

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЕЕ РАЗМЕРОВ В РБ

В.И. Готовчик

*Бобруйский филиал БГЭУ*

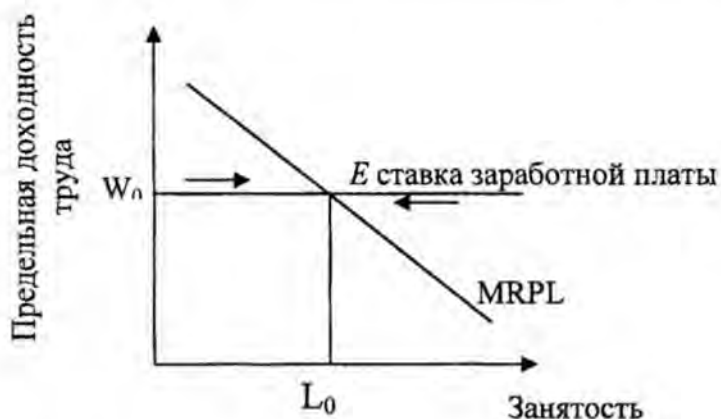
В современных условиях заработная плата в Республике Беларусь перестала в полном объеме выполнять свои функции, т.е. воспроизводственную, распределительную и стимулирующую.

В основных направлениях социально-экономического развития Республики Беларусь до 2005 года намечается увеличение заработной платы в 2 – 2,5 раза. Понятно, что в условиях ныне действующей тарифной системы, это сделать невозможно, что заставляет искать новые формы оплаты труда. Поэтому проблема установления уровня оплаты труда и определяющих его критериев приобретает все более актуальное значение.

Одним из путей решения проблемы является создание условий зарабатывать гораздо большую заработную плату, чем определено тарифной системой. Необходимость резкого повышения заработной платы подтверждается тем, что во-первых, заработная плата должна устанавливаться на каждом конкретном предприятии исходя из предельной доходности труда (MRPL); во-вторых, возрождение экономики требует внутреннего рынка, т.е. повышение уровня заработной платы необходимо для увеличения совокупного спроса.

Численность занятых является оптимальной, если выполняется следующее условие: зарплата = предельная доходность труда

Чтобы максимизировать прибыль, фирма должна сравнить уровень заработной платы с величиной MRPL. Пока предельная доходность труда превышает уровень зарплат, фирме имеет смысл увеличивать масштабы найма. Если же предельная доходность ниже, чем зарплата, фирма должна сократить численность занятых. Таким образом, кривая MRPL представляет собой кривую спроса на труд, предъявляемого фирмой, что изображено на рис. 1.



*Рис. 1. Выбор фирмой численности занятых*

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,