

## **ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ СОВМЕСТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Е.В.Петриченко к.э.н., доцент**

*Белорусский государственный экономический университет*

Развитие реальных рыночных отношений приводит к необходимости усиления роли материального стимулирования работников через адекватное ситуации повышение уровня заработной платы как основного источника воспроизводства рабочей силы. Достижение желаемого результата – совершенствование организации оплаты труда, прежде всего, в рамках каждого конкретного хозяйствующего субъекта при условии формирования соответствующих макроэкономических предпосылок. Достаточно широкие возможности в решении данного вопроса имеют совместные предприятия, поскольку присутствие в них иностранного партнера позволяет использовать не только отечественный, но и накопленный в зарубежных странах опыт организации заработной платы.

Так, по мнению ряда зарубежных экономистов, СП по типу трудовых отношений делятся на:

- СП, созданные на базе отечественного государственного предприятия с преобладанием торгово-посреднической или торгово-закупочной деятельности. На таких предприятиях, как правило, используется индивидуальная сдельная зарплата;

- СП, созданные на базе отечественного государственного предприятия с преобладанием производственной деятельности. На таких предприятиях обычно применяется отечественная сдельно-премиальная система, учитывающая рост количества продукции;

- «независимые» СП, основанные на частном капитале. На таких предприятиях оплата труда может быть любой. В частности, помимо уже названных могут также использоваться сдельные формы оплаты труда на основе тарифных сеток не отечественного, а зарубежного аналога фирмы-партнера, повременно-премиальные и бригадно-сдельные системы оплаты труда.

Кроме того, нужно отметить, что в зарубежных странах довольно много мелких коммерческих СП, которые ориентированы на торговую деятельность и предъявляют спрос либо на малоквалифицированную рабочую силу, либо на небольшое количество специалистов. На таких предприятиях иногда практикуется так называемая «давальческая» заработная плата, когда в соответствии с содержанием «Контракта о найме» большая доля заработной платы, оклада оплачивается якобы за поставки сырья. В результате все налоги исчисляются только с основной заработной платы, а с «давальческой» – лишь один подоходный налог.

Особенности организации и материального стимулирования труда работников СП в зарубежных странах определяются финансовым положением предприятия, рентабельностью субъекта хозяйствования, характером его деятельности, уровнем конкурентоспособности предприятия на рынке труда (текучесть кадров, трудности в наборе новых работников и др.).

В зависимости от характера производственных процессов, на которых заняты работники, выполняемых ими функций, а также численности работающих на СП существуют несколько методов установления и регулирования ставок и окладов. При этом могут предусматриваться единые ставки заработной платы; неформальные ставки, когда заработная плата работнику устанавливается руководителем; автоматическое повышение зарплаты исходя из экономической ситуации, условий конкуренции и результатов деятельности всего предприятия в целом; изменение ставок в соответствии с результатами оценки заслуг каждого конкретного работника.

Основными принципами начисления заработной платы выступают:

- стремление избегать традиционного подхода в процессе установления размеров оплаты труда;
- оплата труда в зависимости не от рабочего места, а от персональных качеств работника;
- стремление избегать чрезмерного увлечения индивидуализацией.

Кроме того, как показывает зарубежная практика, на СП очень четко прослеживается влияние ряда факторов на уровень заработной платы.

В частности, к таковым относятся:

- начальная ставка зарплаты работника при поступлении на работу;
- уровень зарплаты в системе уровней зарплаты в данном производственном подразделении или на предприятии в целом;
- время, прошедшее с момента последнего повышения заработной платы, а также размер этого повышения;
- уровень зарплаты работников, выполняющих аналогичную или схожую работу в других производственных подразделениях предприятия и т.д.

Таким образом, зарубежный опыт организации оплаты труда работников совместных предприятий свидетельствует, что в целом она строится на тех же принципах, что и на отечественных предприятиях, за исключением ряда особенностей, связанных с присутствием иностранного капитала и спецификой предприятия как субъекта хозяйствования. Это позволяет говорить о возможности использования данного опыта, что, как представляется, обеспечит усиление мотивационных стимулов к труду работников отечественных СП и непосредственно скажется на результатах деятельности подобных предприятий.