

М.М. Корсак, канд. экон наук, доцент,

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

А.П. Сурдо, магистрант,

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники», г. Минск*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ключевые слова: оплата труда, регулирование, сдельная форма оплаты, повременная форма оплаты, минимальная заработная плата, индивидуальная системы оплаты, коллективная системы оплаты, основная заработная плата, единая тарифная сетка, тарификация работников, премирование, стимулирование труда.

Key words: remuneration, regulation, piece-rate payment, time-wage form of payment, minimum wage, individual payment system, collective payment system, basic wage, unified tariff schedule, employee pricing, bonuses, labor incentives.

Аннотация. Изучен и классифицирован накопленный мировой опыт по оплате и стимулированию труда с адаптацией его к белорусской действительности. Выявлены специфические особенности и достоинства трех основных моделей организации оплаты труда: японской, американской и западноевропейской. Предложены эффективные направления государственного регулирования оплаты труда работников Республики Беларусь.

Abstract. The accumulated world experience in payment and stimulation of labor with its adaptation to the Belarusian reality has been studied and classified. The specific features and advantages of the three main models of the organization of labor remuneration are revealed: Japanese, American and Western European. The proposed effective directions of state regulation of the remuneration of workers of the Republic of Belarus.

Главный вектор государственной политики является повышение уровня и качества жизни населения, превращение заработной платы в надежный источник доходов населения и повышение ее роли в стимулировании трудовой активности работников. Для придания процессам, происходящим в области оплаты труда работников организованного характера, отстаивания государственных и общественных интересов осуществляется государственное регулирование в этой сфере. В Республике Беларусь, также как и в зарубежной практике, широко используются индивидуальная и коллективная системы оплаты и стимулирования труда с применением сдельной и повременной форм оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда работников предусматривает выплаты в зависимости от количества и качества произведенной продукции, гарантируя при этом минимальную заработную плату. Определение сдельного заработка предусматривает формирование норм выработки на основе изучения движений, действий работника, определения времени их выполнения и сдельной расценки за единицу произведенной продукции. При этом основная заработная плата рассчитывается исходя из нормы выработки и ставки заработной платы.

Повременная форма оплаты труда работников устанавливается исходя из определения норм времени на выполнение каждой операции (задачи) путем нормирования.

В Беларуси механизм государственного регулирования оплаты труда направлен на реализацию следующих задач: усиление зависимости уровня оплаты труда работников от эффективности хозяйствования; обеспечение единого подхода к дифференциации и регулированию тарификации работников организаций реального сектора экономики; совершенствование условий оплаты труда руководителей государственных организаций. Основными элементами государственного регулирования оплаты труда являются: установление минимальных размеров заработной платы; обеспечение дифференциации заработной платы; ограничение размеров заработной платы [1].

Особый интерес вызывает вопрос о Единой тарифной сетке работников (ЕТС), которая обеспечивает единый подход к дифференциации и регулированию тарификации работников организаций, усиливает их социальную защищенность.

В реальном секторе экономики Беларуси начисление заработной платы работников производится следующим образом [2]:

-если наниматель принял решение производить оплату труда своих работников исходя из окладов, то ему придется перемножить две величины: тарифный коэффициент соответствующего разряда ЕТС на тарифную ставку первого разряда, действующую в организации;

-если наниматель устанавливает еще и стимулирующие выплаты, то появляется еще две составляющие заработной платы: надбавка и премия (бонус); выплаты компенсирующего характера (сверхурочная работа, работа в выходной день, работа в ночное время).

Перспективными направлениями государственного регулирования оплаты труда работников Беларуси являются: постоянное совершенствование действующего механизма оплаты труда, расширение прав нанимателей, упрощение механизма применения ЕТС.

При этом, особое внимание следует уделить изучению накопленного мирового опыта по оплате труда с адаптацией его к белорусской действительности. В настоящее время известны три **основные модели** организации оплаты труда: **японская, американская и западноевропейская.**

Японская модель оплаты труда основана на системах пожизненного найма, ротации, репутации и подготовки на рабочем месте. На формирование суммарного заработка работника оказывают влияние следующие факторы: возраст, стаж работы, образование, должность, профессия, обязанности, условия труда, результаты работы; пособия на жилье, семью, транспорт и региональные пособия.

Основные особенности японской модели оплаты труда:

1. Зависимость оплаты труда от стажа, возраста работника. Причем, система оплаты в зависимости от трудового стажа коррелирует с системой пожизненного найма, распространенной в Японии.

2. Зависимость от жизненных пиков (насчитывается 5-6) в жизни человека. В рамках каждого жизненного этапа, для человека модифицируется система мотивов и потребностей к высокопроизводительному труду, а также отдачи от него. Например, после окончания университета (в 22 года) при поступлении на работу японцу назначается минимальный размер оплаты труда. К 30-ти годам он обзаводится семьей, и заработок увеличивается примерно на 5–7% и т.д.

3. Показатель фактического трудового вклада или реальных результатов работы. Конкретные механизмы обеспечения взаимосвязи оплаты труда и фактических результатов работы сотрудника определяют сами предприятия. Все работники по фактическому результату работы и уровню оплаты труда распределяются на пять рангов.

4. Зависимость окладов от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется система «плавающих» окладов, величина которых зависит от себестоимости, объема производства и других показателей, за которые отвечает работник.

5. Низкая дифференциация в оплате труда (1:4): работник самой низкой квалификации получает в четыре раза меньше, чем работник самой высокой квалификации.

Устанавливается адекватная система оценок результатов работы сотрудника. Она должна быть основана на системе ясных и понятных критериев, и осуществляться своевременно.

Американская модель оплаты труда используется в США, где в соответствии с Законом «О справедливых трудовых нормах» (1938 г.) определяется национальная минимальная заработная плата, охватывающая большинство работающих по найму. Механизм стимулирования труда предусматривает дифференциацию окладов с учетом качественных различий в труде и индивидуальной оплаты в пределах разряда или должности в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств на основе ежегодной аттестации работников.

В качестве дополнительных систем оплаты труда в США широко применяется вознаграждение по итогам работы структурного подразделения. Наиболее распространенными методами переменного вознаграждения яв-

ляются планы «участия в сокращении издержек» и «участия в прибыли». В США разработана система оплаты за квалификацию: уровень оплаты труда зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора профессий (специальностей), которые работник способен выполнять в своей деятельности.

В США применяется гибкая система оплаты труда, которая построена так, что заработок ставится в прямую зависимость от результатов общей работы. Поэтому американские компании уделяют внимание как основному окладу, так и общему набору «выплат» своим сотрудникам.

В американских корпорациях используется метод «растяжки», который был впервые применен в Вооруженных силах США. Основные принципы метода «растяжки» заключаются в следующем: широкие «вилки» окладов и ставок, заменяющие их традиционную структуру; переключение доплат за компенсацию с работы на самого работника; большая увязка с ценой рынка, а не с внутренним соответствием окладов друг другу в компании; возрастающая роль премирования, связанная с групповым вознаграждением; повышенное внимание к признанию и вознаграждению индивидуальных заслуг.

В США системы переменных выплат целиком и полностью зависят от качества трудовой деятельности в целях получения фирмой дополнительных доходов и могут быть условно сведены в три группы: программы бонусов, программы индивидуального стимулирования и программы группового стимулирования.

Западноевропейская модель оплаты труда используется на практике для установления минимальной заработной платы различными способами регулирования: законодательное регулирование, регулирование на основе трехсторонних коллективных соглашений, регулирование исполнительными органами государственной власти.

Для западноевропейских компаний характерны три модели оплаты и стимулирования труда: беспремиальная, в которой функции стимулирования труда выполняет заработная плата; премиальная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия; премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда. Правовые и законодательные акты европейских стран, регулирующие оплату труда, носят, главным образом, локальный характер. Государством централизованно определяется заработная плата лишь для чиновников государственной службы и частично для работников бюджетных отраслей.

В большинстве европейских стран осуществляется регулирование оплаты труда в следующих основных направлениях: установление минимума заработной платы и определение ее структуры; внедрение определенных форм оплаты; индексация заработной платы и осуществление мер для предотвращения ее чрезмерного роста.

В целом можно отметить, что в развитых странах четко прослеживается сочетание двух тенденций в формировании оплаты труда: с одной стороны, сходные методы и показатели установления заработной платы на базе широкой самостоятельности работодателей, а с другой стороны – национальные особенности. Так, практически во всех развитых странах исходной базой величины заработной платы служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифной сетки и надбавок к ней совместно со сверхурочными и другими выплатами, премиями.

В целях дальнейшего совершенствования государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь целесообразно проводить работу по следующим направлениям: расширение прав нанимателей в выборе эффективных и действенных систем материального стимулирования работников коммерческих организаций; стимулирование реализации продукции, увеличения поступления валютной выручки, снижения запасов готовой продукции; обеспечение стабильного роста заработной платы работников отраслей экономики, в зависимости от результатов труда и эффективности хозяйствования; стимулирование высококвалифицированных работников, в том числе руководителей, в зависимости от сложности и качества работы, их вклада в конечные результаты работы организации.

Список использованной литературы

1. Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум / Н.А. Горелов – Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.
2. Ребров, А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие / А.В. Ребров. – М.: Инфра-М, 2018. – 240 с.

УДК: 336.225.66 (476)

В.В. Лемех, канд. экон. наук,

ГУ «Белорусский институт системного анализа и информационного обеспечения научно-технической сферы», г. Минск

Д.Ю. Соколов,

ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь», г. Минск

РЕПРОДУКТИВНЫЙ И ПРОДУКТИВНЫЙ ПОДХОД К ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ НАЛОГОВЫХ ЛЬГОТ СУБЪЕКТАМ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые слова: репродуктивный и продуктивный подход, налоговые льготы, эффективность

Key words: reproductive and productive approach, tax benefit, efficiency