УДК 338.47

Романова Е.С.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики промышленных предприятий Белорусского государственного экономического университета, г. Минск

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена рассмотрению тенденций развития систем оплаты труда, применяемых в организациях Республики Беларусь с 1993 года по настоящее время. В ней сформулированы предпосылки, обусловившие необходимость модернизации механизмов организации и государственного регулирования оплаты труда в республике, определены причины, сдерживающие распространение гибких систем в Республике Беларусь, а также меры, которые будут способствовать активизации интереса нанимателей в части трансформации применяемых тарифных систем в гибкие.

Ключевые слова: *оплата труда, гибкие системы оплаты труда, государственное регулирование, Республика Беларусь.*

Article is devoted to consideration of tendencies of development of systems of the compensation applied in the organizations of Republic of Belarus since 1993 to the present. In it the preconditions which have caused need of modernization of mechanisms of the organization and state regulation of compensation in the republic are formulated, the reasons constraining distribution of flexible systems in Republic of Belarus, and also measures which will promote growth of interest of employers regarding transformation of applied tariff systems in the flexible.

Key words: *salary, flexible systems of compensation, state regulation, Republic of Belarus.*

Введение. В Республике Беларусь, где рыночные реформы начались более двадцати лет назад, оплата труда еще длительное время оставалась областью непосредственно государственного регулирования. В условиях прямого вмешательства административных органов в процесс установления заработной платы, проводимые в республике научные исследования ограничивались, преимущественно, вопросами совершенствования методов расчета основных элементов существующей тарифной системы с целью усиления через них социальной защищенности работников и сохранения воспроизводственной функции заработной платы. Сегодня, когда для большинства субъектов хозяйствования все ограничения в части определения условий оплаты труда наемных работников сняты, научный интерес к проблематике заработной платы актуализировался на новом содержательном уровне. Научное сообщество и практических работников интересуют вопросы построения эффективных систем оплаты труда, максимально адаптированных к конкретным условиям ведения бизнеса и направленных на восстановление и усиление стимулирующей функции заработной платы, а также на разработку механизмов их теоретического, методического и информационного обеспечения. Данные вопросы в настоящее время широко освещаются в отечественных научных и научно-практических изданиях. Однако они анализируются, зачастую, излишне утилитарно, недостаточно системно, в отрыве от рассмотрения их состояния в динамике. В связи с этим, исследование систем оплаты труда в контексте рассмотрения процессов их развития в Республике Беларусь, предпосылок реформирования, существующих проблем будет способствовать формированию целостной картины восприятия происходящих в системе организации оплаты труда процессов и выработке мер по ее дальнейшему

совершенствованию в соответствии с направлениями модернизации белорусской экономики.

Начиная с 1993 года для оплаты труда работников всех предприятий Республики Беларусь, независимо от вида их экономической деятельности, формы собственности и прочих факторов, применялась тарифная система, основу которой составляла Единая тарифная сетка (ЕТС). Самостоятельность нанимателей ограничивалась лишь свободой выбора формы и, в соответствии с ней, системы оплаты труда. Фактически же это означало возможность применения немногочисленных повременных (простой и премиальной) и сдельных (прямой, косвенной, прогрессивной, аккордной и премиальной) систем оплаты труда. Государственное вмешательство распространялось также на тарификацию работников, на определение предельного норматива тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой организацией, на ограничение размеров средств на оплату труда, включаемых в себестоимость производимой продукции (работ, услуг), на установление уровня оплаты труда руководителям организаций.

Административное управление в условиях проводимой государством социальной политики, давало возможность директивным органам республики не допускать существенного неравенства в оплате труда среди работников. Так, разница между самыми высокооплачиваемыми и самыми низкооплачиваемыми категориями работников различных отраслей в 2000 году была 6,7 раза, в 2005-м - 4,6 раза, в 2010 году - 3 раза. Однако высокая степень контроля над рынком труда и влияние политических событий на экономику не позволяло значительно повысить благосостояние работников, а также усилить зависимость размера заработной платы от результатов их труда. Как следствие, к 2010 году Республика Беларусь имела один из наиболее низких уровней оплаты труда в Европе (рисунок 1), а по производительности труда отставала от США более чем в три раза. Темп роста реальной заработной платы с 1996 по 2010 гг. (за исключением 2003 года) ежегодно опережал темп роста производительности труда (рисунок 2).

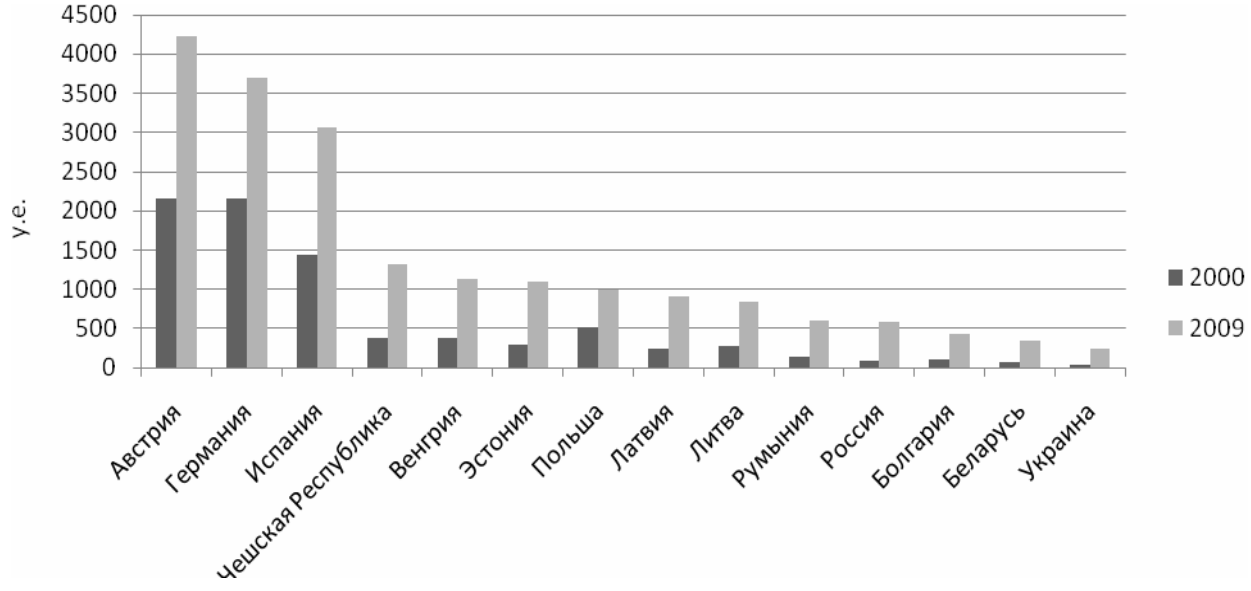

Рисунок 1 – Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в странах Европы, у.е.[1].

Недостаточная мотивация персонала и гибкость трудового законодательства, как показало исследование проведенное Представительством немецкой экономики в Республике Беларусь, выступали одним из сдерживающих факторов привлечения инвестиций в Республику Беларусь. Более 55% респондентов - иностранных

инвесторов – назвали существующую организацию оплаты труда в республике излишне бюрократизированной и малоэффективной [3].

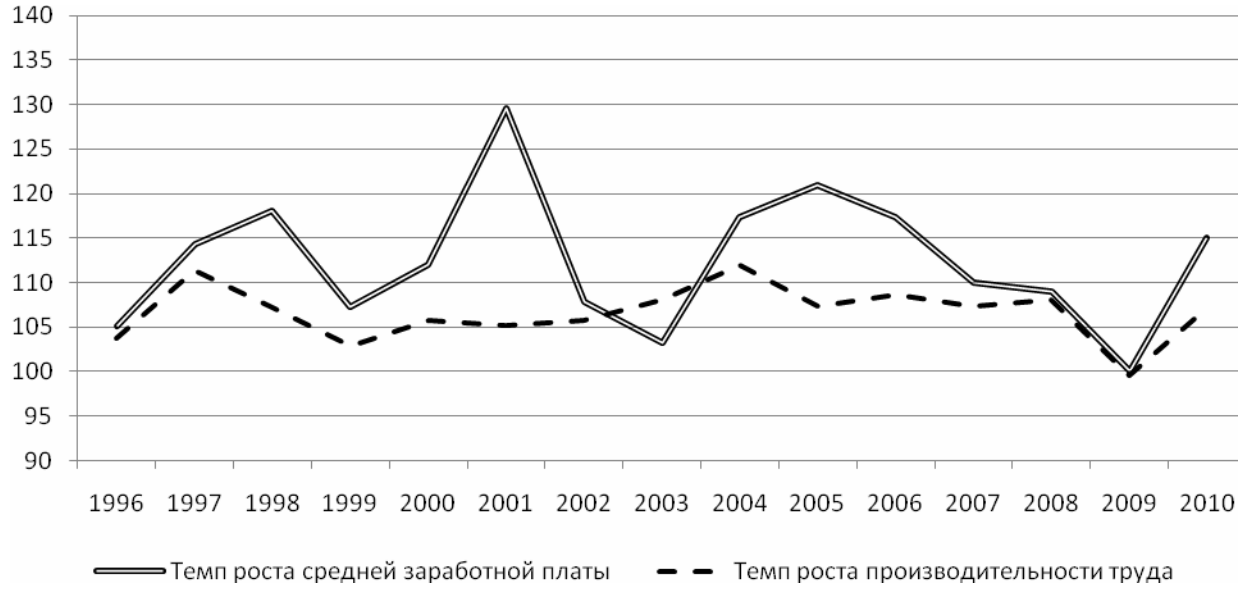

Рисунок 2 – Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы [2].

Для решения накопившихся проблем, обеспечения повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности белорусской экономики 31 января 2010 года Президентом Республики Беларусь была принята Директива № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», где «исключение излишнего регулирования рынка труда» названо в числе первоочередных задач на ближайшее время.

Вслед за данным документом с 1 июня 2011 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», придавший рекомендательный характер ЕТС для всех нанимателей, за исключением организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. С этого момента у всех субъектов хозяйствования появилась реальная возможность не только самостоятельно определять условия оплаты труда своим работникам, применяя для этого наиболее подходящий под специфику бизнеса механизм, но и использовать заработную плату в качестве мощнейшего мотивационного инструмента, обеспечивающего построение эффективного бизнеса.

На сегодняшний день белорусские наниматели практически не ограничены какими-либо рамками в сфере организации оплаты труда. Построение собственной системы оплаты труда они могут осуществлять как на основе применения тарифной сетки (в том числе и ЕТС), так и без ее использования. Основным законодательным актом, содержащим общие правила, которые наниматель должен учитывать при определении размеров оплаты труда, является Трудовой кодекс Республики Беларусь. Оплата труда руководителей и, прежде всего, руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе регулируется также рядом постановлений Совета Министров и Министерства труда и социальной защиты населения.

Для усиления стимулирующей функции заработной платы в последний год в республике активно популяризируются системы оплаты труда, основанные на участии работников в прибылях или доходах предприятия. В белорусском законодательстве такие системы названы ***гибкими***. Основной принцип, заложенный

в их построении, - долевое распределение средств, заработанных организацией между сотрудниками, принимавшими участие в их получении. В данных системах заработная плата включает две основные части: постоянную и переменную. Постоянная часть представляет собой базовый оклад работника, который регламентируется запланированным фондом заработной платы, а переменная часть представляет собой доплату, размер которой зависит от общей эффективности работы всего предприятия. Т.е., в отличие от традиционных тарифных систем, гибкие системы ставят определенную часть заработка работника в зависимость от его личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия, что позволяет своевременно и адекватно реагировать на изменение результативности труда работника через индивидуализацию его заработка.

В настоящее время мировой практикой разработано довольно большое количество систем оплаты труда, соответствующих вышеперечисленным характеристикам. В их числе система квалификационных уровней, бонусная система, комиссионная система, договорная система, система «плавающих» окладов, система грейдов и др. [4]. Названные системы имеют свои преимущества и недостатки, определяющие наиболее приемлемую область их использования (таблица).

Таблица - Сравнительная характеристика гибких систем оплаты труда

Система оплаты труда	Общая характеристика	Преимущества	Недостатки	Область применения
Система квалификационных уровней	Заработная плата представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия или отдельного подразделения	Члены коллектива заинтересованы в повышении зарплаты, т.е. коллективный труд становиться более эффективным	Сложно оценить вклад каждого участника группы, т.е. может присутствовать «уравниловка»	Для специалистов, работающих в группе и выполняющих сходные функции.
Комиссионная	Оплата производится в размере процента от выручки (прибыли, объема продаж) организации	Работники заинтересованы в повышении зарплаты, а значит, росте объемов реализации	Не всегда рост выручки и прибыли напрямую зависит от работника. Используется только один критерий премирования, т.е. не учитывает другие более важные критерии (снижение дебиторской задолженности, освоение новых видов продукции). Процент (бонус) устанавливается субъективно.	Для оплаты труда работников маркетинговых служб; торговых организаций; организаций, оказывающих услуги населению
Бонусная	Предполагает установление работнику основной (базовой) заработной платы и выплату дополнительной премии (бонуса) за выполнение рабочей программы (задания) в установленные сроки	Работники заинтересованы в повышении выручки (прибыли) организации, сокращении сроков работы		
Договорная	Предполагает установление работнику заработной платы за единицу	Лишена субъективизма, т.к. основана на объективных расчетах	Заработная плата практически не связана с общими результатами работы коллектива	В организациях

	выполненной для нанимателя работы			
Система «вилок»	Заработок работника определяется на основе вилки соотношений в оплате труда разного качества, которые используются вместо традиционных тарифных ставок и должностных окладов	Заработная плата связана с общими результатами работы коллектива	Сложно преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. Имеется потолок в заработной плате.	Для оплаты любого труда
Система «плавающих» окладов	Размер тарифной ставки в текущем месяце устанавливается по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада работника в общие результаты работы коллектива	Обеспечивает заинтересованность сотрудников в получении организацией максимальной прибыли и повышении качества выпускаемой продукции.	Сложность в оценке труда каждого сотрудника. Юридически сложно понизить заработную плату сотруднику	Для оплаты труда работников, обсуживающих основное производство (наладчиков, ремонтников, сменных инженеров)
Система грейдов	Работники организации делятся по грейдам (уровням должностей, принятых в организации). Оплата работнику осуществляется по фиксированному окладу в соответствии с грейдом должности	Простота расчета. Возможность профессионального (по категориям) и карьерного (по грейдам) роста	Слабая мотивация работника на достижение конечного результата. Наличие субъективизма в оценке результатов труда.	Для оплаты любого труда в стабильно функционирующих организациях

Как следует из таблицы, практически всем вышеперечисленным гибким системам присущ один существенный недостаток: выделить из совокупных показателей работы организации конкретный вклад каждого сотрудника довольно сложно. Как отметил Герберт А. Саймон, лауреат нобелевской премии в области экономики 1978 г., «люди в организациях взаимозависимы, и поэтому результаты работы организации — это следствие коллективного поведения и выполнения работы. Если бы можно было точно измерять и вознаграждать индивидуальный вклад каждого, то организации были бы вообще не нужны, поскольку каждый индивидуум мог бы выступать на рынке самостоятельно» [5].

В то же время, гибкие системы оплаты труда позволяют повысить инициативу работника, качество и производительность его труда, привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов, повысить инвестиционную привлекательность организации. Кроме того, именно гибкие системы оплаты труда в условиях развития предпринимательского сектора экономики являются более предпочтительными с точки зрения интересов работодателей, поскольку уровень заработков работников определяется после того, как становятся известны конечный

результат производства и общая сумма средств, выделяемых на оплату труда. А именно эти задачи, как определено Директивой № 4, и призваны решать реформы в части регулирования условий и оплаты труда работников белорусских организаций.

С учетом отсутствия у белорусских предпринимателей практических навыков и опыта применения новых систем оплаты труда, Министерство труда и социальной защиты разработало ряд рекомендаций по трансформации существующих тарифных систем в гибкие. В качестве наиболее оптимальных систем, отвечающих требованиям современных условий хозяйствования, в данных документах названы система плавающих окладов, система грейдов, комиссионная система [6]. В настоящее время разрабатываются методические рекомендации по построению систем оплаты труда на основе оценки сложности труда.

Однако, несмотря на активную позицию правительственных органов в части дерегулирования рынка труда, говорить о реальном распространении гибких систем в Республике Беларусь пока не приходится. Казалось бы, существовавшие практически два десятилетия в условиях жесткого государственного регулирования практически всех сфер хозяйственной деятельности, белорусские субъекты хозяйствования должны с оптимизмом воспринять наметившиеся тенденции либерализации. Тем не менее, по данным Министерства труда и социальной защиты, к январю 2012 года только 7% белорусских организаций отказались от применения ЕТС[1].

Основными причинами медленного реформирования систем оплаты труда, на наш взгляд, являются:

- *Отсутствие специалистов, способных осуществить подобную трансформацию*. Многие белорусские предприниматели плохо знают основные принципы нормирования и оплаты труда и, соответственно, самостоятельно построить эффективную систему не смогут. Привлечение сторонних экспертов сдерживается отсутствием достаточных средств для оплаты их услуг, а также не развитостью данного бизнеса в республике.

- *Отсутствие реальной заинтересованности у руководства многих белорусских (преимущественно государственных) предприятий*, т.к. либерализация в части оплаты труда при сохранении государственного ценового регулирования, вероятно, приведет к невозможности выполнения установленных государственных стандартов и плановых показателей а, соответственно, к снижению уровня их личного заработка.

- *Сопротивление самих сотрудников*. Психологически любые изменения воспринимаются людьми с осторожностью. В том случае, если нововведения касаются их работы, то осторожность превращается в недоверие, а если речь идет об изменении привычных условий труда и его оплаты, то недоверие трансформируется в полное отрицание любых, даже позитивных, реформ.

- *Необходимость приспособления используемых программных продуктов под новую систему оплату труда*. Не секрет, что в настоящее время организация чаще подбирает сотрудника, способного работать в установленной автоматизированной системе, а не наоборот, выбирает программный продукт под конкретного работника. А применяемые в Республике Беларусь информационные системы и бухгалтерские программы в большинстве своем адаптированы под методику расчета и учет тарифных заработков. Поэтому изменение системы оплаты труда повлечет необходимость внесения корректировок в используемые программные продукты, что потребует дополнительных расходов не только на адаптацию самих программ, но и на переобучение (или, даже, наем) персонала.

---

[1] . Для сравнения – по данным Американской ассоциации менеджеров в США гибкие системы используют 72% компаний.

- *Эффективность применения ЕТС*. За долгие годы применения ЕТС и построенная под нее система организации оплата труда на многих предприятиях, стали максимально адаптированы к специфике белорусского бизнеса. Построить аналогичную систему в короткие сроки невозможно и, подчас, экономически не оправдано.

В числе прочих причин можно также назвать *нестабильное финансово-экономическое положение предприятий, неполную загрузку производственных мощностей и, наконец, инертность руководителей организаций.*

Безусловно, с момента ослабления государственного регулирования прошло не так много времени и в будущем можно ожидать роста активности нанимателей в сфере совершенствования системы организации оплаты труда. Для активизации этого процесса государство (в лице органов исполнительной власти) должно принять на себя функции социального партнера организации, разделяющего с ней права и обязанности в установлении условий оплаты труда работников, а также обеспечить условия для их эффективной реализации. Способствовать этому, без сомнения, будет:

- *Изменение порядка установления минимальной заработной платы и повышения соотношения между ней и средней заработной платой* за счет, во-первых, передачи части полномочий от Совета министров Республики Беларусь отраслевым органам управления; во-вторых, привлечения к данной процедуре представителей независимых объединений работников (профсоюзов); в-третьих, изменения периодичности установления республиканского минимума.

- *Создание экономических возможностей для зарабатывания средств на оплату труда* для субъектов хозяйствования путем дальнейшей либерализации условий хозяйствования и дебюрократизации экономики, и, прежде всего, расширения сферы свободного ценообразования, уменьшения и упрощения процедуры уплаты налогов, снижения кредитных ставок, совершенствования правовых механизмов защиты интересов собственников, активизации инновационной деятельности организаций и пр.

- *Дальнейшее совершенствование методологии оплаты труда* за счет поиска и разработки рекомендаций по применению новых эффективных систем оплаты труда; разработки новых и унификации действующих тарифно-квалификационных характеристик, лежащих в основе оценки сложности и условий труда; поиска направлений перехода от квалификационных характеристик к профессиональным стандартам; совершенствования системы нормирования труда и др.

Заключение. Таким образом, опыт Республики Беларусь показал, что чрезмерное государственное вмешательство в организацию оплаты труда, неадекватное рыночным условиям хозяйствования не только не способствует формированию эффективной системы оплаты труда в каждом конкретном предприятии, но и приводит к серьезным диспропорциям в развитии экономики страны. Закономерным выходом из такой ситуации является предоставление нанимателям максимальной свободы в определении всех элементов механизма оплаты труда, а также создание условий для их эффективного использования. В переходный период для тех организаций, которые приняли решение отказаться от использования единой тарифной системы и построить систему, адаптированную под интересы собственника, наиболее оптимальным вариантом является использование гибких систем оплаты труда, которые, несмотря на отдельные недостатки, позволяют максимально реализовать способности к труду для работающих, что в результате, приведет к росту результативности производства, и, в конечном итоге обеспечит повышение благосостояния как самих субъектов хозяйствования и их работников, так и белорусского государства в целом.

Литература

1. Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник. Мн. : НСК. - 2011. – 348 с.

2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2012 год. Мн. НСК. – 2012. – 716 с.

3. Результаты опроса о деловом климате в Беларуси // Представительство немецкой экономики в Беларуси [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: http://belarus.ahk.de/ru/opros-2012/rezultaty-oprosa-o-delovom-klimate-v-rb. - Дата доступа: 20.09.2012.

4. Романова Е.С. Системы оплаты труда: сравнительный анализ и направления трансформации в организациях связи // Е.С. Романова // Весник сувязи. – 2011. - №2 (106). – С. 32-37.

5. Пфайфер Д. Шесть мифов относительно заработной платы / Джеффри Пфайфер // Центр дистанционного образования «Элитариум» [Электронный ресурс]. – 2007. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/09/13.htm. - Дата доступа: 18.09.2012.

6. Об утверждении Методических рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 21 октября 2011 г. - № 104 // Бухгалтерский учет в Республике Беларусь . [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: http://buhgalteriya.ucoz.net/publ/o_trude/8. - Дата доступа: 12.09.2012.

5. Богачева О. Внедрение гибких систем оплаты труда в Беларуси ведется медленно // Богачева О. / Белорусские новости [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: http://www.belta.by/ru/all_news/society _ 594775.html. - Дата доступа: 05.10.2012.