

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Г. А. Мильченко

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Республика Беларусь*

Для осуществления процесса расширения воспроизводства на сельскохозяйственных предприятиях нужны не только машины, станки, оборудование, т. е. основные средства, не только семена, корма, удобрения, запасные части, т. е. оборотные средства, нужно также затратить живой труд. Именно труд в общественном производстве является мерилем распределения материальных благ. Естественно, чем больше количество вложенного труда, тем больше сумма причитающейся работникам заработной платы (оплаты труда) и выше уровень производительности труда.

Именно заработная плата дает стимул работнику трудиться, является той причиной, которая приводит человека на его рабочее место. Поэтому сельскохозяйственные предприятия ищут новые модели оплаты труда, «ломающие уравниловку» и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности.

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она должна выполнять в производстве, распределении или обмене и потреблении. Основные из них:

- воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении работников и их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы;
- стимулирующая, сущность которой состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, результатов деятельности предприятия, причем работник должен постоянно быть заинтересованным в постоянном улучшении результатов своего труда;
- распределительная, предназначенная для распределения средств на оплату труда (фонд потребления) между наемными работниками и собственниками средств производства;
- размещительная, позволяющая оптимизировать размещение трудовых ресурсов по отраслям, районам, предприятиям;
- формирование платежеспособного спроса, предусматривающее установление необходимых пропорций между товарным предложением и спросом.

Одной из важных задач организации оплаты труда является правильный выбор форм и систем оплаты труда, с помощью которых производится начисление каждому работнику установленной тарифной системой заработной платы.

На предприятиях применяются следующие формы заработной платы: сдельная, повременная и контрактная. Каждая из этих форм подразделяется на несколько систем, позволяющих учесть особенности организации и условия труда на конкретных участках работы.

Несмотря на все многообразие существующих форм и систем оплаты труда, заработная плата в сельском хозяйстве остается низкой. Так, среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве в период с 2009 по 2011 г. выросла на 645 тыс. р., в промышленности за аналогичный период заработная плата выросла на 1042,2 тыс. р.

За годы реформирования экономики в Республике Беларусь сложился определенный механизм организации и регулирования заработной платы, основанный на со-

четании функций государственного и коллективно-договорного регулирования и направленный на обеспечение необходимых условий для стабилизации жизненного уровня населения. Тем не менее, на пути дальнейшего реформирования заработной платы существенным препятствием является общее состояние экономики, требующее внесения необходимых корректировок в механизм организации заработной платы.

Возникшие за первые годы реформирования экономики негативные тенденции в оплате труда и трудовых отношениях не устранены и в настоящее время. Во-первых, это фактически состоявшееся обесценение рабочей силы и падение уровня жизни населения. Во-вторых, в отдельных отраслях экономики и на многих предприятиях хозрасчетной сферы сохраняется необоснованная дифференциация размеров оплаты труда по профессионально-квалификационным группам и категориям работников. В-третьих, на многих предприятиях и организациях всех отраслей зачастую производятся значительные выплаты, не связанные с результатами труда. Также недостаточно внимания уделяется стимулирующей роли заработной платы.

Стабилизационные процессы в экономике Республики Беларусь позволили обеспечить рост реальной заработной платы во всех отраслях экономики. Ежегодно повышаются минимальная заработная плата и тарифная сетка работников. Однако, к сожалению, заработная плата не отражает полной стоимости рабочей силы. Поэтому целью дальнейшего совершенствования оплаты труда является кардинальное повышение ее размера.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

- заработная плата в сельском хозяйстве остается низкой и требует дальнейшего реформирования;
- снижение реальных доходов во многом вызвано инфляционным процессом, при котором рост оплаты труда отстает от роста цен;
- выбор оптимальной системы организации заработной платы должен основываться на особенностях организации труда, уровне техники и технологии, функции работников, а также экономических задачах, стоящих перед предприятием;
- следует применять определенный порядок начисления заработной платы посредством установления функциональной зависимости между мерой труда и его оплатой с тем, чтобы точнее учесть количество и качество труда, вложенного в производство, и его конечные результаты;
- уделять больше внимания индивидуальному подходу в выборе материального стимулирования и мотивации труда;
- необходимо использовать групповое материальное стимулирование.
- следует повышать уровень заработной платы в сельском хозяйстве при освоении современных технических средств и технологий.