

ОПЛАТА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е.С. Ендза

Научный руководитель – *А.Ф. Зубрицкий*
Белорусский национальный технический университет

Доходы населения, и в первую очередь заработная плата работающих, определяют покупательную способность населения, является важнейшим социально-экономическим индикатором уровня развития экономики страны. Однако, несмотря на очевидную важность главной составляющей доходов населения – заработной платы, её уровень в Беларуси регулируется не достаточно последовательно и целенаправленно. В результате она не выполняет всех своих объективно необходимых функций.

Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Расходы на оплату труда состоят из основной и дополнительной заработной платы, а также других поощрительных и компенсационных выплат в форме вознаграждений по итогам работы за год, премий по специальным системам и положениям.

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов: формирование фонда оплаты труда, нормирование труда, установление тарифной системы, выбор форм и систем оплаты труда.

В основу организации оплаты труда положены следующие основные принципы:

- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;
- дифференцирования заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда;
- систематическое повышение реальной заработной платы;
- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Механизм установления нормативов формирования фонда заработной платы призван выполнять стимулирующую и регулирующую функции, способствовать наращиванию объёмов деятельности, инвестированию производства. Мотивация высокопроизводительного труда может быть обеспечена на основе индивидуализации заработной платы, широкого вовлечения работников в принятие производственных решений на основе бригадной формы оплаты труда, применение действенных систем премирования.

Я считаю, что в работе по совершенствованию систем оплаты труда следует использовать зарубежный опыт.

В странах с развитой рыночной экономикой применяется такая система заработной платы как система «участия в прибылях». Здесь денежное вознаграждение делится на две части: первая выплачивается по обычным нормам заработной платы, вторая – в конце года в виде премии из прибыли предприятия. Ее цель – теснее увязать экономические интересы работника с достижением высоких конечных результатов деятельности предприятию в целом.

Итак, заработная плата является основным источником дохода работников, с её помощью осуществляется контроль за мерой труда и мерой потребления. Она должна стимулировать работника к труду, способствовать повышению качества работы и производительности.

Литература

1. Лебедева С.Н. Регулирование оплаты труда в условиях экономической трансформации // *Белорусский экономический журнал*. – Мн., 1999, №3
2. Старовойтова Н. Возможна ли зарплата в 100 долларов // *Финансы. Учёт. Аудит*. – Мн., 2001., №8.
3. Хрипач В.Я. Экономика предприятия. Мн.: Экономика, 2000.