

на работу за границу в летнее время;

- замедление процесса интеллектуальной миграции вследствие, во-первых, перехода к реализации удерживающей модели ее государственного регулирования, обусловленной стратегией инновационного развития страны, во-вторых, ослабления ее ресурсной базы в результате старения научных кадров;

- сокращение доли исследователей без ученой степени, в том числе аспирантов, в общем объеме мигрирующих специалистов;

- активизация процессов временной миграции, что проявляется в увеличении количества выездов ученых за границу для работы по контракту, а также для проведения совместных исследований;

- наличие и все большее увеличение теневой интеллектуальной миграции, т.е. выезда за границу на постоянное место жительства без изменения гражданства при сокрытии данного факта от соответствующих органов республиканского миграционного учета, что усложняет государственное регулирование миграционных процессов

Литература

1. Стимулирование научно-технической и инновационной деятельности / Л.А. Атамалиева [и др.]; под науч. ред. П.Г. Никитенко. – Минск: Право и экономика, 2001. – 123 с.
2. О состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь по итогам 2006 года: аналит. докл. / А.Н. Коршунов [и др.]; Гос. ком. по науке и технологиям Респ. Беларусь. – Минск, 2007. – 316 с.

Бубен А.А., УО «БГЭУ» (г. Минск)

ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Современный этап развития рыночных отношений в Республике Беларусь предопределяет необходимость сохранения за государством регулирующей роли в области оплаты труда в связи с тем, что:

- происходит дальнейшее падение уровня реальной заработной платы;
- сложилась низкая доля тарифной части в структуре заработной платы;
- наблюдается высокая дифференциация заработной платы по сферам деятельности, отраслям, предприятиям, по категориям работников и по профессионально-квалификационным группам работников;

- отсутствует связь заработной платы с эффективностью производства.

Основными элементами государственного регулирования оплаты труда являются:

- установление минимальной заработной платы, тарифной ставки 1-го разряда для Единой тарифной сетки;

- порядок применения тарифной системы;

- условия оплаты труда работников бюджетной сферы;

- индексация доходов населения;

- механизм налогообложения и т.д.

Как экономическая категория заработная плата отражает отношения, складывающиеся в обществе по поводу оценки трудового вклада работников. Она затрагивает интересы подавляющего большинства трудящихся. Поэтому велись и ведутся дискуссии о признаках, характеризующих сущность заработной платы [1].

Для повышения стимулирующей функции заработной платы необходимо:

- усиливать взаимосвязь оплаты труда с эффективностью хозяйствования;
- обеспечивать зависимость оплаты труда работника от результатов его труда;
- сформировывать у работников отношение к собственности, что способствует

повышению трудовой мотивации.

Сложившаяся ситуация в переходный к рыночной экономике период требует существенных изменений в регулировании трудовых отношений, в том числе и в регулировании заработной платы. Эффективное взаимодействие нанимателей и наемных работников невозможно без развития соответствующих рыночной экономике механизмов регулирования оплаты труда, формирующих ее как цену рабочей силы на рынке труда и обеспечивающих оптимальное сочетание интересов государства, нанимателей и работников.

Наиболее эффективной формой рыночного регулирования оплаты труда является многоуровневая система социального партнерства, позволяющая с достаточной полнотой отразить при установлении условий оплаты труда как интересы нанимателя, так и интересы наемных работников [2].

Регулирование оплаты труда на основе социального партнерства включает в себя систему норм и положений, взаимоувязанных по уровням соглашений. Обязательным условием заключения соглашений и договоров является соблюдение минимальных социальных гарантий, установленных законодательством, а также решений, принятых на более высоком уровне управления. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства производится: на национальном уровне; на отраслевом уровне; на местном (территориальном); на уровне предприятий.

На национальном уровне Правительство, республиканские объединения нанимателей и профсоюзов разрабатывают и заключают Генеральное соглашение, которое, в основном, отражает политику регулирования оплаты труда на макроуровне.

На отраслевом уровне определяются взаимные обязательства сторон, вопросы регулирования трудовых отношений на отраслевом уровне, условия и оплата труда, социальные гарантии работников. Решение этих вопросов основывается на положениях Генерального соглашения и действующего законодательства.

На местном (территориальном) уровне через тарифное соглашение регулируются социально-трудовые отношения на данной территории и содержащиеся обязательства сторон социального партнерства по оплате труда, занятости и др. вопросам трудовых отношений.

На уровне предприятия, организации, учреждения через коллективные договоры регулируются трудовые и социально-экономические отношения между нанимателями и работниками на предприятиях.

Положения коллективных договоров должны основываться на обязательствах Генерального, отраслевых и местных соглашений, не дублировать, а уточнять и расширять нормы действующих законодательств.

В рыночной экономике заработная плата является ценой рабочей силы. Стоимость рабочей силы относится к числу важнейших экономических показателей, наиболее полно отражающих социально-экономическое положение трудящихся [2].

Стоимость рабочей силы – это затраты на ее воспроизводство. Под полными затратами на рабочую силу понимаются все фактические затраты на обеспечение воспроизводства рабочей силы (работников), осуществляемые нанимателями и государством.

Затраты нанимателей на рабочую силу - затраты, которые несет наниматель при использовании наемной рабочей силы.

Затраты государства на рабочую силу - это расходы из бюджетов различных уровней (государственных, местных), предназначенных на социальные цели, включающие расходы на образование, здравоохранение и др. цели.

Относительно состава затрат нанимателей на рабочую силу в мировой практике уже сложилось определенное согласованное представление. Что касается затрат государства, которые относятся к затратам на рабочую силу, то в мировой практике не существует общепризнанных подходов к этой проблеме.

Определение стоимости рабочей силы охватывает временной период, составляющий отчетный год, что позволяет учитывать расходы, повторяющиеся раз в год, либо учитываются нерегулярно. Временной интервал между подсчетами, по рекомендациям МОТ, не должен превышать 5-ти лет.

При организации заработной платы необходимо соблюдение следующих важнейших принципов:

- повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием закона увеличения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Но такая возможность должна быть увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда;

- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег; к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны. В условиях конкретного предприятия - это постепенное замедление процесса обновления средств производства, отсутствие ориентации на разработку и приобретение наиболее перспективных из них и как результат - падение спроса на менее качественную продукцию по сравнению с конкурирующими фирмами;

- дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результате деятельности предприятия, содержания и условий труда. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в квалификации своего труда, обеспечении соответствия продукции показателям качества;

- равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т. д.;

- государственное нормирование оплаты труда;

- учет воздействия рынка труда. На рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, и плата за труд полностью определяется администрацией;

- простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы,

Трудовой вклад работника, подлежащий возмещению в условиях рыночной экономики, должен состоять из рабочего времени, общественно необходимого для воспроизводства объема жизненных средств, предназначенных для индивидуального

потребления работника, и сэкономленного им общественно необходимого фонда времени, продуктивно использованного.

Исходя из анализа заработной платы в условиях рынка можно выделить следующие условия организации оплаты труда, которые позволят оптимизировать заработную плату работников предприятия.

- денежное вознаграждение должно напрямую зависеть от результатов работы работников, достижения поставленных перед ними задач;
- изменения заработной платы в результате повышения квалификационного уровня в пределах менее 10 процентов неэффективно для стимулирования;
- денежное вознаграждение должно быть тесно связано с затратами времени на выполнение работы;
- количество элементов, включаемых в состав заработной платы не должно быть слишком большим. Причина вознаграждения и размер должны адекватно восприниматься работниками;
- среди элементов заработной платы необходимо учитывать вознаграждение за коллективные результаты. С экономической точки зрения следует формировать корпоративную культуру предприятия;
- обеспечение объективного и равного подхода к оценке труда на различных рабочих местах;
- прозрачность формирования заработной платы, порядка формирования и выплаты вознаграждения.

Регулятором стоимости рабочей силы в республике стала централизованно разработанная тарифная система, состоящая из тарифной ставки первого разряда, базирующейся на минимальной заработной плате; единой тарифной сетки, учитывающей объективные различия в сложности труда и условиях воспроизводства рабочей силы соответствующей квалификации; и тарифно-квалификационного справочника, с помощью которого можно проводить сопоставление работ по степени сложности [3].

Этот подход получил конкретное применение при введении в республике единой тарифной сетки Декретом Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников», в соответствии с которым оплата труда работников, нанимателями которых являются коммерческие организации (индивидуальные предприниматели), осуществляется на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (ЕТС).

Организация оплаты труда на основе Единой тарифной позволяет:

- создать единую основу для дифференциации и регулирования нормативной (тарифной) части заработной платы работников различных профессионально-квалификационных групп, обеспечить оплату их труда в зависимости от сложности работ, квалификации и занимаемой должности, упорядочить условия оплаты труда работников коммерческих организаций и, в определенной мере, легализовать их доходы;
- ввести в рамки правового поля частные коммерческие организации и индивидуальные предпринимателей, использующих труд наемных работников, усилив тем самым социальную защищенность работников;
- повысить роль оплаты труда по тарифным ставкам и окладам за счет увеличения их удельного веса в заработной плате работников.

В основу построения ЕТС были положены следующие принципы:

- охват единой тарифной шкалой работников организаций и учреждений. Условия тарификации рабочих становятся сквозными, едиными для всех отраслей, где применяется их труд;

- группировка профессий рабочих и должностей служащих по признаку общности выполняемых работ (функций). Поскольку категория рабочих может рассматриваться с позиции общности функций, выполняемых в процессе труда во всех отраслях, она представлена в ЕТС одной группой. В категории служащих непроизводственных отраслей выделены группы, построенные по принципу межотраслевого единства функций;

- тарификация профессий рабочих и должностей служащих (отнесение их к разрядам) по признаку сложности выполняемой работы (функции).

При отнесении конкретных специфических отраслевых должностей и групп должностей специалистов бюджетных отраслей к разрядам ЕТС они приравняются к соответствующим должностям специалистов производственной сферы со сходными функциями либо тарифицируются по более высокому разряду;

- установление исходной тарифной ставки в размере, приближающемся к уровню минимального потребительского бюджета, и относительного возрастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

Многоукладная экономика предполагает следующую модель «распределительных» отношений. Государство получает от предприятий и организаций всех форм собственности часть дохода в виде налога на прибыль и распределяет эту часть национального дохода на накопление и потребление в установленном законом порядке. На распределение остальной части чистого дохода, произведенного работниками предприятий и организаций, государство может оказывать влияние различными способами и в различной степени, поскольку оставшийся после уплаты налогов чистый доход принадлежит собственнику средств производства и распределяется им на фонды потребления и накопления самостоятельно. Для государственных предприятий порядок распределения может устанавливаться государством (как собственником) централизованно, для негосударственных - регулирующее воздействие на пропорции распределения может оказываться косвенно: через налоговую политику и другие экономические рычаги.

Литература

1. Волгин Н.А. Новая модель оплаты труда. – М.: Луч, 1992.
2. Организация заработной платы: опыт, проблемы, рекомендации / Ред. В.И. Матусевич. – Мн: НИИ труда, 2002.
3. Локтев В. Г. Нормирование и оплата труда. – Мн: Современная школа, 2006.

А.В. Бунь, магистр экон. наук, УО «БГЭУ» (г. Минск)

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В деятельности каждой организации в той или иной мере присутствует внутренний контроль, выступающий как система мер, обеспечивающих его нормальное функционирование, прежде всего в финансовой области, в частности сохранности активов, достижения прогнозных показателей, в том числе по прибыли, и т.п.

Изучение и оценка системы внутреннего контроля является обязательным этапом проведения аудита в организации любых форм собственности.