

ВЫСТУПЛЕНИЯ

УДК 331.2

О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКИМ ОРГАНИЗАЦИЯМ В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ

*Алексеевко Л.Ф., ученый секретарь, НИИ труда Министерства труда и социальной
защиты Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников» оплата труда работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, осуществлялась в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем, в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС). Данная норма распространялась на все коммерческие организации, независимо от формы собственности, и индивидуальных предпринимателей, применяющих наемный труд.

Следует отметить, что при введении такой нормы предусматривалось: обеспечить единство подходов к дифференциации заработной платы работников реального сектора экономики, независимо от форм собственности, с учетом сложности и условий труда работников, уровня их квалификации; ограничить отнесение расходов по оплате труда на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении; повысить защищенность работников от произвола нанимателей при установлении им минимальных размеров оплаты труда.

В течение 2002-2010 гг. неоднократно изменялись порядок и условия применения ЕТС, предусматривая расширение прав нанимателей в установлении тарифных условий оплаты труда наемных работников. Вместе с тем, формирование систем оплаты труда на основе обязательного применения ЕТС имело негативные аспекты, которые явились основными предпосылками реформирования системы оплаты труда работников реального сектора экономики, начатого еще в 2010 г.

К ним можно отнести:

– формирование систем оплаты труда на основе обязательного применения ЕТС не обеспечивало необходимой гибкости в установлении и дифференциации тарифной части заработной платы работников в зависимости от специфики осуществляемых видов экономической деятельности и стратегических задач инновационного развития организации;

– обязательное применение ЕТС для организаций различных форм собственности ограничивало нанимателей в использовании различных систем оплаты труда, обеспечивающих прямую зависимость размеров оплаты труда работников от результатов их деятельности. Кроме того, действовавший порядок повышения тарифной ставки первого разряда не обеспечивал равных условий повышения заработной платы работников организаций различных форм собственности;

– сложность расчета тарифной части заработной платы с учетом применения множества повышающих коэффициентов и других элементов дифференциации заработной платы на основе ЕТС, наличие большого числа нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда, неоднозначное их понимание специалистами по труду в организациях, приводило к допущению ошибок при начислении заработной платы работникам;

– ограничения по направлениям и размерам стимулирующих выплат, а также порядку их отнесения на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, не позволяли в должной мере повышать

мотивацию работников к высокопроизводительному и качественному труду, к развитию предприимчивости и изобретательства.

Таким образом, наниматели при формировании систем оплаты труда должны были соблюдать нормы и положения нормативных правовых актов, регламентирующих тарифные условия оплаты труда и порядок установления стимулирующих выплат.

В то же время, изучение опыта оплаты труда работников реального сектора экономики в Российской Федерации, свидетельствует о том, что введенная в 1992 г. Единая тарифная сетка для организаций реального сектора экономики имела рекомендательный характер. За этот период организации разработали и внедрили собственные модели оплаты труда, которые отличаются большим разнообразием, поскольку учитывают степень экономического развития конкретной организации. Центральным звеном в применяемых моделях оплаты труда является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений, включая вопросы оплаты труда. Нанимателю предоставлена полная самостоятельность в применении различных систем оплаты труда (тарифных, бестарифных, смешанных), предусмотренных локальными нормативными правовыми актами. При этом наниматель должен соблюдать только нормы трудового законодательства, определяющие минимальные гарантии по оплате труда работников. Система минимальных гарантий в области оплаты труда является основой для установления нижних границ заработной платы, поддержания ее покупательного уровня и обеспечения социальной защиты работника. Взаимоотношения нанимателя и наемного работника строятся на основе трудового договора (контракта), круга трудовых (должностных) обязанностей и норм труда. Основным принципом оплаты труда является зависимость размера заработной платы работника от результатов его труда и эффективности работы организации в целом.

Данная модель оплаты труда сочетает в себе целый комплекс мер (организационно-управленческих, технических, экономических и идеологических), направленных на создание мотивационного механизма повышения трудовой активности наемных работников. Это позволяет организациям создавать системы оплаты труда, учитывающие как интересы нанимателя, так и наемных работников. Вместе с тем, модель оплаты труда, основанная на полных правах нанимателя в решении вопросов стимулирования работников в зависимости от эффективности хозяйствования, обуславливает сильную дифференциацию уровней оплаты труда среди организаций, относящихся к одному и тому же виду деятельности, а также по другим видам деятельности. Это выступает негативным аспектом, вызывающим перемещение работников в организации с более высоким уровнем оплаты труда.

Негативные аспекты системы оплаты труда работников реального сектора экономики в Республике Беларусь обусловили необходимость ее реформирования с учетом позитивного опыта Российской Федерации в предоставлении организациям самостоятельности в решении вопросов оплаты труда, соблюдая при этом минимальные социально-трудовые гарантии наемным работникам.

Проведенная Правительством Республики Беларусь в течение 2010–2011 гг. работа по либерализации условий осуществления экономической деятельности позволила существенно изменить подходы к регулированию вопросов оплаты труда в реальном секторе экономики. Правительством был принят ряд мер, которые позволили исключить излишнее вмешательство государства в вопросы оплаты труда работников коммерческих организаций.

Либерализация в области оплаты труда предусматривает исключение излишнего прямого вмешательства государства в механизм организации заработной платы работников коммерческих организаций и выражается в следующем:

– предоставлении права нанимателям самостоятельно определять условия оплаты труда в зависимости от стратегических задач инновационного развития организации, ее финансового состояния, а также специфики осуществляемых видов экономической деятельности. Это означает снятие ограничений по формированию тарифных условий оплаты труда работников коммерческих организаций, независимо от форм собственности и видов экономической деятельности, а также индивидуальных предпринимателей. Коммерческим организациям предоставляется право формировать системы оплаты труда как на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, так и вне связи с ней;

– создании равных условий для повышения тарифных ставок (окладов) работникам в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся средств на оплату труда

для всех субъектов предпринимательской деятельности, в том числе и государственных организаций;

– исключении норматива средств, направляемых на стимулирование работников для коммерческих организаций, не являющихся организациями-монополистами. Это позволит организациям самостоятельно разрабатывать и внедрять более гибкие системы материального стимулирования работников, направленные на усиление заинтересованности в повышении производительности труда, позволяющие максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность работы, качество и условия труда, предприимчивость, творческую активность, инициативность и изобретательность работников, личный вклад каждого работника в результаты работы организации в целом;

– исключении ограничений по отнесению расходов на оплату труда в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг);

– предоставлении широких возможностей стимулирования работников, обеспечивающих реализацию инновационных и инвестиционных проектов, разработку и внедрение высокотехнологичных техники и оборудования, а также стимулирование реализации продукции, снижения запасов готовой продукции, поступления валютной выручки;

– расширении нормирования труда в организации, повышении его роли в росте эффективности производства с целью обеспечения, с одной стороны, социальной защищенности работников от чрезмерной интенсивности и напряженности труда, и равномерной нагрузки и рационального использования работников в трудовом процессе, с другой стороны.

В условиях сокращения излишнего вмешательства государства в процессы организации оплаты труда работников коммерческих организаций возрастает роль коллективно-договорного регулирования вопросов стимулирования работников. Все механизмы и условия мотивации, а также материального и морального стимулирования работников наниматель по согласованию с профсоюзом отражает в локальных нормативных правовых актах организации.

Таким образом, механизмы мотивации и стимулирования трудовой активности работников должны быть направлены на обеспечение эффективности производственно-финансовой деятельности организаций.

В целях реализации принятых мер по созданию эффективных систем мотивации и заинтересованности работников организациям целесообразно: внедрять системы оплаты труда, основанные на оценке сложности и результативности труда и учитывающие значимость работника для деятельности организации, его уровень знаний и компетенций, готовность к инновационной деятельности, способность переориентироваться на новые требования развития современного общества. Такие системы оплаты труда необходимо дополнять системами участия работника в распределении прибыли, полученной в результате использования его интеллектуального потенциала; использовать зарубежный опыт мотивации работников в целях создания благоприятных условий для творческой реализации личности и осуществления предпринимательской деятельности, препятствующих оттоку наиболее квалифицированных специалистов на работу за границу; стимулировать работников к оптимизации трудовых затрат в издержках производства и повышению качества производимой продукции в соответствии с международными стандартами в этой области; повышать профессиональную квалификацию работников в целях создания условий для инновационной активности и самореализации работника, раскрытия его творческой инициативы и обеспечения карьерного роста; обеспечивать индивидуализацию заработной платы работников в зависимости от их личностных деловых и профессиональных качеств.

Особенностью систем оплаты труда в условиях инновационного развития экономики должно являться постоянное их изменение, обусловленное стратегией развития организации, изменением конъюнктуры рынка, конкурентной среды, деловой активности работников и других факторов. Это позволит достичь необходимой степени гибкости механизма мотивации труда для оперативного и адекватного реагирования на требования рыночных условий хозяйствования.