

Н. В. Маковская

Могилевский государственный
университет им. А. А. Кулешова
г. Могилев, Республика Беларусь

НАПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СФЕРЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛАРУСИ

В статье предложены подходы к решению проблем регулирования трудовых процессов на уровне организаций в условиях белорусской экономики. Предложенные решения позволят эффективно разрабатывать механизмы управления трудом со стороны всех хозяйственных уровней и быть активно задействованными в общей системе регулирования трудовой сферы в экономике. Рассмотренные подходы могут стать основой для выработки основных направлений по реформированию сферы труда в экономике в целом. В основе авторских решений находится положение о том, что на уровне государства должны формироваться общеэкономические задачи, направленные на обеспечение эффективности функционирования организаций. Следствием экономической эффективности организаций является социально-трудовая стабильность функционирования их трудовых сфер, а конечной целью такой политики должна стать общая гармонизация трудовых отношений на базе улучшения качества трудовой жизни, оплаты труда и занятости работников.

The problem of labour on micro-level and the processes taking place in its institutional form is a new and insufficiently well explored issue in economic science. The urgency of the exploration of labour is founded on the expansion and development of market relations at a micro-level and the transfer of the peculiarity of these relations to a macro-level of the labour market.

The main goal of the article is definition of mechanism and new trends the regulation of labour on micro-level in organization in Belarus.

Введение. Политика регулирования сферы труда в организациях, ее цели и задачи будут формироваться, прежде всего, на государственном уровне. Конечной целью такой политики должна стать гармонизация трудовых отношений на базе улучшения качества трудовой жизни, стимулирования роста оплаты труда, повышения производительности труда, обеспечения эффективной занятости.

На уровне государства должны формироваться общеэкономические задачи, направленные на обеспечение эффективности функционирования организаций. Следствием экономической эффективности организаций является социально-трудовая стабильность функционирования их трудовых сфер. На данном уровне к субъектами регулирования будут относиться Правительство Республики Беларусь, Министерство экономики Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, отраслевые министерства и концерны, Министерство финансов Республики Беларусь, Национальный банк Республики Беларусь и другие государственные органы исполнительной власти.

Представляется, что приоритетными задачами органов государственного управления должны стать следующие:

- Создание благоприятной экономической среды для эффективного функционирования организаций.
- Формирование нормативно-правового поля для регулирования сферы труда на уровне организаций.
- Воздействие на факторы, стимулирующие спрос и предложение труда на микроуровне.
- Создание рыночной системы, обеспечивающей повышение качественного уровня человеческого капитала государства.

В статье предложен авторский подход к решению предлагаемых задач.

Создание благоприятной экономической среды для эффективного функционирования организаций. Эффективность функционирования белорусских организаций зависит от следующих факторов, влияющих на сферу труда микроуровня:

1. Инвестиционный фактор [1]. Инвестиционная деятельность государства должна быть ориентированна, во-первых, на тот отраслевой спектр, который определяет роль и место Беларуси в международном разделении труда; во-вторых, инвестиционная политика должна быть ориентирована на малые города, экономика которых формируется градообразующими предприятиями; в-третьих, направление инвестиционной политики по созданию рабочих мест, осуществляемое сегодня в Беларуси, должно быть пересмотрено. По нашему мнению, инициатива создания рабочих мест должна исходить от самих организаций согласно социально-экономическому состоянию их трудовых сфер.

2. Бюджетно-налоговый фактор. Бюджетно-налоговое регулирование экономики Республики Беларусь относится к важнейшим факторам, обеспечивающим интенсификацию экономического развития, повышения его качества и, как следствие, создает условия для эффективности функционирования экономических субъектов. К числу качественных аспектов бюджетно-налогового регулирования необходимо отнести следующие:

- Снижение налогового бремени для фонда заработной платы, что даст работодателю возможность создавать собственную систему мотивации в организации и быть свободным в выборе экономических методов управления трудом.

- Упрощение налогового администрирования, так как прозрачность и понятность налогового законодательства приведут к развитию в организации системы социально-экономического планирования с долгосрочной перспективой.

- Соблюдение принципа стабильности объемов налоговых платежей и налоговых баз, что позволит организациям планировать резерв внутренних инвестиций для создания рабочих мест и организации системы повышения квалификации сотрудников.

- Использование таких региональных режимов налогообложения, которые бы стимулировали развитие социально-трудовой и производственной сферы на градообразующих пред-

приятных малых городов. Использование этих режимов приведет к снижению количества дотационных районных организаций.

Формирование нормативно-правового поля для регулирования сферы труда на уровне организаций. Представляется, что органы государственного управления должны инициировать законопроекты касающиеся следующих вопросов:

1. Реорганизации и совершенствования контрактной системы на микроуровне.

2. Правового регулирования заемного труда в Республике Беларусь (правовой концепции лизинга персонала). Такого рода регулирование должно учитывать [2] нижеуказанное:

- Правовой статус частных кадровых агентств применительно к их деятельности по предоставлению услуг лизинга персонала: государственная регистрация деятельности агентств; требования к квалификации сотрудников; формы административного контроля за их деятельностью; принципы и порядок отнесения частного агентства занятости к категории работодателей; финансовые гарантии в отношении выплаты заработной платы и т. п.

- Правовой механизм взаимодействия «работодатель – частное кадровое агентство» (форма, сроки, допустимые случаи заключения договоров лизинга персонала; случаи запрета заключения таких договоров; распределение бремени ответственности между частным агентством и организацией-пользователем в отношении обеспечения трудовых и социальных прав наемных работников и т. п.).

- Механизм правоотношений между частным кадровым агентством и наемным работником (форма, срок и содержание трудового договора между наемным работником и частным кадровым агентством; права и обязанности сторон; условия работы и трудоустройства и т. п.).

- Механизм правоотношений между организацией-пользователем и наемным работником (установление обязанностей организации в отношении наемного работника; условия и формы заключения трудового договора; нормы ответственности организации за наемного работника; права наемного работника в области социального обеспечения; отношение наемного работника с профсоюзом организации и т. п.).

- Нормы правовой ответственности за нарушение законодательства (ответственность организации-пользователя и частного кадрового агентства за нарушение трудового законодательства; разработка дополнительных норм, учитывающих возможные нарушения и т. п.).

Воздействие на факторы, стимулирующие спрос и предложение на микроуровне. Социально-экономическая политика государства в любых ее проявлениях влияет на уровень занятости населения. Однако если приоритетом такой политики является увеличение спроса на труд, то целесообразно разрабатывать конкретную методологию и направления реализации такого спроса, т. е. необходимо учитывать, где реально (в какой отрасли, регионе, на каком предприятии) будет иметь место данный процесс. Реализация такого подхода может быть двоякой по следующим причинам:

- Правительством Республики Беларусь на основе экспертизы (экспертным органом в данном случае должно выступать Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь) могут приниматься или отвергаться хозяйственные решения отраслевых ведомств, ведущих к сокращению занятости и высвобождению рабочей силы (например, решения о реструктуризации организаций, отдельных отраслей промышленности, банкротстве или закрытии государственных организаций и учреждений и т. д.).

- Правительством Республики Беларусь могут приниматься решения, стимулирующие занятость, например, о расширении затрат государственного бюджета на закупку отечественной продукции (медицинской техники, лекарств, сельскохозяйственной продукции и др.); об увеличении заказов на строительство различных объектов, транспортные услуги и услуги связи, фундаментальные научные исследования.

- Правительство может осуществлять за счет государственного бюджета инвестиционные программы в приоритетных отраслях (в нефтехимической и машиностроительной), т. е. осуществлять прямое создание рабочих мест.

- Правительство может стимулировать спрос на труд в малых и других организациях путем изменения в системе налогообложения, либерализации механизмов вхождения граждан в предпринимательскую деятельность (открытия собственного дела).

- Опыт ряда развитых стран Европы показывает, что органы государственного управления (правительство, министерства) могут применять постановку количественно определенных целей в сфере стимулирования спроса на труд. Так, при разработке этапа стратегии экономического развития (государственной программы, проекта) должна решаться задача о соответст-

вующем количественном приросте спроса на труд, например, определенный рост ВВП должен сопровождаться реальным спросом на труд [3–7].

• При разработке общегосударственной политики занятости населения должны разрабатываться программа создания рабочих мест и обязательный план реализации этой программы. Программа должна исходить из реальных потребностей организаций в создании новых рабочих мест. Конкретные мероприятия должны быть ориентированы на создание или восстановление эффективных рабочих мест в перспективных отраслях экономики (с указанием конкретных организаций), там, где они могут дать наибольший экономический эффект. В финансировании таких мероприятий будут заинтересованы сами хозяйствующие субъекты.

Удовлетворение этих требований станет возможным при условии стимулирования предложений рынка труда в Беларуси, так как именно они будут объективно выявлять наличие конкурентных преимуществ у работников, желающих получить работу.

Стимулирование предложений рынка труда в организациях Беларуси будет зависеть от максимального увеличения встречного спроса на труд. Такая зависимость, безусловно, будет предотвращать рост безработицы в условиях рыночной реструктуризации и модернизации отечественной промышленности.

Кроме этого, предложение рабочих мест может быть стимулировано следующими мероприятиями государственных органов управления:

- Сокращением численности работников, призванных в вооруженные силы.
- Сокращением численности приема студентов в вузы и профессионально-технические учебные заведения. Такая мера в ближайшей перспективе будет решать проблему минимизации молодежной безработицы на рынке труда.

- Стимулированием выхода на пенсию лиц, достигших соответствующего возраста. Данная мера позволит, во-первых, освободить рабочие места для молодежи и; во-вторых, модернизировать их с учетом новейших технологий и более совершенной квалификации молодого работника [3].

Создание рыночной системы, обеспечивающей повышение качественного уровня человеческого капитала государства. В условиях глобализационных процессов и вхождения Беларуси в систему мирового хозяйства становится необходимым повышение качества предлагаемого человеческого капитала не только на национальных, но и на мировых рынках. Качество человеческого капитала Беларуси должно повышаться до мировых стандартов. Формирование современной рыночной системы повышения качественного уровня человеческого капитала должно находиться в компетенции государственных органов управления. По нашему мнению, такая система может представлять собой комплексную национальную стратегию по развитию трудового потенциала в Беларуси, которая включала бы развитие здравоохранения и образования, трансформацию систем оплаты труда и тарифно-квалификационных разрядов.

Развитие системы здравоохранения в Беларуси – это создание условий для прямых иностранных инвестиций в систему здравоохранения и фармацевтическую промышленность, что сделает возможным существование альтернативных форм медицинских услуг и развитие медицинского страхования. Следствием развития здравоохранения должно стать повышение продолжительности жизни и сокращение смертности, особенно среди мужчин трудоспособного возраста.

Развитие системы образования подразумевает дальнейшее совершенствование многоступенчатой системы высшего образования. Кроме этого, необходимо разработать систему преемственности навыков и знаний, полученных в учреждениях образования, с практическими требованиями и условиями производственного процесса. Такую преемственность сможет обеспечить организация учебного процесса, построенная по принципу «практика–теория–практика». Данный принцип позволит сформировать у обучающихся представления о практическом использовании предлагаемых знаний и навыков, их научно-теоретическом обосновании, а также позволит получить основы практического овладения конкретным инструментарием. Реализация такого подхода потребует пересмотра учебных программ и отказа от их жесткой регламентации со стороны Министерства образования Республики Беларусь. Главными экспертами при оценке учебных программ должны выступать отраслевые министерства и ведомства. В связи с этим возникнет необходимость формирования учебно-методических структур в соответствующих министерствах.

По нашему мнению, система профессионально-технического и высшего образования в Беларуси должна быть в большей мере ориентирована на требования отраслевых организаций. Таким образом, подготовка специалистов должна быть обязательно сопряжена со страте-

гией развития реального сектора экономики Республики Беларусь. В связи с этим целесообразно выполнить следующее:

- Доработать систему информационного обмена между Министерством образования Республики Беларусь и отраслевыми министерствами о планах подготовки специалистов определенного профиля. Предполагается, что основным направлением такой доработки будет определение четкого временного интервала для планирования подготовки специалистов. Рекомендуемый минимальный временной шаг должен составлять 5–7 лет.

- Совершенствовать организацию подготовки специалистов «на заказ», что потребует расширения предоставления коммерческих услуг учреждениями образования. Можно предположить, что наиболее эффективным предоставлением таких услуг будет без посреднической опеки со стороны государственных органов управления (Министерства образования Республики Беларусь). Так, корректировка учебных планов и программ в условиях такой подготовки должна происходить на двухсторонней основе: со стороны работодателя и со стороны администрации учебного заведения, где происходит подготовка специалиста.

Трансформация системы оплаты труда в Республике Беларусь должна предполагать следующее:

- Экономическую свободу работодателя в выборе форм оплаты труда и установлении минимальных и максимальных ставок заработной платы.

- Активное использование механизмов социального партнерства в регулировании оплаты труда в отраслях экономики.

- Приближение минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму, при котором методика определения прожиточного минимума должна быть изменена в целях его приближения к реальному минимальному потребительскому бюджету белорусской семьи, где два ее члена находятся в трудоспособном возрасте и воспитывают несовершеннолетних детей.

- Снижение налоговой нагрузки с фонда оплаты труда, и прежде всего снижение социальных налогов. Кроме этого, допустимы и другие изменения в налоговой системе, исходящие из того, что государству выгоднее стимулировать организацию к повышению заработной платы без существенного высвобождения работников, чем платить социальные пособия и предоставлять различные субсидии лицам с низкой заработной платой и выплачивать пособия по безработице.

Трансформация тарифно-квалификационных разрядов может предполагать следующее:

- Повышение тарифа первого разряда до величины прожиточного минимума во всех отраслях экономики.

- Трансформацию тарифно-квалификационной сетки на основе предложенной квалификационной стратификации. Согласно такой стратификации в Беларуси целесообразно, во-первых, ввести квалификационную дифференциацию структуры персонала исходя из качественного уровня персонала: низкоквалифицированный, среднеквалифицированный и высококвалифицированный; во-вторых, признать самым высоким рабочим разрядом девятый. Белорусская практика указывает на невостребованность, например в промышленности, данного разряда, в результате чего возникает вакуум, который препятствует логическому переходу высококвалифицированного рабочего в разряд специалиста. В промышленности высоким считается седьмой разряд.

Можно предположить, что данная трансформация сделает возможным паритет между высококвалифицированным рабочим и низкоквалифицированным специалистом.

Заключение. Таким образом, предлагаемые подходы к разработке задач органов государственного управления по регулированию сферы труда отечественных организаций позволят субъектам хозяйствования всех уровней быть активно задействованными в общей системе регулирования трудовой сферы в экономике, что обеспечит реализацию основных социально-экономических государственных программ в Беларуси.

Кроме этого, задачи органов государственного управления по регулированию сфер труда микроуровня в Беларуси должны быть ориентированы на реформирование данных сфер. При этом такое реформирование (исходя из социально-экономических условий) может иметь два направления развития. Первое – реформа, базирующаяся на концепции сильного государства; второе направление – либеральные реформы, при которых предоставляется большая хозяйственная свобода организациям при регулировании трудовых вопросов.

Список литературы

1. **Ложникова, А. В.** Инвестиционные механизмы в реальной экономике / А. В. Ложникова. – М. : МЗ-Пресс, 2001. – 176 с.
2. **Маковская, Н. В.** Трудовая занятость: концепция инвестирования : монография / Н. В. Маковская. – Могилев : Могилев. гос. ун-т им. А. Кулешова, 2004. – 166 с.
3. **Никифорова, А.** Рынок труда: занятость и безработица / А. Никифорова. – М. : Международн. отношения, 1991. – 184 с.
4. **Волгин, Н. А.** Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н. А. Волгин. – М., 1998.
5. **Лукьянова, Г.** Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза (90-е гг.) / Г. Лукьянова, Г. Цысина // Мировая экономика и международные отношения. – 1999. – № 11. – С. 19–27.
6. **Вишневская, Н.** Рынок рабочей силы – новые тенденции / Н. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – 1999. – № 8. – С. 20–25.
7. **Супян, В. Г.** Сфера труда в США: новые тенденции / В. Г. Супян // США: экономика, политика, идеология. – 1998. – № 6. – С. 3–17.