

В конечном итоге фонд оплаты труда каждого работника можно выразить следующим образом [2].

$$\Phi OT_i = T_i \cdot K_n \cdot K_i + D_i \quad [2]$$

где ΦOT_i — фонд оплаты труда i -го работника; T_i — ставка тарифного разряда или размер должностного оклада i -го работника; K_n — коэффициент изменения прибыльности предприятия за данный период; K_i — индивидуальный повышающий или понижающий коэффициент; D_i — непроизводительные доплаты и надбавки i -го работника.

Данная система оплаты труда обладает высоким стимулирующим воздействием на персонал и предполагает повышение эффективности функционирования предприятия.

<http://edoc.bseu.by/>

И.В. Корнеевец, аспирантка
Белорусский государственный экономический университет

Проблемы занятости и оплаты труда на предприятиях Беларуси в условиях их реформирования

Одним из важнейших условий эффективной деятельности предприятия является достижение оптимально высокой и рациональной занятости рабочей силы.

Экономически эффективная и достаточно высокая занятость должна обеспечиваться не сохранением на предприятиях избыточно скрытого резерва рабочей силы, как это имеет место сейчас, а созданием новых рабочих мест на основе внедрения новой техники и перехода на более конкурентоспособные технологии. Необходимо оптимизировать численность работников на предприятиях. Так же нецелесообразно сохранение и неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы без повышения экономической эффективности труда.

Согласно официальной статистике, относительно небольшому масштабу высвобождения работников (численность официально зарегистрированных безработных на конец августа 1997 года составила 145,6 тыс. человек или 3,2 % экономически активного населения) сопутствует значительная вынужденная неполная занятость, то есть содержание на предприятиях большей численности работников, не обеспеченных работой и находящихся под угрозой увольнения.

По данным статистического учета в январе — июле 1997 года численность работников, работающих в режиме неполного рабочего дня составила 231,1 тыс. человек (6,1 % всех работающих, в результате чего было неотработано 28,906 тысяч чел.-часов. 238,9 тыс. человек (6,3 %) были отправлены в отпуск по инициативе администрации, в том числе без сохранения заработной платы — 107,9 тыс. человек (2,8 % всех работающих).

Из приведенных данных видно, что численность официально зарегистрированных безработных намного меньше реальной величины совокупных резервов рабочей силы, имеющейся в сфере производства.

К разряду отдельных негативных явлений следует отнести и задолженность по заработной плате, которую к концу сентября 1997 года имели 218 промышленных предприятий республики общей суммой 131,4 млрд. руб.

Нестабильная социально-экономическая ситуация на предприятиях республики, отсутствие гарантированного заработка и низкий уровень оплаты труда привели к тому, что самую многочисленную группу на рынке труда составили лица, уволившиеся по собственному желанию в поисках рабочих мест с более благоприятными условиями пайма.

Проведенный анализ обеспеченности предприятий Беларуси рабочей силой и оплаты труда показал, что сохранение занятости на многих предприятиях обеспечивается за счет ухудшения качества рабочей силы и уменьшения оплаты труда. Рабочая сила практически обесценилась, сложилась необоснованная дифференциация размеров оплаты труда по отдельным отраслям промышленности и внутри их по профессионально — квалификационным группам работников, не проводится оценка стоимости рабочей силы. Негативным следствием сложившейся ситуации являются повывшиеся отрицательные тенденции в макроэкономике республики. Низкая заработная плата ведет к сокращению спроса населения на производственную продукцию, свертыванию наукоемких производств, замедлению внедрения новой техники и технологии. При низкой стоимости рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования и машин дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства, повышению его конкурентоспособности на международном рынке.

Следовательно, оплата труда должна быть существенно увеличена и приведена в соответствие с необходимыми затратами на воспроизводство рабочей силы, и особенно важно, чтобы это осуществлялось на основе таких распределительных механизмов, которые обеспечили бы повышение эффективности труда.

Также для восстановления стимулирующей функции заработной платы необходимо устранение неоправданно большой дифференциации в области оплаты труда по категориям работников, предприятиям, отраслям и территориям.

*Б.Н. Братухин, доцент,
Л.Б. Хохлова, доцент*

Основные направления совершенствования механизма заработной платы на предприятиях Республики Беларусь

Сегодня белорусская экономика из стадии экономического кризиса через депрессии /стабилизацию/ переходит к стадии экономического роста. В период кризиса в экономике республики сложился механизм формирования заработной платы, обеспечивающий выживание предприятий и работников. А так как главной чертой этого периода становится стремление предприятий к экономии заработной платы, то она перестает выполнять свои функции.

Как известно, первой функцией заработной платы является воспроизводство рабочей силы. Из этой функции следует, что величина заработной платы должна быть не меньше стоимости рабочей силы и обеспечивать работнику восстановление его способности к труду. Средняя величина заработной платы в нашей республике на сегодняшний день намного ниже уровня, при котором обеспечивалось бы выполнение этой ее функции. Это обстоятельство ставит работников в условия необходимости работать в нескольких местах, вести подсобное хозяйство, много времени уделять домашнему труду. Как результат — пере утомленность людей, снижающее производительность и эффективность работы предприятий, что, в свою очередь, ведет к снижению конкурентоспособности белорусских товаров.

Как выполняет сегодня существующая система заработной платы ее вторую функцию — стимулирование труда? Анализ показывает, что на подавляющем большинстве предприятий республики заработная плата очень слабо связана с результатами, затратами, эффективностью труда. З усло-