

1	2
Райпо, имеющие как хозрасчетные торговые предприятия, так и не хозрасчетные:	
а) при условии, что численность работников в хозрасчетных предприятиях занимает более 50 % общей численности работников торговых предприятий	1,5
б) при условии, что численность работников в хозрасчетных предприятиях занимает менее 50 % общей численности работников торговых предприятий (без учета числа работников аппарата райпо)	3

* — округления в данном случае производятся в большую сторону при любом количестве десятых.

С.Н. Лебедева, доцент
Гомельский кооперативный институт

Ретроспективный анализ подходов к системе регулирования и стимулирования труда на основе применения тарифной системы

Необходимость анализа системы регулирования и стимулирования оплаты труда в нашей стране и за рубежом обусловлена необходимостью определения основных принципов и методов воздействия на заработную плату в период формирования рынка и в период развитых рыночных отношений.

С конца 20-х годов теоретические положения о существовании в нашей стране рынка труда и стоимости рабочей силы стали подвергаться резкой критике. Между тем динамика фактической заработной платы в годы НЭПа в конечном счете определялась условиями рынка труда, или, точнее рынка рабочей силы. Но этот рынок был не полностью стихийным, а регулировался социалистическим государством при помощи единой 17-разрядной тарифной сетки. При этом ставка первого разряда устанавливалась в коллективном договоре с учетом спроса и предложения рабочей силы и соответствовала размеру прожиточного минимума для условий данной профессии.

Однако, под воздействием победивших к этому времени леворадикальных взглядов на строительство социализма в 1927 — 1929 г. г. была проведена реформа тарифной системы и всей политики заработной платы, направленная на жесткое централизованное государственное нормирование. Роль коллективных договоров, и вообще роль профсоюзов в регулировании заработной платы свелась на нет.

Длительное игнорирование рынка труда и его влияния на формирование заработной платы постепенно привело к уравнительной системе оплаты труда.

На наш взгляд, осуществляемая в течение долгих лет политика сокращения дифференциации заработной платы не отвечала объективным требованиям развития экономики и явилась одним из факторов застоя в народном хозяйстве.

Следует отметить, что тарифная система не является изобретением социализма. Она возникла и существует в недрах способа производства, основанного на частной собственности и представляет собой способ преобразования цены рабочей силы, ее приспособления к конкретным условиям того или иного производства.

В тарифных системах развитых стран с рыночной экономикой отсутствуют такие элементы, как единые разряды или тарифные сетки. Эту роль независимо от типа организации зарплаты выполняют списки разрядов или категорий (классов) рабочих, ИТР и служащих с указанием соответствующих ставок. Число разрядов зависит от методов оценок качества труда, таких, как классификация работ или тарификация работника, а также от отрасли производства и существующих традиций на предприятиях или фирмах.

В тарифной системе этих стран отсутствуют также единые тарифно-квалификационные справочники. Вместо них применяются списки профессий или ключевых работ с характеристикой функций и обязанностей, которые работники данной профессии должны выполнять, с указанием ставки (или "вилки" ставок), по которым должен оплачиваться труд рабочих этих профессий.

В последние годы наблюдается тенденция к унификации тарифных условий зарплаты наемных работников в отраслевом разрезе. Это обусловлено главным образом растущей монополизацией производства со стороны крупнейших фирм США, ФРГ, Великобритании и Японии. Эти фирмы фактически выступают от лица определенной отрасли и становятся "законодателями", в частности, в области разработки тарифных условий заработной платы.

Одним из облегчающих условий разработки единой по всей фирме тарифной системы является широко распространенная в странах с развитым рынком практика увязки размеров тарифных ставок рабочих с окладом мастеров. Зарплата мастера превышает зарплату высокооплачиваемых рабочих, находящихся у него в подчинении, на 20—25 %.

Применяются также схемы должностных окладов, охватывающие все категории служащих, ИТР и руководящих работников фирмы. Эти схемы конструируются по "двухколейному пути": ставки высококвалифицированных ученых и инженеров по своему уровню приравниваются к окладам соответствующих категорий руководящих работников, чтобы закрепить специалистов на научной работе и предотвратить их переход на административные должности для получения большего оклада. Таким образом стимулируется и поддерживается высокий научно-производственный потенциал фирмы.

В период формирования рыночных отношений предполагается существование объективного регулятора стоимости рабочей силы на рынке труда, позволяющего возмещать трудовые затраты на производство продукции (услуг). Таким регулятором может выступить тарифная система, выполняющая следующие функции: обеспечения воспроизводства рабочей силы работников конкретного уровня квалификации; установление обоснованных различий в заработной плате в зависимости от уровня квалификации работников, сложности и ответственности выполняемых ими работ (функций); создание базы для выделения по оплате труда работников,

труд которых в наибольшей степени определяет ускорение научно-технического прогресса и общие коллективные достижения; формирование во всех отраслях и сферах экономики объективной основы для реализации принципа равной оплаты за равный труд независимо от форм собственности и методов хозяйствования.

Тарифная система является основой для дифференциации заработной платы работников разной квалификации и гарантия определенной части заработка.

На начальном этапе формирования рыночной экономики целесообразно использовать общегосударственную тарифную систему, способствующую достижению единства в оплате равносложного труда в различных отраслях и производствах и обоснованию дифференциации по фактору сложности труда.

При введении ЕТС в 1992 г. нарастание тарифных ставок было относительно равным по всей сетке (9 % — 10 %). В настоящее время на низших разрядах оно достигло 16 — 30 %, а на 22 — 23 разрядах снизилось до 4 %.

Преобразования ЕТС обусловлены стремлением правительства увеличить тарифную оплату низкооплачиваемых работников и ограничить рост доходов более квалифицированных и высококвалифицированных работников, что является экономически неоправданным, поскольку приведет к падению престижности труда высококвалифицированных рабочих, специалистов, руководителей. Функцию регулятора доходов населения должен выполнять действенный механизм индексации.

Преобразование тарифной системы следует начинать с совершенствования ЕТКС и разработки тарифно-квалификационного справочника должностей служащих (ТКСДС), что позволит установить дифференциацию оплаты труда по фактору сложности на основе единых принципов при оценке труда всех категорий работников.

Г.В. Трояновская, доцент
Белорусский государственный экономический университет

Организация и оплата труда в ресторане “МакДональдс Центральный”

1. Предполагаемый переход в народном хозяйстве республики на почасовую оплату труда работников потребует коренного улучшения его организации и контроля. В этом отношении определенный интерес представляет система организации и оплаты труда в ресторане “МакДональдс Центральный” г. Минска.

2. В ресторане существует 3 рабочих позиции: прилавок, кухня, зал. Все работники ресторана перед тем, как начать работу, должны обучиться работе на этих позициях и сдать зачет. В программе обучения предусмотрены теоретические и практические занятия, за обучение отвечают специально подготовленные для этого инструкторы.

3. В “МакДональдс” существует своеобразный стандарт — контрольный лист наблюдений на рабочем месте (КЛН). В нем фиксируется правильность и четкость выполнения всех технологических операций отдельного работника. Например, знания и умение работника зала оцениваются