

организациях третьей группы, что выше в 2,3 и 2,8 раза уровня первой группы соответственно. Надо отметить, что в зарубежной практике основным критерием создания рабочего места и его функционирования является как раз объем получаемой выручки или прибыли, создаваемый на этом рабочем месте.

При сравнении полученных данных с показателями Гродненской области и районов видно, что имеются резервы роста, основанные на поиске возможностей увеличения производительности труда. Это, в первую очередь, внедрение в производство достижений науки и техники, рациональная организация труда, создание эффективной системы стимулирования труда, выработка новых критериев определения целесообразности создания новых и сокращения имеющихся, но неэффективно используемых рабочих мест. Результаты расчетов показали, что даже в тех условиях, в которых оказались сельскохозяйственные предприятия, можно достаточно эффективно производить продукцию, а работники этих предприятий могут получать достойную заработную плату. Тем не менее, требуется совершенствование действующей тарифной системы: уменьшение количества разрядов в тарифной сетке, изменение ее диапазона и использование в качестве тарифной ставки первого разряда минимальной заработной платы (460 тыс. руб. в настоящее время). Если цель – экономическая эффективность, то и достигать ее надо экономическими методами (высокая производительность труда и т.д.). Если цель – социальная стабильность, то для этого существуют инструменты социальной политики: пособия, трансферты, переквалификация высвободившихся работников и т.д.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Долинина, Т.Н. Политика оплаты труда внутри предприятия / Т.Н. Долинина // Экономика/Финансы/Управление. - №2 – февраль 2008. – с. 24 -31.
2. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] режим доступа <http://www.mintrud.gov.by> 25.02.2011г.
3. Официальный сайт Национального статистического комитета РБ [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. - Дата доступа 20.02.2011.

УДК 631.158 : 331.2

### **ОПЛАТА ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**А.В. Сычевник**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

В статье рассматриваются проблемы организации заработной платы, состояния уровня жизни населения, роста производительности труда в Беларуси.

The article deals with the problems of wages, a condition of a standard of living of the population, growth of labour productivity in Belarus.

В основных положениях национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. указано, что эффективная социальная политика государства является фактором развития человеческого потенциала и обеспечения устойчивого развития общества. Ее главными целями являются обеспечение устойчивого роста уровня и качества жизни населения и создание условий для развития человеческого потенциала. На первом этапе реализации стратегии предполагалось повышение реальных денежных доходов и снижение уровня малообеспеченности населения, создание условий и предоставление гражданам равных условий для достижения материального и социального благополучия. На втором этапе (с 2011 г.) планируется обеспечить приближение Республики Беларусь по уровню и качеству жизни населения к экономически развитым странам на основе формирования социально-ориентированного рыночного типа экономики.

Как известно, экономическая стабильность тесно связана с социальным фактором: открывает возможности для экономического роста, создания новых рабочих мест, повышения благосостояния. В настоящее время речь идет не только о том, чтобы удерживать развитие мирового хозяйства от резких колебаний, но и обеспечить экономическое развитие, устойчивое как по материальным параметрам, так и по социальным стандартам. Таким образом, состояние экономической сферы определяет развитие сферы социальной. В то же время для поддержания социальной стабильности нужен высокий уровень занятости населения, отсутствие безработицы. Для этого часто используются такие меры, как запрет сокращения рабочих мест, поддержание избыточной занятости и т.д. Все эти меры негативно сказываются на экономической эффективности предприятий. А ведь уже давно доказано: сколько и каких целей мы преследуем, столько и таких средств должны использовать. В результате подмены инструментов социальной политики экономическими происходит неоправданный рост затрат на оплату труда, поддерживается низкий уровень производительности труда, реальная заработная плата снижается. Как не вспомнить поставленный в свое время еще Ф.У. Тейлором вопрос: «Почему же перед лицом того очевидного факта, что максимальное благосостояние может быть осуществлено лишь в результате сознательного усилия каждого рабочего в направлении возможного повышения своей дневной выработки, громадное большинство наших рабочих сознательно делает

как раз обратное, и, даже в тех случаях, когда они одушевлены наилучшими намерениями, труд их большей частью далек от наивысшей возможной производительности?».[4] Отвечая на этот вопрос, он называл три причины такого положения дел: опасение рабочих потерять работу из-за высокой выработки, ошибочную систему организации управления предприятиями и «непроизводительные, грубо-практические методы производства» – все это своеобразный нонсенс, существующий до сегодняшнего дня.

Нельзя отрицать тот факт, что именно заработная плата, с одной стороны, является основным источником дохода населения, а с другой – одной из основных статей затрат на производство продукции. Естественно, что работники со своей стороны стремятся получить более высокую оплату, а наниматели – снизить расходы по этой статье. И в этом противостоянии заработная плата становится инструментом, который при правильном его использовании позволяет добиваться роста производительности труда, эффективности производства и благосостояния работников. Однако, как показывает практика, роль этого инструмента недооценивается, не выработан механизм управления оплатой труда на многих предприятиях. Государственное регулирование заработной платы в Республике Беларусь в настоящее время проводится по нескольким направлениям: установление минимальных размеров заработной платы, обеспечение дифференциации заработной платы, ограничение размеров заработной платы. Используется система социальных стандартов: минимальный потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума и минимальная заработная плата. Однако применяемая система организации оплаты труда не отвечает научным принципам и задачам экономического развития страны. До сих пор остается огромный разрыв в дифференциации заработной платы по отраслям экономики. В частности, в сельском хозяйстве в 2010 г. средняя заработная плата составила 823,9 тыс. руб. в месяц, что в 1,5 раза меньше, чем в среднем по стране. По данным выборочного обследования домашних хозяйств, проведенного Национальным статистическим комитетом Беларуси в 2010 г. располагаемые ресурсы в расчете на члена домашнего хозяйства составили 738,7 тыс. руб. в месяц. В городах и поселках городского типа среднедушевые располагаемые ресурсы в 1,3 раза превысили уровень среднедушевых располагаемых ресурсов сельских жителей и составили, соответственно, 781,1 тыс. руб. и 621,0 тыс. руб. в месяц. [3]



**Рисунок 1 – Структура денежных доходов населения  
(в процентах к итогу)**

При анализе структуры денежных доходов населения обращает внимание тот факт, что удельный вес трансфертов населению остался практически на том же уровне, что и в 1995 г. Это объясняется тем, что размер выплат в Фонд социальной защиты остался и сейчас на прежнем уровне (более 30% от фонда оплаты труда). Выходит, что на одного работника такие отчисления составляют примерно около 400 тыс. руб. в настоящее время. Эти затраты включаются в себестоимость продукции (работ, услуг). Таким образом, рост заработной платы влияет на рост цен. Поэтому, если речь идет о росте благосостояния населения, то надо принять во внимание, что существуют и другие источники доходов. Например, доходы от собственности. К сожалению, их удельный вес в общей структуре крайне низок и составил в 2010 г. 2,5%. В экономически развитых странах широко практикуются системы поощрительных выплат работникам, позволяющие им постепенно становиться собственниками фирм, получать часть прибыли. Такие выплаты не увеличивают затраты на производство продукции, т.е. не являются причиной роста цен. Благосостояние работников при этом растет.

Рассматривая динамику показателей уровня жизни, можно заметить, что в 2000 г. 41,9% населения страны находились ниже уровня бедности. Этот показатель к 2010 г. уменьшился до 5,2%, но, несмотря на низкий показатель, это почти 500 тыс. чел. В основном к этой категории (75,7%) относятся домашние хозяйства, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

**Таблица 1 – Динамика показателей уровня жизни населения  
Республики Беларусь**

Показатели	1995г.	2000г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Бюджет	554,7	38,0	158,1	170,5	200,1	234,4	255,2	296,9

прожиточного минимума, тыс.руб.								
Денежные доходы на душу населения, тыс.руб. в месяц	515,7	46,5	329,3	416,9	503,9	648,2	766,1	953,1
Номинальная среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	755,1	58,9	463,7	582,2	694,0	868,2	981,6	1238
Распределение населения по соотношению среднедушевых располагаемых ресурсов с БПМ, %:								
▪ 0-50,0	3,2	4,7	0,9	0,2	0,3	0,2	0,1	0,0
▪ 50,1-60,0	3,8	4,7	0,7	0,7	0,4	0,3	0,1	0,1
▪ 60,1-80,0	14,2	14,3	4,0	3,1	1,9	1,7	1,4	1,0
▪ 80,1-100,0	17,2	18,2	7,1	7,1	5,1	3,9	3,8	4,1
- ниже БПМ	38,4	41,9	12,7	11,1	7,7	6,1	5,4	5,2

Соотношение номинальной начисленной заработной платы и БПМ составило 4,17 : 1 в 2010 г. (1,36:1 в 1995 г.). По отношению к минимальному потребительскому бюджету (показатель среднего уровня жизни в настоящее время составляет 480690 руб.) это соотношение составило 2,58 : 1.[2] Это в среднем по стране. Но если рассматривать сельское хозяйство, то положение здесь намного хуже: соотношение между средней заработной платой и БПМ составило 2,78 : 1, а по сравнению с МПБ – 1,71 : 1. Безусловно, такая заработная плата не позволяет нормально существовать и препятствует процессу воспроизводства рабочей силы, служит причиной оттока трудовых ресурсов и низкой производительности труда в сельском хозяйстве.

Что является причиной межотраслевой дифференциации заработной платы? В первую очередь это – весьма сложная и далекая от совершенства тарифная система. Исходной величиной для расчета заработной платы является тарифная ставка первого разряда. Для организаций бюджетной сферы это 118 тыс. руб., все остальные могут использовать более высокие размеры. Вот и получается, что размер тарифной ставки работника 18 разряда в бюджетной сфере равен размеру тарифной ставки работника 6 разряда в промышленности. Выход из сложившейся ситуации может быть найден при изучении зарубежного опыта. Например, в Швеции используется солидарная система оплаты труда, предполагающая одинаковые размеры тарифных ставок работников одного разряда независимо от отраслевой принадлежности. Еще одна проблема – низкая производительность труда. Многие предприятия сознательно идут на занижение норм труда. Нормы можно перевыполнять сегодня на 200% и получать за это хорошее вознаграждение, что по сути парадоксально. Если норма

труда установлена правильно, то перевыполнить ее очень сложно, для этого необходимо изменить условия, технику и технологию.

Занижение стоимости рабочей силы, неэффективное использование трудовых ресурсов ведет к оттоку их не только в другие отрасли и регионы, но и в другие страны. Уже в настоящее время ощущается недостаток квалифицированной рабочей силы. Поэтому, если не изменить саму концепцию организации оплаты труда в стране, эти процессы могут принять массовый характер. Главное, что можно потерять – качество рабочей силы. А это намного больше, чем количество.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Долинина, Т.Н. Политика оплаты труда внутри предприятия / Т.Н. Долинина // Экономика/Финансы/Управление. - №2 – февраль 2008. – с. 24-31.
2. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] режим доступа <http://www.mintrud.gov.by> 25.02.2011г.
3. Официальный сайт Национального статистического комитета РБ [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. - Дата доступа 20.02.2011.
4. Тейлор, Ф.У. Научная организация труда, 2-е изд. / Ф.У. Тейлор.- М., 1925.

УДК 331.105.44(476)

### ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

**В.А. Хилота**

УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»  
г. Гродно, Республика Беларусь

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования функционирования профсоюзов. Уделяется внимание принципам создания и деятельности профессиональных союзов, их институциональным особенностям и перспективам развития.

In article questions of legal regulation of functioning of trade unions are considered. The attention to principles of creation and activity of trade unions, their legal features and development prospects is paid.

Деятельность профессиональных союзов строится и функционирует на основе определенных принципов, которые отражают их сущность и социальное назначение. Принципы создания и деятельности профессиональных союзов – это исходные положения, юридически закрепляющие объективные закономерности функционирования общественных организаций. Они (принципы) аккумулируют в себе наиболее характерные черты, присущие общественным объединениям и профессиональным союзам,