационных выплат, непосредственно не участвующих в формировании мотивации к труду.

Таким образом, потенциал институтов воспроизводственной функции оплаты труда может быть повышен посредством реализации перечисленных выше мер, что автоматически усилит предпосылки реализации всех других функций оплаты труда.

Незначительное снижение уровня профессиональной заболеваемости в последние десятилетия и рост производственного травматизма в последние годы указывают в числе других причин и на невысокую эффективность института компенсации неблагоприятных условий труда. В перспективе Беларусь должна присоединиться к прогрессивным тенденциям в сфере охраны труда, обеспечив развитие механизмов, повышающих заинтересованность нанимателя и работника в улучшении условий труда в рамках системы страхования профессиональных рисков и ведущих к отказу от системы компенсаций за неблагоприятные условия труда, однако пока в отечественной практике активно используются выплаты компенсирующего характера, как правило, привязанные к тарифным ставкам. Соответственно упорядочение тарифных условий оплаты труда в состоянии обеспечить повышение действенности и рассматриваемого института. Это снова указывает на целесообразность разработки системных методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих в том числе вопросы компенсации неблагоприятных условий труда (режима работы).

Состояние отечественного рынка труда свидетельствует о необходимости повышения эффективности институтов регулирования трудовых отношений и регулирования заработной платы по

сферам экономики, видам экономической деятельности, профессионально-квалификационным группам работников. Для Беларуси характерен широкий охват работников контрактной системой найма. Эта система распространена во многих странах, однако используется она ограниченно, как правило, в отношении работников, обладающих высокой квалификацией. Массовый перевод работников на контрактную систему найма, искажая суть последней, дает простор субъективизму нанимателя, снижает правовую и социальную защищенность работников. Целесообразно возвращение к контрактной форме найма избирательности, при которой она будет касаться высококвалифицированных работников и работников отдельных профессий, спрос на которых на рынке труда в определенные периоды времени ощутимо превышает его предложение. В этой ситуации контрактные надбавки, будучи временными, могут быть существенными, иметь действительно регулирующий характер и применяться в случае возникновения дисбалансов на рынке труда (например, в периоды строительного бума) либо в случае возникновения обстоятельств, делающих отдельные профессии приоритетными (например, в период реконструкции или модернизации производства предпочтения должны быть у инженерно-технического корпуса).

Невысокий уровень мотивации работников к труду в отечественной экономике обусловлен слабостью институтов, реализующих стимулирующую функцию оплаты труда. Для усиления стимулирования трудовой активности необходим переход к гибким системам оплаты труда, что предполагает освоение богатого опыта развитых стран. Однако большинство западных моделей стимулирования не нашло применения в практике отечественных организаций. К примеру, грейдинговые модели оплаты труда, получившие широкое признание в зарубежной практике, используются единичными субъектами хозяйствования, несмотря на наличие разработанных специалистами НИИ труда методических рекомендаций по их формированию и применению. Проблема состоит в том, что эти системы достаточно сложны в построении и требуют привлечения высококвалифицированных специалистов, которых есть на немногих предприятиях. Привлечение таких специалистов со стороны для отечественных организаций, как правило, дорого. В связи с этим необходим поиск промежуточных вариантов гибких систем оплаты труда, находящихся на стыке традиционных систем с премиями и многочисленными надбавками стимулирующего характера и грейдинговых систем, опирающихся при этом на процедуру аттестации работников. Вопросы построения подобных систем оплаты труда должны получить отражение в системных методических рекомендациях по организации оплаты труда, включающих в том числе вопросы аттестации работников по результатам труда и разработки современных систем оплаты труда. При этом роль аттестации работников автор видит не только в том, чтобы оценить результаты их труда сквозь призму стандартных параметров (объем, качество, сроки), но и учесть стиль работы (дисциплина, межличностные отношения, креативность) с целью поддержания высокого уровня корпоративной культуры и инновационного мышления, способствующих росту производительности труда.

В отечественной системе социального партнерства сложилась весьма противоречивая ситуация. С одной стороны, существует развитая правовая основа социального партнерства. С другой стороны, практика коллективно-договорного регулирования оплаты труда требует совершенствования. Механизм социального партнерства мог бы быть более результативным за счет использования тех потенциальных возможностей, которые в нем заложены. Распространенная практика отражения вопросов оплаты труда в коллективных договорах и соглашениях социального партнерства состоит в том, что раздел характеризуется расплывчатостью формулировок, неконкретностью обязательств, недостаточностью показателей, повторением действующих норм законодательства. Основными причинами этого являются нежелание работодателей принимать на себя конкретные обязательства и неспособность представителей работников грамотно аргументировать свои позиции. Рекомендации и материалы по вопросам коллективно-договорного регулирования, утвержденные постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов от 26 августа 2016 г., – документ полезный, однако в большей степени ориентированный на соблюдение трудового законодательства, чем на обеспечение действенности механизма оплаты труда и обоснование уровня заработной платы. Развитие этих рекомендаций могло бы идти на основе структурно-функциональных моделей организации оплаты труда и заработной платы.

В части государственных гарантий по оплате труда, помимо предлагаемого постепенного повышения уровня МЗП, целесообразно изменить редакцию ст. 71 ТК РФ, согласно которой «при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада)». По мнению автора, заработная плата работника в таких случаях должна рассчитываться как минимум исходя из установленной ему тарифной ставки (оклада). Это позволит усилить ответственность нанимателей за эффективное использование персонала путем частичного переноса связанных с этим издержек с работников на работодателей. Так, с учетом того, что в структуре заработной платы лишь половина приходится на тарифный заработок, издержки в связи с недополученной работником заработной платой на $\frac{2}{3}$ лежат на его «плечах» и лишь на $\frac{1}{3}$ касаются нанимателя. Между тем, приобретая все другие ресурсы, наниматель несет издержки в полном объеме, в том числе в случае их неэффективного использования. Отсюда мера, обеспечивающая разделение издержек поровну между работником и работодателем, представляется минимально необходимой.

Обращаясь к институтам, связанным с поддержанием конкурентоспособности хозяйственной системы, важно отметить целесообразность развития институтов бюджетирования затрат на оплату труда и участия в финансовых результатах (прибылях). Что касается первого института, то его совершенствование предполагает развитие методов измерения производительности труда и формирования фонда заработной платы, а это автоматически создаст предпосылки для повышения эффективности второго института. В отечественной экономике отсутствуют выверенные подходы к измерению производительности труда и ее динамики на уровне субъектов хозяйствования. Действующие нормативно-методические документы предлагают измерять производительность труда на основе выручки от реализации продукции либо добавленной стоимости. В целях обеспечения объективности оценки субъектам хозяйствования лучше опираться на последний показатель. Однако исчисляемая в фактических ценах добавленная стоимость не позволяет оценить динамику производительности труда в условиях инфляции. Кроме того, если в организации процессы производства и сбыта продукции достаточно синхронны, то при определении показателей производительности труда в качестве базы для расчета добавленной стоимости пригоден показатель объема произведенной продукции, в противном случае (более характерном для отечественной экономики) лучше применять выручку от реализации продукции. При этом целесообразно опираться на выручку уже оплаченную. Для обеспечения сопоставимости показателей производительности труда во времени необходимо развитие системы внутрифирменного управленческого учета, который позволит исчислять показатели добавленной стоимости в сопоставимом виде путем поэтапного дефлятирования на базе исчисления индексов цен на продукцию предприятия, материальные ресурсы и услуги сторонних организаций. Развитие методов измерения производительности труда позволит усовершенствовать методики формирования фонда заработной платы, что в свою очередь создаст предпосылки для построения рациональных систем участия в финансовых результатах (прибылях), которые нашли применение в практике отечественных предприятий в виде выплаты краткосрочных (квартальных) бонусов и долгосрочных (годовых) бонусов или так называемой 13-й заработной платы, но тем не менее нуждаются в развитии. В связи с этим опять встает вопрос создания системных методических рекомендаций по организации оплаты труда, включающих и обновленные подходы к измерению производительности труда, формированию фонда заработной платы, построению систем участия в прибылях. Особенности применения этих рекомендаций должны получить отражение в локальных нормативных правовых актах на уровне субъектов хозяйствования.

Наряду с совершенствованием институтов организации оплаты труда важно обеспечить развитие институтов мотивации в системе управления оплатой труда. В целях формирования мотивации у лиц, ответственных за реализацию политики оплаты труда на государственном и внутрифирменном уровнях, необходимо совершенствование подготовки специалистов, имеющих компетенции в области оплаты труда, а также развертывание подготовки экономистов по специальности «Экономика и организация труда». Первое направление требует обновления образовательных стандартов высшего образования по экономическим и технологическим специальностям с учетом расширения компетенций в области оплаты труда и актуализации учебно-методического обеспечения в связи с этим. Второе на-

правление предполагает разработку образовательного стандарта высшего образования по специальности «Экономика и организация труда» и создание соответствующего учебно-методического обеспечения. На уровне субъектов хозяйствования важным является формирование и реализация планов и программ повышения квалификации руководителей и специалистов в области оплаты труда. Осуществление этих мер обеспечит формирование побуждающей мотивации у лиц, призванных реализовывать предусмотренные прогнозами и планами меры в области оплаты труда.

Меры побуждающей мотивации должны дополняться мерами принуждающей мотивации. В связи с этим целесообразно заключение эффективного контракта с лицами, ответственными за организацию труда и размер заработной платы, в котором должны быть конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки их выполнения, увязанные с условиями оплаты их труда. Что касается руководителей организаций, то мерой, принуждающей к развитию внутрифирменной модели оплаты труда, будет введение этического кодекса оплаты труда – правила, набирающего популярность в Европе, согласно которому заработная плата топ-менеджмента не должна превышать минимальную заработную плату в компании более чем в 10-12 раз (Аткинсон, 2018. С. 265–270).

В отношении институтов контроля целесообразным является усиление общественного контроля со стороны профсоюзов за обоснованностью внутрифирменной политики оплаты труда, о чем шла речь выше и что требует совершенствования подходов к формированию коллективных договоров и соглашений. Перспективным представляется развитие методов управленческого учета и анализа, представляющего большие возможности в части формирования разнообразных информационных массивов, что создаст предпосылки для исчисления корректных показателей производительности труда и расширения аналитических исследований в области оплаты труда. На внутрифирменном уровне целесообразно формирование учетной политики для управленческого учета и анализа и развитие в связи с этим соответствующего инструментария. В отношении государственной статистики следует говорить о необходимости развития методологии формирования показателей по статистике труда, обеспечивающей получение цельной системы сопоставимых по методологии исчисления показателей производительности труда и заработной платы. Что касается республиканского мониторинга социально-трудовой сферы, то в современной экономической ситуации в Республике Беларусь практика ведения полномасштабного мониторинга социально-трудовой сферы в целях отслеживания в динамике и взаимосвязи всех значимых явлений и процессов социально-трудового характера, выявления основных тенденций прогнозирования их дальнейшего разворачивания, поиска проблем и противоречий для своевременного принятия обоснованных управленческих решений должна быть возобновлена. Между тем методология свернутого в настоящее время мониторинга социально-трудовой сферы была разработана в 1997–1998 гг., необходимо ее развитие в части расширения состава индикаторов и применяемых методик анализа. Совершенствование методологии может идти на основе интегрированной институциональной модели управления оплатой труда. Существует также проблема зависимости НИИ труда, ранее ответственного за ведение мониторинга социально-трудовой сферы, от Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, которое должно вырабатывать и реализовывать меры в области оплаты, что сказывалось на мотивации мониторинговых обследований и обуславливало их некоторую ограниченность интересами этого ведомства. Объективная оценка ситуации требует независимого статуса для системы мониторинга социально-трудовой сферы.

Необходимо отметить, что социальная политика Беларуси базируется на патерналистской социалистической модели. Для нее характерна всесторонняя ответственность государства за социально-экономическое положение своих граждан, опирающаяся на государственную монополию в области производства и распределения товаров и услуг. Политика государственных гарантий, которая проводилась в течение многих десятилетий и базировалась на идеологии патернализма, снимала с людей заботу о решении собственных социальных проблем, одновременно лишая многих граждан действенных стимулов к совершенствованию и самореализации. В чистом виде такая политика направлена на обеспечение уравнительности и социальной однородности. В условиях этой модели высока зависимость индивида от государства, вследствие чего утрачивается творческая активность и инициатива граждан, необходимые для устойчивого развития общества. Патерналистская модель социальной политики обременена низкой экономической эффективностью и не в состоянии обеспечить высокий уровень благосо-

стояния всех граждан. Поэтому в развитых странах социальная политика реализуется в рамках иных моделей. В связи с этим трансформация институтов оплаты труда – одна из базовых составляющих социально-экономических реформ. Она позволит устранить дискриминацию многих работников, в том числе высококвалифицированного персонала науки, образования и здравоохранения, возродить необходимые для инновационного развития страны творчество и инициативу, повысить сплоченность белорусского общества и станет катализатором инклюзивного развития Беларуси.

Литература

- Аткинсон Э.Б. 2018. Неравенство: как с ним быть? Москва: Дело. 531 с.
- Власов Ф. 2018. Необходимость и пути гармонизации социально-экономических отношений в России. Общество и экономика. № 6. С. 75-94.
- Долинина Т.Н., Тур В.М. 2009. Тарифная система оплаты труда: эволюция и современное состояние. Экономический бюллетень. НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. №9. С. 35–45.
- Омельченко И. Б. 2018. Нормирование труда в Российской Федерации как важнейший инструмент повышения производительности труда. Организация и нормирование труда: наука, образование, практика. Сборник научных трудов. Минск: БНТУ, НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. С. 203–216.



НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Александрович Я.М.,

*доктор экономических наук, профессор,
НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь*

Стратегия устойчивого социально-экономического развития любой страны должна базироваться на закономерностях и принципах размещения производительных сил, исследовании главных движущих сил экономики и общества в их взаимосвязи и взаимодействии, всевозрастающих потребностей человека, максимальном использовании достижений научно-технического прогресса и ресурсов всех видов в условиях глобализации и международной интеграции производства и потребления благ и услуг.

При этом особое внимание должно быть уделено наиболее полному использованию всеобщих и специфических экономических законов. В повседневной практике существует мнение, что в рыночной экономике общие закономерности и экономические законы не действуют, могут трактоваться произвольно, а основное внимание обращается на получение максимальной прибыли. В перспективе это оборачивается возникновением в экономике и обществе острых проблем и противоречий, дисбалансов, локальных и мировых социальных, экономических и экологических кризисов, что приводит к значительным потерям. Кроме того, в последние годы на развитие национальных экономик все большее негативное влияние оказывают внешние факторы и угрозы. В этих условиях возникает объективная необходимость при разработке стратегии и основных параметров устойчивого развития больше внимания уделять системно-комплексному подходу к обоснованию стратегических перспектив развития экономики, оценке влияния факторов долговременного действия, внутренних и внешних рисков и угроз, использованию объективных экономических законов, проливающих себе дорогу и в рыночной стихии механизмов хозяйствования.

Сущность, структура, основные законы и принципы взаимодействия производительных сил и производственных отношений

Труд – основа общественной жизни, естественная необходимость человека. Без труда, без производственной деятельности невозможна сама человеческая жизнь. Поэтому главной определяющей причиной общественного развития является производство материальных благ.

Процесс материального производства немислим без средств и предметов труда. Важнейшими из средств труда являются орудия производства, с помощью которых люди воздействуют на пред-