

Захарян Артур Арсенович

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Особенности и проблемы современной формы оплаты труда

Аннотация. В статье рассмотрены особенности оплаты труда, их экономическое и социальное назначение. Автором выявлено, что основной проблемой оплаты труда является хроническое уменьшение реальной заработной платы основной массы работающих. По мнению автора в целом, происходящие в сфере распространения основных систем заработной платы, отражают преобразования в техническом базисе производства, уровне экономического развития страны, занятых в отраслях экономике, а воздействие на материальную заинтересованность работников посредством систем оплаты является одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике.

Ключевые слова: заработная плата, форма оплаты труда, система оплаты труда, дифференциация оплаты труда, номинальная заработная плата, реальная заработная плата, работник, работодатель, трудовая деятельность.

Основой заработной платы является цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно этим положениям работник должен создать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет

стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работника представляет собой затраты на производство. Поэтому эти затраты работодатель стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия [1, с. 12].

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.

Заработная плата выступает в двух основных формах: повременной и сдельной.

Повременная заработная плата – это денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества отработанного им времени (час, день, неделя, месяц).

Сдельная заработная плата – это денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества произведенной им продукции.

Под системой заработной платы следует понимать совокупность взаимосвязанных принципов и элементов организации оплаты наемного труда, которая благодаря их комбинированию обеспечивает возрастание, как результативности самого труда, так и получаемого за него работником денежного вознаграждения.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе; величина ее зависит от количества и качества труда. Однако, в условиях рыночных отношений она испытывает влияние спроса и предложения, сложившейся конъюнктуры рынка труда.

Организация заработной платы строится на основе следующих принципов:

- ✓ дифференциации оплаты труда в зависимости от спроса и предложения;
- ✓ самостоятельности предприятий в организации заработной платы, в установлении форм, систем и размера оплаты труда работника;
- ✓ государственного регулирования оплаты труда;
- ✓ дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда, количества и качества затраченного труда;
- ✓ материальной заинтересованности работников в высоких конечных результатах труда, в признании рынком продукта труда в качестве товара;
- ✓ опережении темпов роста производительности труда над ростом заработной платы;
- ✓ согласовании общих условий оплаты с профсоюзами [2, с. 27].

Предложение труда на рынке, как и предложение любого другого товара, обусловлено, прежде всего, его ценой, т.е. величиной заработной платы.

Однако заработная плата – это цена особого рода. Она подразделяется на номинальную и реальную.

Номинальная, или денежная, заработная плата представляет собой сумму денег, получаемую за выполнение некоторой трудовой услуги, за определенную работу.

Реальная заработная плата выражается в том количестве товаров и услуг, которые могут быть куплены на номинальную заработную плату.

Оценивая соотношение названных понятий, важно подчеркнуть, что в реальной заработной плате проявляется покупательная способность номинальной заработной платы, а сама эта покупательная способность будет

находиться в прямой зависимости от величины номинальной заработной платы и в обратной – от уровня цен на потребительские товары и услуги. Данную зависимость можно изобразить в виде формулы:

$$\text{Реальная заработная плата} = \frac{\text{Номинальная заработная плата}}{\text{Уровень цен на потребительские товары и услуги}}$$

или

$$W_{(\text{реальная})} = \frac{W_{(\text{номинальная})}}{P_{(\text{потребительские блага})}}.$$

Современные объективные тенденции ведут к постоянному повышению образовательного уровня наемных работников, к росту вложений в человеческий капитал и в итоге – к удорожанию самого фактора труда. Отсюда возникает необходимость нового отношения к человеку, выступающему полноправным владельцем своих способностей, мастерства, квалификации и профессионализма, своей интеллектуальной собственности. "Дорогой" человек эпохи НТР нуждается не просто в высокой оплате труда. В круг его жизненных потребностей (разумеется, наряду с желанием приобретать определенные товары и услуги) все более зримо начинает входить потребность в гуманистических, социально справедливых трудовых отношениях [3, с. 82].

Реформа заработной платы должна быть тесно связана с совершенствованием налоговой системы, поскольку через налоги государственный бюджет забирает не менее 50% полученной заработной платы.

В последние годы в промышленности появились новые формы и системы оплаты труда. Можно выделить системы оплаты труда, основанные на распределении фонда оплаты труда подразделения в зависимости от вклада работника в конечные результаты деятельности предприятия, на корректировке оплаты труда в зависимости от изменения объема реализации, договорных (контрактных) условиях, разработке собственных тарифных условий труда.

Одной из новых форм оплаты труда является оплата по коэффициенту трудовой стоимости. При расчете этого коэффициента принимается во внимание заработная плата за последние 3–6 месяцев, очищенная от всевозможных доплат. Сумма заработной платы делится на отработанные за

этот период дни. Это и будет коэффициент стоимости труда или трудовой стоимости (РКСТ). При высоких деловых качествах дробная часть РКСТ увеличивается до целого числа, при низких – уменьшается до целого. Коэффициент стоимости труда пересматривается раз в год во время аттестации.

Для повышения заинтересованности управленческих работников их заработная плата поставлена в зависимость от хозрасчетной деятельности отдельных участков. Для этого сумма их коэффициентов трудовой стоимости делится на сумму коэффициентов всей организации, т. е. определяется их удельный вес по заработной плате в ФОТ каждого участка. Исходя из этого параметра определяется фонд управленческого персонала, размер оплаты каждого работника теперь зависит от фонда оплаты труда, которым этот коллектив располагает, и суммарных коэффициентов стоимости труда каждого работника, скорректированных на количество отработанных дней.

Учет образовательного уровня, опыта работы, умения работника воплощать в конкретные дела свои знания и опыт осуществляется при оплате труда по трудовому рейтингу, который предполагает использование коэффициентов образовательного уровня, опыта работы, умения воплощать в конкретные дела свои знания и опыт.

Образовательный уровень характеризуется коэффициентом КО ($0,8 < КО \leq 2$) и вырастает пропорционально росту знаний работника, его доле участия в рационализации и изобретательстве.

Опыт работы характеризуется коэффициентом КС ($2 < КС \leq 4,5$), числовые значения которого подобраны так, чтобы снизить текучесть кадров в первые годы работы и обеспечить ежегодный стабильный прирост заработной платы на определенный процент. За первые шесть лет этот прирост составит 0,3, а в последующие годы – 0,05.

Умение воплощать в конкретные дела свои знания и опыт характеризует коэффициент КЗ, который определяется путем деления фонда оплаты труда на сумму рейтингов всех работников, и на основе «цены единицы коэффициента» формируется базовая заработная плата. Если сравнивать с тарифной сеткой, то

это будет минимальная заработная плата, установленная на предприятии на данный период.

Для учета вклада работника в результаты деятельности предприятия к базовой заработной плате, умноженной на трудовой рейтинг, вводят три переменных коэффициента: плановый коэффициент – КП, коэффициент качества труда – ККТ, который формируется на основе действующих стандартов предприятия, и КСТР – страховой коэффициент, который вводится для создания страхового резерва, необходимого для оплаты труда вновь поступивших.

Многие элементы и идеи организации заработной платы, применяемые в развитых странах, легли в основу построения новой, бестарифной модели оплаты труда, в основе которой лежат соотношения в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификационных групп работников, разрядов рабочих, профессий и должностей). Название модели ВСОТРК складывается из первых букв основного элемента ее организации – вилки соотношений оплаты труда разного качества. С учетом данных соотношений и следует распределять средства, предназначенные на оплату труда (ФОТ), между работниками, используя для этого следующую формулу расчета размеров заработной платы:

$$ЗП_k = \frac{K \times \text{ФОТ}}{K_{\text{ср}}},$$

где $ЗП_k$ – размер заработной платы каждого работника;

K – коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда данного работника выше минимальной; $K_{\text{ср}}$ – средний коэффициент соотношений в оплате труда на предприятии (среднеарифметическое значение K по всем работникам);

ФОТ – объем средств, предназначенных на оплату труда. Данная формула показывает, какую долю ФОТ должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда. Соотношения в оплате труда работников различных категорий не должны быть «точечными». Их целесообразно устанавливать в виде вилок с широким диапазоном, что

позволяет активно стимулировать творческий, эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям на производстве.

Предложенная модель позволит сократить масштабы и диапазон применения различных премий, доплат и надбавок, которые должны быть учтены в предлагаемых вилках. Кроме этого ФОТ распределяется между работниками без остатка, поэтому не будет постоянного источника для этих выплат.

Предложенная система не содержит фиксированных, заранее установленных размеров оплаты труда. Их фактический уровень целиком зависит от вклада работников и результатов деятельности предприятия [4, с. 72].

Литература

- 1 Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. М.: Альпина Бизнес Букс, 2010.
- 2 Дубровина И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник. М.: Дашков и Ко, 2012.
- 3 Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: Инфра – М, 2011.
- 4 Монусова Г.А. Заработная плата: реакция на кризис // Мировая экономика и международные отношения. 2012. № 5.
- 5 Сорокина М.Е. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Вузовский учебник, 2010.