



Анатолий БУБЕН,  
генеральный директор РУП «Гродненский  
ликеро-водочный завод «Неманофф», аспирант БГЭУ

## ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛИ: ПУТИ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ

**А**НАЛИЗ системы оплаты труда в пищевой промышленности Беларуси показывает, что эта система не выполняет воспроизводственную, стимулирующую, регулируемую и социальную функции. А ведь в процессе перехода к рыночным отношениям принципиально меняются экономическая природа и сущность заработной платы. Она – часть стоимости фонда жизненных средств работника, гарантированной, с одной стороны, государством, а с другой – доходами предприятия. Только производство необходимых обществу продукции и услуг, подтвержденных рынком, является гарантией получения заработной платы.

Исследования показывают, что возможно проведение единой политики в оплате труда, которая строится на четырех элементах. Первый – фонд, образуемый из установленных на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) ставок и окладов. Второй – часть дохода предприятия, которая определяется работнику, исходя из его вклада в итоговый результат. Третий – премия за рационализацию, качество, экономию материалов. Четвертый – приработок, то есть индивидуальная доплата за выполнение и перевыполнение нормированного задания. Именно задания, а не норм выработки. Такой подход обеспечивает зависи-

**Э**кономические преобразования последних лет содействовали созданию в Беларуси определенной нормативно-правовой базы и методической основы для организации заработной платы, в том числе в пищевой промышленности. Сформирован механизм ее совершенствования в производственном и в бюджетном секторах на основе сочетания государственного и договорного регулирования. И все же отечественная система оплаты труда не в полной мере соответствует современным требованиям. В частности, растет дифференциация в ее уровне между отраслями и предприятиями. Снижается доля заработной платы, подлежащая индексации. Ослаблено внимание к нормированию труда, не пересматриваются устаревшие нормативы трудовых затрат и снижения трудоемкости продукции. Службы по нормированию труда не укрепляются квалифицированными кадрами.

мость фонда оплаты труда от конечных результатов.

Практика показывает, что успешно осуществить экономическую реформу нельзя без учета природы зарплаты. Она, как известно, триедина:

1) выступает как средство простого возмещения затрат физической и интеллектуальной энергии и восстановления способности к труду;

2) выполняет функцию расширенного воспроизводства человека как творческой личности;

3) может выполнять функцию стимула к реализации разнообразных потенциальных возможностей личности.

Сложность состоит в том, что все эти функции находятся в строгой зависимости друг от друга, каждая из них ранжирована. Это значит, что зар-

плата может выполнять каждую последующую функцию только при условии, если в отрасли созданы предпосылки для реализации предыдущей. Поэтому совершенствование рыночного механизма оплаты труда в отрасли должно основываться, в первую очередь, на восстановлении ее утраченных **воспроизводственной и стимулирующей функций**. Воспроизводственная функция определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи. Объективная основа ее реализации – установление предельных значений этого уровня, соблюдение которых носит обязательный характер. Минимальный уровень должен соответствовать стоимости набора товаров и

услуг, входящих в потребительскую корзину, включая не только физиологические потребности, но и обеспечение квалификационного роста и развития творческого потенциала работника.

**В** 1996 г. в НИИ труда Министерства труда и социальной защиты разработана методика определения и учета стоимости рабочей силы (СРС) в соответствии с Конвенцией о статистике труда, Международной стандартной классификацией расходов на рабочую силу. Формирование национальной статистики по стоимости рабочей силы позволит иметь объективную информацию о реальных затратах, их структуре, совершенствовать организацию и регулирование заработной платы, определять социальную политику на предприятиях различных форм собственности.

Стимулирующая функция предполагает установление ее относительного уровня в зависимости от количества, качества и результатов труда. Основной принцип ее реализации – дифференциация уровня оплаты труда по критериям его производительности и эффективности.

На наш взгляд, следует также изменить **механизм мотивации**, побуждающий нанимателей, собственников, наемных работников действовать в интересах конкретного человека и общества в целом. Трудовая мотивация должна обеспечивать прямую материальную заинтересованность работника в наиболее эффективном использовании и пополнении капитала, одним из владельцев которого он является, а также предоставлять ему возможность участвовать в управлении предприятием, создавать условия для социального партнерства.

Для того чтобы усилить стимулирующую функцию заработной платы, увязать ее с эффективностью производства, необходим жесткий подход к формированию средств на оплату труда.

**Фонд заработной платы состоит из тарифного фонда заработной платы и работы.**

**Тарифный фонд** рассчитывается, исходя из *нормативной трудоемкости плана выпускаемой продукции, доведенной до структурных подразделений, и штатного расписания.*

**Фонд на оплату труда в зависимости от эффективности работы** включает все доплаты и премии за производственные результаты. Он может корректироваться в зависимости от увеличения или уменьшения запланированного объема реализации. Главное его назначение – материальное стимулирование роста эффективности, прибыльности.

Потребность в средствах для тарифной части заработной платы следует определять, исходя из **высокого качества нормирования труда.** Для этого необходимо:

► законодательно установить требования к нормированию труда на предприятиях всех форм собственности, возложив обязанности по обеспечению обоснованности норм труда и связанных с этим расходов на нанимателей;

► рассматривать отсутствие норм трудовых затрат применительно к каждому рабочему месту или описания трудовых обязанностей работника как нарушение работодателем трудового законодательства, которое может повлечь за собой соответствующие санкции;

► возложить на отраслевую службу по труду контроль за уровнем обоснованности норм трудовых затрат, себестоимости выпускаемой продукции;

► в обязательном порядке включать вопросы нормирования труда в коллективный договор и отраслевые соглашения;

► возложить на органы исполнительной власти всех уровней обязанность содействовать предприятиям в координации их усилий по разработке обоснованных норм трудовых затрат, созданию и функционированию служб, разрабатывающих соответствующие нормативные документы.

**ПО НАШЕМУ** мнению, для ограничения величины заработной платы необходимо обеспечить обоснованное отражение расходов на оплату труда в себестоимости продукции и услуг различных предприятий отрасли. Это позволит унифицировать определение размера прибыли и сопоставимые конечные результаты деятельности различных товаропроизводителей. Такие подходы давно практикуются. Например, в Германии объединения работодателей и профсоюзов с участием государства осуществляют строгий контроль за расходованием средств на оплату труда, которые относятся на себестоимость продукции. Если отдельные товаропроизводители устанавливают более высокие рамки, относимые на себестоимость, государственные органы принимают строгие санкции. Максимальный размер средней заработной платы в отрасли должен оговариваться в тарифном и региональном соглашениях. Если же он превышает, то вступает прогрессивное налогообложение.

При совершенствовании механизма регулирования оплаты труда в отраслевом тарифном соглашении предлагается пункт: **«Установить максимальный размер средней заработной платы на предприятии. При превышении**



размера заработной платы замораживать ее на срок 2–3 месяца для выяснения причин и принятия решений органами отраслевого управления».

В качестве альтернативы этому предложению размер средней заработной платы в отрасли можно оговаривать в тарифном соглашении. При его превышении должно вступать прогрессивное налогообложение.

Руководству отрасли по согласованию с отраслевым профсоюзом нужно пересмотреть порядок отнесения оплаты труда на себестоимость. К примеру, оплату простоя не по вине работника относить на себестоимость нелогично. Этот вид оплаты не должен включаться в затраты и соответственно в формирование цены. Расходы следует выплачивать за счет виновных. Если же производитель отказывается искать виновных, выплату производить из прибыли. Такой порядок должен распространяться на все формы собственности. Причем необходимо выбирать такие подходы, которые будут стимулировать увеличение производства продукции и услуг, повышение их качества и снижение себестоимости. Так, при установлении в предлагаемом порядке ограничений в расчете на единицу продукции общая сумма основной оплаты будет возрастать пропорционально увеличению ее производства или реализации без повышения себестоимости. Если же вводить ограничения в расчете на работающего, то это не будет стимулировать увеличение объемов производства, потому что их рост не увеличит размеры оплаты труда. Дополнительная оплата в виде премий и других поощрительных выплат за счет прибыли заинтересовывает работников в повышении эффективности производства и получении бо-

лее высоких конечных результатов.

Расчет средств на оплату труда можно производить по следующей формуле:

$$Cot = CB + Ko * (P - CB),$$

где *Cot* – средства на оплату труда;

*CB* – средства, направляемые на воспроизводство рабочей силы (тарифная часть фонда заработной платы).

$$CB = \sum_{i=1}^m \sum_{y=1}^z \sum_{j=1}^k N_j (x * МПБ),$$

где *i* = 1...*m*, *m* – отрасли; *y* = 1...*z*, *z* – предприятия (организации);

*j* = 1...*k*, *k* – разряды работающих;

*N* – численность работников *j*-го разряда;

*МПБ* – минимальный потребительский бюджет;

*x* – обоснованный коэффициент от *МПБ*, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы работников *j*-го разряда;

*Ko \* (P - CB)* – средства на оплату труда в зависимости от эффективности работы (надтарифная часть фонда заработной платы),

где *Ko* – коэффициент отчислений на оплату труда от конечного результата;

*P* – размер конечного результата (для производителей продукции может быть валовой доход – (разность между стоимостью продукции в ценах реализации и материальными затратами на ее производство), для управления отрасли – финансовые средства, направляемые на обеспечение деятельности всех показателей работы министерства).

Вопрос о выборе форм и систем оплаты труда должен решаться, исходя из организационно-технических условий производства и задач по выпуску продукции, ее качества, реализации, ха-

рактера участия работников в производственном процессе с учетом их профессионально-квалификационного уровня, конечных результатов и других требований.

В ряде стран размер заработной платы тесно увязан с результатами финансово-хозяйственной деятельности предприятия, а также с учетом вклада каждого структурного подразделения и отдельного работника в производственные результаты. Там за основу принят не только квалификационный разряд, определенный по ЕТКС и КС, но и установлен оплатный разряд, конкретно соответствующий работе, выполняемой каждым работником. Кроме того, применяются нормы труда, учитывающие их качество, выполнение которых поддерживается на уровне 100-105%. На этой основе реально рассчитывается численность и загрузка оборудования. Четко отлажен механизм взаимодействия тарифной системы и нормирования труда, то есть количества и качества труда.

В Беларуси важно сформировать отраслевой автоматизированный банк систем организации заработной платы, включив в него все ценное из отечественного и зарубежного опыта. Функционирование такого банка позволит на местах выбрать систему, в большей мере отвечающую специфике предприятия, поможет доработать, уточнить и конкретизировать ее с учетом особенностей своего коллектива.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. – М.: Альфа-пресс, 2006.
2. Лебедева С.Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда. – Минск: БГЭУ, 2005.
3. Организация заработной платы: опыт, проблемы, рекомендации / Ред. В.И. Матусевич. – Мн: НИИ труда, 2002.

Раздел подготовил Иван ЗНАТКЕВИЧ.