

Система оплаты труда в Беларуси: законодательные ограничения и направления реформирования*

Резюме

В работе представлен анализ системы оплаты труда в Беларуси, анализ законодательных барьеров по свободному установлению заработных плат различными категориями предприятий, приоритетов государственной политики в регулировании оплаты труда. В тексте представлены статистические данные по уровню средних заработных плат по стране, делается вывод о постепенном снижении дифференциации в оплате труда. В работе приводятся результаты фокус группы с руководителями и топ менеджерами малых и средних предприятий, проведенной Исследовательским центром ИПМ в июне 2008 г., по тематике ограничений существующей системы оплаты труда в Беларуси, результаты консультаций с представителями бизнес союзов по данной тематике. Данные фокус групп подтверждаются результатами предыдущих опросов бизнеса Исследовательским центром ИПМ. На основе эмпирических исследований делается вывод, что существующая система оплаты труда не эффективна, приводит к отвлечению ресурсов предприятий на непроизводительный труд, является существенным барьером для развития бизнеса, повышения деловой активности в стране. В качестве рекомендаций по реформированию системы предлагается пересмотр приоритетов в регулировании оплаты труда, логики установления заработных плат, упрощение законодательного регулирования оплаты труда, повышение стимулирующей функции заработной платы.

Содержание

1. Введение	2
2. Степень участия государства в регулировании рынка труда: теоретические аспекты	2
3. Законодательные барьеры в системе оплаты труда и основные показатели заработной платы в Беларуси	3
3.1. Государственная политика в области оплаты труда	3
3.2. Единая тарифная система оплаты труда	4
3.3. Основные показатели заработной платы в Беларуси и дифференциация по отраслям	6



ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЦЕНТР ИПМ

исследования - прогнозы - мониторинг

ул. Захарова, 506, 220088, Минск, Беларусь
тел./факс +375 17 210 0105
веб-сайт: <http://research.by/>, e-mail: research@research.by

© 2008 Исследовательский центр ИПМ

Позиция, представленная в документе, отражает точку зрения авторов, и может не совпадать с позицией организаций, которые они представляют

* Автор выражает благодарность Бадею Георгию Петровичу, Прохорчику Александру Николаевичу (Белорусский союз предпринимателей и нанимателей им. Проф. М.С. Кунявского (БСПН)), Карягину Владимиру Николаевичу (Минский столичный союз предпринимателей и работодателей) за ценные консультации, предоставление информации для данной работы и помощь в организации фокус группы.

1. Введение

Правительства большинства стран оставляют за собой полномочия по регулированию рынка труда и, в частности, оплаты труда. Однако степень такого участия различается по странам. В основе различий лежат социальные, политические и экономические факторы, законодательные традиции. Во многом степень участия государства в принятии решений относительно оплаты труда зависит от траектории предшествующего развития страны.

Система оплаты труда в Беларуси достаточно жестко регулируется государством. Предприятия ограничены в своей свободе по установлению заработных плат работников. Зарегулированная система оплаты труда воспринимается представителями бизнеса как один из барьеров к развитию, отвлекает ресурсы предприятий на непроизводительный труд, не способствует повышению деловой активности в стране.

Во второй части работы приводится обзор теоретических подходов к объяснению степени участия государства в регулировании рынка труда. В третьем разделе анализируются законодательные барьеры по свободному установлению заработных плат и приводятся показатели заработной платы в Беларуси, в том числе по отраслям. В четвертом разделе приводятся результаты фокус группы, проведенной Исследовательским центром ИПМ в июне 2008 г., а также результаты предыдущих исследований бизнеса, где представители бизнеса выражают свое отношение к существующей системе оплаты труда. В пятом разделе приводятся рекомендации по реформированию системы оплаты труда.

2. Степень участия государства в регулировании рынка труда: теоретические аспекты

Существует ряд теоретических подходов к объяснению степени участия государства в регулировании рынка труда. Например, согласно теории эффективности, рынки труда несовершенны, в трудовых взаимоотношениях возникают ренты, работодатели используют работников, чтобы извлекать эти ренты - как следствие, большинство государств регулирует рынок труда, чтобы сгладить этот негативный эффект. Соответственно, государства выбирают комбинацию мер регулирования рынка труда с тем, чтобы повысить социальное благосостояние в стране. Каждое общество выбирает такую систему социального контроля бизнеса, которая оптимально сочетает рыночные механизмы, судебную защиту и корректирующие налоги и субсидии.

Теории политической власти рассматривают влияние правящих партий на регулирование рынка труда. Здесь институты формируются теми, кто у власти, для получения выгоды для себя за счет тех, кто не имеет власти, хотя правительство сдерживает масштаб такого перераспределения выгод. Как следствие, более интенсивное регулирование будет наблюдаться в тех странах, где у власти левое правительство. Существует две разновидности теорий политической власти. Согласно первой, политические решения принимаются в ходе выборов. В итоге партии, приходящие к власти, формируют законы. Согласно второму направлению, законы формируются под влиянием групп интересов (например, профсоюзов). Теории политической власти наиболее популярны в литературе в объяснении регулирования рынка труда.

Еще один подход – теория правовой системы. Согласно ей, различие в правовых традициях определяет различие в институциональных технологиях, применяемых в государстве для социального контроля над бизнесом. Существующие в мире системы права по-разному подходят к проблеме решения провала рынка: система англо-саксонского права полагается на контрактные взаимоотношения и частное

урегулирование конфликтов, система континентального права – на прямое регулирование рынка государством.

Согласно последней теории, в стране будет применяться такая система регулирования рынка труда, которая наиболее отвечает сложившейся системе права. Значит, страны с континентальной и социалистической системой права будут сильнее регулировать рынок труда по сравнению со странами с англо-саксонской системой права, где существует большая приверженность свободе контракта. По теории правовой системы, страны с англо-саксонской системой права должны иметь не столь развитую систему социальной защиты, поскольку они скорее будут полагаться на рынок в обеспечении такой защиты.

Теории системы права подвергались критике сторонниками теорий политической власти, которые утверждают, что, по крайней мере в Западной Европе, правовая традиция зачастую совпадала с политическим давлением к регулированию, как правило со стороны левых партий (см. обзор теорий в Botero, Djankov, La Porta, Lopez-de-Salines, Shleifer:2004).¹

Существует целый ряд эмпирических исследований, которые опровергают и теории эффективности, согласно которым более интенсивное регулирование рынка труда должно приводить к лучшим результатам. Например, Botero et al. (2004) приходят к выводу в своем эмпирическом исследовании по ряду стран (85), что некоторые защитные меры на рынке труда сопровождаются уходом бизнеса в тень, снижением занятости мужского (но не женского) населения, росту безработицы, особенно среди молодежи.

Таким образом, существует множество теоретических подходов к объяснению степени участия государства в регулировании рынка труда, в том числе и заработной платы. Более того, их выводы порой расходятся между собой. Тем не менее, многие исследования показывают, что высокая степень регулирования рынка труда не всегда приводит к ожидаемым позитивным результатам в экономике.

3. Законодательные барьеры в системе оплаты труда и основные показатели заработной платы в Беларуси

3.1. Государственная политика в области оплаты труда

Выше приведенные теоретические подходы к пониманию роли государства в регулировании рынка труда касаются широкого спектра вопросов трудовых взаимоотношений. Данная работа затрагивает лишь те вопросы, которые связаны с регулированием заработной платы, а именно систему оплаты труда в Беларуси.

Существующая система оплаты труда в Беларуси сформирована в рамках социально направленной государственной политики. Соответственно, она сопряжена с выполнением общегосударственных программ социально-экономического развития и характеризуется высокой степенью вмешательства государства в установление ставок заработной платы, как для государственных, так и для частных предприятий.

Общие приоритеты системы оплаты труда в Беларуси в контексте существующей государственной политики можно резюмировать следующим образом:

- 1) выполнение целевых показателей по заработной плате для обеспечения приемлемого уровня благосостояния и лояльности населения;
- 2) сглаживание социального неравенства;

¹ Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Salines, F., Shleifer, A. (2004). The Regulation of Labor, *SSRN Working Paper*.

- 3) обеспечение высоких поступлений в Фонд социальной защиты населения и перераспределение этих средств в социальную сферу;
- 4) сохранение низкого уровня безработицы;
- 5) сохранение контроля над оперативной деятельностью предприятий всех форм собственности.

В отличие от англо-саксонской системы права, где существует свобода контракта, в белорусском праве доминируют общие для всех организаций правила оплаты труда работников.

Система оплаты труда в Беларуси формировалась с середины 90х гг., когда был принят ряд законов, ограничивающих возможности предприятий различных форм собственности независимо устанавливать ставки заработной платы для работников. Сейчас она представлена множеством нормативных правовых актов, которые не всегда согласуются между собой, а также с Конституцией и Трудовым кодексом. В частности, по оценкам бизнес-союзов, система регулирования оплаты труда допускает нарушения в предоставлении равных условий хозяйствования различным категориям предприятий (государственные, частные предприятия, предприятия с иностранными инвестициями), прав собственников и нанимателей.

Статья 63 Трудового кодекса утверждает право нанимателя устанавливать системы и размеры оплаты труда самостоятельно, правительство должно определять их лишь для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Тем не менее, в постановлении Министерства труда и социальной защиты от 20.09.2002 №123 «Об утверждении Инструкции о порядке применения единой тарифной сетки работников РБ» установлено обязательное использование тарифной сетки для всех коммерческих организаций, и государственной и частной формы собственности, за исключением лишь организаций с иностранными инвестициями.

Вся система законодательного регулирования оплаты труда строилась первоначально с ориентацией на государственные предприятия, а затем постепенно распространилась и на частные. По мнению руководителей и топ-менеджеров частных малых и средних предприятий, принявших участие в фокус группе, проведенной Исследовательским центром ИПМ в июне 2008 г., а также представителей бизнес союзов, существующее законодательство в сфере оплаты труда в Беларуси запутанное и противоречивое, а сама система зарегулирована.

Помимо непосредственно Трудового кодекса в Беларуси действуют более 200 нормативных правовых актов по вопросам регулирования труда, включая декреты и указы президента, постановления Совета министров, Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономики, Министерства финансов и других. Более того, органы надзора за исполнением трудового законодательства зачастую требуют от предприятий выполнения тех норм, которые прямо в нормативных актах не указаны, а профессиональных разъяснений относительно их применения, как отмечали участники фокус группы, предприятиям предоставить не могут.

3.2. Единая тарифная система оплаты труда

Единая тарифная система оплаты труда в Беларуси обязательна для применения всеми коммерческими организациями (вне зависимости от форм собственности) и индивидуальными предпринимателями.² В основе единой тарифной системы ле-

² Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 20.09.2002 №123 «От утверждении инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь».

жит Единая тарифная сетка, ЕТС³, которая представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов – всего 27. К другим элементам тарифной системы относятся тарифная ставка первого разряда, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД), иные квалификационные справочники. На их основе определяются тарифные ставки и тарифные должностные оклады работников.

Тарифная ставка первого разряда является базовым элементом тарифной системы оплаты труда, поскольку от нее зависит размер оплаты труда всех работников предприятия. Законодательство прямо не устанавливает величину тарифной ставки первого разряда, но регулирует минимальный ее размер (не меньше тарифной ставки первого разряда для работников бюджетной сферы – BYR 70 тыс. по состоянию на август 2008 г.) и базовый предельный норматив этой ставки (максимальную ее величину - в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения - BYR 246 тыс.).⁴ Эти ограничения распространяются как на государственные, так и на частные предприятия, за исключением коммерческих организаций с иностранными инвестициями, которые устанавливают ставки самостоятельно.

Для частных предприятий эти ограничения означают, что в себестоимость продукции при ценообразовании и налогообложении они могут включать лишь ту часть затрат по оплате труда, которая исчислена с учетом базового предельного норматива тарифной ставки первого разряда. Превышение базового предельного норматива частными организациями может осуществляться, но эта разница учитывается в налогообложении прибыли этих организаций.

В зависимости от основного экономического вида деятельности организации относятся к одной из трех групп тарифных ставок. Работники организаций и ИП в зависимости от группы, к которой принадлежит предприятие, распределяются по 27 тарифным разрядам, которым соответствуют тарифные коэффициенты. Дифференциация тарифной части зарплаты производится в зависимости от:

- сложности труда в пределах одной профессии или должности;
- содержания и специфики труда (межпрофессиональная и междолжностная дифференциация);
- общих условий труда, сложности выпускаемой продукции, видов деятельности и других специфических факторов, характерных для определенной отрасли (подотрасли) – межотраслевая дифференциация.

Тарифные коэффициенты показывают, насколько тарифные ставки второго и последующих разрядов отличаются от тарифной ставки первого разряда.

$$\text{Тарифная ставка (тарифный должностной оклад)} = \text{тарифная ставка первого разряда} * \text{тарифный коэффициент ЕТС, установленный работнику по его профессии или должности} \quad (1)$$

$$\text{Расчетная ставка (расчетный должностной оклад)} = \text{тарифная ставка} + \text{надбавки в соответствии с законодательством} \quad (2)$$

К надбавкам, учтенным в формуле 2, относятся дифференцированные коэффициенты, надбавки за филиалы, за категорию, за работу по контракту.

³ Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь – инструмент тарифного нормирования оплаты труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

⁴ Постановление Совета Министров от 27.12.2004 №1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций».

Кроме того, существуют персональные надбавки за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели. Общая сумма таких надбавок для руководителей, специалистов и служащих организации не должна превышать 30% суммы должностных окладов этих категорий работников.⁵ Надбавка за продолжительность непрерывной работы (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы) осуществляется в пределах 20% тарифной ставки (должностного оклада).

Кроме того, система оплаты труда допускает премирование рабочих, руководителей, специалистов и служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Ограничение по отнесению премий на затраты по производству и реализации продукции, учитываемые при налогообложении, составляет 30% заработной платы в расчете на одного работника. Превышение данного показателя осуществляется за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.⁶

Оплата труда руководителей предприятий в рамках единой тарифной системы

В Беларуси заработная плата высшего руководства на предприятиях регламентируется Постановлением Совета министров №1003 «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности» от 25.07.2005 и №1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» от 27.12.2004. Согласно им, коэффициент соотношения заработной платы руководителя организации независимо от формы собственности и средней заработной платы по организации в целом рассчитывается нарастающим итогом с начала года и не может превышать 4.0.

Таким образом, заработная плата белорусских руководителей и менеджеров и ее рост привязаны не к увеличению эффективности работы предприятий, а к средней заработной плате по предприятиям, и, соответственно тарифным ставкам первого разряда. Базовый предельный норматив тарифных ставок первого разряда корректируется государством лишь на уровень инфляции. С другой стороны, тарифный разряд для руководителей предприятий и соответствующий тарифный коэффициент, который устанавливается в зависимости от списочной численности работников, привязаны, соответственно, снова же к экстенсивному показателю – численности работающих. Нет связи с объемами производства и его ростом, производительностью труда на отдельном предприятии.

3.3. Основные показатели заработной платы в Беларуси и дифференциация по отраслям

В развитых странах уровень оплаты труда, как правило, регулируется рынком, хотя законодательно утверждается минимальная зарплата. В Беларуси минимальная заработная плата установлена в размере BYR 208 800, что фактически равняется бюджету прожиточного минимума. По последним данным за январь-апрель 2008 г., средняя заработная плата по республике составила BYR 790 900, или USD 369.3 в эквиваленте. За год она увеличилась в номинальном выражении на 23.4%, в реальном – на 9%. Правительство планирует достичь среднего уровня зарплаты по стране к 2010 г. в USD 760 (в реальном секторе еще выше) а затем выйти и на уровень EUR 1000 к 2015 г.

Сопоставления по заработной плате по отраслям экономики Беларуси в среднем за январь-апрель 2007–2008 гг. представлены в табл. 1.

⁵ Постановление Совмина от 24.12.1998 №1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики».

⁶ Постановление Совмина от 27.04.2006 №555 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда».

Таблица 1. Заработная плата по отраслям экономики, в среднем за январь – апрель 2007-2008 гг.

	2007 г.		2008 г.		2008 г. в % к 2007 г.		
	BYR, тыс.	USD	BYR, тыс.	USD	в номинальном выражении, BYR	в номинальном выражении, USD	в реальном выражении
<i>Всего</i>	641.0	298.1	790.9	369.6	123.4	124.0	109.0
промышленность	714.3	332.2	916.3	428.2	128.3	128.9	113.3
электроэнергетика	891.0	414.4	1090.0	509.3	122.3	122.9	108.0
топливная	1097.3	510.4	1359.7	635.4	123.9	124.5	109.5
черная металлургия	1312.8	610.6	1553.7	726.0	118.4	118.9	104.6
химическая и нефтехимическая	964.4	448.6	1226.4	573.1	127.2	127.8	112.4
машиностроение и металлообработка	718.4	334.1	959.4	448.3	133.5	134.2	117.9
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	565.6	263.1	735.1	343.5	130.0	130.6	114.8
промышленность строительных материалов	764.1	355.4	986.0	460.7	129.0	129.6	114.0
легкая	446.7	207.8	555.7	259.7	124.4	125.0	109.9
пищевая	651.5	303.0	806.4	376.8	123.8	124.4	109.4
сельское хозяйство	378.2	175.9	468.0	218.7	123.8	124.3	109.4
лесное хозяйство	607.8	282.7	723.7	338.2	119.1	119.6	105.2
транспорт	744.5	346.3	896.6	419.0	120.4	121.0	106.4
связь	748.4	348.1	875.7	409.2	117	117.6	103.4
строительство	785.2	365.2	991.3	463.2	126.2	126.8	111.5
торговля и общественное питание	526.3	244.8	668.1	312.2	126.9	127.5	112.1
информационно-вычислительное обслуживание	908.9	422.7	1188.4	555.3	130.8	131.4	115.5
общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка	1142.7	531.5	1365.4	638.0	119.5	120.0	105.6
жилищно-коммунальное хозяйство	632.2	294.0	765.6	357.8	121.1	121.7	107.0
здравоохранение	553.2	257.3	629.9	294.3	113.9	114.4	100.6
образование	525.5	244.4	591.4	276.4	112.5	113.1	99.4
наука и научное обслуживание	878.5	408.6	1119.2	523.0	127.4	128.0	112.5
финансы, кредит и страхование	1104.9	513.9	1402.3	655.3	126.9	127.5	112.1
управление (государственное, судебные и юридические учреждения)	975.5	453.7	1121.8	524.2	115.0	115.5	101.6

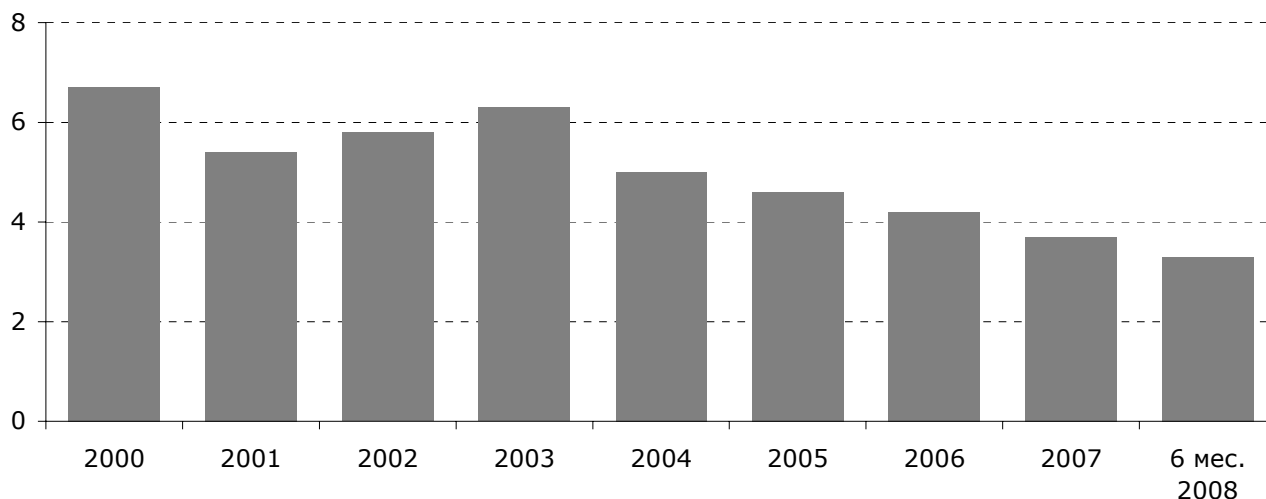
Источник: расчеты по данным Министерства статистики и Национального банка Беларуси.

Наибольшая средняя заработная плата в экономике наблюдалась в черной металлургии, топливной, химической и нефтехимической промышленности, а также в финансовом секторе и секторе информационно-вычислительного обслуживания. В выше перечисленных отраслях промышленности работают, как правило, крупные государственные предприятия, ориентированные на внешние рынки. В группу предприятий с высокой средней заработной платой входят и частные IT фирмы, занимающиеся офшорным программированием. С другой стороны, самая низкая средняя заработная плата традиционно характерна для таких бюджетных сфер, как образование и здравоохранение, а также сельского хозяйства, торговли и общественного питания и легкой промышленности. Низкая средняя заработная плата в последних может объясняться сохранением значительных объемов теневого оборота на малых и средних частных предприятиях, которые заняты в основном в торговле и общественном питании и легкой промышленности.

В последние годы государство проводит политику перераспределения, направленную на снижение дифференциации в оплате труда. Например, если в 2003 г.

большинство работников зарабатывали меньше средней зарплаты, то уже в 2005 г. большинство уже получало зарплату, близкую к средней.⁷ Несколько сокращается дифференциация в оплате труда между самой низкооплачиваемой и самой высокооплачиваемой отраслями. Межотраслевая дифференциация в оплате труда работников в отраслях экономики, с учётом подотраслей, за 6 месяцев 2008 г. составила 3.3 раза и снизилась по сравнению с 2000 г. в 2 раза (рис.1).

Рис. 1. Дифференциация в оплате труда работников



Источник: Министерство труда и социальной защиты.

По данным Министерства труда и социальной защиты, введение корректирующих коэффициентов позволило обеспечить приоритетный рост заработной платы низкооплачиваемых категорий работников, по сравнению с остальными работниками бюджетной сферы и осуществить равномерное (в абсолютной сумме) повышение заработной платы всех работников.

Таким образом, в Беларуси снижается дифференциация заработных плат как между отраслями, так и внутри отраслей. Однако как показывает мировой опыт, любые вмешательства государства в этот процесс искажают экономические стимулы, стоимость труда должна определяться рынком, в зависимости от спроса и предложения рабочей силы.

4. Отношение предпринимателей к существующей системе оплаты труда в Беларуси

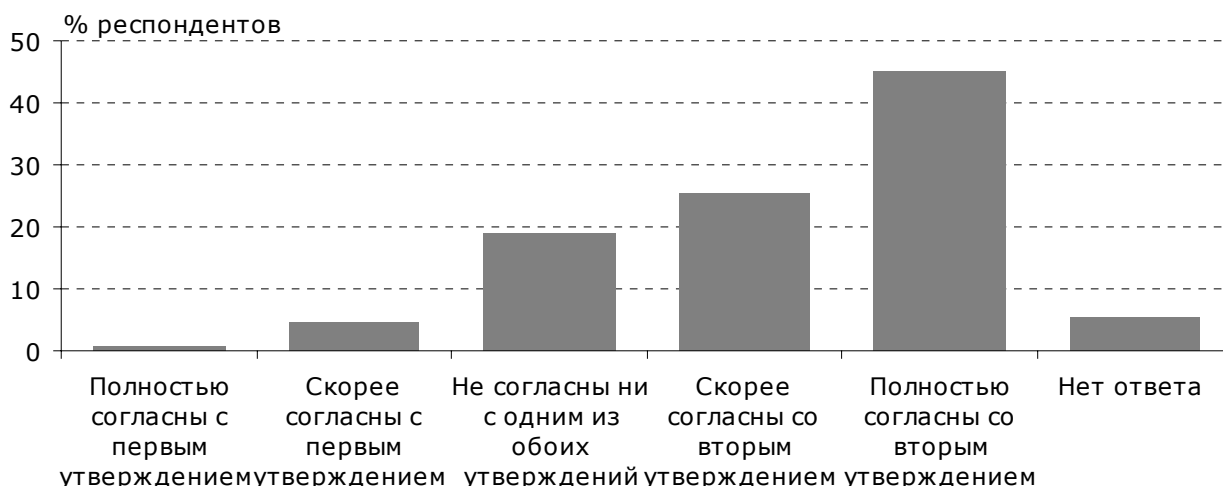
Осенью 2007 г. Исследовательским центром ИПМ был проведен опрос 517 руководителей малых и средних предприятий Беларуси «Факторы успеха малого и среднего бизнеса».⁸ В частности, в опросе выявлялось, как бизнес относится к необходимости регулирования заработных плат на государственном уровне. Более двух третей опрошенных считают, что вопросы занятости и зарплаты должны решаться на уровне предприятий, работников и профсоюзов, а не государства (рис. 2).

Участники фокус группы, проведенной ИЦ ИПМ в июне 2008 г., единогласно соглашались с тем, что регулирование оплаты труда, за исключением ставок минимальной заработной платы, обеспечивающей социальную защиту населения, должно быть компетенцией исключительно собственников предприятий: «Мы должны сами распоряжаться собственными же деньгами».

⁷ Гайдук К., Валецкий М., Парчевская С., Чубрик А. (2005). Рынок труда в Беларуси: общий обзор, Исследования и анализ CASE 313, Фонд CASE – Центр социально-экономических исследований.

⁸ Результаты опроса, <http://research.by/rus/surveys/cf8d430297c09de2.html>.

Рис. 2. Отношение к либерализации рынка труда



Примечание. Первое утверждение: «Занятость и зарплата должны жестко регулироваться государством даже на частных предприятиях». Второе утверждение: «Вопросы занятости и зарплаты должны быть предметом трудового договора между работником, нанимателем и профсоюзом».

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

В выше указанном опросе выяснялась степень влияния внешних факторов на экономическую деятельность предприятий. Административное регулирование оплаты труда было оценено в 3.23 балла по пятибалльной шкале, что означает достаточно сильное негативное влияние (табл. 2).

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие внешние факторы мешают Вам в успешном ведении бизнеса?»

	Среднее значение
Налоговая система (высокое налоговое бремя, сложная система налогов и других обязательных платежей)	3.97
Бюрократические барьеры и ограничения (регистрация, разрешения, лицензии, отчётность, большой документооборот и т.п.)	3.92
Проверки и штрафы	3.74
Недостаточная защита имущественных прав и интересов частного бизнеса	3.56
Слишком сильная конкуренция на рынке	3.49
Административное давление (т.е. не предусмотренное действующим законодательством вмешательство центральных и местных органов власти)	3.42
Сложность процедур получения кредитов	3.39
Неравные условия по сравнению с госсектором	3.31
Неразвитость белорусского рынка	3.28
Отсутствие поддержки со стороны государства	3.26
<i>Административное регулирование оплаты труда</i>	3.23
Нет привлекательного предложения заемных средств со стороны банков и других финансовых организаций	3.22
Низкий спрос	3.03
Высокие требования по зарплате на рынке труда	3.02
Административное регулирование занятости	2.93
Низкое качество подготовки специалистов в вузах и других учебных заведениях	2.72
Экономическая политика других стран (например, защита своего рынка от конкуренции со стороны иностранных производителей)	2.38

Примечание. Оценка по пятибалльной шкале, где «1» – это не имеет значения, «5» – это очень мешает.

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Лицам, устанавливающим зарплату на предприятии, помимо тарифной сетки необходимо разбираться в правилах определения предельного размера тарифной ставки первого разряда для соответствующих категорий предприятий, исчисления надбавок и доплат, дополнительных выплат, которые учитываются при ценообразовании и налогообложении, совмещения профессий, должностей и множестве других особенностей. В итоге, работник, занимающийся, расчетом оплаты труда на предприятии, вынужден тратить значительное количество времени и усилий на выполнение норм громоздкого и противоречивого законодательства по регулированию заработной платы. Как заявили участники фокус группы, выполнение норм законодательства по оплате труда лишь отвлекает ресурсы на непроизводительный труд, поскольку даже в рамках существующей сложной системы предприятия могут найти способы платить такую заработную плату работникам, какая требуется.

К наиболее распространенным ошибкам предпринимателей при применении единой тарифной сетки, как сообщили участники фокус группы, относятся:

- неправильное наименование должностей служащих и профессий рабочих;
- несоблюдение квалификационных требований при назначении на должности, неправильное присвоение квалификационных категорий руководителям организации;
- несоблюдение норм управляемости;
- ошибки при тарификации специалистов;
- неправомерное установление доплат за совмещение профессий (должностей) и т.д.

Все эти нарушения сопровождаются наложением штрафов и административных наказаний на предприятия. Большие штрафные санкции по различным основаниям являются одним из главных барьеров в развитии малых и средних предприятий Беларуси.

Таким образом, применяемые инструменты административного регулирования заработной платы в Беларуси выступают барьером для развития белорусского бизнеса. Ограничение свободы бизнеса со стороны государства в принятии решений искажает стимулы, снижает мотивацию к повышению производительности, не способствуют повышению деловой активности в стране.

5. Выводы и рекомендации

Правительства большинства стран оставляют за собой право и часто используют законодательные ограничения в регулировании рынка труда и, в частности, оплаты труда. Однако степень такого участия различается по странам. В основе различий лежат социальные, политические и экономические факторы, законодательные традиции. Во многом степень участия государства в принятии решений относительно оплаты труда зависит от траектории предшествующего развития страны.

В Беларуси система оплаты труда регулируется в рамках социально направленной политики государства достаточно жестко. Под регулирование подпадают как государственные, так и частные предприятия. Таким образом, частный бизнес лишается права самостоятельно распоряжаться собственными финансами. Как следствие регулирования – в стране постепенно происходит снижение дифференциации в оплате труда. Однако такой подход не способствует стимулированию производительности труда, заинтересованности работников и руководителей в улучшении финансово-экономических показателей работы предприятий, повышению общей деловой активности в стране.

Из выше проведенного анализа и результатов консультаций с представителями бизнес союзов можно предложить следующие рекомендации по изменению существующей в Беларуси системы оплаты труда:

- пересмотреть регулирование системы оплаты труда для коммерческих негосударственных предприятий, предоставить им больше свободы в установлении ставок заработной платы исходя из сложившейся рыночной конъюнктуры и собственных целей;
- установить, что единая тарифная сетка носит рекомендательный характер, в особенности для частных предприятий;
- отменить ограничение по отнесению затрат, связанных с премированием, на себестоимость в отношении коммерческих организаций, не пользующихся поддержкой государства;
- пересмотреть и упростить законодательство в сфере оплаты труда, сократить количество находящихся в обращении законодательных актов и устранить внутренние противоречия в них;
- усилить роль нанимателей в переговорном процессе по определению заработной платы работников;
- (правительству) не корректировать трудовое законодательство без согласования с социальными партнерами;
- приблизить тарифную ставку первого разряда до уровня минимального потребительского бюджета с тем, чтобы она стала действительным минимумом оплаты труда.

Минск, август 2008 г.

Анастасия Гламбоцкая