

Предельная доходность труда уменьшается по мере роста численности занятых. Фирма может привлечь любое количество труда при ставке заработной платы, равной W_0 . Если $MRPL$ выше W_0 , увеличение объемов привлекаемого труда приносит дополнительный доход, превышающей прирост величины издержек, и, таким образом, приводит к росту объемов прибыли. Следовательно, фирма должна регулировать численность занятых в направлениях, указанных стрелками. В данной ситуации ее выбор остановится на L_0 , при котором предельная доходность труда равна заработной плате.

Важным в активизации стимулирующей функции зарплаты является наличие связи между уровнем оплаты труда и саморегулированием интенсивности труда. Многие виды деятельности позволяют рабочим самостоятельно задавать интенсивность труда. Это достигается за счет:

- установление связи между оплатой труда и конечными результатами работы предприятия. Менеджерами создаются условия работнику зарабатывания денег;
- создание организационно-управленческих условий для того, чтобы отклонения в зарплате урегулировались непосредственно производственным персоналом на уровне рабочего места или бригады.

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ

Н. А. Громько, аспирант

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

Важное место в системе формирования оплаты труда занимает институт минимальной заработной платы, который одновременно является эффективным инструментом государственного регулирования рынка труда. В странах с рыночной экономикой, исходя из минимальных размеров заработной платы, заключаются коллективные договоры между предприятиями и профсоюзами, устанавливаются размеры доплат, осуществляется дифференциация заработной платы в зависимости от уровня квалификации, стажа работы по специальности и т.д. Помимо этого, минимальная заработная плата является одним из инструментов регулирования занятости и безработицы.

История становления института минимальной заработной платы восходит к концу девятнадцатого века. Первые законы о минимуме заработной платы появились в Австралии в 1894 году и в Новой Зеландии в 1896 году. Минимальная заработная плата как государственный стандарт начала использоваться с 1907 г. в Австралии [3, С.59].

В социальной политике западноевропейских стран минимальная зарплата определяется на уровне прожиточного минимума. Следует отметить,

что при определении минимальной заработной платы принимаются во внимание такие факторы как: потребности работников, национальный уровень заработной платы, стоимость жизни, выплаты по социальному обеспечению, относительные жизненные стандарты отдельных социальных групп и экономические условия, в том числе требования экономического роста, уровень производства и поддержание высокого уровня занятости [1, С.70]. При этом соотношение минимальной заработной платы с прожиточным минимумом является одним из важнейших показателей. Ряд исследователей обосновывает целесообразность повышения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, что позволит сократить диспропорции в заработной плате [2, С.81].

Однако при установлении минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума следует учитывать два фактора. Во-первых, если ставится цель сохранения равновесной системы цен, то не может быть соблюдено требование обеспечить прожиточный минимум всем категориям работников. А во-вторых, если на первый план ставится требование обеспечить всем прожиточный минимум, то размеры минимальной зарплаты могут превысить маргинальную производительность труда, особенно неквалифицированных работников. В этом случае предприниматели будут стараться избавиться от тех работников, чья заработная плата выше их индивидуальной производительности, что поведет к росту безработицы. Пострадают и квалифицированные работники, поскольку работодатели попытаются свести их зарплату к ее минимальному размеру.

Таким образом, минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования занятости, с одной стороны – позволяет увеличить степень социальной защищенности работников, а с другой – объективно создает препятствия обеспечению полной занятости. Следует отметить, что наибольшие потери несут неквалифицированные работники, но и квалифицированные также могут ощутить ухудшение своего положения: если их труд может взаимозаменяться с трудом неквалифицированных, то в условиях «излишней рабочей силы» уровень их заработной платы понизится. Если же квалифицированные работники заменят собой неквалифицированных при прежней оплате, то их труд обойдется дороже труда последних, что неприемлемо для предпринимателя, а поэтому он постарается сократить часть своего персонала, в том числе и квалифицированного.

Следует подчеркнуть, что минимум оплаты труда, устанавливаемый государством, должен быть социально и экономически обоснован. Например, система минимальной заработной платы неприменима в отношении тех категорий работников, которые трудятся меньше официальной продолжительности рабочего времени. Введение необоснованного государственного минимума заработной платы может повлечь за собой такие негативные последствия как рост уровня бедности, уменьшение рабочих мест, особенно среди молодежи. Тогда как, эффективный минимум заработной

платы ведет к повышению производительности труда за счет мотивации работников к более продуктивному труду и рационализации использования труда низкооплачиваемых категорий работников.

Литература

1. Минимальная заработная плата в странах с переходной экономикой. // Человек и труд. – 2001. – №11. – С.69-70.
2. Ракоти В. Дифференциация в оплате труда: ее мера и пределы. // Человек и труд. – 2002. – №1. – С.77-82.
3. Федченко А. Минимальная зарплата как социальная гарантия и элемент системы оплаты труда. // Человек и труд. – 2001. – №9. – С.59-61.

МАРЖИНАЛИСТСКИЙ ПОДХОД ПРИ АНАЛИЗЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВ В СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ

С.В. Гудков, аспирант

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия

В настоящее время большинство фермерских хозяйств в странах Западной Европы при анализе своей деятельности используют систему валового дохода, которая имеет преимущества, будучи простой и быстрой в использовании. Основными ее показателями являются выручка от реализации продукции и переменные затраты на ее производство и она не учитывает накладные расходы в оценке деятельности фермерского хозяйства при расчете валового дохода.

Примером, где используется система валового дохода при анализе деятельности фермерских хозяйств, являются такие страны как: Англия, Шотландия, Северная Ирландия, Республика Ирландия и другие страны Европейского Союза.

В таблицах приведены данные анализа фермерской деятельности в растениеводческих хозяйствах Республики Ирландия за 2001 год. Именно на основании таких таблиц производится сравнение деятельности фермерских хозяйств в целом по этой стране.

На основании таких данных, приведенных в таблицах, любой фермер может быстро сделать соответствующие выводы и попытаться изменить свою деятельность в лучшую сторону.

Но система валового дохода имеет как слабые, так и сильные стороны.

Слабыми сторонами системы валового дохода являются:

- 1). Она не определяет прибыль фермерского хозяйства, но дает возможность сравнивать деятельность хозяйств между собой или сравнивать деятельность в динамике любой фермы;