

## **Введение новых систем оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях**

Переход республики к рыночным отношениям, развитие многообразных форм собственности, демократизация всех сторон общественной жизни требуют изменения организации распределительных отношений и прежде всего оплаты труда. Особый интерес для исследования в связи со спецификой производства представляет разработка этих вопросов для предприятий сельскохозяйственной отрасли.

Наибольшее признание в настоящее время в организации оплаты труда в отрасли растениеводства получили сдельно-премиальная, повременно-премиальная, а также аккордно-премиальная системы оплаты труда. Необходимо отметить, что традиционно существующий механизм их действия не приносит желаемого экономического эффекта, потому нуждается в существенной модернизации.

Учитывая разнообразие условий сельскохозяйственного производства, можно предположить возникновение различных вариантов форм хозяйствования. Уже известен опыт организация заработной платы на основе коллективного подряда, который предполагает использование остаточного — результативного метода начисления заработка от дохода с применением повременно-долевых или сдельно-долевых форм оплаты труда. В ближайшей перспективе создание предприятий коллективной собственности, системы оплаты труда на которых будут иметь существенные отличия, поскольку работники получают не заработную плату, а доход как собственники предприятий. Одной из эффективных систем оплаты труда в этом случае выступает коллективно-долевая, разработанная западными экономистами и по своему механизму приближенная к известной повременно-долевой системе. Данная система позволяет вести дифференцированный учет квалификационных различий и предусматривает оплату в зависимости от индивидуального трудового участия в результатах работы коллектива.

Наиболее привлекательной стороной систем долевого участия является объединение в своей основе принципа индивидуализма и коллективизма, основанном на трехступенчатом подходе: первая ступень — индивидуализированные критерии; вторая — критерии экономической эффективности подразделения; третья — аналогичные критерии для всего предприятия. Учитывая исторически сложившуюся в Республике Беларусь систему производственных отношений, социальную направленность экономической политики страны, целесообразно индивидуальные и коллективные критерии сделать равнозначными по оценке их влияния на показатель уровня заработной платы.

Современная концепция совершенствования организации оплаты труда в РБ, разработанная применительно к рыночной экономике, предполагает установление на общегосударственном уровне лишь нижней границы оплаты труда, оставляя в компетенции предприятий все другие вопросы ее регулирования. Функцию стимулирования повышения производительности труда, улучшения качества продукции, как известно, должна выполнять премиальная система. Однако, анализ процессов, происходящих в сфере оплаты труда сельскохозяйственных предприятий, свидетельствует что премирование играет скорее не стимулирующую, а компенсирующую роль. Нормализации ситуации возможна лишь с полной реформой оплаты труда. Целесообразно при этом провести апробацию и внедрение групповых систем стимулирования и распределения прибыли, таких как системы "учас-

тия в прибылях”, получивших признание во всех экономически развитых странах. Участие собственников в прибылях происходит в форме отчислений в фонды доли прибыли рабочих, на которую распространяется льготное налогообложение. Сумма прибыли перечисляется на лицевой счет работника в соответствии с критериями, принятыми на предприятии. Среди прямых групповых методов стимулирования наиболее известны следующие системы распределения прибыли: Скэнлона, Раккера, “Импрошейр”.

Система Скэнлона основана на распределении между работниками и компанией экономии издержек на заработную плату, полученной в результате повышения производительности труда, конкретно выработки на одного работника. В случае невысоких издержек на заработную плату в стоимости продукции, размер премий работникам, исчисляемый по системе Скэнлона, будет мизерный и эффективность такого метода стимулирования ничтожна. Поскольку система Скэнлона применима на тех предприятиях и участках, где доля живого труда велика, она может быть использована на сельскохозяйственных предприятиях, но в связи с биологическим характером производства затруднена в использовании. Более того, с возрастанием степени механизации и автоматизации труда систему необходимо будет видоизменять, в первую очередь это коснется предприятий животноводческой отрасли.

Система Раккера базируется на премировании работников за увеличение объема условно-чистой продукции (УЧП) в расчете на единицу заработной платы. Она обычно применяется для предприятий капиталоемких отраслей, поскольку рост УЧП может быть обеспечен за счет экономии материально-энергетических ресурсов, запасов.

Система “Импрошейр” основана на премировании работников за экономию рабочего времени, затраченную на выпуск заданного объема продукции. При техническом усовершенствовании производства нормативы пересматриваются. Применение данной системы возможно в отдельных подразделениях промышленного направления предприятий АПК, удобно в отраслях растениеводства.

Поскольку на большинстве сельскохозяйственных предприятий до расчета за продукцию начисляется аванс и окончательный расчет производится по установленным расценкам за фактически реализованную (произведенную) сельскохозяйственную продукцию в конце года с вышлатой разницы, система участия в прибылях по результатам работы предприятия за год способна органически дополнить существующую систему расчетов.

В статье 63 “Передача чистой прибыли в собственность членов трудовых коллективов предприятия” Закона “О предприятиях в Республике Беларусь” законодательно обеспечено право работников на участие в прибылях. Согласно Закону размер прибыли и порядок распределения определяется Советом (правлением) предприятия. На сумму прибыли члену коллектива могут быть выданы акции, доход по которым периодически выплачивается в виде дивидендов. В связи с общим экономическим кризисом, усложнившим положение на всех предприятиях, принятие Закона в 1991 году до сегодняшнего дня не принесло ожидаемых результатов. Опыт зарубежных стран показывает, что затягивание распространения участия в прибылях на десятилетие, приводит к незначительным результатам и масштабам. Для получения действенной отдачи от современного и практически доказавшего свою эффективность механизма участия в прибылях необходима разработка и внедрение государственной программы долгосрочной мотивации труда и доходов населения. Причем необходимо учитывать, что их внедрение требует определенных предварительных условий, прежде всего, наличия действенного планирования, а также квалифицированной помощи западных специалистов.