

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ОСНОВНОГО МЕХАНИЗМА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТАЮЩЕГО ЧЕЛОВЕКА

Омарова Т.Д.,

к.э.н, доцент Владимирского филиала РАНХиГС

Организация оплаты труда является одной и наиболее актуальных проблем современной экономики России. Это связано с изменениями, происходящими на рынке труда: преобладанием частной собственности на средства производства, ограничениями возможностей роста заработной платы в условиях финансового кризиса, увеличением отчислений предприятий в социальные фонды, приведшим к уходу части заработной платы в «тень», ужесточением наказания руководителей предприятий за задержку в выплате заработной платы и другими.

В обстоятельствах рыночной экономики суть оплаты труда формулируется через денежные выплаты, которые получает работник взамен своего труда. Следовательно, рабочая сила – определенный товар, стоимость которого пребывает в зависимости от нескольких факторов.

Прежде всего, от цены издержек на обеспечение существования работника и его семьи в определенный временной отрезок, а также и от наличия предложения и спроса на рынке труда. Кроме того, значение имеют состояние трудового законодательства, действующие нормы социальной защиты наемных работников и членов семей, взгляды правительства в проблемах укрепления принципов справедливости относительно работника и работодателя, авторитета и активности профсоюзных организаций, которые выступают посредником при покупке и продаже такого товара, как рабочая сила.

Как известно, что спрос на рабочую силу зависит от экономической активности в стране или отдельном регионе. В настоящее время в условиях сохраняющихся во Владимирской области кризисных явлений спрос на рабочую силу в лучшем случае не растет, а случае банкротства предприятий падает.

В свою очередь предложение труда формируется под влиянием субъективных предпочтений потенциального работника, среди которых могут быть размеры оплаты, условия труда, его содержание и т.д.

Цена рабочей силы, или размер заработной платы, определяется в ходе подписания трехсторонних или двухсторонних коллективных переговоров.

Несмотря на ограничения спроса, которое влечет

за собой небольшой размер заработной платы, недовольство работников часто вызывает не столько величина предлагаемой зарплаты, сколько несправедливость ее начисления, отсутствие ее связи с результатами их труда, необъяснимое соотношение зарплат специалистов одного профиля разных подразделений, резкая разница в зарплате однородных специалистов на предприятиях одного региона. Отсюда – текучесть кадров, нестабильность коллективов, потери предприятия на обучении постоянно обновляющихся кадров и т.д.

В этой связи представляется целесообразным в условиях формирования уровня оплаты труда с учетом действия рыночных факторов обеспечить соблюдение принципа социального партнерства, который способствует установлению равновесной «цены» труда в ходе заключения договоров с участием работодателей, представителей трудовых коллективов и профсоюзов, представляющих интересы наемных работников. Основная цель системы социального партнерства – создать условия для повышения уровня благосостояния и защищенности работников по сравнению с минимальными государственными гарантиями. В ходе переговоров работодателей, представителей коллективов и государства принимаются тарифные соглашения разного уровня, а на их основе – коллективные договоры.

В настоящее время действующее законодательство обеспечивает государственные гарантии в сфере оплаты труда в части установления минимального размера оплаты труда, а также компенсационных и стимулирующих доплат.

Однако отставание минимального размера заработной платы от величины прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета является одной из серьезных проблем экономического развития.

В среднем в России МРОТ и прожиточный минимум на душу населения (5205 руб. и 6307руб) различаются почти на 20 %, во Владимирской области прожиточный минимум за 1-й квартал 2013 года составил 6630 руб, на 27% превысив МРОТ.

Поскольку прожиточный минимум характеризует стоимость минимально необходимого человеку набора благ, жизненных средств, позволяющих поддерживать жизнедеятельность, можно сделать вывод, что работники, получающие минимальную заработную плату, находятся на грани выживания.

В этой связи в процессе организации оплаты труда необходимо соблюдение ряда принципов.

Во-первых, необходимо обеспечить зависимость уровня оплаты труда работников от конечных финансовых результатов предприятия. При этом они должны влиять на величину надтарифной составляющей (при использовании тарифной системы оплаты труда) или части заработка сверх минимально гарантированного уровня (при использовании нетрадиционных моделей оплаты труда). В этом случае могут быть использованы системы участия работника в прибылях, выплаты премий, вознаграждений, бонусов за определенный период, система дивидендов и другие.

Во-вторых, необходимо обеспечить реализацию принципа «за равный труд – равную оплату». Этот принцип зафиксирован в Трудовом кодексе. В соответствии с ним запрещается всякая дискриминация при установлении и изменении размеров и условий оплаты труда. В условиях рыночной экономики этот принцип означает установление равновесной ставки за равные условия труда.

С данным принципом связана реализация третьего принципа – «дифференциации оплаты труда работников в зависимости от количества и качества труда, уровня квалификации, условий специфики и условий организации трудового процесса, достигнутых индивидуальных результатов труда». Дифференциация формируется под воздействием объективных и субъективных критериев.

В-четвертых, необходимо обеспечить простоту и прозрачность элементов оплаты труда для всех работников предприятия. Следует создать на каждом предприятии механизмы, способствующие пониманию существующих элементов оплаты труда. В этом случае повышается мотивация трудового поведения работников, поскольку они реально могут представить взаимосвязь результатов с уровнем заработной платы и видеть пути ее повышения.

Практика перехода к рыночной экономике выдвинула два основных типа организации заработной платы на предприятиях: тарифный и бестарифный. Наиболее распространенным и в известном смысле традиционным является тарифный способ органи-

зации заработной платы. Внутри него наиболее эффективна организация заработной платы на основе единой тарифной сетки.

Тарифный тип организации заработной платы предпочтительнее для работников тем, что он предполагает установление оплаты до начала процесса производства и не связан напрямую с конечными результатами деятельности.

Бестарифный вариант организации заработной платы, напротив, предпочтительнее для работодателя, поскольку оплата работнику производится после того, как становится известен конечный результат деятельности.

Гибкие бестарифные системы оплаты труда в настоящее время получили широкое распространение. В этом случае базовые параметры заработной платы – ставки, оклады, тарифы, минимальные зарплаты определяются исходя из конъюнктуры рынка труда в регионе, характера, целей и задач бизнеса, кадровой политики руководства фирмы.

Методы материального стимулирования являются самым эффективным средством управления персоналом. По мнению экспертов, примерно 80-90% стимулов к высокопроизводительному труду в условиях развивающейся рыночной экономики составляет заработная плата.

Новые подходы к стимулированию предполагают отказ от традиционных повременных систем или оплаты по коэффициенту сложности и т. п., а также их замену на оплату труда, состоящую из двух компонентов: базовой ставки и дополнительных стимулирующих выплат, зависящих от индивидуальных результатов и/или эффективности работы подразделения/компании. Их величина должна быть для работника существенной и значимой.

Применяемые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, т.е. при внедрении бестарифной, гибкой модели оплаты труда, при которой заработок работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые информационные услуги, от качества и выполняемых работ и, конечно, от финансового положения общества, в котором он работает.

Наиболее остро проблемы материального стимулирования проявляют себя на малых и средних предприятиях, где практически все работники – «многоотаночники», т.е. выполняют подчас несколько различных по характеру функций, отвечают за решение сразу нескольких задач.

Достижение высокого уровня заработной платы не только способствует росту профессиональной активности работников и повышению общего уровня их жизни. Одновременно с этим возрастают налоговые поступления от налога на заработную плату в бюджет, поднимается уровень уплаты страховых взносов

и отчислений в различные фонды, что позволяет расширить возможности социальной защищенности работающего населения.

Между тем, повышению уровня заработной платы препятствует широко распространившаяся в нашей стране практика теневой заработной платы. По экспертной оценке, «теневые» выплаты «зарплатного» характера достигают в настоящее время около трети по отношению к официально оформленной зарплате.

Такая практика используется не только представителями малого бизнеса и индивидуальными предпринимателями, но и руководителями крупных организаций.

Трудность выявления подобных нарушений заключается в том, что они совершаются с молчаливого согласия работников, которые практически становятся соучастниками налогового правонарушения.

Поскольку выплаты «серой», «теневой» заработной платы наносит значительный ущерб не только го-

сударству, но и гражданам нашей страны, отражаясь на их пенсионных накоплениях и социальных выплатах, работа по предотвращению и пресечению этих нарушений является в настоящее время одной из приоритетных задач налоговых, правоохранительных и других исполнительных государственных органов.

Между тем, органы государственной власти в определенной степени создали стимулы к уходу зарплат в «тень», приняв непродуманное решение об увеличении с 2011 года отчислений во внебюджетные социальные фонды в процессе отмены Единого социального налога с 26% до 34%. И хотя затем размер этих отчислений был снижен, остановить процесс выплаты серой зарплат не удалось.

В заключение можно отметить, что в условиях рынка для предприятия все параметры зарплаты, регламентируемые законом (кроме ее минимального уровня), могут иметь только рекомендательный характер.