

этом новой в масштабах мирового рынка является не более 1% белорусской инновационной продукции.

Анализируя динамику показателей экспорта, следует отметить, что, несмотря на положительную динамику удельного веса инновационной продукции, отгруженной на экспорт, в общем объеме отгруженной инновационной продукции в течение последних двух лет, уровень 2004 года 83,6% не достигнут, в то время как инновационная деятельность должна создавать конкурентоспособные продукты и услуги, обеспечивающие неоспоримые преимущества для выхода и освоения ниш зарубежных рынков. Доля же инновационной продукции в экспорте промышленной продукции на протяжении рассматриваемого периода не превышала одного процента.

В целом, применительно к рассматриваемому периоду времени значимым негативным моментом является устойчивая строгая тенденция к снижению удельного веса инновационной продукции, реализуемой на зарубежных рынках. Положительным можно считать в таких условиях лишь рост доли отгрузок инновационной продукции в страны СНГ главным образом за счет уменьшения доли инновационной продукции, предназначенной для внутреннего потребления, как следствии падения внутреннего платежеспособного потребительского спроса на новые продукты.

Таким образом, не существенно изменяющаяся ситуация в сфере инновационного развития производственной сферы Беларуси за последние более чем 10 лет, в условиях нарастания темпов научно-технического прогресса и обострения конкуренции на мировом рынке, не позволяет рассчитывать на быстрое сокращение разрыва со странами-лидерами.

Динамика роста количества инновационно-активных предприятий очень незначительна. Организации ориентированы главным образом на модернизацию оборудования, приобретение машин, локальное совершенствование технологических процессов, разработку частей производственного процесса, и как результат, существенных преобразований, радикальных изменений в промышленном производстве не происходит. В то время как инновационная деятельность должна создавать конкурентоспособные продукты и услуги, обеспечивающие значительные преимущества для выхода и освоения ниш зарубежных рынков, доля инновационной продукции в экспорте промышленной продукции на протяжении рассматриваемого периода не превышает 1%: в экспорте инновационной продукции преобладает ориентация на товары и услуги с малой наукоемкостью. При этом лишь 0,7% белорусской инновационной продукции из общего объема отгруженной инновационной продукции является новой в масштабах мирового рынка.

Таким образом, для выхода страны на уровень стран Европейского союза, лидирующих в области инновационного развития, необходимо стимулирование инновационного производства, особенно производящего высоко- и средне-технологичную продукцию, с целью создания конкурентоспособного продукта, обеспечивающего значительные преимущества для выхода и освоения зарубежных рынков.

ЛИТЕРАТУРА.

1. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг. Утв. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 26.05.2011 № 669.
2. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: стат сборник/ Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 118 с.
3. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: стат сборник/ Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012. – 157 с.
4. О научной и инновационной деятельности в Республике Беларусь в 2012 году. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 124 с.

Маслова Г.Г., к.э.н., доцент

Нестерова Н.В., к.э.н., доцент

УО «Белорусский государственный экономический университет»,

г. Минск, Республика Беларусь

1222666@tut.by

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Беларусь обладает значительным трудовым потенциалом, формирование которого определяется динамикой численности трудоспособного населения. Численность трудовых ресурсов в экономике Республики Беларусь в 2010 г. составляла 6079 тыс. чел., в 2011 г. – 6031 тыс. чел., в 2012 г. – 6057 тыс. чел. В связи с этим в текущей пятилетке обеспечение занятости происходит в условиях ожидаемого уменьшения численности трудовых ресурсов и занятого населения. Количество занятого населения в общественном производстве составляла в 2010 г. – 4666 тыс. чел., в 2011 г. – 4655 тыс. чел., в 2012 г. – 4571 тыс. чел., в январе-июне 2013 г. было занято 4534 тыс. чел. [5,6, с. 143].

Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец июля 2013 г. составила 22,3 тыс. человек, что составило 0,5% от экономически активного населения [5].

Устойчивая тенденция снижения численности занятого населения наблюдалась в промышленности, сельском хозяйстве при увеличении занятых в строительстве и сфере услуг. Сокращение уровня занятости в экономике сопровождалось оптимизацией численности кадрового персонала, ростом производительности труда, ликвидацией устаревших рабочих мест.

В связи с этим, в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг. указывается, что основным направлением реализации политики занятости являются: повышение эффективности использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда; формирование кадрового потенциала в соответствии с потребностями развития экономики и требованиями нанимателей к качеству рабочей силы; повышение гибкости рынка труда за счет совершенствования системы переподготовки кадров, в том числе и среди безработных (планируется к 2015 г. удержание безработицы в пределах 1,5-2 %); стимулирование занятости на основе создания новых рабочих мест в наукоемких и высокотехнологичных производствах и сфере услуг (предполагается создание более 120 тыс. рабочих мест); создание условий мотивации к высокоэффективному труду и повышение социальной ответственности за результаты своего труда, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины; создание системы социального страхования населения от безработицы. В результате решения поставленных в рамках данной Программы задач численность работников в экономике достигнет 4640–4670 тыс. человек в 2015 г. и уровень занятости населения возрастет до 80 % к трудовым ресурсам [3, с. 27].

В этих условиях возрастает роль заработной платы в обеспечении занятости населения. Именно заработная плата остается основным источником доходов населения Республики Беларусь и стимулирует инновационную деятельность субъектов хозяйствования. Оплата труда в структуре доходов населения в 2013 г. составила 64,4%. Среднемесячная заработная плата в Республике Беларусь за июль 2013 г. составила 5450 тыс. руб., что в долларах США составило 616,5 долл. США [2].

Сущность заработной платы проявляется в ее основных функциях: воспроизводственной; стимулирующей; компенсационной и других. На величину заработной платы оказывают влияние национальные особенности качества жизни каждой страны, сформировавшиеся в процессе ее экономического, социального и культурного развития. Существенное воздействие на заработную плату оказывают цены на товары и услуги, в связи с чем различают: номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в 2010 г. составила 1217,3 тыс. руб. (рост в сравнении с 2009 г. – 156%), в 2011 г. – 1899,8 руб. (рост в сравнении с 2010 г. – 156%); в 2012 г. – 3676,1 тыс. руб. (рост в сравнении с 2011 г. – 193%). Реальная заработная плата росла более медленными темпами, так в 2010 г. ее рост в сравнении с 2009 г. составил 115%, в 2011 г. рост в сравнении с 2010 г. – 101,9 %; в 2012 г. рост в сравнении с 2011 г. – 121,5% [4, с. 73].

В соответствии с Трудовым Кодексом оплата труда работников в Республике Беларусь производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке. Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Формы, системы и размеры оплаты труда государственных служащих и приравненных к ним лиц устанавливаются законодательством. Формы и системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников [7, с. 35].

В экономике Республики Беларусь применяются две формы: повременная и сдельная оплата труда с их различными системами. На предприятиях с различной формой собственности получила распространение оплата труда на основе индивидуальных контрактов, предполагающих индивидуальный подход к оплате труда.

В современных условиях особое значение приобретает регулирование заработной платы, которое в Республике Беларусь включает регулирование спроса и предложения на рынке труда, государственное регулирование и коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

Государственное регулирование направлено на обеспечение минимального уровня доходов населения, установление минимальной заработной платы, обеспечение правовой основы договорных отношений между работниками и нанимателями; и установление заработной платы на государственных предприятиях и в бюджетных организациях.

Особое место в государственном регулировании занимает установление минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата (месячная, почасовая) применяется в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников. Она устанавливается Законом Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы». Размер минимальной заработной платы является обязательным для всех в качестве нижней границы оплаты труда работников и обязательным для всех нанимателей. Размеры минимальной заработной платы устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь, исходя из показателей бюджета Республики Беларусь, уровня занятости, производительности, экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей, сложившихся величин средней заработной платы, компенсаций и других социальных выплат. В соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 13 декабря 2012 г. №1144 «Об установлении размера минимальной заработной платы» с 1 января 2013 г. месячная минимальная заработная плата установлена в размере 1395 тыс. руб. и почасовая – 8, 340 тыс. руб. и подлежит индексации [2].

Следует отметить, что в Республике Беларусь осуществляется взаимовыгодное сотрудничество государства, работодателей и работников по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Система социального партнерства в Республике Беларусь включает в себя трехсторонние консультативные органы, процессы ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, создание и совершенствование нормативно-правовой базы, проведение консультаций, семинаров, конференций, а также порядок разрешения коллективных трудовых споров. Социально-партнерские отношения в нашей стране строятся на основе следующих основополагающих принципов: равноправие сторон; соблюдение норм трудового права; полномочность принятия обязательств, определяемая наличием письменных документов, подтверждающих полномочность сторон вести коллективные переговоры и подписывать коллективные договоры, соглашения; добровольность принятия обязательств. Учет реальных возможностей принятия на себя обязательств; обязанность выполнения принятых на себя обязательств и ответственность за их невыполнение; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренность; взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

В настоящее время в Республике Беларусь действуют отраслевые и местные советы по трудовым и социальным вопросам (всего их 18 и 272 соответственно) [1, с. 38].

Социальное партнерство на уровне организаций имеет основной целью принятие сторонами дополнительных обязательств и социальных гарантий, закрепленных в коллективных договорах. В республике на сегодняшний день профсоюзными организациями заключено 17469 коллективных договоров. Через них гарантии и льготы распространяются на 4 млн граждан Беларуси.

Таким образом, для реализации социального партнерства в Республике Беларусь выстроена четкая система коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Коллективно-договорное регулирование направлено на обеспечение единства меры труда работника и его оплаты. Коллективные договоры, заключенные между организацией и профсоюзной организацией, представляющей интересы работников, является юридической формой регулирования трудовых отношений. В коллективный договор включаются взаимные обязательства нанимателей и работников по вопросам тарификации работников, повышении ставки 1-го разряда, применяемые доплаты, премии, условиях их установления и механизма повышения заработной платы.

В соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг., поступательный рост заработной платы будет обеспечен путем: предоставления широких прав субъектам хозяйствования в выборе форм и систем заработной платы; установления прямой зависимости повышения заработной платы от показателей эффективности производства, качества и производительности труда; создания экономических предпосылок для легализации всех трудовых доходов; роста доходов от самозанятости и предпринимательской деятельности [3, с. 26-27].

Государственная политика регулирования оплаты труда направлена на создание условий и возможности трудоспособным гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей и обеспечить рост уровня жизни за счет собственно заработанных средств. Заработная плата будет формироваться с учетом того, что благополучие граждан должно зависеть от их личного трудового вклада, квалификации и предприимчивости.

В современных условиях заработная плата должна в полной мере выполнять свою стимулирующую функцию. Наиболее актуальным становится повышение мотивационного потенциала заработной платы и увязка механизма ее роста с результатами труда.

Мотивация труда будет базироваться на создании новых гибких систем оплаты труда, внедрении прогрессивных видов премирования во взаимосвязке с показателями производительности труда и качества продукции, личным вкладом каждого работника в повышение эффективности деятельности организаций [3, с. 28].

Необходимость исключения излишнего регулирования заработной платы определена положениями Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности». В целях реализации основных положений п. 7. Директивы № 4 был принят Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. №181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда». Главной особенностью этого Указа является придание рекомендательного характера применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Субъектам предпринимательской деятельности Республики Беларусь с 1 июля 2011 г. предоставляется право самостоятельно принимать решение о выборе любой системы оплаты труда [8, 9].

В связи с этим, в Республике Беларусь было принято Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 104 от 21.10.2011 г., которое рекомендует использовать гибкие системы оплаты труда в коммерческих организациях всех форм собственности самостоятельно в коллективных договорах, положениях, иных локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах (контрактах) определяют формы, системы и оплату труда работников, в том числе тарификацию, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (премии, надбавки, доплаты и другие выплаты). Система оплаты труда работников разрабатывается с учетом специфики и видов деятельности организации (индивидуального предпринимателя), его структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов. Они должны способствовать заинтересованности, как конкретного работника, так и коллектива работников в конечных результатах деятельности предприятия [10].

На основе сдельной и повременной форм оплаты труда для работников могут применяться прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, простая повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда. Кроме того, организация оплаты труда может быть основана на следующих разновидностях гибких систем оплаты труда: система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации; система оплаты труда на основе комиссионной системы; система оплаты труда на основе «плавающих» окладов; система оплаты труда на основе грейдов.

В современных условиях особое значение приобретает система оплаты труда на основе грейдов. Это система строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам

в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этой системе оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах. С этой целью могут использоваться различные критерии оценки профессий рабочих (должностей служащих). Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами. Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации. В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т.е. относится к определенному грейду. Для каждого грейда устанавливается диапазон размеров оплаты труда.

Система грейдов позволит материально заинтересовать работников в повышении производительности труда, максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход.

Таким образом, в экономике Республики Беларусь формируется новый механизм оплаты труда, который сочетает в себе многоуровневую коллективно-договорную систему в сфере трудовых отношений и централизованное регулирование заработной платы. При этом возрастает значение социального партнерства в урегулировании разногласий между работниками и нанимателями, налаживании взаимоотношений между субъектами на основе принципа социального равенства.

Повышение стимулирующей роли оплаты труда предполагает использование гибких систем, которые позволяют стимулировать высокопроизводительный и эффективный труд, мобильно реагировать на изменения, происходящие как в экономике, так и на рынке труда, а также осуществлять максимальный учет вклада каждого работника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бубен, А. Социальное партнерство как регулятор трудовых отношений / А. Бубен // Финансы, учет, аудит. – 2011. – № 10. – С. 38-40.
2. Динамика изменения средней зарплаты в Беларуси с 2004 по 2013 годы. – 2013. – [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mojazarplata.by/main/srednjaja-zarplata/dinamika-izmenenija-srednej-zarplaty-v-Belarusi-za-2004-2010-tablicy#-1-2>. – Дата доступа: 03.09.2013.
3. «Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях». Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 104 от 21.10.2011. //Консультант плюс: Беларусь [электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Нац.центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Дата доступа: 11.03.2014.
4. «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда». Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 //Консультант плюс: Беларусь [электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Дата доступа: 11.03.2014.
5. «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности». Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 № 4. //Консультант плюс: Беларусь [электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Нац.центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Дата доступа: 11.03.2014.
6. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг. – Минск, 2011. – 112 с.
7. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь, Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 323 с.
8. Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе-июне 2013 г. – 2013. – [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2013_6.php. – Дата доступа: 03.09.2013.
9. Статистический ежегодник Республики Беларусь, Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012. – 715 с.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 28 янв. 2013 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2013. – 256 с.

Морозова Н.Н., к.э.н., доцент

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, morozova7373@mail.ru

РЕГУЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК КРИТЕРИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Процессы трансформации, протекающие в белорусской экономике, оказывают серьезное влияние на систему экономических интересов субъектов хозяйствования и направления их взаимосвязей. Особенную значимость приобретают экономические интересы наемного работника, а также вопросы эффективности их реализации, так как именно они, определяют судьбу экономики посредством влияния на экономическое поведение человека. Не реализова своего экономического интереса, наемный работник не может полностью самоутвердиться. Его экономический интерес многогранен, поскольку работник одновременно выступает собственником рабочей силы, членом трудового коллектива и общества. В структуре экономического интереса наемного работника ключевое место занимает уровень дохода, значительную часть которого составляет заработная