

РОССИЙСКИЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ВОЗМОЖНОСТЬ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

И.Д. КЛИМКОВ

*Учреждение образования «Белорусский торгово-
экономический университет потребительской
кооперации», Республика Беларусь*

Формирование Союзного государства России и Беларуси знаменует новый этап интеграционных процессов этих стран.

Определяющими целями Союзного государства являются следующие:

- обеспечение мирного и демократического развития братских народов государств-участников, укрепление дружбы, повышение благосостояния и уровня жизни;
- создание единого экономического пространства для обеспечения социально-экономического развития на основе объединения материального и интеллектуального потенциалов государств-участников и использования рыночных механизмов функционирования экономики;
- проведение согласованной социальной политики, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [1].

Сходство экономических реформ в Республике Беларусь и Российской Федерации состоит в их увязке с решением таких стратегических задач, как:

- осуществление структурной перестройки национальной экономики на рыночных основах;
- достижение макроэкономической стабилизации;
- прекращение спада производства;
- подавление инфляции;
- укрепление национальной валюты;
- формирование частного сектора [2].

Анализ рыночных реформ в этих странах показывает, что на первых этапах преобразования (до 1995 г.) для них были характерны общие подходы к трансформации экономики. В дальнейшем по мере определения приоритетов в подходах к реформированию экономических систем и в скорости продвижения к рынку возникли серьезные различия. Они были обусловлены особенностями выбранного курса реформ: в России – радикальный, в Беларуси – умеренно-эволюционный. Выбор путей трансформации экономик определялся следующими факторами:

- потенциалом экономик;
- интересами основных социальных групп населения;
- возможностями внешней финансовой и технической помощи [2].

Несмотря на особенности курсов реформ, которые привели к несовпадению темпов экономических преобразований, масштабов либерализации экономики и

механизмов их реализации, общим свойством трансформационных состояний является неустойчивый характер развития экономики стран-участниц.

Это не позволяет сделать однозначный выбор в пользу одной из них. По нашему мнению, следует считать верным утверждение М. Свентицкого, который считает наиболее привлекательным вариантом для России и Беларуси модель смешанной экономики, то есть социально ориентированной многоукладной рыночной системы хозяйств [3].

Реализация положений Договора о создании Союзного государства отражена в Программе действий РБ и РФ [1]. Ее реализация в определяющей степени зависит от гармонизации отношений в социально-трудовой сфере, поскольку трансформационные процессы невозможно осуществить без труда и роли человека как главной производительной и инновационной силы общества.

Несмотря на различие в подходах по реформированию заработной платы, Республика Беларусь и Российская Федерация имеют практически идентичную изначальную проблему – низкая роль воспроизводственной функции заработной платы (табл. 1.)

Таблица 1

**Соотношение средней и минимальной заработной платы
в Республике Беларусь и Российской Федерации [4, с. 61]**

Страны	1998	1999	2000	2001	2002
РБ	7,6	7,4	6,1	8,1	8,9
РФ	7,9	5,5	5,9	9,3	10,2

Данные табл. 1 показывают, что несмотря на положительную тенденцию в соотношении между минимальной и средней заработной платой, существующий уровень минимальной заработной платы не способен компенсировать затраты труда в процессе трудовой деятельности работника и обеспечить воспроизводственную функцию заработной платы.

Формирование и развитие цивилизованного рынка в целом и рынка труда, в частности, невозможно осуществить без реформирования социально-трудовой сферы, структурным элементом которой является заработная плата. Условиями реформирования социально-трудовой сферы стран с переходной экономикой являются следующие:

- наличие многообразных форм собственности и равноправные отношения между ними;
- свобода развития частного предпринимательства;
- формирование механизма социального партнерства между государством, профсоюзами и союзами предпринимателей.

В создании новых социально-трудовых отношений главной проблемой является реформирование заработной платы и подходы к его осуществлению.

Одной из главных целей реформирования заработной платы является восстановление ее стимулирующей функции, свойство которой – направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада [5].

В восстановлении стимулирующей функции заработной платы важную роль должна сыграть тарифная реформа, основанная на индивидуализации тарифных схем, которые учитывали бы квалификацию, трудовой вклад, качество и количество труда и другие особенности конкретных работников. Различия в подходах к

реформированию тарифной системы в РБ и РФ показывают, что в РБ в переходных условиях ЕТС сыграла свою положительную роль для снижения социальной напряженности в обществе. В настоящее время, когда наблюдается экономический рост, возникает необходимость в большей дифференциации заработной платы. В данной ситуации, несмотря на внешнее институциональное оформление регулирования заработной платы на основе Генерального соглашения, оно не обеспечивает условий для восстановления стимулирующей роли заработной платы.

В Российской Федерации реформирование заработной платы на основе сформировавшегося дееспособного частного сектора, трансформация государства в регулировании заработной платы позволяет осуществить тарифную реформу, которая предусматривает построение индивидуальной тарифной сетки и реформирование системы организации заработной платы. Это создает условия хозяйствующим субъектам различных форм собственности применять различные формы системы заработной платы. Разновекторность подходов к реформированию тарифной системы отражают различия в удельном весе заработной платы в структуре доходов населения этих стран (табл. 2).

Таблица 2

**Удельный вес заработной платы в структуре денежных доходов населения
Российской Федерации и Республики Беларусь
за 1995–2003 гг. [6], [7]**

Страны	1995	1999	2000	2001	2002	2003
РФ	62,8	66,5	62,8	64,6	65,7	66,8
РБ	52,6	54,4	51,9	50,4	48,5	46,9

Однако реформирование заработной платы, осуществляемое в Российской Федерации, не означает, что ЕТС ликвидируется. Волгин Н.А. отмечает: «Из обязательной она трансформируется в обязательно-рекомендательную, что позволяет министерствам и ведомствам, субъектам Федерации, бюджетным предприятиям и организациям, неукоснительно соблюдая федеральные требования (например, о зарплатном минимуме и крайних соотношениях в оплате труда), самостоятельно определять количество квалификационных групп, значения межразрядных коэффициентов» [5].

Реформирование заработной платы в Российской Федерации на основе реформы системы организации заработной платы позволяет предприятиям применять ее различные системы:

- бестарифные системы организации заработной платы;
- тарифные системы организации заработной платы;
- гибкие тарифные системы организации заработной платы.

Рассмотрим практический опыт применения на российских предприятиях бестарифных систем организации заработной платы.

Представляет интерес применение гибкого сочетания экономических и неэкономических способов мотивации персонала, практикуемых в ОАО «Красцветмет» («Красноярский завод цветных металлов имени В.И. Гулидова»). Она представлена как совокупность следующих блоков: материальное стимулирование, моральное поощрение, социально-натуральное поощрение, социальные программы, поощрение путем продвижения по службе, дополнительные формы поощрения за достижения в труде. Для повышения материального стимулирования работников в ОАО «Красцветмет» принято Положение об оплате труда, в основе которого

повременно-премиальная система оплаты труда по утвержденным тарифным ставкам (окладам) с учетом фактически отработанного времени за месяц, а также предусмотренных доплат, надбавок к основной заработной плате и премий по итогам работы за отчетный период (табл. 3).

Таблица 3

Шестиразрядная тарифная сетка с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов [8]

Показатели	Тарифный разряд					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,15	1,32	1,52	1,74	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов	–	0,15	0,17	0,20	0,22	0,26
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %	–	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0

Диапазон тарифной сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов) – 1:2.

Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 4-го разряда), занятым на особо важных и ответственных работах, взамен тарифных ставок устанавливаются персональные месячные оклады в размере до 150 % тарифной ставки присвоенного разряда. Общий заработок штатного служащего складывается из должностного оклада, доплат, надбавок и премии по итогам работы за отчетный период. Должностной оклад определяется штатным расписанием (или контрактом) и выплачивается служащему за добросовестное выполнение работ, зафиксированных в должностной инструкции (контракте).

Работа, выполненная сверх должностных инструкций и норм нагрузки (учебная, методическая), подтвержденная соответствующими документами, оплачивается служащему дополнительно в соответствии со специальным положением. Оценка труда штатного персонала, которая проводится аттестационной комиссией, осуществляется один раз в три года. Потенциал работников и их индивидуальный вклад в конечный результат анализируется с учетом экономических результатов работы ОАО в целом и его подразделений, результатов выполнения годовых и месячных планов, оценки профессиональных знаний и умений, анализа равномерности загрузки работников.

Анализ повременно-премиальной системы оплаты труда в ОАО «Красцветмет» показывает его преимущества и недостатки.

Преимущества:

- использование шестиразрядной тарифной сетки с прогрессивным абсолютным и относительным тарифным коэффициентом;
- установление персональных месячных окладов высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и ответственных работах взамен тарифных ставок;

- поощрение профессионального роста работников, что способствует сохранению кадров на предприятии.

Недостатки:

- оценка труда штатного персонала аттестационной комиссией один раз в три года.

Это не дает возможности гибко реагировать на изменение индивидуального вклада в конечный результат работы.

Заслуживает внимания опыт Бийского олеумного завода (БОЗ), где разработаны и используются *гибкая система оплаты труда*, а также комплексная оценка уровня конкурентоспособности персонала.

Отличительной чертой системы оплаты труда на БОЗе является наличие в структуре заработной платы трех частей (ставок):

- трудовой;
- особой (учитывающей специфические условия труда);
- личной (определяющей величину доплат в зависимости от стажа работы на данном предприятии) [9].

Базовой величиной является трудовая ставка, регулирующая размер заработка работника в соответствии с присвоенными ему внутривзаводскими (бухгалтерскими) разрядом и категорией.

Рабочим-повременщикам присваиваются категории с первой по шестую; служащим – с третьей по пятую; специалистам – с четвертой по седьмую; руководителям различных уровней – с пятой по десятую. Требования, предъявляемые к категориям работников различных профессиональных групп, разрабатываются руководителями подразделений предприятия, согласовываются с главными специалистами завода и утверждаются директором.

Структура трудовой ставки включает:

- тарифный заработок;
- должностной оклад;
- премии и доплаты.

К тому же трудовая ставка поддается корректировке.

В частности, при переводе работника в связи с производственной необходимостью на другое место работы трудовая ставка устанавливается на уровне ставки, утвержденной ему аттестационной комиссией. Если речь идет о соотношении между низкооплачиваемой и высокооплачиваемой работе, то трудовая ставка рабочих снижается в следующих случаях:

- при оплате простоя не по вине работника трудовая ставка уменьшается на 15 %;
- на 27 % – при переводе на повременную оплату;
- на 75 % – при отказе от выполнения задания, но нахождении на рабочем месте полный рабочий день;
- на 10 % лицам, уволившимся по собственному желанию;
- на 30 % – уволенным за нарушение трудовой дисциплины или общественного порядка;
- на 25 % – совершившим прогул;
- на 2–25 % – нарушившим правила безопасности и спецрежима;
- на 2–10 % – за выпуск брака, некачественное выполнение своих обязанностей;
- на 2–5 % – за низкую культуру производства или перерасход материально-сырьевых и топливно-энергетических ресурсов;

- на 25 % – за сверхнормативные простои по вине работника [9].

Вопрос о размере снижения трудовой ставки рабочих рассматривается в коллективе бригады, участка, а само снижение производится по распоряжению начальника цеха.

В отношении работников, относящихся к административно-управленческому персоналу, решение принимается по результатам рассмотрения хозрасчетной комиссии. У административно-управленческого персонала трудовая ставка может быть снижена, например, в следующих случаях и критериях:

- до 25 % – за невыполнение должностных обязанностей;
- до 5 % – за недобросовестное составление отчетности;
- до 10 % – за нарушение трудового распорядка.

Реализация стимулирующей функции заработной платы на предприятии обеспечивается применением «вилки» соотношений в оплате труда по квалификационным группам работающих:

- для рабочих-повременщиков – 1,00–4,46;
- для служащих – 1,38–3,56;
- для специалистов – 1,71–5,97;
- для руководителей – 2,16–13,14 [9].

Анализ применения гибкой системы оплаты труда на Бийском олеумном заводе показывает как ее преимущества, так и недостатки.

Преимущества:

- использование «вилки» соотношений оплаты труда разного качества с достаточно широким диапазоном внутри каждой из квалификационной группы работников стимулирует труд, не допускает в то же время необоснованной высокой дифференциации;
- применение «вилки» соотношений в оплате труда разного качества позволяет сократить масштабы и диапазон применения различного вида надбавок, премий и доплат или отказаться от них полностью.

По данной модели единой ФОР распределяются между работниками практически без остатка. Это позволяет повысить заинтересованность работников в результатах своего труда, так как:

- использование модели бестарифной системы упрощает формы и системы оплаты труда, делая их более понятными и доступными для работников;
- применение «вилки» соотношений оплаты труда разного качества направлено на повышение удельного веса трудовой ставки в структуре заработной платы.

Это позволяет усилить и активизировать воспроизводственную и стимулирующую функции заработной платы.

Недостатки:

- отсутствие механизма социального партнерства на предприятии, поскольку требования, предъявляемые к категориям различных профессиональных групп, разрабатываются руководителями подразделений предприятий, согласовываются с главными специалистами завода и утверждаются директором.

Такая ситуация не обеспечивает гармонизации в трудовых отношениях между работниками и нанимателями;

- влияние степени эффективности менеджмента на предприятии на величину трудовой ставки рабочего.

В частности, снижение трудовой ставки рабочего на 15 % по причине «простоя не по вине работника (когда он выполняет работы, не соответствующие характеру

основного рабочего места, но справляется с нормой выработки или нормируемым заданием)» [9];

- отсутствие гармоничного сочетания стимулирующих воздействий и мотивационного управления персоналом в принятых мерах снижения трудовой ставки.

В частности, насколько можно считать равнозначным и обоснованным снижение трудовой ставки рабочего на 75 % – при отказе от выполнения задания, но находящемся на рабочем месте полный рабочий день, на 2–10 % – за выпуск брака, на 2–5 % – за перерасход материально-сырьевых и топливно-энергетических ресурсов [9].

Соответственно среди административно-управленческого персонала – до 25 % – за невыполнение должностных обязанностей и до 5 % – за недобросовестное составление отчетности, до 10 % – за нарушение трудового распорядка [9].

Эти меры, по нашему мнению, не могут мотивировать как рабочего к высокопроизводительному и качественному труду, так и административно-управленческий персонал на эффективный менеджмент и высокую ответственность в соответствии с предъявляемыми требованиями, потому что не действует система социального партнерства.

Российскими учеными разработано множество теоретических моделей, направленных на усиление зависимости оплаты индивидуального труда от показателей работы предприятий.

Специалистами «Галла Консалтинг Групп» разработана «концепция корпоративной компенсационной политики» [10]. Идея данной концепции состоит в установлении жесткой зависимости заработка от результатов и качества труда персонала и организации в целом, а также создание на основе этой зависимости «пульсирующего» зарплатного фонда. Компенсационная политика моделируется, проектируется, обеспечивается в соответствующем документе, или в Положении об оплате труда персонала. Принципиальная модель компенсационной политики состоит в том, что для каждого работника используются «свои» компоненты, количество которых составляет 8. Отдельно моделируется и «компенсационный пакет», в структуре которого предусмотрены индивидуальные и коллективные пакеты. Это дает возможность организации оценить постоянные и переменные затраты на фонд оплаты труда, социальным пакетом как в зависимости от моделируемых сценариев бюджета, так и фактических результатов работы компании.

Данная схема оплаты труда имеет свои преимущества и недостатки.

Преимущества:

- *многокомпонентность*, которая позволяет сформировать систему оплаты труда и компенсаций с учетом специфики рынка, бизнеса, организации, индивидуальных особенностей организации;
- *возможность моделировать и реализовывать собственные модульные блоки*, например, «плавающий» ФОТ, выстраивать и развивать зарплатную систему на перспективу.

В качестве недостатка выступает многокомпонентность, которая не позволяет увязать в единую модель правила, условия оплаты и компенсационные пакеты каждого сотрудника подразделений и компании в целом. Несмотря на неоднозначность мнений о роли многокомпонентности в данной схеме оплаты труда, ее прогрессивность состоит в мерах по повышению мотивации и стимулирования труда работников. Заблуждением можно считать представление о возможности «уложить» в простейшую зарплатную схему мотивационные

ожидания. Система оплаты труда объективно не может быть «простой». Характер принимаемых решений должен быть адекватен сложности системы.

О. Миневой предлагается «многофакторная» модель оплаты труда преподавателей государственных вузов [11]. Данная модель базируется на комплексном подходе к оценке личного вклада сотрудника с помощью количественных и качественных показателей, отражающих профессионально-квалификационный уровень, деловые качества, степень сложности выполняемых ими функций и заинтересованность в результатах труда структурного подразделения и коллектива в целом. Данная модель включает шесть этапов:

- на *первом этапе* руководство ВУЗа, оценив реальные размеры финансовых средств, определяет, какую величину можно направить на вознаграждение преподавателей;
- *второй этап* предусматривает определение размера ФЗП обслуживающих кафедр;
- на *третьем этапе* формируются фонды аккумуляции средств, оставшихся после выделения из внебюджетного фонда факультета денежных средств на вознаграждение сотрудников обслуживающих кафедр. Решение о размерах таких фондов принимаются на совете факультета;
- на *четвертом этапе* определяется индивидуальный коэффициент, отражающий личный вклад преподавателя в учебный процесс (коэффициенты: К1 – деловые качества, К2 – профессионально-квалификационный уровень, К3 – личный вклад, К4 – внутривузовский разряд). Ответственными за утверждение коэффициентов (К1, К2, К3) являются заведующие кафедрами;
- на *пятом этапе* рассчитывается «цена» размера коэффициента;
- *шестой этап* предполагает определение индивидуального размера внебюджетной части заработной платы конкретного преподавателя.

Данная модель оплаты труда также имеет свои преимущества и недостатки.

Преимущества:

- мотивирует преподавателя в повышении качества профессионально-квалификационной работы, личного вклада в результаты деятельности структурного подразделения за счет применения балльной градации коэффициентов;
- применение балльной градации коэффициентов создает «прозрачность» вклада преподавателя в деятельность структурного подразделения и возможность в получении надбавки за высокую квалификацию. Это влияет на увеличение размера его заработка.

Недостатки:

- неадекватность в оценке личного вклада и научной работе: например, публикации научной статьи в центральных и научных изданиях – 0,5 балла за каждую и за публикацию научной монографии – 4 балла;
- низкий уровень дифференциации межразрядных тарифных коэффициентов: например, между ассистентом без ученой степени – 4,51 и профессором с докторской степенью – 9,07, а также размерами надбавок, например, доцента без ученой степени – 40 % и доцента с ученой степенью в качестве заведующего кафедрой – 60 % [11].

Анализ практического применения систем организации заработной платы на российских предприятиях, а также теоретические разработки по их применению показывают широкое распространение бестарифной системы организации заработной платы, поскольку она «исключает» гарантированные тарифные ставки и

должностные оклады, использующие принцип долевого распределения ФОТ между работниками в зависимости от их квалификации и результативности труда» [9]. В то же время важнейшим недостатком в реализации моделей данной системы организации заработной платы является отсутствие или слабое применение системы социального партнерства при формировании и регулировании заработной платы на предприятиях. Это вызывает одностороннее усиление ответственности работника перед работодателем, но исключает их взаимную ответственность. Отсутствие социального диалога между двумя сторонами в вопросах организации заработной платы может создавать условия для социального конфликта в трудовом коллективе.

Применение рассмотренных вариантов систем организации заработной платы в РФ на белорусских предприятиях, по нашему мнению, на данном этапе является отчасти перспективным. Это касается, в частности, возможности широкого применения «многофакторной модели оплаты труда преподавателей высшей школы» в учреждении образования высшей школы РБ [11], поскольку в соответствии с Постановлением Министерства финансов РБ от 12.11.2002 г. № 158 организации, финансируемые из бюджета, от приносящей доходы деятельности «имеют право до 40 % от суммы, превышающей доходы над расходами, остающейся в распоряжении организации, направляемые в фонд материального поощрения использовать его средства на установление надбавок работникам организации за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложностью и напряженностью труда» [12].

Применение данной модели оплаты труда в учреждениях образования высшей школы в РБ расширяет возможность ее использования не только в государственных, но и частных вузах.

На данном этапе возможность практической реализации различных моделей бестарифной системы организации заработной платы на белорусских предприятиях является малоперспективной, поскольку неустойчивость положения субъектов социального партнерства в РБ не может создать рыночный механизм регулирования заработной платы адекватный условиям транзитивной экономики. В перспективе вполне вероятно, что наряду с другими системами организации заработной платы бестарифная система найдет себе адекватное применение.

Литература

1. Договор о создании Союзного государства //Ведомости национального схода Республики Беларусь. – 2002. – № 1-2. – Ст. 2.
2. Дорина, Е. Реформа в Беларуси и России: сходство и различия /Е. Дорина //Директор. – 2003. – № 9. – С. 11.
3. Свентицкий, М. Две страны – одна система /М. Свентицкий //Белорусская думка. – 2003. – № 7. – С. 67-79.
4. Стоимость затрат на содержание рабочей силы в странах СНГ – Вопросы статистики. – 2003. – № 8. – С. 61.
5. Волгин, Н.А. Социальное государство: учеб. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2003. – С. 55, 304.
6. Россия в цифрах 2004: крат. стат. сб. – М.: Федеральная служба государственной статистики 2004. – С. 32, 103-104.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004. – Минск: Минстат Республики Беларусь, 2004. – С. 37, 142, 144.

8. Кардашов, В. Мотивация персонала: теория и практика /В. Кардашов //Человек и труд. – 2002. – № 10. – С. 81-82.
9. Миляева, Л. Еще один вариант бестарифной системы оплаты труда /Л. Миляева, Г. Кайнаш //Человек и труд. – 2001. – № 4. – С. 49-53.
10. Щукин, В. Пульсирующий фонд оплаты труда, или почему будущее – не за твердыми окладами, а компенсационными схемами /В. Щукин //Человек и труд. – 2001. – № 8. – С. 77-81.
11. Минеева, О. Модель оплаты труда преподавателей государственных вузов /О. Минеева //Человек и труд. – 2003. – № 4. – С. 82-84.
12. Постановление Министерства финансов Республики Беларусь «Об утверждении Инструкции о порядке планирования, учета и использования средств, получаемых организациями, финансируемыми из бюджета, от приносящей доходы деятельности» от 12.11.2002 г. № 152. – НРПА РБ, 2003. – № 19. – п. 28.

Получено 03.05.2005 г.