

УДК 338.246.2

ОПТИМИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ЗАГОТОВИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

А.А. НАУМЧИК, О.Л. РАКИЦКАЯ, Ю.М. ПАВЛЕНКО

*Учреждение образования «Белорусский торгово-
экономический университет потребительской
кооперации», г. Гомель*

В системе материального стимулирования труда ведущее место занимает заработная плата. В условиях регулируемых рыночных отношений требуется качественно новый подход к организации оплаты труда на предприятиях. В экономической литературе выделяются принципы организации оплаты труда, интерпретируемые авторами по-разному, но в общем виде они сводятся к следующим:

- распределение средств на оплату труда должно производиться в соответствии с результатами труда, с его количеством и качеством;
- материальная заинтересованность работников предприятия должна быть направлена на достижение высоких конечных результатов труда, отсутствие искусственных ограничений размера заработной платы;
- сочетание индивидуальных и коллективных интересов работников;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты;
- сочетание государственного регулирования заработной платы с самостоятельностью предприятий и организаций;
- простота и наглядность действующих систем оплаты труда.

Данные принципы находятся в тесной взаимосвязи друг с другом.

Затраты труда показывают реальный вклад каждого работника в результаты хозяйственной деятельности. Для определения размера оплаты труда необходимо учитывать результаты труда – количество производимой или закупаемой продукции, ее качество, степень использования ресурсов предприятия и т. п. – и в зависимости от этого проводить дифференциацию заработной платы.

М.Ю. Пасюк и А.А. Шабуня по этому поводу считают, что «дифференциация заработной платы должна обеспечивать выполнение всех ее функций: стимулирующей (включение работников в общественное производство, поощрение результатов труда), воспроизводственной (воспроизводство рабочей силы в профессиональном и отраслевом аспектах), социальной (обеспечение материального достатка работников, рост благосостояния), учетно-экономической (соизмерение затрат всех видов конкретного труда в стоимостном выражении)» [2, с. 39]. Мы разделяем точку зрения этих авторов.

Однако существующая практика установления расценок оплаты труда на заготовительных предприятиях потребительской кооперации показывает, что далеко не всегда соблюдается этот принцип. Не принимается во внимание вид продукции, ее качество, трудоемкость ее закупок.

Следует отметить, что в Гомельском облпотребсоюзе разрабатывают максимальные расценки труда и доводят их до районных организаций. В них заложено оп-

ределенное соотношение между расценками по видам сельскохозяйственной продукции и сырья, показывающее различие в трудоемкости закупок их.

Сложившаяся практика установления максимальных расценок оплаты труда основной категории работников – заготовителей – основана на соотношениях в оплате за заготовку различных видов сельскохозяйственной продукции и сырья, установленных еще в 1977 году. До сих пор расценки по видам повышаются одновременно с повышением ставки 1 разряда и сохранением соотношения между отдельными видами.

Отраслевой научно-исследовательской лабораторией экономики и организации заготовок Полтавского кооперативного института было проведено исследование, которое показало, что трудоемкость закупок растениеводческой продукции отличается. Различие отражено в коэффициентах трудоемкости продукции. Так трудоемкость закупок свеклы, бахчевых и винограда в 1,1 раза выше трудоемкости закупок картофеля, а моркови, лука, плодов и ягод – в 1,4 раза, капусты – в 1,5 раза, огурцов – в 1,7 раза, помидоров – в 2,5 раза [1, с. 66].

Анализ установленных расценок оплаты труда по Гомельскому коопзаготпрому (одно из предприятий Гомельского облпотребсоюза) свидетельствует, что данное различие трудоемкости плодоовощной продукции в расценках оплаты труда не соблюдается. Расценки оплаты труда за закупку 1 центнера картофеля, капусты, моркови, свеклы, огурцов, помидоров, баклажанов, бахчевых, кабачков, редиса, сладкого перца, ревеня в личных подсобных хозяйствах установлена на уровне 59 р., а за закупку лука репчатого и чеснока чуть выше – 90 р.¹

Такое соотношение в расценках оплаты труда наблюдалось и в 2000 году. И как следствие этого в 2000 году по сравнению с 1999 годом объемы закупок картофеля у населения снизились на 26,6 %, огурцов – на 95,3 %, лука – на 72,7 %, чеснока – на 97,2 %.

Нами предлагается продифференцировать расценки оплаты труда с учетом коэффициентов трудоемкости, разработанных Отраслевой научно-исследовательской лабораторией экономики и организации заготовок Полтавского кооперативного института. По нашему мнению, если расценка оплаты труда по закупкам картофеля составляла 59 р. за 1 ц, то расценка оплаты труда за закупку 1 ц свеклы, бахчевых и винограда должна быть 65 р., моркови, лука, плодов и ягод – 83 р., капусты – 89 р., огурцов – 100 р., помидоров – 148 р. Такая дифференциация расценок оплаты труда позволит получить определенный прирост объемов закупок продукции при условии наличия товарных ресурсов сельскохозяйственной продукции в районе деятельности Гомельского коопзаготпрома.

Таким образом, разработка оптимального механизма материального стимулирования труда работников заготовок является важным условием конкурентоспособности отрасли, так как позволяет с одной стороны, привлекать высококвалифицированные кадры на предприятие, а с другой стороны, устанавливает оптимальное соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платой одного работника, то есть способствует рациональному использованию расходов предприятия по оплате труда.

Литература

1. Никитина А.А. Организация, нормирование и оплата труда работников заготовительно-перерабатывающего комплекса: Учеб. – К.: Вища школа, 1992. – 198 с.

¹ Приложение № 4 к Постановлению правления Гомельского райпо № 62 от 23.03.2001.

2. Пасюк М.Ю., Шабуня А.А. Анализ дифференциации заработной платы в отраслях экономики Республики Беларусь //Бухгалтерский учет и анализ. – 1998. – № 11. – С. 39-41.
3. Ракицкая О.Л. Пропорции заработной платы в Республике Беларусь //Агрэкономика. Ежемесячный информационный бюллетень. – 1999. – № 8. – С. 15-16.
4. Ракицкая О.Л. Тенденции и пропорции заработной платы в Ресупублике Беларусь //Бухгалтерский учет и анализ. – 1999. – № 10. – С. 29-33.

Получено