

УДК 331.2

Л. В. Мисникова (lmis@bteu.by),
кандидат экономических наук, доцент
Белорусского торгово-экономического университета
потребительской кооперации

ОБЕСПЕЧЕНИЕ «ГИБКОСТИ» В ОПЛАТЕ ТРУДА

Дана оценка возможности использования термина «гибкие системы оплаты труда». Изложена авторская точка зрения на комиссионную систему оплаты труда. Рассмотрены виды сдельных расценок при комиссионной системе оплаты труда.

Assessment of the possibility of using the term “flexible wage system” is given. The author’s point of view for the commission system of remuneration is presented. The types of piece rates for commission system of remuneration are considered.

Ключевые слова: Оплата труда, повременная оплата труда, сдельная оплата труда, гибкие системы оплаты труда, комиссионная система оплаты труда, сдельные расценки, оплата труда продавцов, гибкость в оплате труда.

Key words: remuneration of labour, time wage, efficiency wage, flexible wage systems, commission system of remuneration, piece-rate, remuneration of vendors’ labour, flexibility in remuneration of labour.

Введение

Организация заработной платы – внутренний вопрос менеджмента хозяйственных субъектов. Как известно, в статье 63 Трудового кодекса Республики Беларусь определено, что формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателями на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» отменена и необходимость обязательного применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (ЕТС). В этом отношении в Республике Беларусь идет последовательный процесс по либерализации ведения бизнеса.

Вместе с тем коренного перелома в белорусской экономике в сторону активного, в частности, отхода от ЕТС или применения гибких систем оплаты труда еще не произошло. По состоянию на апрель 2012 года свободой в оплате труда в целом по республике воспользовались только 4,4% организаций, остальные сохранили ранее действовавшие условия оплаты труда на основе ЕТС [1]. Размышления об одной из причин такой ситуации, состоящей в недостаточной методической проработке предлагаемых подходов к организации оплаты труда, представлены в данной статье.

Терминологические вопросы

Мы предлагаем начать рассмотрение проблемы с терминов, применяемых в нормативных документах, и возможности их восприятия менеджерами организаций.

Особое внимание хотелось бы обратить на Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, которые утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 октября 2011 г. № 104 и отмененные данным документом Методические рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, утвержденные Министерством труда и социальной защиты 30 сентября 2010 г. № 131.

Названные документы предлагают разные варианты так называемых гибких систем оплаты труда (таблица 1). Но и первый, и второй документ, прежде чем называть эти системы, указывают на то, что 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.

Таблица 1 – Виды гибких систем оплаты труда, предлагаемые в Республике Беларусь

Системы оплаты труда	
Согласно постановлению от 21 октября 2011 г. № 104	Согласно постановлению от 30 сентября 2010 г. № 131
1. Система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации	1. Оплата труда по результатам: аккордная, почасовая, в процентах от выручки и др.
2. Оплата труда на основе комиссионной системы	2. Программная
3. Система оплаты труда на основе «плавающих» окладов	3. Договорная
4. Система оплаты труда на основе грейдов	4. Дополнительно-премиальная

При этом, если наличие последних систем теоретически определено, выявлена их сущность и отличие между собой, то понятие «гибкие системы» требует теоретического осмысления.

Поиск определения для данной категории дал следующие результаты:

1. Гибкими системами оплаты труда в экономической литературе называют системы оплаты труда, в соответствии с которыми происходит доленое распределение фонда заработной платы [2].
2. Гибкими называют системы, в которых заработная плата увязывается с конечным результатом предпринимательской деятельности [3].
3. Гибкими называют системы, которые могут трансформироваться под практически любые задачи оперативного планирования и стимулирования [4].

Более приемлемым, по нашему мнению, является третий подход. Суть его заключается в том, что любая система оплаты труда может быть гибкой, если она успешно решает поставленную задачу. Поэтому «гибкость» систем оплаты труда мы бы определили как их свойство эффективно решать задачи менеджмента, перестраиваться под его требования.

В названных выше постановлениях, а также многих публикациях фактически предлагают следующие варианты обеспечения «гибкости» в оплате труда:

- 1) выбирают из существующих систем оплаты труда те, которые могут отвечать требованиям гибкости: например, аккордную.
- 2) выбирают вид сдельной расценки, который может отвечать требованиям гибкости: например, комиссионную. При ней фактически предлагается применять сдельные расценки в процентах к объему реализации продукции (в том числе на экспорт), к сумме поступивших средств на расчетный счет и т. д.
- 3) выбирают подходы к формированию фонда заработной платы, отвечающие требованиям гибкости: например, остаточный метод, бестарифная зарплата (в данном случае сознательно пропускаем слово «система» в целях устранения терминологического неурядка) [2].

«Гибкость» с помощью сдельных расценок

Далее мы бы хотели показать, какие преимущества и недостатки имеют различные виды сдельных расценок, использование которых возможно при оценке труда работников, занятых реализацией товаров. Именно организация оплаты труда на основе установления определенной пропорции от дохода, который работник приносит организации, называется комиссионной. Установить эту пропорцию можно с помощью расценок. В первую очередь, этот подход применим для продавцов, но возможно его использование и при комиссионной оплате труда специалистов отделов продаж.

Основными видами сдельных расценок могут быть следующие:

1. За реализацию товаров (объем оказанных услуг) в общей сумме и выражаться:
 - в денежных единицах (р., тыс. р.);
 - в процентах.
2. За реализацию товаров в общей массе в натуральном выражении (денежных единицах);
3. За реализацию отдельных товаров (групп) товаров в денежном измерении и выражаться:
 - в денежных единицах по каждой группе отдельно;
 - в процентах для каждой группы отдельно.

4. За реализацию товаров по группам в натуральном выражении и устанавливаться в денежных единицах по каждой группе отдельно.

В любом случае перед менеджером будет стоять задача определения размера сдельной расценки. Появляющиеся в последнее время публикации если и рассматривают возможные разновидности комиссионной оплаты, то о методике определения расценки (фиксированного процента от объема реализации) в них не говорится [5]. В соответствии с общепринятой методикой при расчете расценки следует ориентироваться на тарифную ставку или (если речь идет о специалистах) оклад, а также норму выработки. Расчет можно произвести на основе месячного оклада специалиста и сложившегося среднего за месяц объема продаж за последний год.

Применение любой гибкой системы оплаты труда в обязательном порядке требует определения тарифной части заработной платы. Каким образом определять размер оклада специалиста – это другой методический вопрос в организации оплаты труда. Именно в данном случае возможно применение Единой тарифной сетки, тарифной сетки организации (отрасли) или другого способа расчета окладов работников. Это еще раз доказывает, что в нормативном документе на один уровень поставлены элементы разного уровня организации заработной платы: вид тарифной системы, системы оплаты труда и вид сдельной расценки.

Каждый из названных видов сдельных расценок имеет свои преимущества и недостатки. Мы отразили их, сгруппировав в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика сдельных расценок

Виды сдельных расценок	Область применения	Преимущества	Недостатки
В денежных единицах (р., тыс. р.) В процентах за реализацию товаров	Для стимулирования роста продаж	Обеспечивает гибкость оплаты	Зависит от изменения цен Может вызвать интерес к реализации более дорогих товаров
В денежных единицах за реализацию товаров в общей массе в натуральном выражении	Может применяться при реализации однородной продукции	Обеспечивает гибкость оплаты Отсутствует влияние цен	Сложно учесть соотношение роста производительности труда и средней заработной платы
В денежных единицах по каждой группе отдельно В процентах для каждой группы товаров отдельно	Для стимулирования роста продаж труднореализуемых товаров	Обеспечивает гибкость оплаты	Зависит от изменения цен
В денежных единицах по товарным группам отдельно за реализацию товаров по группам в натуральном выражении	В случае реализации нескольких групп однородных товаров	Отсутствует влияние цен Обеспечивает гибкость оплаты труда	Сложно контролировать соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы

Заключение

Таким образом, комиссионная оплата труда с точки зрения теории экономики труда является:

- простой сдельной системой оплаты труда, если весь заработок определяется на основе расценки в процентах от выручки, полученной от реализации продукции (работ, услуг);
- сдельно-прогрессивной системой оплаты труда, если размер расценки зависит от объема продаж;
- повременно-премиальной системой оплаты труда, если вознаграждение в процентах от выручки устанавливается сверх тарифной части заработной платы.

В данном заключении мы видим только один вопрос, который еще требует дальнейшей проработки. Это использование сдельной системы оплаты труда при оплате труда специалистов, так как отсутствует норма выработки в привычной и понимаемой всеми форме. Она здесь заменяется другими видами норм, например, нормой численности специалистов отделов продаж.

Список литературы

1. Грушник, П. П. Внедрение гибких систем оплаты труда в Беларуси ведется медленно / П. П. Грушник // Новости Беларуси. Бел. телеграф. агентство [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : http://www.belta.by/ru/all_news/society/Vnedrenie-gibkix-sistem-oplaty-truda-v-Belarusi-vedetsja-medlenno-Grushnik_i_. – Дата доступа : 13.05.2012.

2. **Бестарифные** системы оплаты труда // Корпоратив. менеджмент [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа : http://www.cfin.ru/encycl/no_base_salary.shtml. – Дата доступа : 13.10.2012.
3. **Гибкие** системы оплаты труда // Центр дистанцион. образования [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : http://www.cde.spbstu.ru/fortest/page%204_7.htm. – Дата доступа : 13.10.2012.
4. **Ратнер, Г.** Современные системы оплаты труда / Г. Ратнер // Корпоратив. менеджмент [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа : http://www.cfin.ru/management/people/motivatin/payment_system.shtml?printversion – Дата доступа : 13.10.2010.
5. **Гараева, А.** Как построить систему оплаты труда на комиссионной основе / А. Гараева // Экон. газ. – 2012. – № 75. – С. 26–32.

Получено 15.11.2012 г.