

не на предприятии, а в сфере реализации продукции, транспортных услуг, т.е. на рынке, под воздействием спроса и предложения, товарно-денежных отношений.

Справедливо и оправдано, что в основе цены на транспортные услуги лежат затраты предприятий на 1 км пробега (общего или по отдельности с грузом или без него) и на 1 час простоя или пользования.

Но, видимо, отсутствие здоровой конкуренции на рынке транспортных услуг позволяет предприятиям несколько своеобразно подходить к определению этих затрат, особенно это чувствуется, когда автомобили эксплуатируются в различных условиях (городские, пригородные, магистральные перевозки).

Ведь в рыночных условиях тарифы на магистральные перевозки, как правило, должны быть ниже городских или пригородных в силу того, что затраты предприятий транспорта на 1 км при перевозках по дорогам с усовершенствованным покрытием и на большие расстояния гораздо ниже, чем в условиях города или пригорода.

А ведь сегодня прейскуранты на транспортные услуги большинства предприятий эти нюансы не учитывают.

Таким образом, отсутствие должной конкуренции позволяет транспортным предприятиям получать дополнительную прибыль при магистральных перевозках.

Рынок пока не готов сказать по данному вопросу свое веское слово.

УДК 658.3

### **Оплата труда работников предприятий автомобильного транспорта в новых условиях хозяйствования**

Тозик А.А.

Белорусский национальный технический университет

Нынешняя, не простая, ситуация в экономике Республики Беларусь заставляет искать новые подходы к выпуску конкурентоспособной продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг. Конкурентоспособными продукция, работы и услуги могут быть только тогда, когда они по качеству и ценовым параметрам будут соответствовать европейским да и мировым стандартам. Пока, к сожалению, большинству наших отечественных предприятий до таких стандартов далеко.

И одна из причин такого положения дел – отсутствие мотивации труда у подавляющего большинства людей, занятых в реальном секторе экономики страны. В этой статье хотелось бы больше затронуть материальную часть мотивации труда.

Достаточно долго на многих предприятиях, отдельных отраслях, временами и во всей экономике Беларуси нарушался один из основных законов развития народного хозяйства любой страны – рост производительности труда должен опережать рост заработной платы. Применение единой тарифной системы (далее по тексту ЕТС) для оплаты труда никак не способствует повышению мотивации труда, а, следовательно, и росту производительности труда. И хотя уже почти шесть лет ЕТС несет сугубо рекомендательный характер, подавляющее число предприятий, особенно государственного сектора экономики, продолжают ее применение.

Вызовы современности диктуют иные подходы к оплате труда работников в новых условиях хозяйствования. Как коллектив в целом, так и каждый сотрудник предприятия в отдельности должны быть заинтересованы в конечных результатах работы предприятия.

Все вышесказанное в полной мере относится и к предприятиям автомобильного транспорта (далее по тексту ПАТ). Пришло время, когда фонд заработной платы (далее по тексту ФЗП) коллектива предприятия должен непосредственно зависеть от таких показателей, как прибыль ПАТ и его рентабельность. ФЗП отдельных подразделений ПАТ должны быть тесно связаны с конкретными показателями, которые наиболее полно характеризуют работу того или иного подразделения предприятия.

Например, для коммерческой службы ПАТ таким показателем может быть коэффициент выпуска автомобилей на линию ( $L_v$ ), для технической службы – коэффициент технической готовности автомобилей ( $L_{т.г.}$ ). Для руководителей, специалистов, служащих должны быть такие показатели, которые в целом характеризуют работу предприятия, а это – прибыль и рентабельность.

Очень важно в этом случае грамотно и ответственно подойти к разработке положения об оплате труда. Ведь от того, выполнен или не выполнен тот или иной показатель, который является фондообразующим для конкретного подразделения, будет корректироваться в целом ФОТ данного подразделения. Необходимо также отметить, что очень важно, чтобы на ряду с коллективной ответственностью присутствовала и индивидуальная. Этого можно добиться, если в каждом подразделении будет разработана мотивирующая система показателей для оценки труда каждого сотрудника. И в конечном счете только с учетом коэффициента трудового участия (КТУ) можно будет определить заработную плату за конкретный период каждого работника.

Работа эта трудная, но она стоит того, чтобы ею заниматься. Это в перспективе даст возможность выходить на европейский уровень производительности труда и иметь достойную заработную плату.