

бути представлені всі нації в кількісному відношенні пропорційно їх чисельності. На сьогоднішній день нагальною проблемою є проблема комплексного взаємозв'язаного управління людськими ресурсами, яке б включало в себе розробку зростаючих економічних, соціальних, духовних, демографічних, екологічних цілей і їх досягнення. Це комплексне управління в області економіки повинно виділити такі пріоритети, як постійне зростання продуктивності і оптимізацію її структури. Соціальна система управління людськими ресурсами повинна своїм пріоритетом визначити добробут населення, особливо молоді й дітей, їх духовні стандарти, соціальні стандарти життя молодих сімей.

В області демографії система управління людськими ресурсами повинна бути спрямована на призупинення вимирання нації з поступовим переходом до її розширеного відтворення. В цьому зв'язку доцільно зауважити, що інвестиції необхідно вкладати не взагалі в людський капітал, а в першу чергу в материнський капітал, аби забезпечити необхідний рівень народжуваності. Сьогодні взагалі материнський капітал не інвестується.

І наостанок — потрібна дійова система управління збереженням і примноженням багатств природи, яка є імунною, захисною системою здоров'я людей і всіх живих істот від усіляких хвороб.

Література

1. *Дробозина Л.* Финанси. — М.: Юнити. — С. 2.
2. *Мальтус Т.* Опыт о законе народонаселения. — С. 22. Антология экономической классики. — М.: Эконов-Ключ, 1993.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2007

УДК 331

С. Н. Лебедева, канд екон. наук, доц.,
Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Разработка наиболее приемлемых методологических подходов в условиях плюрализма различных экономических теорий требует скрупулезной оценки исходного состояния исследуемой сфе-

ры. Естественно, что на сферу оплаты труда и занятости населения существенное основополагающее влияние оказывает общее состояние экономики Республики Беларусь. Исходные параметры последнего и их влияние на сферу занятости и оплаты труда представлены в табл. 1.

Таблица 1

**ИСХОДНОЕ СОСТОЯНИЕ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СФЕРУ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Исходные параметры	Последствия их влияния на сферу занятости и оплаты труда
Длительная и тесная интеграция хозяйственного комплекса Республики Беларусь в так называемый единый народно-хозяйственный комплекс СССР	Сокращение занятости, накопление «скрытой безработицы», потеря части наиболее квалифицированного персонала для субъектов хозяйствования, ранее тесно интегрированных, но в должной мере не востребованных в трансформационный период
Размещение подавляющей части сбыта продукции в республиках СНГ, неконкурентоспособность значительной части белорусской продукции на мировом рынке из-за ее низкого качества	Наличие значительного числа конкурентов, предлагающих более качественную продукцию на рынках стран СНГ и дальнего зарубежья, стимулирует сбыт белорусской продукции по демпинговым ценам, что снижает рентабельность субъектов хозяйствования и вынуждает их оптимизировать издержки производства за счет сокращения расходов на заработную плату
Отсутствие собственной достаточно минерально-сырьевой базы, односторонняя привязка к России в сфере внешнеторговой деятельности, в том числе по поставкам топливно-энергетических и некоторых сырьевых ресурсов	Зависимость издержек производства, энергоемкой продукции, а также произведенной с использованием импортного сырья от роста импортных цен, что сдерживает возможность увеличения доли расходов на заработную плату в себестоимости; влияние на стоимость жилищно-коммунальных услуг, что увеличивает нагрузку на госбюджет и сдерживает рост реальных доходов населения
Доминирование государственной формы собственности	Вызывает необходимость применения общегосударственной единой тарифной системы для устранения необоснованной, в том числе межотраслевой дифференциации тарифных зарплаток
«Социалистический» менталитет народа	Требует твердых гарантий занятости и получаемых денежных доходов при наличии иждивенческих настроений и низкой мотивации к результативному труду

Исходные параметры	Последствия их влияния на сферу занятости и оплаты труда
Несоответствие структуры производства потребностям общества	Наличие неудовлетворенного спроса, ограниченного низкими реальными доходами населения, необходимость структурного реформирования экономики
Чрезвычайная монополизация экономики и слабое развитие конкуренции	Способствует расслоению населения по уровню доходов, поскольку монополии имеют возможность увеличивать денежные заработки и направлять значительные средства на материальное нефинансовое стимулирование работников на фоне суженных возможностей в области материального стимулирования других субъектов хозяйствования
Глубочайший социально-экономический кризис	Динамичные неконтролируемые инфляционные процессы, оказывающие влияние на рост безработицы, снижение реального содержания заработной платы, неравномерное распределение доходов населения

Исследование общего состояния экономики, характерного для первой половины 90-х годов прошлого столетия, позволило выявить ключевые проблемы, имевшие место в сфере оплаты труда, решению которых уделялось значительное внимание в последнее десятилетие. Основными из них являлись сокращение уровня расходов на заработную плату в издержках производства, необоснованная дифференциация заработной платы, в том числе ее тарифной части, низкая трудовая мотивация, снижение реальных доходов населения, неравномерное их распределение.

Современное состояние экономики позволяет сделать вывод о наличии стабилизационных процессов хозяйственной системы на фоне ее структурной перестройки. Проведенный ретроспективный анализ и исследование тенденций, складывающихся в сфере оплаты труда, свидетельствуют о значительной роли государства в регулировании рыночных процессов и росте благосостояния народа. Достижение соответствия структуры производства структуре общественных потребностей позволит создать прогрессивную экономику и перейти к этапу интенсивного экономического роста, что в свою очередь обеспечит существенное повышение уровня жизни населения.

Это еще раз подтверждает необходимость непосредственного участия государства, как мощной институциональной структуры, в регулировании экономической жизни общества, в эволюционном проведении реформ. Использование в ходе структурной перестройки известного принципа Й. А. Шумпетера — «созидательного разрушения» неприемлемо применительно к экономике Республики Беларусь, поскольку его реализация требует наличия сформировавшегося класса предпринимателей, обладающего значительными инвестиционными ресурсами. Помимо этого, само по себе наличие класса предпринимателей не является достаточным условием для «созидательного разрушения», поскольку основной движущей его силой являются предприниматели-новаторы.

Среди различных направлений социальной политики первоочередным является создание действенного механизма регулирования доходов населения и активизация политики занятости. Реформирование сферы заработной платы целесообразно проводить в едином ракурсе с проведением мероприятий по недопущению чрезмерной дифференциации доходов различных отраслей и социальных групп, а также со сдерживанием процесса превращения скрытой безработицы в открытую.

Конкретизируя методологию исследуемой проблемы, отметим, что **предметом** анализа является государственное регулирование заработной платы в Республике Беларусь в условиях трансформации экономики.

По нашему мнению, **государственное регулирование заработной платы** — это механизм координации действий и интересов государства, субъектов хозяйствования и индивидуумов, основанный на разработке системы регуляторов заработной платы и других денежных доходов населения, включающий определение приоритетов и основных целей политики доходов, мер по их достижению, учитывающий контрактацию рабочей силы и другие процедуры коллективно-договорного согласования решений на микро-, мезо- и макроуровне.

Макроэкономическое регулирование заработной платы предполагает воздействие центральных экономических органов государственного управления на высшем уровне, которые являются субъектами макроэкономического регулирования, а в качестве его **объекта** выступает сфера оплаты труда в целом в рамках национальной экономики.

Следует отметить, что характеристики объекта регулирования оказывают влияние на выбор и эффективное использование ме-

тодического инструментария, позволяющего разработать действенную систему управления сферой оплаты труда. Выбор методов воздействия следует осуществлять, исходя из их соответствия природе объекта регулирования, целевым установкам и задачам макроэкономического влияния на заработную плату. При определении методов воздействия, по нашему мнению, целесообразно учитывать следующие основные характеристики объекта регулирования — сферы оплаты труда:

- основополагающие внешние взаимосвязи этой сферы с другими элементами рынка рабочей силы и параметрами развития национальной экономики в целом;
- внутреннюю ее структуру, вследствие наличия в ней различных составляющих, находящихся во взаимозависимости;
- степень ее автономности, проявляющуюся в способности реализовывать собственные целевые установки и задачи по росту благосостояния населения в рамках общей цели на устойчивое развитие экономики и противодействия негативным воздействиям внешней среды, в частности, инфляционным процессам и другим сдерживающим факторам;
- ее состояние в зависимости от этапов экономической трансформации (периодов стабилизации, структурной перестройки, интенсивного экономического роста);
- ее место и роль в общей системе экономических взаимоотношений и влияние на развитие национальной экономики.

Основополагающим моментом в разработке методологии государственного регулирования заработной платы является конкретизация **цели**, определение **задач** и в соответствии с ними **направлений** и **методов** воздействия на сферу оплаты труда (табл. 2).

Таблица 2

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Цель	Задачи	Направления	Методы
Повышение уровня жизни населения в сочетании с ростом эффективности экономики	Обеспечение минимальных гарантированных доходов населения	Установление минимальной заработной платы и минимальной гарантированной тарифной ее части	Административный (прямого экономического) регулирования

Цель	Задачи	Направления	Методы
	Поддержание денежных доходов населения и покупательского спроса в периоды усиления инфляции	Индексация денежных доходов населения в связи с ростом цен	Административный (прямого экономического регулирования)
	Обеспечение достижения единства в оплате равносложного труда в различных отраслях, минимальных гарантий зарплаты по профессионально-квалификационным группам работников, усиление дифференциации по фактору сложности труда	Использование общегосударственной единой тарифной системы	Административный (прямого экономического регулирования)
	Перераспределение доходов субъектов хозяйствования в пользу их перспективного развития, повышение результативности труда, предупреждение редкой поляризации зарплаток между различными отраслями и субъектами хозяйствования	Нормативно-налоговое регулирование заработной платы	Экономический (нормативный с применением косвенного экономического регулирования)
	Достижение сбалансированности экономических интересов субъектов рынка труда	Коллективно-договорное регулирование оплаты труда	Социального партнерства

Эффективность регулирующих воздействий государства на сферу оплаты труда во многом зависит от конкретизации и установления конечной цели и основных задач подобного регулирования. При выборе системы рычагов (направлений) и методов, на наш взгляд, целесообразно:

- структурно идентифицировать их, избегая противоречий;
- добиться их соответствия выбранным задачам регулирования заработной платы, а также основным целевым установкам развития экономики;
- учесть социально-экономические последствия их применения.

Следует отметить, что определенная нами основополагающая цель государственного регулирования заработной платы в полной мере адекватна главной цели системы государственного регулирования экономики. Рост заработной платы, как основного

источника доходов домашних хозяйств, обеспечит расширение совокупного спроса, что в свою очередь оказывает позитивное влияние на развитие экономики.

Конкретизация ключевых задач макроэкономического воздействия на сферу оплаты труда предопределяет выбор направлений, а в соответствии с ними и методов регулирования. Наличие обширного государственного сектора экономики вызывает необходимость преимущественного применения государственных методов воздействия. Для реализации намеченной цели и задач в рамках воздействия на сферу оплаты труда используются как административные, так и экономические меры, а также участие в коллективно-договорном процессе.

Рассматривая роль и соотношение рыночных и административных механизмов, воздействующих на национальную экономику, крайне важно уйти от их противопоставления друг другу. Устойчивость социально-экономического развития страны зависит от их оптимального взаимодополнения, предполагая не просто сосуществование, а в первую очередь взаимодействие рыночных и административных начал.

Это в полной мере относится и к взаимодействию рыночных и административных механизмов в регулировании оплаты труда. Государственное воздействие на эту сферу необходимо осуществлять в едином контексте с системой социального партнерства и рыночным саморегулированием.

Эволюционное продвижение в направлении рыночных реформ изменит их соотношение на различных этапах трансформационного периода в зависимости от целевых установок и решаемых на конкретном этапе задач. Административное воздействие, по нашему мнению, следует использовать в силу малой эффективности рыночных механизмов, действующих в той или иной сфере. Определению действенных средств государственного регулирования предшествует скрупулезная диагностика тенденций, складывающихся в экономике. При этом следует учитывать, что государственному влиянию надлежит стимулировать создание позитивных установок к эффективному функционированию рыночного механизма и в перспективе — к безболезненному ослаблению и даже к отмене регулирующих воздействий.

Весь комплекс мер государственного регулирования заработной платы может быть представлен следующими составляющими:

- правовые меры — принятие и совершенствование различного рода законов и других нормативных актов в сфере оплаты тру-

да, обеспеченных соответствующими механизмами их реализации и соблюдения;

- меры прямого воздействия — установление конкретных параметров в тенденциях изменения минимальной заработной платы, поддержания покупательной способности населения, дифференциации оплаты труда;

- экономические меры — регулирование пропорций распределения доходов на текущее потребление и перспективное развитие;

- меры контроля за выполнением правовых норм, соблюдением социальных гарантий и пропорциональностью тенденций, складывающихся в сфере оплаты труда.

На наш взгляд, объективная необходимость государственного регулирования заработной платы обосновывается следующими функциями государства на рынке труда:

- обеспечение успешного функционирования субъектов хозяйствования национальной экономики, поддержание здоровой конкурентной среды на рынке рабочей силы;

- формирование материальной и духовной основы жизнедеятельности населения, обеспечение долгосрочных целей роста уровня жизни граждан;

- поддержание баланса экономических интересов субъектов рынка труда, обеспечение гармоничного развития индивидуумов и общества в целом;

- разработка и реализация стратегии социально-экономического развития трудового потенциала государства;

- устранение возникающих диспропорций на рынке труда, создание действенных механизмов по их предотвращению;

- формирование развитой социальной инфраструктуры, нацеленной на улучшение жизнеобеспечения населения и рост уровня и качества жизни;

- развитие институциональной среды, в первую очередь обеспечивающей правовые аспекты регулирования, формирование действенных субъектов рынка труда и результативной контрактации рабочей силы.

В соответствии с этим в методологии исследуемой проблемы целесообразно определить **функции** системы государственного регулирования заработной платы. По нашему мнению, для разработки результативного механизма управления сферой оплаты труда следует выделить регулирующую, стабилизационную, стимулирующую, информационную, консультативную, согласительную, координационную и образовательную функции, содержание которых представлено в табл. 3.

Таблица 3

**ФУНКЦИИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Функция	Содержание функции
1. Регулирующая	Непосредственное воздействие на субъекты рынка, посредством установления минимальной заработной платы, обеспечение обязательности индексационных выплат и пропорциональности в дифференциации оплаты труда
2. Стабилизационная	Установление индикаторов, определяющих динамику повышения жизненного уровня населения в ракурсе обеспечения пропорционального стабильного развития экономики, что позволяет субъектам рынка ориентироваться в долгосрочных установках, целях правительства и действовать в соответствии с ними
3. Стимулирующая	Ориентация всей системы государственных регулирующих воздействий в области оплаты труда на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, рост производительности труда, и в конечном итоге — на поступательное движение к достижению устойчивого развития экономики
4. Информационная	Информирование государством субъектов хозяйствования о предпочтительных тенденциях в сфере оплаты труда посредством установления основных экономических параметров регулирования денежных доходов населения
5. Консультативная	Проведение взаимных консультаций для согласования позиций при разработке концептуальных положений политики в сфере оплаты труда с профессиональными союзами и союзами предпринимателей
6. Согласительная	Достижение единства по ключевым вопросам экономической политики в области денежных доходов населения между правительством и субъектами хозяйствования негосударственной формы собственности
7. Координационная	Согласование регулирующих воздействий на макроуровне, отраслевом, региональном, уровне субъектов хозяйствования
8. Образовательная	Формирование государственного заказа на подготовку специалистов в области организации труда и заработной платы за счет средств государственного бюджета

Помимо этого, одну из основных методологических задач мы видим в разработке **принципов** государственного регулирования оплаты труда, что также позволит разработать действенный механизм государственного регулирования оплаты труда. Основополагающие принципы, предлагаемые нами к использованию, представлены в табл. 4.

Таблица 4

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Наименование	Сущность принципа (цель воздействия)
1. Легитимность	Строгое соблюдение основополагающих правовых актов (Конституции Республики Беларусь, Трудового, Гражданского кодексов и др.) при разработке мер и законодательно-нормативной документации в области регулирования заработной платы
2. Адекватность	Определение направлений и методов государственных регулирующих воздействий в соответствии с реалиями определенного периода экономической трансформации
3. Целенаправленность	Соответствие основной целевой установке по повышению уровня благосостояния населения и качества жизни
4. Приоритетность	Разработка системы регулирования оплаты труда в ракурсе основных приоритетов развития экономики
5. Эффективность	Стимулирование повышения эффективности функционирования экономики, результативности деятельности отраслей, регионов, субъектов хозяйствования, достижения социальных результатов в области борьбы с бедностью и безработицей
6. Комплексность	Сочетание воздействий на общегосударственном, отраслевом, территориальном уровнях, уровне субъекта хозяйствования
7. Целостность	Единство в реализации мер воздействия в области регулирования минимальной заработной платы, Единой тарифной сетки, индексации, налогообложения, колдоговоров
8. Системность	Соблюдение определенного порядка, обеспечение регулярности в воздействиях
9. Сбалансированность	Обеспечение оптимального сочетания направлений и методов государственных воздействий на сферу оплаты труда, достижение баланса интересов субъектов рынка труда
10. Пропорциональность	Соответствие системы государственного регулирования заработной платы структурным преобразованиям экономики
11. Оптимальность	Определение наилучшего из вариантов системы регулирования оплаты труда с точки зрения достижения наибольшего эффекта от государственных воздействий при наименьших затратах на их осуществление
12. Объективность	Создание для всех сфер, секторов, отраслей экономики, территорий, субъектов хозяйствования равных условий и возможностей для реализации мер регулирования
13. Конкретность	Представление в точном, доступном для понимания субъектами различных уровней хозяйствования виде законодательных, нормативных актов

Наименование	Сущность принципа (цель воздействия)
14. Динамичность	Периодическое изменение и пересмотр регулирующих воздействий с учетом изменяющихся условий макросреды функционирования субъектов экономики
15. Автономность	Делегирование определенных полномочий в сфере регулирования заработной платы субъектам на отраслевом, территориальном, фирменном уровнях и, соответственно, возложение ответственности за принятие решений
16. Обратной связи	Предоставление нанимателями и профсоюзами объективной оперативной информации государственным органам на основе внедрения, современных информационных систем
17. Позитивность	Создание системы государственного регулирования оплаты труда, обеспечивающей положительное отношение работников и других субъектов рынка к мерам воздействия, благоприятную социальную обстановку

Отметим, что данные принципы применительно к сфере оплаты труда сформулированы нами впервые, несмотря на то, что действие некоторых из них просматривается в отдельных нормативных документах. В рамках конкретизации данного аспекта обозначим, что такие принципы, как адекватность, эффективность, комплексность, целостность, динамичность и автономность реализуются, по нашему мнению, частично, поскольку современный этап экономической трансформации предполагает: преимущественно использовать косвенные методы экономического регулирования; усилить стимулирование повышения производительности труда; уделять большее внимание территориальному регулированию оплаты труда в сочетании с воздействиями на других уровнях хозяйствования; обеспечивать единство в реализации мер воздействия по различным направлениям и, в особенности, в области регулирования минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда, как основы для построения оплаты по тарифу; пересмотр регулирующих воздействий с учетом изменяющихся условий макросреды функционирования субъектов экономики, и в первую очередь, путем совершенствования построения Единой тарифной сетки; делегирование больших полномочий субъектам хозяйствования, и в особенности, в рамках индивидуализации заработной платы, что усилит стимулирующую роль оплаты труда.

Еще в меньшей мере реализуются принципы сбалансированности, оптимальности и конкретности, поскольку в используемых ме-

тодах державного впливу переважає пряме економічне регулювання, а сучасний етап трансформаційних перетворень економіки передбачає удосконалення системи регулювання оплати праці в ракурсі формування ринкових механізмів, ґрунтованих на соціальному партнерстві і перенесенні центра тяжкості з прямих обмежень на податково-бюджетні важелі, а також оптимізації кількості законодавчих і нормативних актів для забезпечення точності і доступності в сприйнятті суб'єктами господарювання їх значення і змісту.

Реалізація методологічних принципів дозволить усунути можливість проявлення диспропорцій в системі управління зарплатою, а також негативних тенденцій в розвитку основних макроекономічних показників. Вони мають визначену значимість для формування політики в області оплати праці не тільки на макроекономічному рівні, але й на рівні організацій.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2007

УДК 331.101.262: 338.46

П. Б. Левін, канд. екон. наук, докторант
Інституту демографії та соціальних
досліджень НАН України

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ТРАКТОВКА ЯКОСТІ ПОСЛУГ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

АНОТАЦІЯ. Аналізується проблема поліпшення якості надання послуг. Розглядаються дискусійні питання гуманізації функцій галузей соціальної інфраструктури, їх впливу на розвиток людських ресурсів.

Анализируется проблема улучшения качества оказания услуг. Рассматриваются дискуссионные вопросы гуманизации функций отраслей социальной инфраструктуры, их влияния на развитие человеческих ресурсов.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Якість життя, рівень життя, соціальна інфраструктура, соціальне функціонування.

В міру відкриття національної економіки зростає роль екзогенних факторів впливу на функціонування галузей соціальної інфраструктури. Відповідно мета їх регулювання координується із курсом соціальної політики держав-членів міжнародних політичних і економічних союзів.