

туры национальных финансовых рынков позволило бы устранить технические барьеры для более активной их интеграции, упростило бы проведение операций для участников этих рынков, в частности, для инвесторов;

– дальнейшее развитие интеграции в валютной сфере – расширение использования валют стран – членов за пределами их национальных границ, в частности, увеличение доли расчетов в национальных валютах между странами Сообщества; снижение роли доллара США на валютных рынках стран региона и в расчетах между ними; согласованную курсовую политику, направленную на ограничение взаимных колебаний курсов национальных валют и содействие движению капитала между странами.

Список использованных источников.

1. Взаимодействие финансовых систем стран СНГ /под ред. М.Ю. Головина. – СПб.: Алетей, 2010.
2. Мишина, В.Ю. Интеграция финансовых рынков и взаимодействие бирж стран СНГ // Евразийская экономическая интеграция. – 2010. – №2. – 33 – 51.
3. Петров, М.В. Возможности и перспективы интеграции стран СНГ в финансовой сфере // Финансы и кредит. – 2011. – №8. – С. 38 – 48.

С.Н. Лапина, УО «БГЭУ», г. Минск

ГИБКИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Возрастающая потребность в росте производительности труда, а также проблема привлечения высококвалифицированных работников в сферу торговли и общественного питания Республики Беларусь обусловили необходимость поиска эффективных методик оплаты труда с целью выявления их универсального элемента и его использования в процессе разработки гибких систем оплаты труда в торговле.

Необходимость стабилизации достигнутого уровня заработной платы и дальнейшего его повышения с учетом роста производительности труда в настоящее время является потребностью не только самих работников, но и государства, ориентированного на инновационный путь развития.

Для стимулирования роста производительности труда в мировой практике все чаще применяют гибкие системы оплаты труда. 28 декабря 2011 года на экспертно-медийном семинаре «Равные права граждан Союзного государства: реформы в оплате труда» обсуждались подходы к реформированию в сфере оплаты труда в странах-участниках Союзного государства, где было отмечено, что в Беларуси имеется положительный опыт реформирования оплаты труда.

Так, работа по либерализации оплаты труда в организациях реального сектора экономики Республики Беларусь активизировалась в 2009 году, что сопровождалось принятием ряда нормативным документов.

В 2011 году организации реального сектора экономики получили практически полную свободу в выборе форм и систем оплаты труда, был заложен принцип установления и повышения размеров оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности и финансовых возможностей.

Пересмотрена нормативная правовая база, регулирующая оплату труда в реальном секторе экономики. Так, например:

1. Необходимость исключения излишнего регулирования рынка труда определена положениями Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» (далее – Директива № 4) [3].

2. В целях реализации Директивы № 4 принят Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда». Данным указом:

– придан рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь;

– субъектам предпринимательской деятельности (коммерческим организациям, независимо от формы собственности, и индивидуальным предпринимателям) предоставлено право самостоятельно принимать решение о выборе любой системы оплаты труда;

– расширены права нанимателей в вопросах формирования условий оплаты труда работников в части повышения их тарифных ставок (окладов);

– отменен единый норматив направления средств на выплату премий и надбавок работникам коммерческих организаций, за исключением организаций-монополистов, с отнесением их на себестоимость продукции, товаров (услуг), установленный Декретом Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» [2,4].

Функция органов государственного управления стала заключаться в утверждении локальных нормативных правовых актов рекомендательного характера, которые призваны оказывать методическую помощь руководителям и специалистам коммерческих организаций при проведении ими работы по совершенствованию действующих и внедрению новых систем оплаты труда.

Кроме того, возросла ответственность специалистов, занятых вопросами организации оплаты труда, что потребовало проведения методической и разъяснительной работы по их правовому просвещению. С этой целью в феврале 2012 года Министром труда и социальной защиты Республики Беларусь М.А. Щеткиной был утвержден план проведения Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь семинаров-совещаний со специалистами по труду и заработной плате.

В течение 2012 года в каждой области Республики Беларусь на базе конкретных предприятий были проведены 7 научно-практических семинаров: в Витебской области – на базе Витебского кондитерского комбината «Витьба», в Гомельской области – Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации, в Гродненской области – ОАО «Лакокраска» и ОАО «Лидское пиво», в Минске и Минской области – ГК «Алютех» и УП «Агрокомбинат «Ждановичи», в Могилевской области – РУП «Могилевское отделение Белорусской железной дороги», в Брестской области – ОАО «Кобринский маслодельно-сыродельный завод». [1]

В ходе проведения семинаров были рассмотрены результаты практического применения коммерческими организациями гибких систем оплаты труда с последующим их обобщением и обсуждением.

Следует отметить положительную динамику применения организациями гибких систем оплаты труда. За 10 месяцев 2012 г. количество организаций в республике, применяющих гибкие системы оплаты труда, по сравнению с началом года увеличилось практически в 8 раз. Так, если по состоянию на 01.01.2012 г. применяли гибкие системы оплаты труда всего 288 организаций или 7% от общего количества организа-

ций, по которым проводился мониторинг (4 094), то на 01.11.2012г. – 2 361 организация или 57,7%.

В разрезе областей по применению гибких систем оплаты труда по состоянию на 01.11.2012 лидируют г. Минск (447 организаций), Минская область (392 организации), Могилевская область (360 организаций). Наименьшее количество организаций, применяемых данные системы оплаты труда, приходится на Гомельскую область (196 организаций). [1]

Из имеющихся разновидностей гибких систем оплаты труда в организациях в основном применяются: комиссионная система, тарифная сетка, разработанная и утвержденная в организации, оплата труда на основе «плавающих» окладов.

При применении комиссионной системы оплаты труда организации в качестве основных показателей премирования, как правило, используют рост объемов реализованной продукции, снижение складских запасов, поступление валютной выручки. Данную систему применяют 1062 организации, что составляет 47% от всех организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда.

Количество коммерческих организаций, применяющих систему оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной и утвержденной в организации, составило 649 организаций (28% от всех организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда).

Систему оплаты труда на основе «плавающих» окладов применяют 233 организации. [1]

Оплата труда на основе грейдов не получила широкого распространения. Она применяется лишь в двух организациях – КУП «Минские вторичные ресурсы», г. Минск и ОАО «Легпромразвитие», г. Бобруйск. Это можно объяснить тем, что данная система достаточно сложна для внедрения, так как представляет собой трудоемкий процесс и требует длительного периода времени.

Таким образом, в Республике Беларусь созданы соответствующие условия и проводится необходимая работа по внедрению и более широкому применению коммерческими организациями гибких систем оплаты труда. Это в конечном итоге способствует усилению мотивационной функции заработной платы и стимулированию работников к высокопроизводительному и результативному труду.

Список использованных источников

1. Грушник, П.П. Развитие гибких систем оплаты труда в современных условиях // Бюллетень Минтруда и соцзащиты. – №1, 2013. С. 7-11.
2. Шевченко, С.В., Авсеенко Н.Н. Построение гибких систем оплаты труда // Бюллетень Минтруда и соцзащиты. – №7, 2011. С. 40-44.
3. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь: Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
4. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011. №181. [Электронный ресурс].- Режим доступа : <http://juriconsult.by/library/#/data/document/text/id/500134003/sid/ece52f1679a14dfb9b0c4ce9d30dd5b1/index/2/>. - Дата доступа: 01.02.2013.