

Трудовые отношения в социальной политике государства

Система оплаты труда

В современных условиях политика доходов и оплаты труда рассматривается в качестве важнейшей области деятельности государства. От решения социальных проблем зависит стабильность общества, а это является необходимой базой для успешного развития экономики. Вопросы взаимосвязи эффективности общественного производства, уровня и качества жизни населения, его доходов, их структуры и динамики занимают одно из определяющих мест. Результативность проводимой политики проверяется прежде всего через уровень и качество жизни как всего населения, так и различных социальных групп.

Уровень и качество жизни являются главной составляющей социально-экономического развития страны и отражают положение различных групп населения. Показатели социально-экономического положения населения как компоненты социальных программ используются для измерения результатов влияния экономических преобразований на уровень жизни населения. Вместе с тем необходимо учитывать, что экономическое положение населения является следствием не только проводимой государством социальной политики, но и общего уровня развития страны. Рост денежных доходов населения и заработной платы - важнейший фактор экономического роста, повышения эффективности производства и условие повышения платежеспособного спроса населения.

Политика доходов и оплаты труда является составной частью социальной политики государства и представляет собой совокупность установленных государством норм и правил, влияющих на уровень доходов, инфляцию и цены. Она включает меры и нормы законодательного, исполнительного и контролирующего характера, направленные на обеспечение роста денежных доходов населения и создание условий для повышения их реального содержания и справедливого распределения; последовательное повышение уровня оплаты труда как основного источника денежных доходов населения и важнейшего стимула трудовой активности работников наемного труда; снижение уровня малообеспеченности; повышение уровня пенсионного обеспечения и социальной защиты малообеспеченных групп населения в зависимости от социально-экономических условий развития общества.

Политика доходов и оплаты труда осуществляется на макро- и микроуровнях. На макроуровне она проводится государством, органами законодательной и исполнительной власти. Устанавливаются общие институциональные нормы для страны, отрасли,

предприятия. Они закрепляются в различных нормативных и программных документах (Трудовом кодексе Республики Беларусь, законах Республики Беларусь, декретах и указах Президента Республики Беларусь, постановлениях Совета Министров Республики Беларусь, генеральном, отраслевых и территориальных соглашениях и др.).

Механизм государственного регулирования не предусматривает строгой регламентации уровня доходов и заработной платы. Государство с помощью налоговых, бюджетных, кредитных и административных мер осуществляет перераспределение доходов в целях повышения уровня жизни различных групп населения, обеспечения эффективной занятости, содержания нетрудоспособной части населения. Реальные возможности государства в перераспределении доходов и финансировании общественного сектора зависят от ряда объективных социально-экономических условий:

- размера ВВП;
- покупательной способности национальной валюты;
- демографических тенденций;
- сложившегося механизма государственного регулирования, структуры органов государственного управления.

Государство сочетает меры прямого и косвенного регулирования доходов и заработной платы. К мерам прямого регулирования относятся: установление ставок налогообложения физических лиц, государственных минимальных социальных стандартов, тарифов на жилищно-коммунальное обслуживание и услуги транспорта для населения; формирование и использование средой внебюджетных фондов; определение размера повышения пенсий; утверждение размера, порядка начисления и расчета пособий, выплат и компенсаций и др.

Меры косвенного регулирования доходов и заработной платы включают: контроль над инфляцией, валютным курсом и ценами; денежно-кредитную политику; налоговые льготы малому и среднему предпринимательству; тарифно-квалификационные справочники рабочих и служащих и др. В коммерческих организациях государство косвенно регулирует доходы и заработную плату, поскольку нормативные акты носят рекомендательный характер, но не должны противоречить Трудовому кодексу.

Согласно ст. 59 ТК минимальная заработная плата представляет собой государственный минимальный обязательный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной ТК продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда. *В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты.*

**Таблица 3.1.1.- Сведения о размере минимальной
заработной платы РБ в 2011г.**

Месяц	Размер минимальной заработной платы (руб.)		Примечание
	месячной	часовой	
Январь	460 000	2710	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20.12.2010 №1844
Февраль	460 000	2710	-//-
Март	460 000	2710	-//-
Апрель	491 920	2900	С учётом индексации - 9,3 процента
Май	541 350	3190	С учётом индексации - 13,1 процента

* По данным Министерства труда и социальной защиты населения РБ

Реализация воспроизводственной функции оплаты труда предусматривает определение цены рабочей силы исходя из стоимости жизненных средств, необходимых для ее (рабочей силы) воспроизводства, т.е. стоимости средств для жизни работника и его семьи. В качестве такой оценки служат бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет, представляющий собой набор минимально необходимых жизненных средств.

Бюджет прожиточного минимума является основой для установления минимальных государственных социально-трудовых гарантий: минимального размера оплаты труда, минимального размера пенсий по возрасту, стипендий, пособий.

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) устанавливается в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 23 от 15 февраля 2002г. «О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы», Законом от 17 июля 2002 г. «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы».

Декретом Президента Республики Беларусь предусмотрено, что минимальная заработная плата применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает защиту работников. Минимальная заработная плата (месячная и часовая):

- устанавливается Советом Министров Республики Беларусь в абсолютной сумме. При этом не должно ухудшаться сложившееся соотношение между размером месячной минимальной заработной платы и социальными нормативами (бюджетом прожиточного минимума и минимальным потребительским бюджетом);

- подлежит индексации в течение года в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции;

– является обязательной для нанимателей в качестве нижней границы оплаты труда работников.

Таким образом, минимальной заработной плате придан статус минимально гарантированного размера оплаты труда, и она применяется исключительно в сфере трудовых отношений.

Механизм осуществления политики доходов и заработной платы в Республике Беларусь многообразен. Государственное регулирование доходов и заработной платы проводится посредством налогов и межбюджетного регулирования. Государственный механизм регулирования доходов населения включает образование первичных доходов, перераспределение через госбюджет, конечное распределение.

Таблица 3.1.2. - Изменение реальной заработной платы работников по областям и г. Минску (в процентах к предыдущему году)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010
Республика Беларусь	95,0	112,0	129,6	107,9	103,2	117,4	120,9	110,0	109,0	100,1	115,0
Области:											
Брестская	94,8	109,7	130,0	109,0	103,4	117,5	121,5	109,2	108,1	101,2	116,0
Витебская	94,5	114,2	132,5	107,5	102,9	117,7	121,9	107,7	107,4	100,4	115,3
Гомельская	92,6	112,7	134,5	105,4	102,4	118,5	121,6	108,0	107,7	99,8	115,3
Гродненская	93,3	111,6	129,2	109,0	103,3	117,9	122,8	109,4	108,8	99,8	114,6
Минск	98,0	111,4	125,7	106,9	103,3	117,1	117,8	112,3	111,2	101,3	112,9
Минская	94,6	111,9	128,3	110,9	102,0	114,1	121,6	109,8	108,8	99,5	117,2
Могилевская	95,0	112,0	129,9	105,0	102,8	119,4	123,1	109,6	106,4	97,3	117,1

* По данным Национального комитета статистики РБ

Следует отметить заметный рост реальной заработной платы как по республике, так и по отдельным областям. В целом в 2010г. реальные денежные доходы населения выросли в 5,5 раз по сравнению с 1995 годом.

Система организации заработной платы. Тарифная система оплаты труда

Система организации заработной платы на предприятии включает:

- тарифную систему;
- формы и системы оплаты труда;
- нормирование труда;

- премиальную систему.

Тарифная система оплаты труда это совокупность норм и нормативов, позволяющих определить уровень квалификации работников, разряд работ и дифференцировать оплату труда в зависимости от сложности, интенсивности и условий труда, а также ответственности работника при выполнении работ.

Тарифная система (при равных экономических условиях) обеспечивает единство меры труда и его оплаты, равную оплату за равный труд и дифференциацию основной части заработной платы в зависимости от факторов качества труда.

Тарифная система оплаты труда включает:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки;
- тарифные ставки первого разряда;
- районные коэффициенты к заработной плате;
- доплаты к тарифным ставкам и надбавкам за отклонения от нормальных условий

труда.

Тарификация работ (отнесение их к определенной категории сложности - квалификационному разряду) и рабочих осуществляется администрацией предприятия по представлению квалификационной комиссии.

Для определения уровня квалификации и требований, предъявляемых к руководителям, специалистам и служащим, используется Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. В нем представлена номенклатура должностей, квалификационные характеристики по каждой должности, включающие перечень наиболее часто встречающихся работ, требования в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных актов, инструкций и других руководящих документов, которые необходимо применять при выполнении служебных обязанностей. Наименования должностей служащих устанавливаются в соответствии с общегосударственным классификатором «Профессии рабочих и должности служащих».

Единая тарифная сетка работников (ЕТС) представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника. Он зависит от степени сложности выполняемых работ, уровня теоретических и практических знаний, а также ответственности работника. Тарифные коэффициенты ЕТС показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда.

Тарифная ставка - это абсолютный размер оплаты труда работника в единицу времени. Тарифная ставка I-го разряда устанавливается государством и периодически пересматривается с учетом темпов инфляции, величины прожиточного минимума. Тарифная ставка любого разряда определяется произведением тарифной ставки I-го разряда и соответствующего тарифного коэффициента.

Характеристикой тарифной сетки является число разрядов, темп нарастания тарифных коэффициентов, диапазон соотношения крайних тарифных коэффициентов.

Тарифное соглашение - это договор между представителями сторон переговоров по вопросам оплаты труда и социальных гарантий, предметом которого на уровне предприятия являются: формы и системы оплаты труда для различных категорий работников; минимальная тарифная ставка; размеры тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников; виды и размеры доплат, надбавок, премий и др

Построение единой тарифной сетки основано на следующих положениях:

- единая тарифная шкала охватывает всех работников предприятий, организаций и учреждений;
- профессии и должности группируются по признаку общности выполняемых работ (в одну группу выделяются рабочие профессии, среди служащих выделяют технических исполнителей).

Реализация политики оплаты труда осуществляется на основе системы тарифного договорного регулирования путем заключения соглашения на трех уровнях:

- межотраслевом (генеральное тарифное соглашение);
- отраслевом или региональном;
- производственном (тарифное соглашение как составная часть коллективного договора).

Единая тарифная сетка была утверждена 01.01.96 г. Постановлением Министерства труда Республики Беларусь «Об организации оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» и рекомендована для предприятий, организаций и предприятий независимо от их подчиненности и форм собственности.

10 мая 2011г. Президентом Республики Беларусь подписан указ № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», вступившего в силу с 1 июня 2011г. Данный Указ предоставляет право коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям самостоятельно принимать решения о применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь при определении условий оплаты труда работников. При этом указано, что

коммерческие организации и индивидуальные предприниматели при введении новых условий оплаты труда не имеют права на снижение размеров заработной платы работников; обязаны установить гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход; обязаны соблюдать для работников гарантии в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.

В отраслях бюджетной сферы дифференциация оплаты труда работников продолжает осуществляться по квалификационному категорированию по 23 разрядам Единой тарифной сетки. Применяемая ныне тарифная сетка в большей степени, чем предыдущая, учитывает сложность труда, профессионализм и деловые качества работников. Так, можно выделить несколько квалификационных групп работников в ЕТС. Второй разряд выше первого на 35 %, третий отличается от второго - на 36%, разрыв между каждым разрядом с третьего по седьмой составляет 16%, с седьмого по десятый - 10%, с десятого по четырнадцатый - 7%, с четырнадцатого по восемнадцатый - 6%, с восемнадцатого по двадцать первый - 5%, с двадцать первого по двадцать восьмой - 4%. Продвигаясь вверх по разрядам можно отметить сглаживание квалификационного уровня работников.

Тарифная сетка характеризует квалификационные и профессиональные различия между работниками. Цена рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для восстановления умственной и физической энергии работника создающего товар или услугу. В свою очередь, рабочее время, затрачиваемое на производство благ, характеризуется уровнем производительности и интенсивности труда. На их уровень оказывают влияние различные факторы: технический уровень производства, улучшение организации производства, труда, управления и т.п. Производительность труда характеризуется затратами рабочего времени на производство единицы продукции. Интенсивность труда отражает степень напряженности труда в процессе производства и определяется расходом физической и нервной энергии работающего в единицу времени.

Тарифные разряды и коэффициенты руководителей и специалистов предприятий делятся на 3 категории, отнесение к которым зависит от среднесписочной численности работающих и от размера прибыли от реализации продукции.

В условиях экономики рыночного типа ведущее место занимает контрактная,

договорная система оплаты труда. Уровень оплаты труда фиксируется в договоре между работниками и администрацией, который может носить индивидуальный или коллективный характер. В тех отраслях экономики, где интересы трудящихся защищают профсоюзы, уровни оплаты труда складываются под воздействием тройственных соглашений, в которых наряду с нанимателями и нанимаемыми участвуют и представители профсоюзов.

При выборе форм оплаты труда необходимо исходить из того, что они должны выполнять определенные функции:

- Обеспечивать материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда.
- Соответствовать организационно-техническим условиям, особенностям технологического процесса характеру применяемых средств труда и формам его организации
- Быть экономически обоснованными, т.е. экономический эффект, получаемый от их применения, должен превышать размер выплачиваемого вознаграждения

Формы и системы оплаты труда должны также обеспечивать равную плату за равный труд и усиливать ее зависимость от результатов деятельности как отдельного работника, так и от эффективности хозяйствования организации в целом.

Правовые и законодательные акты европейских стран, регулирующие оплату труда, носят, главным образом, локальный характер. Ими устанавливаются ставки и оклады заработной платы, регламентируются формы и системы оплаты труда, различные поощрительные выплаты. Государством централизованно определяется заработная плата (должностные оклады) лишь для чиновников государственной службы и частично для работников бюджетных отраслей.

Оплата труда в европейских странах.

В большинстве европейских стран по основной части трудящихся осуществляет регулирование оплаты труда в следующих основных направлениях:

- установление минимума заработной платы и определение ее структуры;
- внедрение определенных форм оплаты рабочей силы;
- индексация заработной платы и осуществление мер для предотвращения ее чрезмерного роста.

В ряде стран устанавливается государственный минимум заработной платы в масштабах страны или в отдельных отраслях, осуществляется ее индексация либо ограничение роста или «замораживание» на определенное время. Провозглашается равная

оплата труда мужчин и женщин, определяются периодичность и место выплаты заработной платы, ее защита, платежные документы, регулируются натуральные выплаты в счет заработной платы, порядок взыскания невыплаченных сумм заработной платы, в частности при банкротстве предприятий, оплата при отклонении от нормальных условий труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

В коллективных или индивидуальных трудовых договорах фиксируется основная часть заработной платы (тарифные ставки и сетки рабочих и должностные оклады служащих). При этом решающее воздействие на уровень основной части заработной платы оказывает государственный общенациональный минимум заработной платы. Государственный общенациональный минимум заработной платы существует во многих европейских странах, таких, как Франция, Испания, Бельгия, Португалия.

Таким образом, трудовое законодательство или (и) коллективные договоры устанавливают низший предел заработка работника, либо уровень, ниже которого установление заработной платы недопустимо. Размер и дифференциация тарифных ставок и окладов устанавливается путем переговоров, и закрепляются в коллективных договорах.

Наряду с этим в ФРГ, Италии, Швейцарии, Австрии, Норвегии, Дании, Ирландии общенациональный минимум заработной платы не устанавливается. Величина минимальной заработной платы фиксируется на уровне отдельных отраслей, чаще всего при заключении отраслевого коллективного соглашения между профсоюзами и работодателями. В некоторых странах решение об изменении уровня минимальной заработной платы принимается специальными отраслевыми советами. В настоящее время в эту группу входят Германия, Италия, Австрия, Швейцария, Великобритания, а также Скандинавские страны (Дания, Финляндия, Испания, Норвегия и Швеция). В двух странах, а именно Бельгии и Греции, действует промежуточная модель, по которой минимальный размер заработной платы определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. Однако при этом достигнутые договоренности о размере минимальной заработной платы распространяется не только на членов профсоюза, но и на всех занятых в экономике (в Греции – только на частный сектор)

На европейских предприятиях предприниматели имеют полное право самостоятельно устанавливать методы вознаграждения работников, они разрабатывают и применяют любые формы и системы заработной платы, виды премиальных и прочих выплат, используя необязательные рекомендации и методические консультации государственных органов и научных учреждений. Только в небольшом числе стран законы содержат конкретные нормы, которые касаются либо коллективных систем заработной платы, либо отложенных выплат.

Таблица 3.1.3. - Перечень материальных стимулирующих систем в организациях стран Европейского Союза

Форма стимулирования	Основное содержание
Заработная плата (номинальная)	Оплата труда наемного работника, включающая основную (сдельную, повременную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки за профмастерство, доплаты за условия труда, совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, оплата или компенсация за отпуск и др.) заработную плату
Заработная плата (реальная)	Обеспечение реальной заработной платы путем: <ul style="list-style-type: none"> • повышения тарифных ставок, в соответствии с установленным государством минимумом; • введение компенсационных выплат; • индексация заработной платы в связи с инфляцией.
Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение). Это годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Различают следующие виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспертный, за услуги, за выслугу лет, целевой.
Участие в прибылях	Это не разовый бонус. Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, реально воздействовать на прибыль (чаще управленцы). Доля этой части прибыли коррелирует с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (базовой зарплате).
Участие в акционерном капитале	Покупка акций предприятий (АО) и получение дивидендов: покупка акций по льготным ценам (опционы), безвозмездное получение акций.
Планы дополнительных выплат	Планы связаны чаще всего с работниками подразделений продаж и стимулируют поиск новых рынков сбыта: подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только сотрудника, но и его супруги в поездке). Эти косвенные расходы, не облагаемые налогом и поэтому более привлекательны.
Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств на: <ul style="list-style-type: none"> • оплату транспортных расходов; • приобретение транспорта либо с полным обслуживанием (транспорт с водителем предоставляется руководящему персоналу), либо частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами
Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного центральным банком страны. Льготные режимы накопления средств.
Организация питания	Выделение средств на организацию питания в фирме; выплата субсидий на питание.
Продажа товаров, выпускаемых организацией или полученных по бартеру	Выделение средств на скидку при продаже этих товаров.
Стипендиальные программы	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование работника или членов его семьи на стороне).
Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучение).
Программы медицинского	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели.

обслуживания	
Консультативные службы	Организация консультативных служб (например, юридических) или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эти цели.
Программы жилищного строительства	Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях
Программы, связанные с воспитанием и обучением детей	Выделение средств на организацию дошкольного и школьного (колледжей) воспитания детей, внуков сотрудников фирмы, привилегированные стипендии
Гибкие социальные выплаты	Компании устанавливают определенную сумму на «приобретение» необходимых льгот и услуг. Работник в пределах установленной суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг.
Страхование жизни	Страхование за счет средств компании жизни работника и за символическое отчисление – членов его семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма, равная годовому доходу работника, при смертельном случае выплачивается сумма, равная доходу работника, при смертельном случае сумма удваивается.
Программы выплат по временной нетрудоспособности	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности.
Медицинское страхование	Как самих работников, так и членов их семей.
Льготы и компенсации, не связанные с результатами стандартного характера	Выплаты, формально не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний – расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройство жены (мужа) и т.д.; премии и другие выплаты (в связи с уходом на пенсию или увольнением)). Указанные выплаты, получившие за рубежом название «золотые парашюты», предназначены для высших управляющих, обычно включают дополнительный оклад, премии, долговременные компенсации, обязательные (предусмотренные в компании) пенсионные выплаты и др. Предоставление такого рода выплат подчеркивает высокий по сравнению с другими статус работника
Отчисления в Пенсионный фонд	Такой альтернативный государственный фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне.
Ассоциация получения кредитов	Льготные кредиты на строительство жилья и приобретение товаров и услуг и т.д.

* По данным Иванова Н.В., Жулина Е. Европейские системы оплаты труда–М., 2001г.

Можно отметить, что в развитых странах четко прослеживается сочетание двух тенденций в формировании заработной платы: с одной стороны, сходные методы и показатели установления заработной платы на базе широкой самостоятельности работодателей, а, с другой стороны, – национальные особенности. Так, практически во всех развитых странах исходной базой величины заработной платы служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифной сетки и надбавок к ней. Тарифный заработок совместно со сверхурочными выплатами формирует месячный заработок.

Месячный заработок дополняют премии и другие выплаты, вручаемые работнику с определенной периодичностью в течение года.

В соответствии с «Основными направлениями социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015годы» динамика роста доходов населения должна достигаться путем:

- поддержания прямой зависимости роста заработной платы от показателей эффективности производства, качества и производительности труда;
- расширения прав субъектам хозяйствования в выборе форм и систем заработной платы;
- либерализации экономических условий для легализации трудовых доходов;
- развития самозанятости и предпринимательской деятельности.

Антикризисными мерами Правительства Республики Беларусь предусмотрено, что заработная плата для бюджетников в 2011году повышаться не будет. Рассчитывать придется только на ежемесячные индексации, которые будут выплачивать, чтобы защитить зарплаты от роста цен. Например, за май 2011г. в среднем добавка составила 60 тыс. бел. руб. К концу 2011г. индексационные прибавки могут дорасти до 130 – 170 тыс. бел. руб.

Социальный и компенсационный пакеты предприятий.

Социальный пакет – это совокупность льгот, привилегий, благ и поощрений, предоставляемых компанией его сотрудникам. Основная цель – это создание для персонала компании стимулирующих условий труда, с акцентом на привлечение и удержание сотрудников. Для предприятия это система действий, позволяющая максимально использовать трудовой потенциал каждого сотрудника. Что касается работника, то следует говорить о факторах, заставляющих человека действовать с целью достижения определенного результата для предприятия в целом и для себя лично. Для работника социальный пакет в определенной степени является мотивационным стимулом.

В настоящее время на предприятиях мотивации персонала придают большое значение. Сейчас система мотивации — это баланс материальных и нематериальных стимулов.

Разработка системы оплаты труда является внутренним делом предприятия. Наиболее часто доход сотрудника на современном предприятии состоит из заработной платы и социального пакета. Заработная плата состоит из постоянной части, представляющей собой фиксированный оклад, и переменной части — различных поощрительных выплат. Наличие оклада для многих категорий должностей, например тех, которые связаны с продажами, само по себе уже выступает мотивирующим стимулом.

Для разных категорий сотрудников часто предусмотрены разные социальные пакеты. В таком случае работников делят на группы по категориям: по занимаемым должностям (менеджеры среднего звена, линейные менеджеры, рядовые сотрудники, обслуживающий персонал и т. д.), по направлениям деятельности организации — структурным подразделениям, по стажу работы, возрасту, образованию и т. д. Разумеется, обычно с повышением ранга должности и стажа работы на предприятии социальный пакет сотрудника дополняют новыми привилегиями. Но нередко бывает, что и новому работнику предприятие предлагает дополнительные льготы, которых, не имеют даже сотрудники с большим стажем. В этой ситуации предприятие исходит из ценности конкретного сотрудника и старается обезопасить себя от переманивания важных кадров конкурентами.

Различие социальных пакетов для разных категорий сотрудников обусловлено не только их большей или меньшей значимостью для предприятия, но и в том, что при составлении социального пакета учитывают потребности сотрудников. Так вот, эти потребности неодинаковы и зависят от должности, специфики выполняемой человеком работы, его возраста, образования и т. д. Например, рядовые сотрудники меньше, чем менеджеры линейного и среднего звена, заинтересованы в получении различных страховок и льгот, предпочитая им денежные выплаты. Молодых специалистов скорее заинтересует программа обучения, чем медицинская страховка, а тех, у кого есть дети, — детские программы по обучению и отдыху, а не абонементы на посещение молодежных клубов.

Таким образом, на одном предприятии может существовать сразу несколько социальных пакетов, рассчитанных на разные категории сотрудников. Отдельно разрабатывают индивидуальные социальные пакеты для редких специалистов. И, наконец, существуют программы, зависящие от занимаемой должности и предоставляемые менеджерам высшего, а иногда и среднего звена (статусные социальные пакеты).

Стандартный социальный пакет, предлагаемый сотрудникам при найме, обычно включает в себя:

- официальную зарплату;
- оплату временной нетрудоспособности (оплачиваемый больничный лист);
- оплачиваемые основные и дополнительные отпуска;
- обязательное медицинское страхование;
- льготы молодым специалистам;

- предоставление матерям, в семьях которых воспитываются трое и более детей или ребенок-инвалид, одного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка и т.д.

Базовые социальные льготы- льготы, предоставляемые всем сотрудникам предприятия.

Переменные социальные льготы - льготы, предоставляемые отдельным сотрудникам.

Согласно наиболее распространенному определению, **социальный пакет** включает все, что предусмотрено для работников по Трудовому кодексу. Все, что сверх этого – **компенсационный пакет**. Наиболее распространены следующие три подхода к определению понятия "компенсационный пакет".

В самом узком смысле под компенсационным пакетом понимается та часть материального стимулирования работника, которая выплачивается ему помимо зарплаты и премий. Например, это участие в прибыли, оплата путевок, страхование и т.д.

В самом широком смысле под компенсационным пакетом понимается вся сумма денежных средств, полученная работником в организации, к которой добавляется сумма дополнительных льгот и выплат, неденежные доходы и нематериальное стимулирование. Например, это получение поощрений и грамот.

Наглядно представить компенсационный пакет можно следующим образом:

- премии;
- участие в прибылях;
- дополнительные выплаты;
- отсроченные платежи;
- участие в акционерном капитале;
- оплата транспортных расходов;
- скидки на покупку товаров фирмы;
- субсидии на питание;
- помощь в оплате расходов на образование;
- членство в клубах, оплата загородных поездок;
- стипендии, льготное кредитование;
- медицинское обслуживание;
- страхование;
- дополнительная оплата отпусков;
- прочие выплаты.

Таким образом, можно сказать, что компенсационный пакет существует в любой коммерческой организации, или организации, которая выплачивает зарплату своим сотрудникам.

Основная функция системы компенсации заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников организации, направив его на достижение поставленных задач. Это ключевая (базовая) функция, которая реализуется через следующие функции:

- привлечение персонала в организацию. Организации конкурируют между собой на рынке труда, стремясь привлечь тех специалистов, которые им необходимы для достижения стратегических задач. В этом смысле система компенсаций должна быть конкурентоспособной применительно к той категории работников, которые требуются.
- сохранение сотрудников организации. Когда вознаграждение в организации не соответствует тому, что предлагает рынок труда, сотрудники могут начать покидать ее. Чтобы избежать потери сотрудников, на обучение и развитие которых организация затратила определенные средства и которые являются ценным ресурсом, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы компенсации.
- стимулирование производительного поведения. Вознаграждение должно ориентировать работника на те действия, которые необходимы для организации. Производительность, творчество, опыт, преданность философии компании должны поощряться через систему компенсаций.
- контроль за издержками на рабочую силу. Продуманная система компенсации позволяет организации контролировать и эффективно управлять затратами на рабочую силу, обеспечивая при этом наличие требуемых сотрудников. Поскольку издержки на рабочую силу являются статьей расходов для большинства современных организаций, эффективное управление ими имеет принципиальное значение для общего успеха организации. Как уже отмечалось, недоплаты работникам могут сильно подорвать способность компании реализовывать свои стратегические задачи. В то же время, необоснованно высокие издержки на заработную плату могут привести к банкротству предприятия.
- административная эффективность и простота. Система компенсации должна быть, с одной стороны, хорошо понятна каждому сотруднику организации (в противном случае она может вызвать неадекватную реакцию персонала и повлечь за собой не те действия, которые она должна была стимулировать), а с другой

стороны - проста для администрирования, т.е. не требуют значительных материальных и трудовых ресурсов для обеспечения ее бесперебойного функционирования.

- соответствие требованиям законодательства. Во всех странах вознаграждение работников в той или иной степени регулируется законодательством, игнорирование которого может привести к судебным и административным санкциям против организации, что связано со значительными материальными и моральными издержками.

Таким образом, соотношение степени выполнения всех функций системы компенсаций является динамическим, т.к. факторы, влияющие на величину и структуру компенсационного пакета могут изменяться. Т.е. обосновывается необходимость не просто организации, а управления компенсационным пакетом.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ