

ПРАВОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ НАЕМНОГО ТРУДА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Петоченко Т. М.

*ведущий научный сотрудник отдела исследований в социальной сфере
Института правовых исследований Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент*

Аннотация

Исследование носит комплексный характер, рассмотрены вопросы теоретического, нормативно-правового и практического характера, касающиеся правового стимулирования наемного труда в государствах-членах ЕАЭС и странах дальнего зарубежья, в целях выявления особенностей регулирования стимулирования труда для определения перспективных направлений развития национального законодательства в исследуемой сфере.

Автором сформулированы обоснованные теоретические выводы, а также практические рекомендации по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь, направленные на повышение эффективности правового стимулирования наемного труда на современном этапе.

Введение

Правовое стимулирование труда в Республике Беларусь, воспринявшее нормы советского законодательства, не в полной мере отвечает требованиям происходящих в стране изменений в социально-трудовой и экономической сферах. В условиях продолжающегося развития рыночных отношений сформировалось новое отношение к содержанию человеческих ценностей, что привело к несоответствию между применяемыми мерами стимулирования труда работников и их внутренними потребностями. Для устранения таких противоречий, целесообразным является изучение и использование зарубежного опыта правового стимулирования высокоэффективного труда работников в целях его имплементации в национальное законодательство с учетом современных достижений мировой практики в этой области.

Интеграционные процессы, происходящие в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС), порождают необходимость унификации правовых систем Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Армения, Республики Казахстан и Кыргызской Республики. Договор о ЕАЭС был подписан 29 мая 2014 г. в Астане (Казахстан) президентами России, Белоруссии и Казахстана и вступил в силу 1 января 2015 г. Евразийский экономический союз создан на базе Таможенного союза России, Казахстана и Белоруссии и Единого экономического пространства как международная организация региональной экономической интеграции, обладающая международной правосубъектностью. В настоящее время в него входят государства-члены: Республика Армения (со 2 января 2015 г.), Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика (с 12 августа 2015 г.)

и Российской Федерации.

Идея создания ЕАЭС была заложена в принятой президентами России, Белоруссии и Казахстана 18 ноября 2011 г. Декларации о евразийской экономической интеграции. В ней зафиксированы цели евразийской экономической интеграции на перспективу, в том числе была провозглашена задача создания Евразийского экономического союза к 1 января 2015 г.

Основными целями Союза являются:

- создание условий для стабильного развития экономик государств-членов в интересах повышения жизненного уровня их населения;
- стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза;
- всесторонняя модернизация, кооперация и повышение конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобальной экономики.

Современный период в Республике Беларусь характеризуется развитием законодательства о мерах стимулирования наемного труда, усилением роли договорного регулирования не только морального, но и материального стимулирования. Поэтому особое значение имеет определение основных направлений совершенствования законодательства с учетом интеграционных процессов.

Зарубежные страны с развитой экономикой накопили большой опыт по организации стимулирования наемного труда в рыночных условиях, который может быть использован с учетом исторических, экономических и национальных особенностей Республики Беларусь.

Целью исследования выступает выявление особенностей регулирования стимулирования наемного труда в государствах-членах ЕАЭС, в странах дальнего зарубежья для определения перспективных направлений развития национального законодательства в исследуемой сфере.

Задачи исследования:

проанализировать источники трудового права Республики Армения, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации, законодательство стран дальнего зарубежья, определяющие особенности правового регулирования вопросов стимулирования наемного труда.

Теоретическую основу исследования составляют труды: Т.А. Ацканова, О.В. Левина, М.В. Лушниковой, А.В. Малько, М.В. Молодцова, А.С. Пашкова, С.В. Савиной и др.

Основная часть

Государства-члены ЕАЭС ранее входили в состав СССР. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (далее – Основы) [1], принятые 15 июля 1970 г., содержали принципиальные положения правового регулирования мер стимулирования наемного труда, которые в последствие были закреплены в кодексах.

В частности, в соответствии со ст. 38 Основ труд рабочих и служащих оплачивался повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Для

усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могли вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения. Установление повременной или сдельной системы оплаты труда, а также утверждение положений о премировании рабочих и служащих производились администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации. Заработная плата каждого работника определялась конечными результатами работы, личным трудовым вкладом работника и максимальным размером не ограничивалась.

В соответствии со ст. 55 Основ за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применялись следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине могли предусматриваться также и другие поощрения.

Поощрения применялись администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации. Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставлялись в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.). Таким работникам предоставлялось также преимущество при продвижении по работе. За особые трудовые заслуги рабочие и служащие представлялись в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

В настоящее время во всех государствах-членах ЕАЭС действуют принятые после распада СССР трудовые кодексы: ТК Республики Беларусь 1999 г. (далее – ТК) [2], ТК Российской Федерации 2001 г. (далее – ТК РФ) [3], ТК Республики Армения 2004 г. (далее – ТК РА) [4], ТК Кыргызской Республики 2004 г. (далее – ТК КР) [5], ТК Республики Казахстан 2015 г. (далее – ТК РК) [6], которые имеют как общие черты, так и значительную национальную специфику. В действующих кодексах меры стимулирования наемного труда получили дальнейшее закрепление.

Во всех государствах-членах ЕАЭС применяются, как материальные, так и моральные правовые стимулы труда.

Эффективность материального стимулирования зависит от того насколько полно используется вся система материальных стимулов, которая

включает различные экономические формы побуждения работников. Важным составляющим материальное стимулирование труда элементом выступают поощрения. Если заработная плата представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работнику за выполнение трудовых обязанностей, не связанных с превышением обычных требований, то поощрения являются эффективным средством побуждения к реализации трудовых функций на более высоком уровне.

Анализ действующего трудового законодательства РФ позволяет выделить основные признаки поощрения работников:

- а) заслуженность;
- б) правомерность (в соответствии со ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности);
- в) обусловленность добровольным поведением работника;
- г) меры поощрения выражают, прежде всего, интересы той стороны, которой предоставляются соответствующие преимущества;
- д) стимулирующий характер;
- е) публичность признания результатов труда работников.

На основании приведенных признаков, в науке предлагается определять поощрения в трудовом праве как конкретное благо материального или нематериального содержания, закрепленное и гарантируемое ТК РФ и иными правовыми актами, либо локальными актами работодателя, предоставляемое последним публично, с целью побуждения работника к добровольному активному и значимому варианту поведения [7, с. 22].

Меры поощрения за труд, закрепленные в ст. 191 ТК РФ могут быть четырех типов:

- 1) применяемые работодателем в виде благодарности, премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой и представления к званию лучшего по профессии за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, т.е. за выполнение норм труда и других обязанностей, предусмотренных ст. 21 ТК РФ и локальными нормативными актами;
- 2) иные виды поощрений, определяемые коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) поощрения, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине;
- 4) государственные награды за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Перечень поощрений, определенный ч. 1 ст. 191 ТК РФ, является примерным. Могут быть предусмотрены и другие меры поощрения для отдельных категорий работников, которые расширяют основной перечень. Как правило, иные меры поощрения предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, уставами и положениями о дисциплине. Например, правилами внутреннего трудового распорядка организации могут быть предусмотрены такие виды мер поощрения, как направление благодарственного письма семье работника, присвоение званий «Заслуженный работник организации», «Почетный ветеран завода», предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы тем

работникам, которым такие отпуска не предоставляются, и т.п. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта предусматривает такую меру поощрения, как награждение нагрудным знаком «Почетный железнодорожник» [8, с. 312].

К разновидностям мер поощрения в соответствии со ст. 194 ТК РФ относятся досрочное снятие с работника дисциплинарного взыскания.

По трудовому законодательству РФ допускается соединение нескольких мер поощрения. Так, например, работнику может быть объявлена благодарность и начислена премия.

В Российской Федерации заработная плата занимает значительное место в системе стимулирования труда. Для повышения эффективности заработной платы как материального стимула важную роль играют основные государственные гарантии (ст. 130 ТК РФ).

В РФ за отдельным исключением (ст. 191 ТК РФ и др.) основным способом правового регулирования вопросов нематериального стимулирования труда является договорное регулирование и локальные нормы.

В науке на разных этапах развития общества и стимулирования наемного труда назывались разнообразные элементы, в своей совокупности образующие содержание нематериальных стимулов:

- идейно-политические (построение демократического общества, правового государства и т.д.);
- моральные (высокопроизводительный и творческий труд как нравственный долг, долг совести и чести);
- профессионального престижа (признание высокого мастерства, заслуг, дарований и таланта работника);
- творческие (труд и место приложения труда, где проявляются, реализуются разносторонние способности человека) [9, с. 55];
- психологические (работодатель и органы управления, создающие доброжелательную рабочую атмосферу);
- эстетические (то есть побуждающие к эстетическому наслаждению в процессе труда).

Для того чтобы добиться эффективности применения мер поощрения, следует руководствоваться следующими правилами:

- поощрение следует применять при каждом проявлении трудовой активности работника с положительным результатом;
- поощрение должно быть значимым, поднимать престиж добросовестного труда; все преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания должны предоставляться добросовестным работникам;
- гласность поощрения;
- при применении поощрения необходимо использовать обычаи и традиции;
- доступность поощрения [10, с. 572].

Таким образом, необходимо четко закреплять показатели и условия, при наличии которых наниматель (работодатель) получает право (или обязанность)

на поощрение работника. Установление дополнительных целей (результатов) в процессе выполнения трудовой функции для каждого работника, будет способствовать повышению эффективности производства и укреплению трудовой дисциплины.

Наиболее распространенным правовым стимулом наемного труда в Республике Казахстан является вознаграждение, а самым распространенным видом вознаграждения – заработная плата. Ранее, в Законе Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» от 10 декабря 1999 г. № 493-1 в ст. 71 устанавливалось, что работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде.

В ч. 3 ст. 107 ТК РК закреплено, что для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя. Перечень других форм стимулирования труда не определен трудовым законодательством. Наиболее распространенной формой стимулирования труда является единовременное поощрение. Таким образом, работодатель по своему усмотрению вправе поощрить работника путем выдачи ему премии в размере, определяемом самим работодателем.

В соответствии с ч. 2 ст. 107 ТК РК система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя. Премирование работников осуществляется на основании законодательства Республики Казахстан, актов работодателя, коллективных трудовых договоров, в которых оговариваются условия и показатели премирования работников. Если размеры премий работников оговорены в трудовом и (или) коллективном договорах, то данные виды начислений носят обязательный характер. Ограничений по размеру единовременных выплачиваемых премий для работников внебюджетных сфер действующим законодательством не предусматривается. Для работников предприятий, финансируемых из государственного бюджета, порядок начисления и размер премий регулируется законодательными актами Республики Казахстан и нормативными правовыми актами местных исполнительных органов.

Премирование может быть текущим, как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда и единовременным, как поощрение (награждение) отличившихся работников вне системы оплаты труда. Помимо количества и качества труда также могут учитываться и моральные характеристики работника (инициативность, дисциплинированность, творческий подход к делу и т.д.). В зависимости от календарного периода, за который они начисляются, выделяют ежемесячные, ежеквартальные и полугодовые премии. К единовременным видам премирования работников относятся: единовременные (разовые) премии независимо от источника выплаты; вознаграждения по итогам работы за полугодие (бонусы); вознаграждения к юбилейным, праздничным датам; премия за итоговое разовое выполнение работ. Принятие положения о премировании работодателем не является обязательным.

Ограничения по премированию работников бюджетных сфер регулируются законодательными актами Республики Казахстан. Премирование работников внебюджетных сфер может осуществляться за счет средств, полученных в результате нераспределенной прибыли, за счет средств специального назначения (резерва), целевых средств и т.д. [11].

Таким образом, меры стимулирования труда и порядок их применения определяются законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным и трудовым договорами. Законодательство Республики Казахстан развивается по пути минимизации государственного регулирования видов мер стимулирования, и порядка их применения.

В соответствии с ч. 2 ст. 20 ТК КР работодатель вправе поощрять работников. Данное положение развивается и уточняется в ст. 145 ТК КР.

В ст. 145 ТК КР закреплено, что за успехи в работе работодатель вправе применять меры поощрения, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка организации (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники, а также работодатели через объединения работодателей могут быть представлены к государственным наградам.

Как и во всех странах, важнейшим материальным стимулом в Кыргызской Республике является заработная плата. В ст. 155 ТК КР закреплены основы установления заработной платы. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, соотношение в их размерах между отдельными категориями работников, системы премирования, порядок и условия выплаты, вознаграждения по итогам работы за год, за выслугу лет, другие формы материального поощрения определяются соглашениями, коллективным договором (если коллективный договор не заключен - работодателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом), локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами. Системы и размеры заработной платы работников государственных бюджетных организаций устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики и иными нормативными правовыми актами. Условия оплаты труда по трудовому договору не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективным договором. Условия оплаты труда, определенные соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами организаций, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами.

В трудовом законодательстве Республики Армения предусмотрено право работодателя применять меры поощрения. В ст. 219 ТК РА закреплено, что работодатель может поощрять работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей. К работнику могут применяться следующие виды мер

поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача единовременной денежной премии;
- 3) награждение памятным подарком;
- 4) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) снятие дисциплинарного взыскания.

Коллективным договором или правилами внутреннего распорядка организации могут устанавливаться иные виды поощрений. В предусмотренных законом случаях и порядке работники могут быть представлены к государственным наградам.

Основы правового регулирования оплаты труда заложены в ст. 178 ТК РФ. Заработная плата определена, как компенсация, выплачиваемая работнику за выполнение работ, предусмотренных трудовым договором. Мужчинам и женщинам за одну и ту же или равноценную работу заработная плата выплачивается в одинаковом размере. В заработную плату включаются основной заработок и дополнительное вознаграждение, любым способом выданное работодателем работнику за выполненную им работу. Заработная плата работника зависит от количества и качества работы, результатов деятельности организации и спроса на работу на рынке труда.

Предлагаемая законодательством государств-членов ЕАЭС система стимулирования наемного труда не всегда отвечает современным требованиям. В условиях развития рыночной экономики наниматели (работодатели) часто используют современные методы поощрения своих работников, применяемые в зарубежных кампаниях.

В научной литературе все системы правового стимулирования труда, применяемые в мире, имеющие как позитивный, так и негативный опыт применения, делят на три модели:

- американская;
- японская;
- западноевропейская [12].

Их использование четко не ограничено рамками соответствующих государств, так как отдельные их элементы получили распространение и в других странах, что повлекло смещение различных моделей.

Рассмотрим особенности каждой из трех моделей.

Американская модель стимулирования наемного труда.

В 60-х гг. прошлого века в США были разработаны основы системы материального и нематериального стимулирования работников [8, с. 7]. Американская модель правового стимулирования труда на современном этапе характеризуется значительной дифференциацией мер стимулирования труда. Так как для модели США характерна децентрализация рынка труда, роль государства в регулировании вопросов условий труда незначительна. Правовое стимулирование труда направлено на развитие частнособственнической инициативы. В научных источниках американскую модель рассматривают наравне с канадской, так как они схожи [13].

В США и Канаде размер заработной платы зависит от эффективности

выполнения трудовых обязанностей. В основу правового регулирования основной заработной платы положены два принципиальных метода:

дифференциация оплаты труда в зависимости от характера, выполняемой трудовой функции, условий труда, отрасли экономики и проч.;

дифференциация заработной платы в рамках разряда (для рабочего) или должности (для служащего) в зависимости от достигнутых результатов в процессе выполнения трудовой функции, личных и деловых качеств.

В США применяются две основные формы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная. Самой распространенной является смешанная форма, сочетающая элементы сдельной и повременной форм.

В США применяются гибкие системы оплаты труда, но при этом фиксированная часть заработной платы, по общему правилу, может только увеличиваться. Переменная часть заработной платы ставится в зависимость от результатов работы всего коллектива. Дополнительная (переменная) часть заработной платы может включать: премии для работников, выполняющих управленческие функции; компенсационные выплаты при выходе на пенсию; специальные премии менеджерам, не связанные с результатами работы; премии, напрямую зависящие от получаемой прибыли; доплаты за повышение квалификации и стаж работы и др. [12].

В американских компаниях применяются две основные системы стимулирования наемного труда. Первая (главная) система базируется на основной заработной плате, вторая – на стимулирующих выплатах.

Большинство компаний США применяют премиальные системы. Премирование в США осуществляется, как правило, по системе Скэнлона и системе Раккера, которые зависят от участия работников в прибыли компании [14].

Система Скэнлона заключается в том, что в стоимость продукции закладывается конкретный размер заработной платы (заранее планируется). В случае производительной работы организации и образования экономии заработной платы создается премиальный фонд. Он распределяется следующим образом: 25% направляется в резервный фонд для покрытия возможного перерасхода фонда заработной платы; оставшиеся 75%: 25% направляется на премирование администрации предприятия, 50% – на премирование рабочих в зависимости от вклада в производственный процесс [13]. Премии выплачиваются ежемесячно по результатам прошедшего месяца пропорционально трудовому участию работника, сверх основной заработной платы. В конце года резервный фонд полностью распределяется между работниками организации. Данный вид премирования относится к коллективным системам премирования

Система Раккера заключается в том, что работники получают премию за увеличение объема «чистой» продукции в пересчете на один доллар заработной платы. При применении данной системы премии начисляются независимо от получения прибыли за истекший период. Премиальные устанавливаются в определенном размере от условно чистой продукции: при этом 25% фонда резервируется, а оставшаяся часть распределяется между рабочими и

администрацией [13]. В отличие от системы Скенлон, эта система не предусматривает коллективного обсуждения распределения премии.

Заработная плата различается в зависимости от трудовой функции работника. Например, менеджерам низшего звена устанавливается заработная плата примерно на таком же уровне, как в аналогичных кампаниях. Оплата руководителей, как правило, носит индивидуальный характер и зависит от значимости их трудовых обязанностей. В последние годы происходит сближение форм и систем оплаты труда работников, занятых преимущественно умственным или физическим трудом.

На долговременную эффективность направлено стимулирование работников, осуществляемое посредством опционов. В качестве меры стимулирования выступает возможность в будущем приобрести акции организации по ценам, действующим на момент вознаграждения. Такого рода стимулирование целесообразно применять в отношении руководителей, которые определяют направления развития производства.

В американских кампаниях особое внимание уделяется повышению квалификации, освоению новых специальностей, от чего напрямую зависит повышение размера заработной платы. Высококвалифицированные рабочие, руководители структурных подразделений и мастера за освоение каждой новой специальности (при условии ее использования в производственном процессе) получают доплату к заработной плате. При данной системе оплаты труда используется такой элемент, как «единица квалификации» (характеризует сумму знаний, навыков, умений, необходимых для выполнения дополнительной работы). За каждую новую профессию (специальность) работнику начисляют баллы. Чтобы получить прибавку к зарплате, сотрудник должен набрать определенное количество баллов. Преимущества расчета заработной платы в зависимости от уровня квалификации:

- мобильность работников внутри организации;
- устранение промежуточных уровней управления;
- сокращение общей численности работников;
- повышение качества выполняемых работ;
- рост производительности труда;
- снижение затрат на изготовление единицы продукции [14].

Кроме материального стимулирования труда, в США используется нематериальное стимулирование: медицинское страхование; организация повышения квалификации; бесплатное питание; корпоративные мероприятия и др. Появляются новые нестандартные системы стимулирования наемного труда. Например, корпорации IBM и AT&T выбрали путь «семейной мотивации» [12]. Учитывая, что большинство работников младше сорока лет имеют семью и детей, распространение получил гибкий график работы, позволяющий совмещать профессиональные и родительские функции, организуются корпоративные детские сады и ясли, семейные праздники и др.

Японская модель стимулирования наемного труда.

Японская модель стимулирования труда основана на принципе приоритета общественных, государственных интересов перед личными.

Поэтому ее применение возможно только в таком обществе, в котором сильно развито чувство гражданской ответственности и самосознание. Возможно поэтому, рост производительности труда в Японии опережает рост уровня жизни и заработной платы. Даже в современных условиях базовый принцип мотивации японцев формулируется так: «Во-первых, ты служишь императору (стране), во-вторых, – своему работодателю, в-третьих – своей семье. И лишь потом можешь подумать о себе» [12]. Возможно, поэтому рост производительности труда в Японии опережает рост уровня жизни и заработной платы.

Основным качеством японского работника является преданность компании, даже в ущерб собственным интересам. Так как работники считают себя ответственными за судьбу своей компании, нормой является максимальное ограничение количества выходных дней, трудовые отпуска редко используются целиком, сверхурочная работа носит систематический характер (в нашем понимании – это, скорее всего, внеурочная работа, так как она не учитывается и дополнительно не оплачивается).

Основой системы, обеспечивающей эффективность производства являются: официальное общение, корпоративные церемонии и «единое рабочее место».

«Единое рабочее место» означает, что все работники, независимо от профессии, должности выполняют трудовые обязанности в одном помещении, причем столы располагаются так, чтобы они работали лицом к лицу. Считается, что это способствует сплоченности коллектива и усилению связи работника с компанией.

В основе стимулирования наемного труда лежат системы пожизненного найма, ротации кадров, система репутаций, обучения на рабочем месте, системы оплаты труда [15, с. 83].

Система пожизненного найма заключается в обеспечении заинтересованности работников трудиться в данной организации (системы оплаты труда, вознаграждение за выслугу лет, премии, повышение профессиональной подготовки, различные социальные льготы, неформальная забота о сотруднике и его семье). Эта система входит в противоречие с контрактной формой найма в Республике Беларусь, которая не способствует стабильности трудовых отношений. Вместе с тем она является серьезным стимулом наемного труда.

Применяемая система ротации заключается в переводе или перемещении работников по горизонтали и вертикали каждые два-три года. Выпускники высших учебных заведений принимаются на должности, не требующие высокой квалификации, они не назначаются сразу на руководящие должности. Система ротации обеспечивает гибкость рабочей силы, повышает уровень ее квалификации и конкурентоспособности. В Республике Беларусь система ротации в основном используется в антикоррупционных целях, что нивелирует ее стимулирующий характер.

Система репутаций стимулирует работников к добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей (особенно важно в условиях

ротации), чтобы при переходе через два-три года на новое место за ними закрепилась репутация инициативных и порядочных работников.

Важное значение в обеспечении эффективности труда уделяется обучению на рабочем месте. При этом, четко разграничены ступени получения образования: школьное образование и образование на производстве, направленное на профессиональное обучение и повышение квалификации.

Материальное стимулирование труда в Японии реализуется посредством систем оплаты труда. В японских компаниях получили распространение синтезированные системы материального стимулирования труда. В этих случаях размер заработной платы определяется по четырем критериям: возраст, стаж, квалификационный разряд, производительность труда. При этом возраст и стаж влияют на размер «личной ставки», а квалификационный разряд и производительность труда – на размер «ставки за квалификацию» (тарифная ставка). В настоящее время повышение размера заработной платы в большей степени связывается с уровнем квалификации и производительностью труда. Возраст и стаж влияют, но уже меньше, чем прежде (около 40% заработной платы определяется стажем работы в компании) [12].

Особенности японских моделей систем и форм оплаты труда заключаются в следующем:

- зависимость оплаты труда от стажа (квалификации) работника;
- зависимость оплаты труда от конечных результатов работы предприятия;
- зависимость от «жизненных пиков» персонала;
- зависимость оплаты труда от фактической результативности труда работников;
- супернизкая дифференциация в оплате труда [15, с. 83].

В условиях экономической нестабильности, по общему правилу, снижается размер заработной платы топ-менеджеров и руководителей компаний при увеличении оплаты труда рабочих. Таким образом, в качестве стимула выступает подход, в соответствии с которым экономические и производственные проблемы отражаются на руководителях разного уровня, а не работниках.

Таким образом, материальное и нематериальное стимулирование труда японских работников включают в себя следующие меры:

- рост уровня заработной платы (основная часть, фиксированная) и дифференциация ее по отраслям экономики;
- размер заработной платы зависит от трудового вклада и реальных результатов работы (осуществляется градация внутри каждого разряда);
- премии (выплачиваются минимум раз в полугодие);
- организация повышения квалификации без отрыва от производства;
- оплата транспортных расходов на дорогу в кампанию и домой;
- медицинское страхование работника и членов его семьи;
- частичная оплата жилья;
- предоставление займов на приобретение недвижимости;
- оплата обучения не только в Японии, но и в США, странах Европы [16].

Западноевропейские модели стимулирования наемного труда

(французская, английская, немецкая, шведская)

Во Франции стимулирование труда основано на стратегическом планировании, свободной конкуренции и лояльном налогообложении. Самым главным нематериальным стимулом является возможность использования гибкого графика работы или условий «удаленной работы» (в процессе выполнения трудовой функции не предполагается присутствие в месте работы). Применяются дополнительные стимулы: медицинское страхование, питание за счет компании, погашение ипотеки и др. Неэффективным стимулом считается обучение за счет работодателя.

Оплата труда во Франции характеризуется индексацией заработной платы (в связи с ростом цен; индексы цен на потребительские товары учитываются на всех крупных предприятиях, что отражается в коллективных договорах), ее дифференциацией и индивидуализацией (учитывается уровень образования, квалификации, качество работы, мобильность работника).

Применяются три основные формы оплаты труда (ее индивидуализации):

1) для каждой должности или профессии определяется минимальная заработная плата и «вилка» тарифных ставок (окладов), размер заработной платы зависит от количества отработанного времени, производительности труда работника, участие в общественной жизни организации, не учитывается эффективность труда других работников;

2) основная (постоянная) заработная плата и премия, которая зависит от производительности труда всех работников (работники принимают участие в обсуждении вопросов премирования посредством специальных комиссий);

3) другие формы индивидуализации (участие в прибыли, покупка акций компании, премии по результатам продаж). Все работники обладают информацией об экономическом положении организации и осознают, как наличие прибыли повлияет на размер их заработной платы [17, с. 150].

В современной Англии применяются две системы оплаты труда: денежная и акционерная (частичная оплата акциями) [17, с. 152]. При обеих системах размер оплаты труда зависит от рентабельности производства. Так же применяется система «колеблющейся заработной платы», размер которой полностью зависит от прибыли. Доля от прибыли организации выплачивается дополнительно к установленной заработной плате работника на основании индивидуальных или коллективных договоров. Как правило, работник организации получает доход по трем направлениям: основная заработная плата; доля от участия в прибыли на основе труда; доля от прибыли на основе вложенного им капитала (акции) (доход работников от участия в прибылях в среднем составляет 3% от базового оклада, лишь в некоторых фирмах он достиг 10 % от оклада) [16]. После внедрения системы участия в прибылях количество рабочих мест выросло на 13%, но средняя зарплата оказалась на 4% ниже, чем в обычных компаниях [16]. Вместе с тем, участие в прибылях в форме распределения акций положительно влияет на обе стороны трудового договора, стимулирует повышение эффективности наемного труда.

Немецкая система стимулирования труда строится, прежде всего, на интересах свободной личности, которая осознает свою ответственность перед

обществом. В Германии для повышения эффективности производства применяется комбинация мер стимулирования труда и социальных гарантий [16]. Сочетание корпоративных систем стимулирования и государственной системы социальной справедливости приводит к компромиссу, который позволяет работнику более свободно реализовывать в профессиональной сфере, не опасаясь остаться без постоянного дохода.

Шведская модель стимулирования труда характеризуется сильной социальной политикой, направленной на сокращение материального неравенства и перераспределение национального дохода в пользу малообеспеченных слоев населения [16]. Шведские профсоюзы в процессе коллективных переговоров и заключения коллективных договоров отстаивают применение «солидарной заработной платы». Принципами «солидарной заработной платы» являются: равная оплата за равный труд (работники разных организаций, имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичные трудовые функции, получают одинаковую заработную плату независимо от рентабельности компании); сближение размеров минимальной и максимальной заработной платы. В процессе коллективных переговоров о заключении коллективных договоров профсоюзы инициируют включение в них условий об опережающих темпах роста заработной платы у низкооплачиваемых категорий работников. Это создает благоприятные условия для воспроизводства высококвалифицированной рабочей силы.

Заключение

1. Анализ становления и развития законодательства о мерах стимулирования труда в государствах-членах ЕАЭС позволил выявить закономерности функционирования сложившихся систем правового стимулирования труда на современном этапе.

1.1. Регулирование правового стимулирования труда осуществляется посредством сочетания государственного и договорного регулирования, а также централизованного и локального регулирования.

Государственное регулирование стимулирования труда производится путем определения:

основных направлений государственной политики в области стимулирования работников (во всех государствах-членах ЕАЭС);

видов мер стимулирования труда;

условий применения мер стимулирования труда;

порядка применения мер стимулирования труда;

особенностей применения мер стимулирования труда к отдельным категориям работников.

1.2. Во всех государствах-членах ЕАЭС на централизованном уровне преобладает индифферентный подход к нематериальному стимулированию. Если основные меры материального стимулирования достаточно четко урегулированы в нормативных правовых актах, то регулирование вопросов нематериального стимулирования практически отсутствует.

1.3. Представляется целесообразным, на примере Российской Федерации и Республики Армения, в ТК Республики Беларусь закрепить примерный перечень видов мер поощрения с возможным его расширением на локальном уровне. Следует установить примерные показатели, при достижении которых работник получает право на поощрение. Это позволит сформировать дополнительные цели в процессе выполнения трудовой функции у каждого работника, что станет действенным средством повышения эффективности производства и укрепления трудовой дисциплины.

2. Анализ правового стимулирования труда в странах дальнего зарубежья позволил выявить закономерности функционирования сложившихся систем стимулирования наемного труда.

2.1. В науке с учетом правоприменительной практики, сложившейся в странах дальнего зарубежья, выделяют три основные модели правового стимулирования наемного труда: американскую, японскую, западноевропейскую.

2.2. В США и странах Западной Европы государство не принимает активного участия в регулировании вопросов стимулирования наемного труда, значительная роль отводится коллективно-договорному регулированию при активном участии профсоюзов.

2.3. Американская модель правового стимулирования труда на современном этапе характеризуется значительной дифференциацией мер стимулирования труда. В США применяются гибкие системы оплаты труда. В отношении руководителей применяется стимулирование посредством опционов. В США применяются две основные системы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная, но самой распространенной является смешанная форма. Большинство компаний, как в США, так и в других странах применяют системы, сочетающие основную заработную плату с премированием.

Помимо материального стимулирования, в США используется нематериальное стимулирование труда: медицинское страхование; организация повышения квалификации; бесплатное питание; корпоративные мероприятия и др.

2.4. В США, Англии, Франции и некоторых других странах получили распространение гибкие системы оплаты труда, которые позволяют учитывать результаты выполнения работником своих трудовых функций с помощью специальных оценочных элементов (грейды, коэффициенты и др.). В современной Англии применяются две системы оплаты труда: денежная и акционерная (частичная оплата акциями).

2.5. Японская модель стимулирования труда основана на принципе приоритета общественных, государственных интересов перед личными. Материальное стимулирование труда реализуется посредством систем оплаты труда. В японских компаниях получили распространение синтезированные системы материального стимулирования труда. В этих случаях размер заработной платы определяется по четырем критериям: возраст; стаж; квалификационный разряд; производительность труда. В настоящее время на

повышение размера заработной платы в большей степени влияют уровень квалификации и производительность труда.

2.6. Во Франции важным нематериальным стимулом является возможность использования гибкого графика работы или условий «удаленной работы». Оплата труда характеризуется индексацией заработной платы, ее дифференциацией и индивидуализацией.

2.7. Система стимулирования труда Германии строится на интересах свободной личности, которая осознает свою ответственность перед обществом. Применяется комбинация корпоративных систем стимулирования труда и государственной системы социальной справедливости (социальных гарантий).

2.8. Шведская модель стимулирования труда характеризуется сильной социальной политикой, направленной на сокращение материального неравенства и перераспределение национального дохода в пользу малообеспеченных слоев населения.

2.9. В странах Западной Европы применяются следующие системы оплаты труда (виды материального стимулирования труда):

беспремиальная (в качестве меры стимулирования труда выступает основная тарифная ставка или оклад);

индивидуально-премиальная (помимо основной ставки или оклада выплачивается премия, размер которой зависит от количества и качества труда самого работника);

коллективно-премиальная (помимо основной части заработной платы имеют место выплаты (премии), размер которых зависит от рентабельности организации и результатов труда всех работников).

2.10. В целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов в странах Западной Европы предусматривается стимулирование не только работников, но и работодателей. В частности, в ряде стран Европейского Союза создана система стимулирования работодателей к организации производственного обучения и профессиональной подготовки работников в системе непрерывного профессионального обучения. Применяется стимулирование работодателей к сохранению трудовых отношений с работниками и обеспечения материальной поддержки работников при кратковременном снижении производства и скрытой безработице.

3. В целях повышения эффективности стимулирования наемного труда в Республике Беларусь считаем целесообразным воспринять положительный опыт формирования отдельных систем стимулирования, применяемых в зарубежных странах, с учетом исторических, национальных и экономических условий, среднего уровня жизни граждан, реформирования механизма соотношения интересов личности, общества и государства. Наибольший интерес для интеграции в трудовое законодательство Республики Беларусь представляют такие элементы правового стимулирования наемного труда, как:

– гибкие системы оплаты труда (частично применяются в Республике Беларусь);

– дальнейшая дифференциация оплаты труда в зависимости от готовности повышать профессиональный уровень, использовать инновации;

- использование комплексных систем оценки труда;
- использование гибкого графика работы и условий «удаленной работы»;
- использование системы ротации в целях обеспечения гибкости рабочей силы, повышения уровня ее квалификации и конкурентоспособности;
- карьерный рост ставиться в зависимость от стажа работы в данной организации или отрасли;
- развитие нематериальных мер стимулирования, в которых заинтересованы работники (медицинское страхование; организация повышения квалификации и обучения, в том числе за границей; питание за счет компании; погашение ипотеки; «семейная мотивация»; бесплатное питание; корпоративные мероприятия и проч.);
- стимулирование нанимателей;
- повышение роли профсоюзов в установлении мер стимулирования труда и контроле за их применением.

Правоприменительная практика свидетельствует, что использование только материального стимулирования приводит к снижению конкурентоспособности продукции и неудовлетворенности нематериальных потребностей работников. Поэтому эффективное стимулирование труда должно строиться на целостной гибкой системе стимулов, в которой материальные и нематериальные стимулы используются комплексно, применяется комбинация мер стимулирования труда и социальных гарантий.

Список цитированных источников:

1. Основы законодательства Союза ССР и союзных республики о труде, 15 июля 1970 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7348.htm – Дата доступа: 05.06.2018.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Сов. Федер. 26 дек. 2001 г. : с изм. от 05.10.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.
4. Трудовой кодекс Респ. Армения [Электронный ресурс] : 14 дек. 2004 г. № ЗР-124 : принят Национальным собранием Республики Армения 9 нояб. 2004 г. // Параграф. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31424454#pos=0;0. – Дата доступа: 15.10.2018.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г. № 106: принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 г. // Параграф. – Режим доступа:

http://online.adviser.kg/Document/?link_id=1000854481. – Дата доступа: 15.10.2018.

6. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г. № 414-V // Параграф – Режим доступа: http://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#sub_id=1230000. – Дата доступа: 15.10.2018.

7. Ацканов, Т. А. Стимулы высокоэффективного труда : Трудоправовой аспект : Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.А. Ацканов. – М., 2009. – 26 с.

8. Анисимов, А.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом Постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П / А.Л. Анисимов, Л.Н. Анисимов, А.Б. Вифлеемский и др.; под ред. Л.Н. Анисимова. – М.: Юстицинформ, 2006. – 896 с.

9. Бугров, Ю.Л. Право и творчество рабочих и служащих в СССР/ Ю.Л. Бугров // Правоведение. – 1990. – № 1. – С. 52–58.

10. Шкатулла, В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. – М.: Норма, 2007. – 1136 с.

11. Правовая мотивация труда в Республике Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pro1c.kz/articles/trud-zarplata-kadry/premirovaniye-rabotnikov/> – Дата доступа: 15.10.2018.

12. Савина, С. Три модели стимулирования труда персонала / С. Савина // Кадровик. Кадровый менеджмент". – 2011. – № 12 [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://www.hr-portal.ru/article/tri-modeli-stimulirovaniya-truda-personala> – Дата доступа: 20.10.2018.

13. Горбачев, И.В. Зарубежный опыт стимулирования труда персонала на основе участия в управлении / И.В. Горбачев // Челябинский гуманитарий. – 2013. – №1 (22). – С. 18–22.

14. Захаров, А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ . 2014. №9 (40). [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-i-oplaty-truda> – Дата доступа: 25.10.2018.

15. Волгин, Н. А. П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: Монография / Н.А. Волгин, Ю.П. Кокин. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 167 с .

16. Различия отечественного и зарубежного подхода к мотивации труда [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala/> – Дата доступа: 15.10.2018.

17.Абрамова, С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала / С.В. Абрамова // Проблемы современной экономики: материалы II Междунар. науч. конф. (Челябинск, октябрь 2012 г.). – Челябинск : Два комсомольца, 2012. – С. 149–153.