

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Существующая нормативно-законодательная база при всей своей фундаментальности (в настоящее время действует больше 200 документов, регламентирующих вопросы оплаты труда) не обеспечивает формирование обоснованных пропорций между темпами роста основных финансово-экономических показателей у субъектов хозяйствования, в том числе пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы. Обусловлено это использованием теоретически неверных подходов к формированию внутрифирменной политики оплаты труда и, соответственно, к определению фонда заработной платы.

Основные направления государственной политики оплаты труда нашли отражения в концепции реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений, утвержденной Постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь № 525 от 26 сентября 1995 г.

Проблема установления уровня оплаты труда и определяющих его критериев в современных условиях приобретает все более актуальное значение. Это определяется задачами определенными в Основных направлениях социально-экономического развития Республики Беларусь до 2010 года, где намечается увеличение заработной платы рабочих и служащих до 500 дол., необходимость минимизировать «утечку мозгов» к ближайшим государствам-соседям нашей страны, которые сформировали соответствующий «финансовый градиент». Решить эти проблемы в условиях ныне действующей тарифной системы невозможно, что заставляет искать новые формы и системы оплаты труда, например:

- введение индивидуальной формы оплаты труда, создание условий для работника самостоятельно зарабатывать деньги;
- возможность дополнительного заработка;
- создание условий для получения заработка, превышающего тарифную ставку (некоторые крупные зарубежные предприятия, используя новый управленческий подход, отказываются не только от индивидуальной, но и от повременной системы оплаты труда, при этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника);
- гибкая система оплаты труда на предприятии;
- гибкая методика определения уровня заработной платы, позволяющая оперативно регулировать размер заработной платы;
- эффективность от любых инноваций, объективно измеряющаяся только через конечные результаты деятельности предприятия (повышение эффективности деятельности предприятия можно обеспечить через создание условий для увеличения заработка каждому работнику или структурному подразделению исходя из их вклада в конечные результаты деятельности предприятия, участия в инновационных процессах).