

танного времени, но и здесь оплачивается не рабочее время, а труд, измеренный рабочем временем. Таким образом заработная плата начисляется и выплачивается после и с учетом выполнения нормы труда. Поэтому обе обязанности – работника и нанимателя - при всей взаимосвязи самостоятельны. Каждая из них стимулирует рост производительности труда. При сдельной оплате они действуют параллельно в направлении одной цели, хотя достигают ее разными средствами и таким образом усиливают друг друга. При повременной оплате количественные результаты труда стимулирует главным образом юридическая обязанность выполнять нормы труда Система премирования здесь играет роль дополнительного материального стимула.

Производительность труда должна выполнять функцию меры не только его качества, но и заработной платы.

Качество труда – комплексная экономико-правовая проблема, охватывающая вопросы профессиональной подготовки, повышения квалификации, интенсификации труда наемных работников. Но центр ее, считаем – производительность труда, основным измерителем и регулятором которой является нормирование и формируемые им обоснованные нормы труда. Таким образом основной показатель качества труда - его производительная сила. В таком аспекте оно имеет свои измерители, правовую форму, права и обязанности, т.е. должно выступать как реальная правовая категория в системе трудовых отношений и законодательства о труде.

*Л.В. Чурило*  
ГКИ (Гомель)

## **КАЧЕСТВО ТРУДА, ЕГО ОЦЕНКА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

Качество труда определяется сложностью, напряженностью (интенсивностью) и тяжестью труда. Факторами роста качества труда являются уровень научно-технического прогресса, технологий, общеобразовательный, квалификационный и культурно-технический уровень работающих.

Для определения сложности работ применяются суммарный и аналитический методы. При суммарном методе общая сложность работы определяется экспертным путем с учетом всей совокупности факторов, характеризующих работу в целом. Наиболее широкое распространение этот метод получил при оценке работ, имеющих одинаковые или сходные признаки. При сравнении потенциально разнокачественных работ этот метод дает приближенные результаты.

Аналитический метод заключается: а) в разделении процесса труда на составные функции, присущие всем или почти всем видам труда, (например, подготовка рабочего места, ведение рабочего процесса, обслуживание рабочего места и оборудования и т.д.), б) в сопоставлении этих функций и в) в оценке их сложности (как пра-

вило, в баллах). После определения общей суммы баллов находят место (ранг) данной работы по ее сложности, ее удельный вес среди всех разнородных работ. Поскольку сложность труда и квалификация работника неразрывно связаны, возможно качество труда оценивать по времени обучения работников для выполнения определенной работы. Сама же квалификация характеризуется временем, которое необходимо для ее приобретения ( время общего и специального обучения для приобретения необходимых знаний и умений), трудового стажа, необходимого для приобретения производственных навыков.

Качество труда, наряду с его количеством являются основными критериями организации заработной платы. В условиях рыночной экономики качество и количество труда находят свое выражение в заработной плате, которая формируется на рынке труда в зависимости от спроса и предложения на рабочую силу различного качества. Труд сложный, выполнение функций которого требует высшей квалификации, как правило, имеет более высокую цену, он оплачивается выше, чем простой труд. Тяжелый труд требует для восполнения дополнительных расходов энергии, а поэтому также оплачивается выше. Развитие приоритетных отраслей, производств или отдельных видов работ, привлечение сюда дополнительных квалифицированных кадров также связано с более значительными материальными стимулами.

При организации заработной платы качество труда находит свое выражение в тарифной системе, в которой распределение по разрядам работ (исходя из их сложности) и рабочих (исходя из квалификации) осуществляется с помощью тарифно-квалификационных справочников. Условия труда, его народнохозяйственное значение, как правило, учитывают тарифные ставки, а сложность труда и квалификацию работника - тарифные сетки. Для современного этапа развития экономики характерна тенденция к установлению тарифных ставок и их соотношений в зависимости не только от уровня и профессиональной подготовки работающих, но и от ряда других факторов - требований к его умственным способностям, физической выносливости, степени ответственности. Эти факторы зачастую дополняют оценкой личных качеств работающих на основе так называемой оценки "по заслугам", когда кроме выработки учитывается качество работы, экономия материалов, обслуживание оборудования, максимальное использование рабочего времени, общая надежность, стремление сотрудничать с администрацией, общее поведение, преданность компании.

Связь оплаты труда с качеством и его результатами, находят свое отражение в формах и системах оплаты труда. При прямой повременной форме оплаты труда в основу положено время работы на задание (т.е. норма времени), при сдельной - объем работ за определенное время (т.е. норма выработки). Так как норма времени есть обратная величина нормы выработки, то прямая повременная оплата труда - есть обратная форма прямой сдельной. Если повременная форма оплаты труда коррелирует с трудоемкостью продук-

ции, то сделанная -с производительностью труда. Исходя из этого, темпы роста оплаты труда в первом приближении не должны отличаться от темпов роста производительности труда.

Необходимость реформирования организации заработной платы заключается в установлении связи оплаты труда не только с его количеством, а прежде всего с качеством труда, с результатом и конкурентоспособностью продукции. Важно поднять оплату творческого, сложного, квалифицированного труда, уйти от тенденции к уравниловке. Возникла необходимость разработки такого механизма формирования оплаты труда, который позволял бы, во-первых, согласовывать интересы отдельных работников, трудовых коллективов и государства, во-вторых, в максимальной мере мобилизовать социальные резервы экономического роста. Оплата труда должна гарантировать как воспроизводство рабочей силы, так и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов. Учитывая низкий уровень заработной платы в республике, повышение его представляется возможным путем реализации комплекса мероприятий направленных на сокращение доли материальных затрат. Предлагаемый механизм позволит разрешить не только сложившиеся противоречия в оплате труда, но и государственную проблему увеличения налоговых поступлений за счет прироста налоговой базы, в качестве которой будет выступать прирост заработной платы.

*Н.В. Андреева*  
БГЭУ (Минск)

## **МАЛЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОДИН ИЗ ПУТЕЙ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ТРУДА В НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Экономическая реформа способствует возникновению в научно-технической сфере качественно новой ситуации - развития конкуренции между различными видами научной деятельности, относящимися к разным формам собственности. Развитие нового сектора организационно-экономических форм научно-технической деятельности происходит в основном в малых формах. Многочисленные примеры развитых стран свидетельствуют, что мелкие и средние фирмы становятся пионерами в создании и освоении многих научно-технических достижений современности. Следовательно, одна из возможных перспектив оживления инновационной деятельности в республике связана с малыми фирмами.

Наиболее эффективной формой малого инновационного предпринимательства следует считать создание малых инновационных предприятий как самостоятельного юридического лица. Их основные преимущества: узкая специализация научных поисков, разработка небольшого круга технических идей, настоятельная необходимость принятия принципиально новых технических решений,