

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Я. В. Готченя

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Л. М. Лапицкая, канд. экон. наук, доц.

В Республике Беларусь создан механизм регулирования оплаты труда, реализующий законодательное установление минимальных гарантий по заработной плате и сокращение расслоения населения по уровню заработной платы за счет осуществления различных налоговых и иных мер перераспределения доходов граждан, и существуют условия для конструктивного социального партнерства и деятельности профсоюзов.

На фоне общих позитивных тенденций в экономике страны – повышение уровня жизни населения, снижение числа малообеспеченных граждан – уровень заработной платы в бюджетных отраслях значительно ниже, чем в реальном секторе экономики, часто имеет место не обоснованная дифференциация в оплате труда нанимателей и работников, тормозящая развитие институтов социального партнерства [1, с. 176].

Обеспечение единого дохода при формировании заработной платы работников в Республике Беларусь с учетом их квалификации, профессионального уровня, сложности труда достигается использованием тарифной системы, включающей нормирование труда и Единую тарифную сетку (ЕТС) (введена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. № 123). Определяющая роль в тарифной системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, принадлежит тарифной ставке 1-го разряда, которая определяет и гарантирует минимальный уровень оплаты наиболее простого труда в единицу времени.

Единым механизмом регулирования оплаты труда работников является установление минимальной заработной платы и ее индексация в период инфляции; коллективно-договорное регулирование. Коллективные договоры, заключаемые в организациях, охват работников которыми, по данным Международной организации труда, составляет от 15 до 70 %.

Минимальная заработная плата в Республике Беларусь с 1 января 2014 г. составляет 1660000 р. Часовая минимальная заработная плата – 9890 р. Номинальная среднемесячная заработная плата работников Республики Беларусь в январе 2014 г. составила 5322,4 тыс. и уменьшилась по сравнению с декабрем 2013 г. на 9,1 %, или на 532,2 тыс. В январе 2014 г. в промышленности средняя заработная плата составила 5903,9 тыс., в строительстве – 6538,6 тыс., в транспорте и связи – 6104,8 тыс., в сельском хозяйстве – 3842,5 тыс., в образовании – 3657,7 тыс., в здравоохранении – 3812,4 тыс. р.

Предпочтение тарифной системе в том или ином ее виде как основному и эффективному инструменту регулированию оплаты труда отдается во многих странах.

В Германии система оплаты труда предполагает согласование участниками трудовых отношений условий оплаты труда на нескольких уровнях при определении государством минимального социального стандарта.

Государством устанавливаются принципы регулирования оплаты и определяются сферы компетенции всех участников на всех уровнях. Государство при принятии решений оказывается под влиянием этих уровней, представители которых стремятся отстаивать интересы в процессе принятия решений в государственной сфере.

Основой построения оплаты труда в Германии являются отраслевые тарифные соглашения. Под сферу их действия попадает около 85–90 % сотрудников крупных промышленных предприятий, так называемые тарифные сотрудники. Внетарифные сотрудники составляют около 9 %, а для руководства около 5 %. Действуют особые правила определения размеров вознаграждения.

Для США характерен комбинированный подход к регулированию оплаты труда. Это связано с географическими особенностями страны, ее обширной территорией и не однородностью состава рабочей силы. Государственная минимальная часовая ставка в США исполняет роль социальной защиты, гарантируя низкооплачиваемым работникам покупательную способность и участие в национальном экономическом развитии [3, с. 118].

Формы оплаты труда на предприятиях США дифференцируются в зависимости от принадлежности к традиционной или инновационной отрасли. В традиционных отраслях широко распространены классические сдельная и повременная формы заработной платы. В этом случае определение величины основной заработной платы работника осуществляется в относительно узком интервале, на границы которого влияют личные трудовые достижения работника. В инновационных отраслях квалификация работника влияет на уровень его основной заработной платы в достаточно широком интервале, называемом широкополосной тарифной сеткой. Интервалы широкополосной тарифной сетки определяются на основе принятия в данной отрасли тарифных ставок, причем каждый интервал включает обширный круг специальностей и должностей, уровней ответственности.

Япония обладает присущей этой стране национальной спецификой и основана на системах пожизненного найма, ротации, репутации и подготовки на рабочем месте.

С системой пожизненного найма связано существование в японских компаниях личной, трудовой и синтезированной ставок. Личная ставка устанавливается на основе сочетания ряда признаков, где важнейшими выступают возраст и стаж; трудовая ставка учитывает квалификацию и результаты труда; синтезированная сочетает элементы личной и трудовой ставок [1, с. 178].

В крупных японских компаниях политика оплаты труда построена на сочетании принципов оплаты по трудовому стажу и по результатам работы. Используется комбинированная система, предусматривающая разные варианты определения уровня заработной платы: с учетом только возраста; возраста и результатов работы; только результатов работы. Все работы при этом дифференцируются на четыре категории в зависимости от требований к образованию, практическому опыту, квалификации и интенсивности труда. Конкретные механизмы обеспечения взаимосвязи размеров заработной платы и результатов работы сотрудника разрабатываются на предприятиях с учетом их особенностей и традиций.

Большинство компаний в Японии предпочтение отдают синтезированным системам, где в качестве критериев определения уровня заработной платы применяются не только новые, но и традиционные.

Л и т е р а т у р а

1. Волгин, Н. А. Оплата труда: японский опыт и российская практика : учеб. пособие / Н. А. Волгин, О. Н. Волгина. – Минск, 2012. – 236 с.
2. Национальный статистический комитет РБ / Офиц. интернет-портал Президента Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 05.04.2014.
3. Чингос, П. Т. Оплата по результату: из опыта оплаты труда персонала в США / П. Т. Чингос. – Минск, 2013 – 225 с.