

**РОЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИИ**

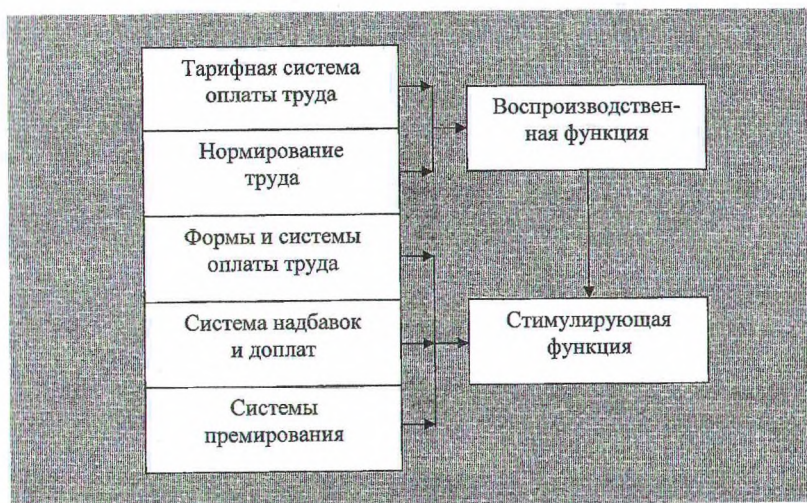
Решение проблемы ресурсосбережения невозможно без активного участия человека. Известный французский экономист Мишель ле Бёф сказал: «Делается то, что вознаграждается». При этом он имел в виду, что эффективное включение человека в решение любой проблемы должна обеспечивать рациональная система материального стимулирования. В полной мере это относится и к проблеме эффективного использования материальных и энергетических ресурсов. Вместе с тем, автор статьи вынужден констатировать, что организация оплаты труда, существующая сегодня на отечественных предприятиях, не способствует решению проблемы ресурсосбережения. Обоснуем выдвинутый тезис.

Организация оплаты труда, как известно, включает следующие основные элементы: тарифная система, нормирование труда, формы и системы оплаты труда, система надбавок и доплат, системы премирования. Согласно постулатам экономики труда каждый из перечисленных элементов имеет определенное назначение и способствует выполнению основных функций заработной платы, а именно, воспронтоводственной и стимулирующей (рисунок 1).

Тарифная система, выступая центральным звеном организации заработной платы, устанавливает норму оплаты за норму труда определенной сложности. Нормирование труда позволяет определить меру затрат труда, соответствующих норме для различных категорий работников. Указанные элементы организации заработной платы в их взаимосвязи призваны обеспечивать выполнение воспроизводственной функции заработной платы (зарплата должна быть достаточной для того, чтобы воспроизводить работников и членов их семей).

Другой важнейшей функцией заработной платы является стимулирующая, которая обеспечивает вовлечение работников в процесс труда и эффективное исполнение последнего (позволяющее решать стоящие перед предприятием задачи, в том числе в части ресурсосбережения). Данная функция ранжирована по отношению к предыдущей, т.е. зарплата выполняет стимулирующую функцию только после выполнения в полном объеме воспроизводственной функции.

Выполнение стимулирующей функции заработной платы экономика труда также связывает с определенными элементами заработной платы. В частности, формы и системы оплаты труда, взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой оплаты труда, позволяют применить к каждой группе и категории, работающих определенный порядок начисления заработка посредством установления функциональной зависимости между мерой труда и его оплатой.



**Рисунок 1 – Концептуальная модель взаимосвязи элементов организации и функций заработной платы**

При этом сделанные системы стимулируют к росту объемов производства продукции, тогда как повременные системы в значительной степени направлены на обеспечение качественного выполнения работниками своих функций и бережного отношения к ресурсам и оборудованию. Надбавки как элемент стимулирующего характера отличаются относительной стабильностью, поскольку устанавливаются на достаточно продолжительный период (полугодие, год) в большинстве случаев за стабильное выполнение трудовых обязанностей на необходимом предприятию уровне. Однако ведущая роль в стимулировании трудовой активности принадлежит премии. Это обусловлено тем, что она является наиболее гибким элементом заработной платы и выступает как вознаграждение за повышенную результативность труда. Рассмотренные элементы организации заработной платы находятся в тесном взаимодействии друг с другом и при правильном их применении обеспечивают эффективность системы материального стимулирования в целом (выполнение заработной платой своих функций).

Переходя от теоретических аспектов стимулирования труда к анализу отечественной практики организации оплаты, изначально отметим низкий уровень тарифных ставок, применяемых на предприятиях республики, что имеет ряд негативных последствий с точки зрения эффективности функционирования предприятия в целом и эффективности использования имеющихся у него ресурсов в частности (рисунок 2).

Применение предприятием низких тарифных ставок, оторванных от реальной стоимости рабочей силы, приводит к тому, что в це-

лях реализации воспроизводственной функции заработной платы нормирование труда начинает выполнять несвойственную ему роль регулятора уровня заработной платы (уровень выполнения норм в таком случае превышает нормальный и нередко достигает 200% и более). Следствием низкого уровня нормирования труда является снижение качества внутрифирменного планирования, что ведет к неэффективному использованию материальных и энергетических ресурсов.

Преобладание неэффективных систем оплаты труда на отечественных предприятиях является еще одним следствием низкого уровня тарифных ставок и соответствующего им уровня нормирования труда. Сегодня наблюдается консервация сдельных систем оплаты труда, далеко не самых подходящих для современного этапа развития национальной экономики, призванной быть инновационной. Как известно, сдельные системы оплаты труда не способствуют рачительному использованию ресурсов и оборудованию и в мировой практике применяются достаточно редко.

Низкие тарифные заработки работников обуславливают применение предприятиями неэффективных гипертрофированных систем надбавок и доплат, призванных компенсировать низкий уровень тарифных ставок, и, как правило, слабо ориентированных на обеспечение эффективности использования применяемых ресурсов. Так, сегодня, среди множества применяемых поощрительных надбавок, только надбавки, выплачиваемые рабочим за профмастерство и служащим за высокие достижения в труде, могут быть направлены на решение проблемы ресурсосбережения. Однако условия их установления в лучшем случае включают бережное отношение к оборудованию и ресурсам, понимаемое как использование ресурсов в пределах установленных норм их расхода, но не содержат положений, касающихся снижения этих норм.

Премии за выполнение производственных показателей в современных условиях приобрели, по сути, обязательный характер, их выплата скорее только формально связана с производственными показателями (в основном объемными). Фактически же премии ориентированы на обеспечение работникам приемлемого уровня заработка, а не на стимулирование выдающихся результатов.

В отечественной практике традиционно используются специальные системы премирования, предполагающие поощрение работников за экономию ресурсов, исходя из величины полученной экономии. Несмотря на длительный период применения этого вида премирования, вряд ли можно назвать его достаточно эффективным. Определение размера премии в этом случае требует расчета суммы экономии, что в ряде случаев не просто и трудоемко. При этом реальное воздействие на работников могут оказать только достаточно высокие суммы

премиальных выплат, при незначительных суммах выплат работник оставит вопросы ресурсосбережения без должного внимания.

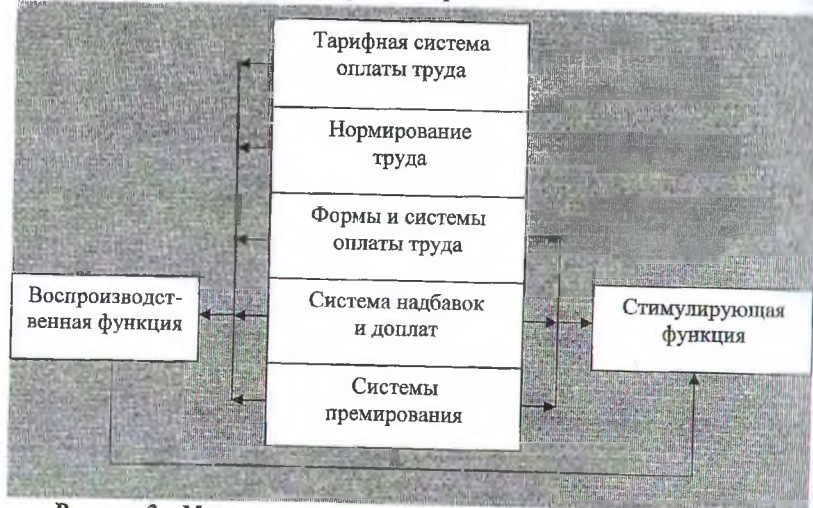


**Рисунок 2 – Негативное влияние организации заработной платы на ресурсосбережение**

Таким образом, в практике отечественных предприятий отсутствуют действенные стимулы к ресурсосбережению. На рисунке 3 представлена модель, обобщающая основные проблемы действующей системы стимулирования. Так, элементы организации заработной платы, отвечающие за воспроизводственную функцию (тарифная система оплаты труда и нормирование труда), не обеспечивают ее выполнение в полном объеме и требуют участия других элементов в решении этой задачи. Вследствие этого те составляющие организации заработной платы, которые должны быть ориентированы на реализацию стимулирующей функции (формы и системы оплаты труда, система надбавок и доплат, системы премирования), «отвлекаются» на воспроизводственную функцию, выполняя свою основную задачу «по остаточному принципу», то есть неэффективно.

Резюмируя, отметим, что решение проблемы ресурсосбережения невозможно без упорядочения отечественной системы стимулирования труда, которое должно базироваться на внедрении научно обоснованных тарифных условий оплаты труда. Это позволит вернуть элементам организации заработной платы их исходный смысл и усилить стимулирующие возможности организации оплаты труда. Кроме того, система стимулирования труда должна быть изменена так, чтобы иметь воз-

возможность постоянно поддерживать инновационную активность работников и таким образом решать как проблему ресурсосбережения, так и другие актуальные для предприятия проблемы.



**Рисунок 3 – Модель взаимосвязи элементов организации и функций заработной платы на отечественных предприятиях**

Возможным решением является введение системы многоступенчатых тарифных ставок, устанавливаемых по результатам аттестации работников по ряду критерии. При этом одним из основных критериев должен быть уровень инновационной активности, оцениваемый по числу и качеству внесенных работником предложений, касающихся совершенствования способов выполнения его функций, функций его коллег и деятельности предприятия в целом. Это позволит в числе других проблем решить и проблему эффективного использования ресурсов. Решение проблемы при этом будет начинаться на каждом рабочем месте, а не обеспечиваться усилиями отдельных руководителей и специалистов.

УДК 630.6

С.А. Манжинский, канд. экон. наук (БГТУ, Мипск)  
**ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА БЕЗОПАСНОСТИ  
 ЭКСПЛУАТАЦИИ МАГИСТРАЛЬНЫХ  
 НЕФТЕ-ГАЗО-ПРОДУКТОПРОВОДОВ**

В Концепции национальной безопасности Республики Беларусь констатируется, что в число основных факторов, создающих угрозу безопасности Республики Беларусь в экологической сфере входит