

УДК

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛЕЙ МАТЕРИАЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА И НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Л. Ф. Алексеенко

*НИИ труда Министерства труда и социальной защиты
Республики Беларусь, г. Минск*

В настоящее время в условиях формирования рыночной экономики в Республике Беларусь создана нормативно-правовая и организационно-методическая база организации оплаты труда на основе сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Механизм регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций отраслей материального производства учитывает специфику и значимость отраслей в социально-экономическом развитии страны, характер и сложность выполняемого труда.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда» от 18 июля 2002 года №17, оплата труда работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, осуществляется в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем, в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) работников Республики Беларусь. Данная мера была введена в действие с 1 сентября 2002 года. До указанного времени ЕТС для коммерческих организаций сферы материального производства носила рекомендательный характер.

Организация оплаты труда на основе ЕТС предполагала: повышение роли тарифной оплаты труда в общем заработке работников; усиление социальной защищенности работников от произвола нанимателей; организацию тарифных условий оплаты труда наемных работников на основе единых подходов.

Следует отметить, что применение ЕТС не ущемляет права нанимателей в выборе форм и систем оплаты труда, установлении ее размеров. При переходе на системы оплаты труда, разработанные на основе ЕТС, размер тарифной ставки первого разряда организациями устанавливался самостоятельно. Дальнейшее ее повышение организациями государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе осуществляется в зависимости от эффективности хозяйствования и при соблюдении обязательных условий -- отсутствие задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и Фонд социальной защиты населения Республики Беларусь, кредиторской задолженности за полученную сельскохозяйственную продукцию и продукты ее переработки за отчетный период. Организации других форм собственности могут применять такой порядок повышения тарифной ставки первого разряда, если это предусмотрено коллективными договорами, соглашениями, уставами и другими локальными нормативными правовыми актами. Кроме того, наниматели самостоятельно выбирают методы формирования фонда заработной платы и определяют его размеры в зависимости от результатов производственно-финансовой деятельности.

Таким образом, в настоящее время в Республике Беларусь отсутствуют механизмы прямого государственного регулирования заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства.

К элементам косвенного государственного регулирования заработной платы, направленного на усиление связи ее с результатами производственно-финансовой деятельности коммерческих организаций, относятся:

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь, определяющая тарифные условия оплаты труда и дифференциацию тарифной части заработной платы в зависимости от уровня квалификации работников, сложности выполняемых работ, общих условий труда и других факторов;

- тарифная ставка первого разряда и порядок ее повышения в зависимости от эффективности хозяйствования;
- повышения тарифных ставок (должностных окладов), предусмотренные нормативными правовыми актами по организации и регулированию заработной платы;
- надтарифная часть заработной платы, включающая стимулирующие и компенсирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии);
- ограничения по отнесению выплат по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам, доплат, надбавок и премий, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении;
- порядок индексации заработной платы;
- соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главных специалистов со средней заработной платой работников по организации в целом, и другие.

Механизм государственного косвенного регулирования системы организации заработной платы представлен на рисунке 1.

Преимущество косвенного воздействия государства на систему организации заработной платы, заключается в том, что организации с учетом отраслевой специфики осуществляемой производственно-хозяйственной деятельности и финансового состояния, самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда, формируют фонд заработной платы, руководствуясь при этом нормативными правовыми актами в области оплаты труда, а также положениями коллективных договоров, отраслевых и территориальных соглашений, регламентирующими отдельные элементы организации заработной платы.

Применяемый механизм организации и регулирования заработной платы работников отраслей материального производства позволил: уточнить наименования профессий рабочих и должностей служащих, их тарификацию в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей служащих, повысить роль тарифного нормирования; упорядочить структуру заработной платы, повысить ее гарантированную часть; установить единую основу для дифференциации тарифных ставок, должностных окладов в зависимости от сложности труда и уровня квалификации работников; усилить социальную защищенность наемных работников, обеспечив уровень их заработной платы не ниже, чем рассчитанный исходя из тарифных коэффициентов ЕТС и установленной Правительством тарифной ставки первого разряда; обеспечить достаточную самостоятельность нанимателей в решении вопросов оплаты труда, установлении ее размеров.

Вместе с тем, нерешенными проблемами остаются: низкий уровень государственных гарантий по оплате труда, высокая межотраслевая и внутриотраслевая дифференциация заработной платы, отсутствие должной связи ее роста с конечными результатами деятельности организаций, слабая роль коллективно-договорного регулирования цены рабочей силы на рынке труда. Недостаточное внимание уделяется нормированию в определении меры труда и его оплаты. Все это обуславливает необходимость дальнейшего воздействия государства на систему организации заработной платы в отраслях материального производства.

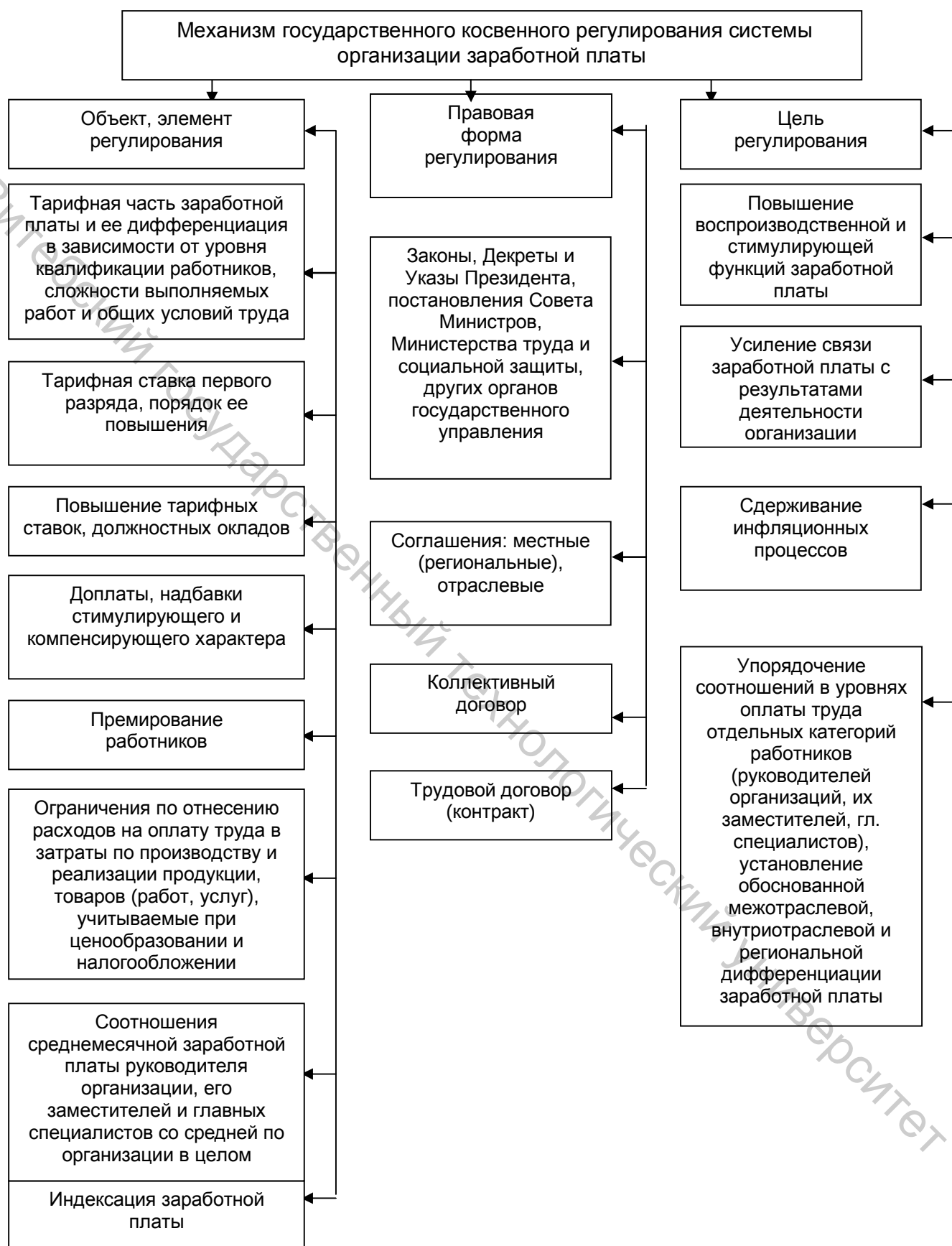


Рисунок 1 - Механизм государственного косвенного регулирования системы организации заработной платы

Исходя из вышеизложенного, первоочередными задачами являются: повышение уровня государственных гарантий в области оплаты труда, дальнейшее приближение их уровня к минимальному потребительскому бюджету; усиление ее стимулирующей роли в повышении эффективности производственно-хозяйственной деятельности организаций, улучшении качества выпускаемой продукции, расширении рынков ее сбыта; снижение необоснованной межотраслевой и внутриотраслевой дифференциации заработной платы, а также ее дифференциации по профессионально-квалификационным группам работников различных организаций на основе реализации принципа равной оплаты за равносложный труд в сопоставимых условиях; расширение сферы действия и повышение эффективности коллективно-договорного регулирования в сфере оплаты труда; повышение роли нормирования труда в улучшении результатов хозяйствования, обеспечение единых методических подходов при разработке в централизованном порядке межотраслевых и отраслевых нормативных материалов для нормирования труда, повышение уровня обоснованности норм трудовых затрат.

Особым направлением совершенствования системы оплаты труда является унификация методических подходов по созданию единых условий оплаты труда работников Союзного государства Беларуси и России. Сложность данной проблемы заключается в том, что в Беларуси и России в разной степени государство оказывает регулирующее воздействие на вопросы оплаты труда работников отраслей материального производства. Это, в первую очередь, касается тарифной части оплаты труда работников, механизма установления компенсационных выплат за работу в особых условиях и порядок оплаты труда руководителей организаций.

УДК 658.5 : 67

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТРАСЛЕЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

И.Г. Бабеня

*УО «Витебский государственный технологический
университет», г. Витебск, РБ*

Проблема повышения конкурентоспособности отечественных предпринимательских организаций и отраслей экономики сегодня является особенно актуальной.

Анализ конкурентоспособности предприятий легкой промышленности позволил сделать вывод, что она зависит от ряда факторов:

- относительной результативности деятельности организации по сравнению с конкурентами;
- ее деловой активности;
- от соотношения финансового результата по всем видам деятельности организации и финансового результата, полученного по основному виду деятельности;
- от ситуации в отрасли (среднеотраслевой рентабельности продаж).

Последняя составляющая ставит конкурентоспособность предпринимательской организации в зависимость от того, на товарных рынках каких отраслей она действует (растущих, стареющих и т.п.).

Анализ динамики конкурентного статуса отраслей и подотраслей легкой промышленности показал, что за 2001-2007 годах конкурентоспособность кожевенной подотрасли существенно не изменилась и оставалась на одном из самых низких уровней по сравнению с другими отраслями и подотраслями.

Среднеотраслевая прибыльность продаж кожевенной отрасли снизилась с 7,2% в 2001 году до -0,4% в 2007 году. При этом коэффициент корреляции между