

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах:

- 1) основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда;
- 2) необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил;
- 3) целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда;
- 4) механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда;
- 5) системы оплаты труда должны быть понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции, финансовое положение предприятия, уровень стоимости жизни, уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

В условиях рыночных отношений отдельные предприятия приступили к внедрению новых систем оплаты труда руководителей. На некоторых предприятиях заработная плата руководителей находится в прямой зависимости от уровня материального благосостояния руководимых ими коллективов.

В условиях перехода к рыночным отношениям для решения задачи повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции основной формой оплаты труда руководителей, специалистов должна быть контрактная система. Поэтому вырастает роль коллективного договора. Но для более полного удовлетворения личных и общественных потребностей, решения задачи повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, работников предприятия нужно поставить в такие условия, которые будут побуждать улучшать использование производственных ресурсов.

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ТАРИФНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В.М. Тур

Учреждение образования "Белорусский государственный технологический университет"

Тарифная система является главным элементом организации заработной платы, с помощью которого производится дифференциация и регулиро-

вание заработной платы различных групп работников в зависимости от сложности, общих условий труда, особенностей и значения отдельных отраслей (производств), групп работников, их квалификации в целях обеспечения необходимого единства норм труда и его оплаты. Она определяет те общие для работника требования и параметры, при помощи которых производится качественная оценка труда.

Тарифная система (тарифные разряды и коэффициенты, тарифные сетки, квалификационные справочники и т.д.) в той или иной форме действует во всех странах: в одних случаях на общегосударственном уровне, в других – в рамках отраслей экономики, в третьих – корпораций, фирм и т.д.

В рыночной экономике тарифные ставки не вводятся государством в централизованном порядке, а устанавливаются путём переговоров и закрепляются в коллективных договорах в пределах отрасли или предприятия в виде тарифных сеток и окладов. Однако такая процедура организации оплаты труда не означает, что государство полностью устраняется от участия в установлении тарифных ставок. Так, если в коллективных договорах тарифные ставки и сетки противоречат законодательству государства, то такие договоры не получают официального государственного признания и поддержки.

В настоящий момент Единая тарифная сетка Республики Беларусь в результате многократно вносимых изменений, а также политики сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными путём изменения межразрядных коэффициентов сильно деформировалась, что привело к необоснованной дифференциации размеров оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работающих. В итоге сегодня тарифная система не выполняет своих функций и требует реформирования, что на макроуровне весьма затруднительно в силу существенной ограниченности средств на оплату труда, что характерно, прежде всего, для бюджетной сферы, а также для предприятий, имеющих плохое финансово-экономическое положение. Однако кроме бюджетной сферы ЕТС применяет большинство промышленных предприятий, несмотря на то, что для хозрасчетного сектора экономики она имеет рекомендательный характер. В то же время стабильно функционирующие и имеющие высокий уровень заработной платы предприятия могут использовать свои собственные тарифные системы, максимально адаптированные к конкретным финансово-производственным условиям. Большинство же предприятий ограничивается лишь систематическим изменением тарифной ставки первого разряда, тогда как тарифная сетка и её параметры вообще не рассматриваются как элемент корректирования.

Разработка собственной тарифной системы означает, во-первых, использование ЕТС в качестве минимальных социальных гарантий оплаты труда, и, во-вторых, установление собственной системы тарифных ставок. Через ЕТС обеспечивается единый унифицированный подход к оценке сложно-

сти работ. Тарифные условия оплаты труда должны быть едиными для рабочих и служащих. При отнесении работников к тому или иному разряду руководствуются Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; квалификационным справочником должностей служащих.

Тарифная сетка формируется на основе тарифной ставки первого разряда (которая не может быть ниже законодательно установленного уровня), заданных межразрядных соотношений тарифных коэффициентов и планируемого фонда заработной платы на предприятии. При построении собственной тарифной сетки желательно использовать значительно более высокие тарифные коэффициенты при переходе работника в высший разряд (прогрессивно возрастающие тарифные коэффициенты). Тем самым обеспечивается более высокий уровень заработной платы наиболее квалифицированных работников, что особо важно для передовых в технологическом отношении предприятий.

Тарифные ставки по разрядам дифференцируются только по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работника. Все другие факторы – условия, напряжённость труда, количественные и качественные результаты индивидуального и коллективного труда должны приниматься в расчёт при помощи таких составных элементов заработной платы как надбавки, доплаты, премии, вознаграждения и других.

Таким образом, встаёт вопрос о разработке методики построения оптимальной для конкретного предприятия собственной тарифной системы оплаты труда, позволяющей учитывать его конкретные производственно-финансовые условия и направления развития.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПУТЕМ РАСЧЕТА ПРЕДЕЛЬНЫХ ВЕЛИЧИН

В.С. Филипенко, к.э.н., доцент

Пинский филиал БГЭУ

На предприятиях Республики Беларусь имеются огромные резервы повышения эффективности за счет мобилизации имеющегося внутреннего потенциала, в том числе обоснования экономического механизма. В функционировании предприятия важную роль играют издержки производства, от которых зависит практически вся деятельность предприятия. Поэтому необходимо выяснить, как меняются издержки производства по мере изменения объемов выпускаемой продукции и что следует предпринять предприятию для сокращения издержек.

В рыночной экономике обычно используется способ оценки издержек упущенной возможности, то есть любое предприятие стремится производить такое количество товаров, при котором оно получает максимальную прибыль. Поскольку прибыль представляет собой разницу между выруч-