

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

К.О. Афёров, 3 курс

*Научный руководитель – О.В. Володько, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Население каждой страны, для того чтобы обеспечить себя всеми необходимыми средствами для достойного существования, вынуждены предлагать свои услуги по труду за определённое денежное вознаграждение, называемое заработной платой.

В Республике Беларусь, как и во всех странах СНГ, существует два основных источника формирования денежных доходов населения. Этими источниками являются оплата труда и трансферты населению (пособия и пенсии, стипендии). Суммарный удельный вес данных источников в общем объеме денежных доходов населения в 2013 году составил 85,4%. [1.]

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Так как заработная плата является объектом регулируемым законодательством, необходимо указать, где содержатся основные положения оплаты труда наёмных работников коммерческих организаций:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь;
2. Декрет Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г, № I 7 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников»;
3. Указ Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 г, № 49 «О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)».

Правовые нормы, содержащиеся в выше перечисленных законодательных актах, со временем получили развитие в виде множества нормативных правовых актов, принятых на уровне Совета Министров Республики Беларусь, профильных министерств. Следует отметить следующие постановления затрагивающие развитие организации оплаты труда:

1. Постановление Совета Министров от 23.08.2002 г. № 1144 « О мерах по реализации декрета Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. № 17»;
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций»;
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.04.2006 г. № 555 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда»;
4. Инструкция о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2010 г. №60.» [2.92]

В настоящее время в Республике Беларусь происходят значительные изменения законодательства, связанные в основном с либерализацией правоотношений в различных сферах. Не стали исключением и трудовые правоотношения. В течении нескольких последних лет только обостряются споры об эффективности основных принципов оплаты труда, применяемых в Республике Беларусь и о введении какой-либо новой замены этих принципов. Многие экономисты полагают, что оплата труда на основе используемой Единой тарифной сетки для работников Республики Беларусь уже не отвечает современным требованиям и не способствует дальнейшему развитию экономики, а в ряде других случаях имеет даже отрицательное влияние.

Оплата труда рассчитывается на основе Единой тарифной сетки (ЕТС). Главной целью внедрения в Республике Беларусь ЕТС было соблюдение интересов работников, недопущение различного рода дискриминации. На нынешний день наблюдается иной эффект от применения ЕТС. А именно, многие наниматели говорят, что не имеют возможности установить достойный уровень вознаграждения за труд некоторым специалистам. Данная проблема наблюдается в сфере оплаты труда руководителей, маркетологов, программистов и некоторых иных специалистов высокого уровня квалификации.

После принятия новой концепции оплаты труда в Республике Беларусь основной и наиболее эффективной формой регулирования заработной платы является многоуровневая коллективно-договорная система, которая позволяет довольно обширно отразить интересы заинтересованных сторон при установлении уровня и условий оплаты труда, т. е. интересы нанимателей и наемных работников. Договорное регулирование заработной платы предусматривает применение генерального, различных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Таким образом, можно отметить, что организация оплаты труда в республике постоянно совершенствуется. Данному феномену способствует разработка новых нормативно-правовых актов в законодательной сфере. При этом не следует забывать и о том, что все выше перечисленные документы в первую очередь, направлены на рост заинтересованности работников в результатах своего труда.

Список использованных источников

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [<http://belstat.gov.by>] / Оплата труда – Режим доступа <http://belstat.gov.by> – дата доступа 01.02.2014
2. Гринцевич, Л.В. Экономика промышленного предприятия / Л.В. Гринцевич. – Минск: Элайда, 2010. – 256 с.