

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 появившиеся 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.

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

*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 депрессию /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. 3 усло-

виях, когда заработная плата не выполняет свою стимулирующую функцию, главными методами воздействия на работника являются административные методы, и, прежде всего, — страх потерять работу. Однако, как не раз доказывала история, труд, основанный на страхе, а не на интересе, не может быть эффективным. Об этом говорят низкие показатели эффективности деятельности белорусских предприятия.

Свою третью функцию — экономического принуждения к труду заработная плата выполняет только в том случае, если ее величина соответствует стоимости рабочей силы. Именно с этой точки зрения следует рассматривать проект Декрета Президента об укреплении трудовой дисциплины и порядка в республике, в котором предусматривается резкое усиление роли заработной платы как рычага принуждения к труду.

При сложившемся механизме заработной платы, когда она не обеспечивает воспроизводства рабочей силы и не стимулирует рост результатов труда и снижение его затрат, те меры по укреплению трудовой дисциплины, которые предусматривает проект Декрета, могут привести только к негативным последствиям и еще больше усилят страх работника.

Переход к экономическому росту требует принципиального изменения механизма формирования заработной платы. Нельзя обеспечить экономический рост на основе экономии на заработной плате. По каким направлениям, на наш взгляд, должна совершенствоваться система заработной платы?

Во-первых, величина реально заработной платы должна быть приближена к стоимости рабочей силы. Тем самым будут созданы экономические условия для повышения эффективности труда.

Во-вторых, государство должно отработать механизм регулирования дифференциации заработной платы на предприятиях всех форм собственности. В этом случае будет реализован принцип социальной справедливости.

В-третьих, величина номинальной заработной платы должна быть жестко увязана с результатами, затратами и эффективностью труда. С этой целью для сдельной формы заработной платы необходимо разработать нормативы затрат овеществленного труда на единицу товара, а также систему вычетов из заработной платы при превышении этих нормативов. Для повременной формы заработной платы необходима разработка нормативов результатов труда на каждый оклад, а также нормативов затрат овеществленного труда и соответствующих систем вычетов из оклада при их превышении. Только при таком механизме заработной платы на предприятии будут сформированы стимулы к росту производительности труда, снижению материалоемкости и повышению фондоотдачи, к росту нормы прибыли.

В-четвертых, выполнение всех перечисленных мер позволит усилить функцию заработной платы экономического принуждения к труду.

*С.Н. Козлова, научный сотрудник,  
С.Ф. Гаврилова, старший научный сотрудник  
Национальный институт образований г. Минск*

### **Государственно-правовое регулирование обновления кадров предприятий**

Насущным вопросом каждого предприятия является обязательное участие в воспроизводстве своего квалификационно-образовательного потенциала. В первую очередь речь идёт о молодёжном обновлении коллективов. Оно осуществляется посредством приема на работу выпускников учебных заведений.