

11. *Гуцол, О.С.* Особенности развития франчайзинга в Европе / О.С. Гуцол // Экономика глазами молодых: материалы I междунар. экон. форума молодых ученых, Вилейка, 12–14 сент. 2008 г. / редкол.: Г.А. Короленок [и др.] — Минск, 2008.
12. *Chan, P.S.* Franchising in the EC: 1992 and beyond / P.S. Chan, R.T. Justis // Journal of small business management. — 1992. — Vol. 20, № 1.
13. *Kalogeraki, C.* Greece: the land of franchise opportunity: more than 130 international companies have expanded their business in Greece. Do they know something you don't? / C. Kalogeraki // Franchising world. — 2002. — № 1.
14. Europe in figures: Eurostat yearbook — 2008 / European Commission. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2008.
15. La franquicia española en el año 2006 = Spain franchising in 2006 [Electronic resource] / Spain franchise association. — Spain, 2007. — Mode of access: http://www.buscofranquicia.com/cas/datos_estadisticos.php. — Date of access: 10.10. 2008.
16. *Smart, B.* Country report from Britain / B. Smart. — World franchise council, 2008.
17. *Stensova, A.* Financing franchising / A. Stensova // BIATEC. — 2004. — Vol. 12, № 1.
18. *Chopra, C.* Perspectives for the franchising sector in Europe-2006 / C. Chopra // Franchising world. — 2006. — Vol. 38, № 3.
19. *Hoffman, R.C.* Global franchising: current status and future challenges / R.C. Hoffman, J.F. Preble // Journal of services marketing. — 2004. — Vol. 18, № 2/3.

А.А. БУБЕН

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Рыночные методы хозяйствования, формирование социально ориентированной экономики требуют пересмотра концепции распределительных отношений и механизма реализации. В связи с этим возникает необходимость переосмысления отдельных вопросов организации оплаты труда:

представления о сущности зарплаты, свойственные экономике с безраздельным господством государственной формы собственности;

роль постоянного анализа организации оплаты труда на предприятиях различных форм собственности в условиях действия новых законодательных актов, его оценка и определение тенденций;

формирование рыночных методов регулирования средств на оплату труда и потребление;

изучение вопросов, связанных с внутрипроизводственным использованием средств на оплату труда в подразделениях предприятий.

Заработная плата как экономическая категория затрагивает интересы подавляющего большинства трудящихся и отражает отношения, складывающиеся в обществе по поводу оценки трудового вклада работников, поэтому дискуссии о признаках, характеризующих сущность заработной платы, ведутся в научной литературе постоянно [1; 2].

Трактовка сущности распределительных отношений и оплаты труда за последние годы претерпела существенные изменения. Классическое понимание заработной платы как доли работника в общенародном фонде потребления, выделяемой ему государством, стало сменяться представлениями о ее двойственном характере. При этом заработная плата выступает как часть стоимости фонда жизненных средств работника, гарантированной, с одной стороны, государством, а с другой — доходами предприятия [3].

В прошлом главным в организации заработных плат было поддержание пропорциональности между мерой труда и мерой потребления. Такой подход не устанавливал абсолютной величины вознаграждения за труд, что приводило к упрощенному пониманию задач организации заработной платы.

В рыночной экономике заработная плата является ценой рабочей силы. Стоимость рабочей силы — это затраты на ее воспроизводство. Под полными затратами на рабочую силу понимаются все фактические затраты на обеспечение воспроизводства рабочей силы (работников), осуществляемые нанимателями и государством [4].

Относительно состава затрат нанимателей на рабочую силу в мировой практике уже сложилось определенное представление. Что касается затрат государства, которые относятся к затратам на рабочую силу, то в мировой практике не существует общепризнанных подходов к этой проблеме.

Согласно статистическим данным, основной составляющей в доходах населения в настоящее время является заработная плата. При резкой дифференциации в оплате труда в стране, в отраслях, на предприятиях усиливается социальное напряжение в обществе. Простых решений возможных социальных проблем нет. Процесс реструктуризации народного хозяйства Республики Беларусь не имеет аналогов по своим масштабам и сложности. Ошибки неизбежны, но для того чтобы их было меньше, необходимо иметь наиболее полное представление о социально-экономических последствиях принимаемых управленческих решений, т.е. обеспечить обратную связь. Важнейшим звеном обратной связи является постоянный анализ организации заработной платы на предприятиях, его оценка и определение тенденций.

Вместе с тем ряд данных для анализа в отечественной статистике получить невозможно, а они необходимы и при регулировании средств на оплату, установлении минимальной заработной платы, заключении соглашений по социальному партнерству.

В настоящее время возникла необходимость в новых подходах к сбору, обработке, анализу социально-экономической информации о быстро меняющихся сложных объектах исследования. В мировой практике такие подходы реализуются посредством мониторинга, представляющего систему оперативного сбора информации о сложных явлениях с целью анализа и прогноза динамики объекта исследования.

Для того чтобы оценить современное состояние заработной платы, действенность принимаемых решений и обеспечить подготовку предложений для новых управленческих решений в области оплаты труда, необходим мониторинг заработной платы, представляющий собой систему непрерывного наблюдения, анализа размера и динамики заработной платы на предприятиях.

В системе мониторинга предполагается отслеживание:

- соотношения оплаты труда и денежных доходов населения;
- соотношения оплаты труда и покупательной способности населения;
- межотраслевой дифференциации заработной платы;
- соотношения темпов роста номинальной и реальной заработной платы;
- соотношения уровня заработной платы в отраслях со средним уровнем заработной платы по стране;
- соотношения уровня заработной платы в отраслях с минимальным потребительским бюджетом;
- среднемесячной и среднечасовой заработной платы на предприятиях;
- зависимости роста оплаты труда на предприятиях от производственно-финансовых результатов и др.

Сложившаяся ситуация в переходный к рыночной экономике период требует существенных изменений в регулировании трудовых отношений, в том числе и в регулировании заработной платы. Эффективное взаимодействие нанимателей и наемных работников невозможно без развития соответствующих механизмов регулирования оплаты труда, формирующих ее как цену рабочей

силы на рынке труда и обеспечивающих оптимальное сочетание интересов государства, нанимателей и работников [3].

Наиболее эффективной формой рыночного регулирования оплаты труда является многоуровневая система социального партнерства, позволяющая полно отразить как интересы нанимателя, так и интересы наемных работников [4].

Регулирование оплаты труда на основе социального партнерства включает в себя систему норм и положений, взаимоувязанных по уровням соглашений. Обязательным условием заключения соглашений и договоров является соблюдение минимальных социальных гарантий, установленных законодательством, а также решений, принятых на более высоком уровне управления.

На национальном уровне правительство, республиканские объединения нанимателей и профсоюзов разрабатывают и заключают Генеральное соглашение, которое отражает политику регулирования оплаты труда на макроуровне.

На отраслевом уровне определяются взаимные обязательства сторон, вопросы регулирования трудовых отношений, условия и оплата труда, социальные гарантии работников. Решение этих вопросов основывается на положениях Генерального соглашения и действующего законодательства.

На местном (территориальном) уровне через тарифное соглашение регулируются социально-трудовые отношения на данной территории и обязательства сторон социального партнерства по оплате труда, занятости и другим вопросам трудовых отношений.

На уровне предприятия, организации, учреждения через коллективные договоры регулируются трудовые и социально-экономические отношения между нанимателями и работниками на предприятиях.

Важное значение при организации труда имеют внутрипроизводственное регулирование и использование средств на заработную плату в подразделениях предприятий.

Дифференциация оплаты призвана обеспечивать рост производительности, прибыльности предприятия. О степени ее обоснованности можно судить по эффективности работы предприятия, отрасли и состоянию социально-психологического климата в трудовых коллективах.

Для усиления взаимосвязи оплаты труда с эффективностью хозяйствования, обеспечения зависимости оплаты труда работника от результатов его труда, формирования у работников отношения к собственности необходимо соблюдение следующих важнейших принципов:

повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием закона увеличения потребностей, согласно которому их полное удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Эта возможность должна быть увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда. Отсутствие такой увязки может привести, с одной стороны, к выплате незаработанных денег, а значит, к инфляции, а с другой — к выплате заниженной, не соответствующей эффективности трудового вклада заработной платы. В результате, возможность удовлетворения потребностей работников в увеличении заработной платы будет отсутствовать;

обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа заключается в росте трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Его соблюдение обуславливает непрерывность процесса накопления, расширенного производства и является неременным условием развития предприятия. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны. В условиях конкретного предприятия — это замедление процесса обновления средств производства, отсутствие ориентации на разработку и при-

обретение наиболее перспективных из них и, как результат, — падение спроса на менее качественную продукцию по сравнению с конкурирующими фирмами;

дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результате деятельности предприятия, содержания и условий труда. Данный принцип основан на усилении материальной заинтересованности работников в квалификации своего труда, обеспечении соответствия продукции показателям качества. При этом должны быть учтены различия в количестве материальных благ, необходимых для применения рабочей силы в разных условиях труда;

равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т.д.;

государственное нормирование оплаты труда;

учет воздействия рынка труда. На рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, и плата за труд полностью определяется администрацией. Рынок труда — это область, где в конечном счете формируется оценка различных видов труда. Заработная плата конкретного работника тесно связана с его положением на рынке труда, кроме того, ситуация на этом рынке определяет возможность занятости [5];

простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда. Обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы, т.е. уровень их материального благосостояния, повысится.

Экономическое назначение заработной платы заключается в обеспечении условий жизнедеятельности человека. Ради этого человек сдает в наем свои услуги. Естественно, что трудящиеся стремятся к высоким доходам, чтобы лучше удовлетворять свои потребности. Тем более, что высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику страны в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

Формирование рыночных структур хозяйствования обострило проблему трудовой эквивалентности и трудового вклада. Эта проблема решалась в период функционирования централизованно управляемой экономики. Считалось, что трудовой вклад можно измерить с помощью фонда рабочего времени, необходимого для производства объема жизненных средств, обеспечивающих нормальное воспроизводство рабочей силы. Попытка придать величине трудового вклада определенное экономическое содержание, выразить его ценность через объем исторически сложившегося, постоянно воспроизводимого трудом работника уровня потребления заслуживает внимания.

Трудовой вклад работника, подлежащий возмещению в условиях рыночной экономики, должен состоять из рабочего времени, необходимого для воспроизводства объема жизненных средств, предназначенных для индивидуального потребления работника, и сэкономленного им общественно необходимого фонда времени, использованного продуктивно.

Литература

1. Волгин, Н.А. Оплата труда и проблемы ее регулирования / Н.А. Волгин, Т.Б. Будаев. — М.: Альфа-пресс, 2006.
2. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. — М.: Инфра, 2003.
3. Макконнелл, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. — М.: Республика, 1992.
4. Организация заработной платы: опыт, проблемы, рекомендации / ред. В.И. Матусевич. — Минск: НИИ труда, 2002.
5. Пошерстник, Н.В. Заработная плата в современных условиях / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин. — СПб.: Герда, 2002.