

заработной платы, это отсутствие рынка труда и соответственно конкуренции на рынке труда, т. е. внерыночное формирование оплаты труда, потребительский и затратный подход в определении величины заработной платы.

На микроуровне проблема заработной платы детерминирована с результатами труда: по количеству и эффективности. При этом возникает проблема совместить трудно совместимые показатели, характеризующие результативность труда. Но это возможно при использовании интегральных подходов в его оценке. При разработке методики интегральной оценки результатов труда необходимо учитывать не только количество произведенной продукции, затраченное время, но и как использовались ресурсы производства. В общем виде интегральный коэффициент может быть рассчитан путем определения не на основе абсолютных величин, а относительных, т. е. путем расчета по каждому критерию или показателю набора коэффициентов, которые и будут формировать (определять) индивидуальный интегральный коэффициент работника, влияющий на величину его заработной платы. Такой подход дает возможность заработную плату использовать как стимул и мотив высоко эффективного труда.

Список литературных источников

1. Белорусский экономический журнал. – 2002г. - №1. – с. 139.
2. Экономика предприятия. \ Под ред. Руденко А. И. – Мн., 1995. – с. 163.

ОПЛАТА ТРУДА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

А. А. Шамаев, кандидат экономических наук, доцент, О. В. Седлухо, ассистент
Могилевский государственный технический университет

Распределительные отношения в рыночной экономике по своему социально-экономическому содержанию базируются на отношениях, складывающихся в процессе производства, обмена, присвоения и др. А эти отношения находят свое отражение при определении соответствующей доли созданного продукта каждому участнику распределительных отношений, т. е. величины оплаты труда. В данном случае идет речь не о всей системе распределительных отношений, а только о той ее части, которая связана с оплатой затрат труда при производстве продукции, выполнении работ и оказании услуг. Оплата труда производится не только и не столько в зависимости от затрат, но и от его результативности и эффективности. В связи с этим в основу организации оплаты труда должны быть положены принципы, которые наиболее полно смогут определить ее размер. Так как распределительные отношения многообразны, то и принципов также много. В системе распределительных отношений следует прежде всего выделить функции и принципы оплаты труда. Функции можно сгруппировать в три

группы. Первая группа функций – общие или родовые, которые раскрывают требования, предъявляемые к оплате труда и которая:

- должна выступать в качестве источника, за счет которого удовлетворяются жизненные потребности и воспроизводство рабочей силы;
- должна покоиться на единстве критериев для работников, участвующих в распределении материальных благ.

Вторая группа функций оплаты труда – это специфические функции:

- средство измерения затрат живого труда;
- формирование платежеспособного спроса работников;
- стимулирование повышения эффективности труда и производства;
- отражение вклада работника в достигаемых результатах работы предприятия (фирмы).

Социальная группа оплаты труда проявляется в следующем:

- в укреплении у работников интереса к труду и потребности в нем;
- развитие интереса к творчеству;
- развитие коллективизма и творческого сотрудничества;
- быть средством социального выражения и социальной справедливости.

Наиболее существенные тенденции распределения материальных благ – это установление соответствия оплаты труда с его затратами и вторая – выравнивание оплаты труда. Такой противоречивостью можно управлять лишь при создании механизма реализации функций и принципов оплаты труда, которые влияют на формирование системы заработной платы. Форма распределения материальных благ, как реализация сущностного содержания, концентрирует в себе функции распределительных отношений в обществе. Но форма будет соответствовать содержанию в том случае, если формирование величины оплаты труда строится на принципах, отражающих сущность оплаты труда. основополагающие принципы определения величины (размера) оплаты труда следующие:

- установление единой меры на основе количества и качества труда;
- трудовой вклад, отражающий результативность труда;
- стимулирование повышения эффективности производства на основе интенсивных факторов.

Есть авторы, которые к принципам относят: «предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда» [1]. Этот принцип отражает не столько распределительные отношения, сколько правовые отношения хозяйствующих субъектов. Тем более, что в условиях рыночных отношений этот процесс или нормы тесным образом связаны с реализацией продукции и производственно-хозяйственной деятельностью рыночного субъекта.

Оплата труда на предприятии имеет две ступени, т. е. на уровне предприятия определяется величина фонда оплаты труда коллектива, затем он распределяется между внутренними подразделениями, а уже после этого

оплата труда определяется для каждого работника. В общем виде такую взаимосвязь можно представить последовательно следующим образом: после реализации продукции у предприятия создается фонд оплаты труда, затем определяют размер фонда у каждого внутреннего подразделения и в последнюю очередь рассчитывают величину заработной платы отдельного работника. В практике на предприятиях заработная плата работника структурно состоит из двух частей: первая рассчитывается по тарифной системе, вторая – премии. Соотношение между этими частями подвижно и зависит от вклада работника в итоговые результаты производственно-хозяйственной и финансовой деятельности коллектива. Но кроме экономической стороны в этом процессе проявляется и проводимая социальная политика государства в области оплаты труда.

Список литературных источников

1. Арешенко В. Д. Сущность и принципы оплаты труда. Экономика предприятия \ под ред. Руденко А. И. – Мн., 1995. – с. 164.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

О.Н. Шестак, аспирант

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Во все времена большое внимание уделялось оценке экономической эффективности происходящих хозяйственных процессов в обществе. Не секрет, что и сегодня существует проблема повышения экономической эффективности, которую необходимо решать как на уровне предприятия, так и на уровне государственной экономической политики Республики Беларусь. Особое значение для достижения этой цели имеет обоснование факторов и установление критериев формирования показателей эффективности работы каждого субъекта хозяйствования с помощью экономического анализа.

Для того чтобы оценить экономическую эффективность использования средств на оплату труда и разработать систему показателей, необходимо сформулировать и раскрыть критерии установления заработной платы.

Согласно международным стандартам Международной организацией труда разработаны подходы и выделены четыре основных критерия установления заработной платы: [1]

1. Заработная плата должна обеспечивать удовлетворительное существование трудящемуся и его семье.

Удовлетворительная заработная плата – это такая оплата труда, которая должна покрывать стоимость питания, расходы на покупку одежды, мебели и прочих необходимых товаров, оплату жилья. Уровень удовлетворительной заработной платы устанавливается, ориентируясь на среднюю хо-