

Тенденции

## Платим за труд по-новому

Отказ от обязательного порядка применения ЕТС, казалось бы, приблизил переход к рыночным механизмам управления оплатой труда, принятым в большинстве стран мира, включая Россию и Казахстан, где централизованные тарифные системы хоть и существуют, но не являются единственно возможным вариантом. Однако с принятием Указа от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» (далее — Указ № 181) направление развития правоприменительной практики по сути осталось прежним.

Дмитрий СКОРОДУЛИН, юрист, преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ



С одной стороны, Указ № 181 позволяет нанимателю самостоятельно определять условия оплаты труда. С другой — это совсем не означает, что можно действовать по принципу «плачу, сколько хочу». Далеко не любая система оплаты труда будет соответствовать законодательству: требованиям Конституции, п. 2 Указа № 181, нормам главы 6 Трудового кодекса.

Напомним, что ст. 42 Конституции гарантирует работникам справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Указанная статья отвечает признанным мировым сообществом критериям оплаты наемного труда.

Соответственно оплата, измеряемая без учета количества и качества затраченного работником труда, с нарушением принципа равной оплаты за труд равной ценности, не может быть признана соответствующей законодательству. Полагаем, что иные критерии, установленные Указом № 181 (эффективность, вклад каждого работника в общие результаты деятельности, предприимчивость работника, творческий подход), не могут применяться вместо критериев, определенных Конституцией, и являются дополнительными критериями оценки труда для целей его оплаты.

Действующее законодательство предоставляет нанимателю достаточно прав для определения количества затраченного труда. По существу количество труда, которое работник должен «представить» нанимателю, определяется нормами, связанными на универсальный измеритель — рабочее время. Поэтому построение новой системы оплаты труда, в т.ч. и на основе нормирования нанимателем труда работников, не лишено смысла.

Качество труда в основном определяется уровнем выполняемых работником задач (сложность труда) и квалификацией работника. Оценить сложность труда — не простая, но необходимая задача. Система оплаты труда, основанная на оценке его сложности, позволит нанимателю и работнику понять, что именно в трудовой деятельности приносит желаемый результат, формирует ощущение справедливости оплаты труда у обеих сторон.

До появления Указа № 181 наниматель фактически освобождался от обязанности заниматься вопросами оценки трудовой деятельности работников. За него это было сделано законодателем на уровне единого и централизованного порядка применения ЕТС. Однако сейчас ситуация изменилась. Построение собственной системы оплаты труда на основе действующего законодательства невозможно без самостоя-

тельной обоснованной оценки нанимателем трудовой деятельности работников. Подспорьем в решении таких вопросов частично может являться международный опыт.

### Грейдинг или тарифная система

Оценка сложности труда традиционно во всем мире проводится посредством редукции труда, т.е. механизма сведения различных видов труда к труду, принимаемому за эталон.

Редукция труда может вступать в различных формах. При этом тарифная система на основе ЕТС, в рамках которой сложный труд выступает как умноженный простой труд, также является одной из таких форм. Однако в условиях рыночной экономики каждый наниматель самостоятельно изменяет содержательные и экономические параметры редукции труда, вследствие чего существует множество подходов к оценке сложности труда. Именно в этой части единый, централизованный порядок применения ЕТС не отвечал современным требованиям.

В зарубежной практике работодатели, как правило, обращаются к такой форме редукции труда, как грейдинг — метод дифференциации зарплат по сложности труда. По сути грейдинг соответствует тарифному нормированию труда на основе ЕТС с той лишь разницей, что осуществляется в масштабах организации, а не всей экономики.

Грейдинг включает описание требований к кандидатам на должности, описание самой должности, ее оценку в относительных или денежных единицах. На уровне тарифного нормирования труда на основе ЕТС этому соответствуют разделы «должен знать», «характеристика работ/должностей обязанности» согласно квалификационным справочникам и сама тарифная сетка. Обобщенно грейд можно определить как группу работ, схожих по сложности, для которых установлен диапазон оплаты труда.

Таким образом, грейдинг не является чем-то принципиально новым для отечественного нанимателя. Новизна заключается лишь в том, что наниматель не может построить новую систему оплаты труда в соответствии с требованиями Указа № 181 без определения значимости эталонных работ, оценки сложности труда всех работников, что ранее осуществлялось в централизованном порядке.

Как в зарубежной, так и в отечественной практике методы оценки сложности труда обобщенно делят на суммарные и аналитические.

При суммарном методе оценки работы делятся на определенное число групп, которые в дальнейшем сравниваются и из которых выбираются наиболее значимые. В одну группу (грейд) могут входить одна или несколько должностей, профес-

сий, внутри которой они являются равнозначными. Однако с увеличением числа оцениваемых рабочих мест, их «непохожести» существенно возрастает сложность процедуры оценивания и субъективизм.

Аналитические методы оценки более объективны, поскольку основаны на количественной оценке работ по каждому фактору. Международной организацией труда еще в 1950 г. был определен состав факторов, которые обязательно должны учитываться при проведении оценки труда с целью построения системы оплаты труда:

- 1) знания и умения;
- 2) нагрузка (сложность ситуации, задачи, срочность, уровень коммуникации);
- 3) ответственность;
- 4) условия труда.

Каждый из этих факторов разделяется на элементы, а последние — на степени, т.е. широкое описание каждого уровня сложности элемента. Для каждого фактора, элемента, степени определяется количество баллов. Общая оценка по всем факторам указывает на значимость данной работы среди всех видов трудовой деятельности. В зависимости от полученного балла работник зачисляется в определенную группу оплаты труда (грейд).



Процедура грейдинга требует четкой организации трудовой деятельности, немалых временных и материальных затрат. За рубежом используемые нанимателями подходы при оценке сложности труда зачастую становятся коммерческой тайной организации. По указанной причине альтернативой грейдингу может стать модификация прежнего порядка применения ЕТС на локальном уровне. Тем более что такая возможность предусмотрена в Рекомендациях по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утв. постановлением Минтруда и соцзащиты от 11.07.2011 № 67.

### Освоение собственного

По мнению большинства юристов, оплата труда работников на основе Указа № 181 будет осуществляться на базе локальных нормативных правовых актов. Это так. Но горькая правда заключается в том, что возможность установления локального порядка оплаты труда существовала и в отменном Декрете от 18.07.2002 № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников», поэтому лишь для этого принимать Указ № 181 и не требовалось. Но потенциальные возможности Декрета № 17 так и остались неосознанными, а в результате — и не реализованными.

Следует отметить принципиальный момент: ЕТС и существовавший ранее единый, централизованный порядок применения ЕТС — это не тождественные вещи.

Одна из основных функций ЕТС заключалась и заключается в пере-

воде таких уникальных для каждого нанимателя понятий, как сложность, квалификация работника, условия труда, другие параметры на языке цифр. Однако прямо перейти от ЕТС к размеру зарплаты нельзя. Необходимы правила определения тарифных разрядов, которые соответствуют тарифным коэффициентам (правила тарификации, правила оценки трудовой деятельности работников).

Ни ТК, ни Декрет № 17 прямо не определяли и не определяют правила применения ЕТС. При этом согласно Декрету № 17 оплата труда работников должна была осуществляться в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе ЕТС. Указание на право нанимателя устанавливать собственный локальный порядок отнесения выполняемых работ к тарифным разрядам предусмотрено также ч. 2 ст. 61 ТК. Таким образом, прежде законодательство, сама идея ЕТС не предполагали наличие единого, централизованного порядка ее применения.

Тем не менее постановлением Совмина от 23.08.2002 № 1144 «О мерах по реализации Декрета Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. № 17» было предусмотрено введение условий оплаты труда на основе коэффициентов ЕТС в соответствии с нормативными правовыми актами Минтруда и соцзащиты по вопросам применения этой тарифной сетки. Так состоялась подмена возможности локального порядка применения ЕТС на обязательный, единый, централизованный.

Согласно п. 1 Декрета № 17 оплата труда должна была осуществляться в зависимости от сложности и условий труда работников, их квалификации на основе ЕТС. С учетом локального порядка применения ЕТС это означало, что тарифная сетка была обязательна не сама по себе, а для целей дифференциации оплаты труда. Вопросы дифференциации оплаты труда на основе ЕТС должны были найти отражение на локальном уровне, а не в централизованном порядке.

Вывод неутешительный: альтернативные системы оплаты труда на основе ЕТС могли быть созданы и без принятия Указа № 181, если бы практику использования законодательства не направили по пути централизованного порядка применения ЕТС, да еще и с правом привлечения нарушителей к административной ответственности. Тем самым экономические субъекты были лишены возможности наработки уникального опыта определения методов оценки трудовой деятельности, формирования разносторонней практики применения различных способов установления зарплат. Поэтому Указ № 181 воспринимается ими как определенного рода испытание.

В такой ситуации законодатель не может оставаться в стороне. Придание ЕТС рекомендательного характера для применения коммерческими организациями должно сопровождаться пересмотром уже существующих гарантий в области оплаты труда и, в частности, минимальной заработной платы, ограниченной сферы применения индексации зарплат, ограничения удержаний из зарплат, а также второй очереди удовлетворения требований кредиторов при ликвидации организации.

## В компаниях Региональная стратегия сети

Розничная сеть «Пятый элемент» — один из крупнейших в Беларуси продавцов бытовой техники — идет в регионы. Инвестиции в открытие новых магазинов в размере более 25 млрд. Br, запланированные до конца года, позволяют расширяться и объединить 26 торговых предприятий. Одновременно сеть увеличивает площадь своих объектов: очередной, 24-й магазин площадью 1,5 тыс. м<sup>2</sup>, открыт в Полоцке в августе.

Комментируя планы развития, директор сети Максим Морозов отметил, что в текущем году сумма инвестиций сопоставима с прошлогодней, однако число открытых магазинов до сих пор не стало оптимальным, поскольку зоной влияния не охвачены все города со столь значительным населением. «Через 3 года у нас будет порядка 30 магазинов, и мы займем ключевые позиции в регионах, которые нам интересны. Нас отличает ассортиментный перечень, особое позиционирование на рынке. Укрепляя бренд, мы боремся за покупателя технологий продаж так, чтобы совершать покупки у нас было легче и с лучшими эмоциями».

По словам М.Морозова, подготовка к открытию магазина в Полоцке заняла 5 месяцев, обучение персонала — 4, а окупаемость нового объекта возможна за 3-4 года. На момент открытия ассортимент был представлен 4 тыс. товарными позициями на общую сумму 7 млрд. Br. Огромные товарные запасы в сети не создаются, зато ассортимент пополняется каждые 2 дня по заказам.

По словам продавцов сети, в ней представлен весь ассортиментный ряд белорусских производителей бытовой и электротехники, но их, к сожалению, мало. Холодильники «Атлант» занимают почетное первое место по объемам продаж. Сверхзадача — предоставить покупателю выбор продукции различных торговых марок «с хорошей репутацией».

Руководитель направления потребительской техники ИП «PHILIPS-Белоруссия» Ольга Волкова, присутствовавшая на открытии магазина в Полоцке, так прокомментировала «ЭГ» свои впечатления: «Нас, как производителя, порадовала открытая выкладка элитаторов, бритв, машинок для стрижки. Эта техника лучше продается, когда покупатель ее может потрогать, включить. Сложности с распространением такой практики в белорусской торговле связаны с высокой стоимостью специального оборудования по защите товара. Эта технология пока еще достаточно дорогая для отечественного рынка, однако первый опыт говорит о многократном увеличении продаж. Думаю, что объем поставок импортной бытовой техники во втором полугодии в белорусские магазины не сократится, останется таким же, как в первом полугодии. С сентября начинается сезон высоких продаж, и мы рассчитываем, что вторая половина года вытянет оборот на прошлогодний уровень. Хорошо продаются телевизоры с диагональю 32-42 дюйма — примерно по тысяче штук одной модели в месяц в сети».

(Окончание на с. 24)