

мо примерно 2-2,5 тысяч га. Однако сделан хороший задел по производству молока, переработку которого планируется организовать и поставлять готовую продукцию как в собственную торговую сеть, так и иным организациям торговли.

Учитывая близость расположения объединенного хозяйства к областному центру, небольшие транспортные издержки; дальнейшее увеличение роста объема производства и прибыли будут осуществляться только путем увеличения собственной переработки мяса и молока.

УДК 331. 2 + 331. 107

**КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ  
ВОПРОСОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – ПРИОРИТЕТНОЕ  
НАПРАВЛЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ**

***Н.И. Карташева***

*УО «Витебский государственный технологический  
университет»*

Степень влияния профсоюзов на регулирование оплаты труда зависит от их правового статуса и уровня. В Генеральном соглашении, как записано в Трудовом кодексе Республики Беларусь ( ст. ст.359, 362 ТК), закрепляются общие принципы регулирования заработной платы, оно же является основой для местных тарифных соглашений, коллективных договоров. В системе социального партнерства между государством, нанимателями и профсоюзами вопросы уровня жизни, доходов населения, оплаты труда всегда занимают, и будут занимать ведущее место. Сегодня эти проблемы как никогда актуальны, что подтверждается также данными исследования, проведенными сотрудниками филиала УО ФПБ «МИТСО». Методом анкетирования опрошено 320 респондентов, из них 82,18% - рядовых членов профсоюза и 17,82% - профсоюзных работников.

В целом респонденты достаточно высоко оценивают роль коллективных договоров в создании условий для высокопроизводительного труда и его оплаты: 30,6% анкетированных отметили, что коллективный договор - это основной инструмент защиты интересов работников, 40,8% - хотя и не считают коллективный договор абсолютной формой защиты своих интересов на производстве, однако убеждены в том, что это очень важный инструмент влияния на нанимателя. Только у 12,2% респондентов сложилось мнение, что коллективный договор, несмотря на заложенные в него определенные льготы и гарантии, бесполезен, так как его нормы, как правило, не выполняются.

По данным исследования предусматривалось получить конкретную и реальную информацию о том, какие наиболее значимые проблемы сегодня должны быть в центре внимания сторон социального партнерства при формировании коллективных договоров. Анкетированные посчитали, что самым важным здесь является совершенствование организации заработной платы. На это указали 42,8% респондентов. На желание расширить права профсоюзов в области охраны труда пришлось лишь 24,5%, 40,1% опрошенных указали на необходимость договаривающихся обратить внимание на улучшение условий труда

Анкетированные отметили, что наибольшие разногласия между сторонами возникают именно при определении системы и размера оплаты труда, денежных вознаграждений, компенсаций, доплат - 61,1%; на второе место по сложности решения поставлены жилищные и социально-культурные условия - 22,4%; 19,2% респондентов обеспокоены состоянием охраны труда и производственной безопасности; 16,3% хотели бы более пристального внимания профсоюзов к проблеме занятости работников, а 8,1% - к продолжительности рабочего времени, времени отдыха и отпусков.

Система коллективно-договорного регулирования заработной платы должна быть направлена на устранение случаев уравнительности в оплате труда, достижении прямой зависимости заработной платы от результатов труда как индивидуальных, так и коллективных, оптимизацию соотношений в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда и степени влияния различных категорий работников на достижения конечных результатов труда и повышении конкурентоспособности выпускаемой продукции на внутреннем и внешнем рынках.

Сегодня перед правительством, нанимателями и профсоюзами, у которых существуют объективно разные интересы, стоят общие задачи обеспечения неуклонного роста доходов населения на фоне замедления роста цен, создания опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы. Нужно найти приемлемые для всех подходы по постепенному переходу от централизованного определения зарплаты к ее коллективно-договорному регулированию.

Генеральным соглашением между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 годы в области оплаты труда, доходов и уровня жизни населения принято:

- главными целями политики в области доходов населения признать систематическое повышение реальных доходов населения, снижение дифференциации денежных доходов различных социальных групп населения, уменьшение доли населения с доходами ниже бюджета прожиточного минимума.

- ежемесячно с учетом индекса потребительских цен рассчитывать минимальный потребительский бюджет семьи из четырех человек и среднедушевой бюджет прожиточного минимума.

- развивать систему регулирования заработной платы на основе коллективных договоров и тарифных соглашений.

- обеспечить размер среднемесячной заработной платы к концу 2006 года в целом по республике в эквиваленте 300 долларов США в организациях бюджетной сферы – 250 долларов США, в 2007-2008 годах – в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006-2010 годы.

- определять соотношение между размерами минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета, обеспечивая ежегодное поэтапное сближение их размеров.

- обеспечить темп роста реальной заработной платы не ниже темпа роста валового внутреннего продукта.

- обеспечить соотношение среднемесячной заработной платы к минимальному потребительскому бюджету в 2006 – 2008 годах в соответствии с расчетными балансовыми показателями прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь

Между Витебским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и областным объединением профсоюзов на 2006-2008 годы принято соглашение в сфере оплаты труда и роста доходов населения.

Стороны совместно проводят согласованную политику в области оплаты труда, доходов трудящихся, повышения жизненного уровня, который определяется следующими основными показателями:

- реальная начисленная заработная плата,
- реальные денежные доходы,
- размер начисленной зарплаты в долларовом эквиваленте,
- соотношение начисленной заработной платы к минимальному потребительскому бюджету,
- численность населения области с доходом ниже бюджета прожиточного минимума.

Одновременно они совершенствуют систему регулирования заработной платы на основе коллективных договоров и тарифных соглашений в рамках социального партнерства.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы предусматривает, наряду с установленными законодательством условиями оплаты труда, применение дополнительных выплат заработной платы, поощрений, а также льгот и гарантий исходя из экономических возможностей конкретной организации.

В 2006 году в порядке осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюзов специалистами Витебского областного объединения профсоюзов, отраслевых профсоюзов, профсоюзным активом проверено 1813 организаций по вопросам трудового законодательства, выявлено 5153 нарушения трудового законодательства о труде, нанимателям выдано 920 представлений с требованиями об устранении выявленных нарушений. Требования профсоюзов об устранении указанных в представлениях нарушениях были удовлетворены нанимателями в 4778 случаях, что в процентном соотношении составляет 92,7%.

Одним из важных направлений деятельности профсоюзов в 2006 году являлся общественный контроль законодательства о своевременной и в полном объеме выплате заработной платы. Профсоюзами области в 2006 году возвращено работникам более 147 миллионов рублей недовыплаченных сумм заработной платы.

Развитие новых форм хозяйствования достаточно остро ставит вопросы мотивации и стимулирования труда работников, совершенствования форм и систем оплаты труда. Эти проблемы требуют постоянной работы в области заработной платы, с приоритетом коллективно-договорного регулирования.

Профсоюзы представляют права и интересы членов профсоюзов в организациях всех форм собственности по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров, инициируют создание и способствуют деятельности комиссии по трудовым спорам, регламентированным действующим законодательством.

УДК 334

## ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

*Т.В. Касаева*

*УО «Витебский государственный технологический университет»*

Современная экономическая теория не дает однозначного определения финансовой эффективности бизнеса. Чаще всего под финансовой эффективностью понимается величина доходов, генерируемых бизнес-процессами, за вычетом необходимых для их осуществления расходов, либо результативность действий сотрудников, определяющих будущие денежные потоки.

С точки зрения анализа финансовая эффективность деятельности организации рассматривается как отношение финансовых результатов к имуществу организации. Следовательно, показатели финансовой эффективности деятельности организации оцениваются рентабельностью ее деятельности либо доходностью вложений.

Обобщение сложившихся подходов к оценке финансовой эффективности позволяет сделать вывод о том, что наибольшее распространение в практическом использовании получили три основных подхода:

- затратный,
- доходный,
- ресурсный.