

РАЗВИТИЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Костючик Н.М. студент 3-го курса
Научный руководитель – Самоховец М. П., канд. экон. наук,
доцент, доцент кафедры финансов

Полесский государственный университет
г. Пинск, Беларусь

Пенсионное обеспечение – одно из приоритетных направлений системы социальной защиты государства. Сегодня в Беларуси насчитывается 2,6 млн пенсионеров. Их численность, приходящаяся на 1000 человек населения, непрерывно растёт с 2010 года. В 2016 году она достигла уровня 287,2 человек, а численность занятых в экономике, приходящихся на 1 пенсионера за аналогичный период снизилась на 0,15 человека и составила 1,65 человек. Подавляющее большинство пенсионеров получают трудовые пенсии (более 95%) [1, с.112].

Главной проблемой пенсионного обеспечения является возрастающая экономическая нагрузка на трудоспособное население, связанная с неблагоприятными демографическими процессами. С 1 января 2017 года в Республике Беларусь постепенно увеличится, во-первых, пенсионный возраст до достижения мужчинами 63 лет и женщинами 58 лет, во-вторых, период уплаты страховых взносов в ФСЗН до 20 лет [2].

Для достижения достойного уровня пенсионного обеспечения в перспективе необходимо: развитие дополнительного пенсионного страхования, создание благоприятных условий для повышения рождаемости и регулирование досрочного выхода на пенсию.

Список литературы

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь/ Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2016. – 518 с.

2. О совершенствовании пенсионного обеспечения: Указ Президента Республики Беларусь, 11 апреля 2016 г., №137.

УДК 331.23

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Кохнюк С. А., студент 2-го курса
Научный руководитель – Курегян С. В., д-р экон. наук, профессор
кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда.

Заработная плата – это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени. В современных условиях в организациях применяются различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две формы: повременная и сдельная.

Сдельная форма оплаты труда – это форма, при которой заработок определяется количеством произведенной работником продукции или объемом выполненной работы.

Повременной формой оплаты труда называют такую форму, при которой заработок работника определяется количеством отработанного времени безотносительно количеству произведенной продукции или объему работ.

Основным достоинством сдельной формы оплаты труда является то, что работник может легко сам определить свой заработок за любой период времени. В отличие от повременной формы, преимуществом которой в ориентации работника именно на количественные показатели, так как круг обязанностей работника неограничен, и он может быть уверен в размере своего вознаграждения.

Таким образом, можно сделать вывод, что сдельная форма оплаты труда применяется там, где труд нормируется и можно учесть