



Формирование рыночных отношений в социально-трудовой сфере происходит в России на фоне структурных преобразований, затрагивающих все сегменты и сектора экономики. Серьезные изменения происходят в отраслевом распределении рабочей силы, мотивационной роли заработной платы в денежных доходах населения и выборе сферы деятельности, количественно-качественной дифференциации рабочих мест по условиям занятости, трудовой мобильности, профессионально-квалификационному уровню, взаимодействию органов государственного регулирования рынка с предприятиями-работодателями и теневым сектором занятости. Общей тенденцией, проявляющейся во всех направлениях, является снижение степени и эффективности проводимой государственной политики на рынке труда, потеря не только управляемости процесса становления новых трудовых отношений, но и резкое снижение информированности о происходящих в экономике и занятости тенденциях на макроуровне. Следствием такого положения является возникновение ряда проблем, блокирующих антикризисную экономическую политику государства и фактически исключающих в обозримой перспективе возможность выхода России на траекторию устойчивого развития.

Оплата труда (зарботная плата) представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая оплата труда стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. Значительно выше средней по стране уровень заработной платы в топливо – энергетических отраслях, цветной металлургии, на транспорте, в финансовых и кредитных учреждениях

К числу важнейших в настоящее время относится также проблема устранения чрезмерной дифференциации в оплате труда руководителей предприятий и остальных работников, являющейся одной из причин сложившейся напряженности в социально – трудовой сфер.

В условиях рыночной экономики с организацией заработной платы на предприятиях связаны решения двуединой задачи: гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда; обеспечить работодателю достижение в процессе производства, такого результата который позволил бы ему после реализации продукции на рынке труда и товаров возместить затраты и получить прибыль. Тем самым через организацию заработной платы должен достигаться, необходимыми компромисс между интересами работодателя и работника способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

### **Оплата труда: сущность, функции, принципы организации**

Среди всех ресурсов, используемых в процессе деятельности любой организации, исключительное место принадлежит труду. По определению специалистов, труд как экономический ресурс представляет собой совокупность используемых при осуществлении общественно полезной деятельности физических и умственных способностей людей. Только труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов

Одним из основных мотивов взаимоотношений человека, как носителя способностей к труду и организации, как института их реализации, являются отношения по поводу оплаты труда. В этом разрезе важными и равнозначными для понимания являются вопросы сущности, функций и принципов организации оплаты труда.

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравнилельный подход и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия “зарплата” следует употреблять понятие “трудовой доход”.

Однако наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории “зарплата” в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара "рабочая сила" или "превращенная форма стоимости товара рабочая сила". Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Уровень оплаты, минимальные ставки заработной платы, прочие условия найма регулируются и системой коллективных договоров и соглашений. Соглашения могут заключаться на уровнях: федеральном – генеральное тарифное соглашение, отраслевые и профессиональные соглашения; субъектов федерации – региональные, отраслевые, территориальные; отдельного предприятия, организации, фирмы – двусторонние коллективные договоры. Эти соглашения, помимо коллективных договоров, являются преимущественно трехсторонними и заключаются между представителями объединений работодателей и объединений профессиональных союзов соответствующих уровней и представителями государства. Сторонами коллективного договора выступают работники и работодатели.

к основным принципам современного государственного регулирования трудовых отношений можно отнести следующие:

-признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны – работника;

-учет интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;

-гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета личности перед интересами производства;

- учет особенностей специфических категорий трудящихся и характера отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;
- установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

Сущность оплаты труда проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении. Но в любое время, вне зависимости от формы собственности и системы управления, заработная плата должна, быть направлена на обеспечение следующих основных функций:

- воспроизводственной;
- мотивационной;
- измерительно-распределительная функция;
- ресурсно-разместительная функция;
- функция формирования платежеспособного спроса населения

Воспроизводственная функция. Она заключается в обеспечении работников набором материальных благ, достаточных для воспроизводства и жизнедеятельности. Важная роль в реализации этой функции принадлежит государству, которое установлением величины минимальной заработной платы ограничивает наименьший гарантированный объем материальных благ работников.

Мотивационная функция заработной платы кажется наиболее важной в условиях рыночной экономики. Она направлена на побуждение работников к более эффективному труду путем организации материального стимулирования, поощрения и льготирования.

Измерительно-распределительная функция. Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

Ресурсно-разместительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям.

Функция формирования платежеспособного спроса населения. Назначение этой функции - увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров.

Для реализации вышеназванных функций, на наш взгляд, необходимо соблюдение следующих важнейших принципов.

1.Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Однако такая возможность должна быть, увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда. Отсутствие такой увязки может привести, с одной стороны, к выплате не заработанных денег, а значит, к инфляции, обеспечению получения номинальной заработной платы и, в конечном счете, к снижению реальной заработной платы, а с другой, – к выплате заниженной, не соответствующей эффективности трудового вклада, номинальной заработной платы. В результате утратятся возможности удовлетворения растущих потребностей работников и увеличения заработной платы.

2.Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы (или темпов роста объемов выпуска продукции над темпами над темпами роста фонда потребления). Сущность этого принципа может быть, также сформулирована как максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Соблюдение его обуславливает непрерывность процесса накопления, расширенного производства и является неременным условием развития и процветания предприятия. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны. В условиях конкретного предприятия – это постепенное замедление процесса обновления средств производства, отсутствие ориентации на разработку и приобретение наиболее перспективных из них и как результат – падения спроса на менее качественную, по сравнению с конкурирующими

фирмами, продукцию.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции. При этом должны быть учтены различия в количестве материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, в условиях труда, географических и климатических условиях жизни.

в настоящее время наблюдается резкая дифференциация средней заработной платы во всех отраслях российской экономики. Результаты выборочных обследований показывают, что соотношение размеров средней заработной платы 10 % наиболее и 10 % наименее оплачиваемых работников превысило 21 раз. Самая значительная дифференциация заработков в банковской сфере, строительстве, сельском хозяйстве. При этом две трети занятых работников во всех без исключения отраслях получали заработную плату на уровне ниже среднеотраслевой. В первом квартале 1999 г. 37,7 % общей численности населения имели доход равный прожиточному минимуму или ниже его. В последние годы доля таких работников увеличилась в сельском хозяйстве, легкой промышленности, культуре и искусстве, образовании, здравоохранении, социальном обеспечении.

Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать, прежде всего, как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т. д., соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия или фирмы, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

Все предприятия должны стремиться к соблюдению этого принципа, так как он позволяет:

сдерживать рост заработной платы;

предотвратить утечку наиболее квалифицированных кадров.

Государственное регулирование оплаты труда. Обеспечение данного принципа в настоящее время, включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;
- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц;
- установление порядка индексации заработной платы при росте потребительских цен;
- регулирование оплаты труда в государственных и муниципальных организациях;
- введение и установление порядка применения ЕТС (Единой тарифной сетки) по оплате труда работников бюджетных отраслей и установление для этих тарифной ставки (оклада) первого разряда, а также повышение тарифных ставок (окладов);
- установление районных коэффициентов и процентных (северных) надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда, кроме того, осуществляется на основе генеральных, отраслевых, территориальных, коллективных и индивидуальных договоров и соглашений.

рыночные механизмы, которые определяют соотношение в оплате труда разных профессий находятся в зачаточном состоянии. Понадобится не мало времени, чтобы эти рыночные механизмы заработали в полную силу.

Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда, что обеспечивает широкую информированность об их сущности. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы, т. е. Уровень их материального состояния повысится.

Наиболее целесообразно классифицировать принципы организации заработной платы в соответствии с функциями, на реализацию которых они направлены. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций. Тем не менее, можно выделить главную функцию, на выполнение которой в первую очередь и направлен конкретный принцип. Связь принципов с функциями заработной платы схематично представлена (см. рис.1.2.).

К числу важных принципов можно отнести и принцип своевременности оплаты труда.

К сожалению, в России принцип своевременности оплаты труда очень часто нарушается на всех уровнях: от государственных органов до малых предприятий. Очевидно, что это не способствует социальному согласию – одной из важнейших предпосылок эффективной работы.

Рассмотренные функции и принципы заработной платы направлены на создание единой системы организации оплаты труда как цельной совокупности элементов, отражающих вклад работника в трудовой процесс, учитывающий его затраты, оценивающий результаты деятельности и обеспечивающий соразмерное возмещение вложенных затрат.

### **Организация, формы и системы оплаты труда**

Организация оплаты труда – отражает непосредственный механизм по возмещению затрат труда работников в соответствии с их качественными и количественными характеристиками. В ней следует рассматривать следующие элементы:

- нормирование труда;
- тарифную систему;
- формы и системы заработной платы.

Нормирование труда служит количественной оценкой трудового вклада, отражая объем затрат непосредственного труда отдельного работника. Выделяются следующие виды норм:

- норма времени;
- норма выработки;
- норма обслуживания;
- норма численности;
- норма управления.



Норма времени представляет собой количественную оценку времени, необходимого для совершения определенной работы или действия. Ее разновидностью считается норма выработки, которая определяет количество производимой в натуральном выражении продукции в единицу времени. Между нормой времени и нормой выработки существует обратная связь.

Нормой труда работников функциональных подразделений является норма численности, которая определяет количество работников каждого отдела в зависимости от масштабов предприятия.

Тарифная система заработной платы. Данная система получила широкое распространение в организациях различных организационно-правовых форм. Ее особенностью является механизм распределения основной заработной платы, которая вместе с дополнительной образует фонд заработной платы. Он, в свою очередь, наряду с фондом материального поощрения составляет совокупный фонд оплаты труда.

Тарифная система является основой оплаты труда рабочих. Она представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от его сложности (квалификации). Тарифная система состоит из следующих элементов:

- тарифно – квалификационных справочников;
- тарифных сеток;
- тарифных ставок;
- системы должностных окладов;
- районных коэффициентов.

Тарифно-квалификационные справочники (ТКС) работ и прогрессий, как элемент тарифной системы, представляют собой сборники нормативных документов, содержащие квалификационные характеристики работ и профессий, сгруппированные в разделы по видам работ. В справочниках для каждой работы выделяются 3 раздела:

1. “Характеристика работ”. В ней дается информация о том, что рабочий должен уметь делать.

2. “Должен знать”. Здесь излагаются квалификационные требования к работам и рабочим.

3. “Примеры работ”. Рассматриваются виды работ, предназначенные к выполнению работником данной квалификации.

Тарифные сетки являются инструментом дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации), они представляют собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, состоящую из разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифная ставка – это номинальный размер оплаты труда за единицу рабочего времени. Она образуется путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент. В качестве базовой тарифной ставки принимают тарифную ставку повременщика, занятого на холодных работах. Все другие тарифные ставки будут выше базовой.

Все виды доплат к тарифным ставкам подразделяются на носящие стимулирующий характер, на связанные с условиями труда и особым характером работы.

При сдельной оплате труда все доплаты в сумме увеличиваются пропорционально росту выработки, так как они входят в состав сдельных расценок

Система должностных окладов. Основная заработная плата руководителей, специалистов и служащих основана на разработке и использовании схемы должностных окладов. Для каждой должности, как служебного положения работника, обусловленного кругом обязанностей, прав и ответственности, составляется описание на основе Квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих. Описание состоит из следующих разделов:

Первый – “Должностные обязанности” – совокупность функций работника, занимающего определенную должность.

Второй – “Должен знать” – требования к работнику в отношении специальных знаний, характерных для занимаемой должности.

Третий – “Квалификационные требования” – уровень специальной подготовки работника, необходимый для выполнения возложенных обязанностей.

Единая тарифная система оплаты труда. Данная система оплаты труда является разновидностью тарифной системы, но отличается от неё механизмом организации

основной заработной платы руководителей, специалистов и служащих. Действительно, как и в предыдущей системе, оплата труда рабочих проводится на основе разработанной тарифной сетки. Иначе строится оплата труда работников других категорий:

специалистов;

служащих;

руководителей.

Оплата труда руководителей (мастеров, начальников, высшего управленческого персонала) не подлежит тарификации, а зачастую, зависит от показателей деятельности руководимой ими хозяйственной единицы (участка, цеха, предприятия в целом).

Основными такими показателями являются:

-объем работ (услуг), их технологическая сложность;

-величина прибыли;

-численность работающих;

-соотношение размера оплаты труда (среднего заработка) руководителя организации к среднему размеру оплаты труда по предприятию.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.

Применяемые на предприятиях формы и системы заработной платы должны отвечать следующим основным требованиям:

- использовать обоснованные нормы трудовых затрат (трудовых обязанностей работников);

- применять тарифные ставки (оклады), обеспечивающие воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации;

- создавать высокую материальную заинтересованность в результатах труда.

В практике организации оплаты труда используются две основные формы заработной платы – повременная и сдельная.

современной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе работников начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. При сдельной оплате труда заработная плата работнику (или их группе) начисляется по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно, в штуках, килограммах, кубических или погонных метрах и т. п.

Применение сдельной и повременной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация сдельной оплаты труда предусматривает обязательное соблюдение следующих четырех условий; во-первых, наличие научно обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в строгом соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников; во-вторых, выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а ее уровень должен непосредственно зависеть от самого работника.

Любые изменения в оплате труда с целью повышения его эффективности, в том числе повышения заработной платы, становятся для персонала недейственными уже через два месяца после введения, поскольку работает эффект привыкания к доходу. Поэтому, прежде чем решать вопрос о повышении заработной платы, нужно тщательно изучить мотивационную структуру сотрудников. Особенно это касается управленческого состава, потому что именно для этой категории сотрудников организации нередкой является ситуация, когда затраченные дополнительные средства не только не усиливают мотивацию, но зачастую ослабляют ее.

Подход к оплате труда должен быть более научным и обоснованным с точки зрения мотивационных предпочтений сотрудников и отвечать корпоративным целям компании.

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник для вузов.- 2004.
3. Дафт Р. Менеджмент.-СПб.: Питер, 2002

4. Никифорова А. А. Влияние заработной платы на эффективность производства/2001.
5. Чемяков В. Оплата, мотивы и стимулы труда 2001