Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Астраханский государственный технический университет

 Кафедра «Экономическая теория»

 Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | с.3 |
| I. *Трудовое законодательство* и его роль в регулировании социально-трудовых отношений и вопросов оплаты труда | 5 |
| II. Оплата труда работников организации (предприятия) промышленности | 14 |
| 2.1Социально-экономическая сущность и основы организации оплаты труда | 18 |
| 2.2 Формы и системы оплаты труда работников промышленного предприятия | 18 |
| 2.3 Оценки степени самостоятельности предприятий при проведении политики заработной платы | 26 |
| 2.4 Рекомендации по улучшению системы оплаты труда | 34 |
|  Заключение | 37 |
| Список используемой литературы | 39 |

**Введение**

В "шоковые" 1990-е годы в российской экономике сформирова­лась специфическая модель рынка труда, обладающая целым набором нестандартных свойств. Однако до сих пор внимание исследователей привлекали не столько "ценовые", сколько "количественные" ее ас­пекты (динамика занятости, безработицы, рабочего времени и т. д.). Не будет преувеличением сказать, что сложившийся механизм форми­рования заработной платы остается своего рода "черным ящиком". Это, пожалуй, самый недоисследованный элемент российской модели рынка труда.

Старт рыночных реформ означал отмену большей части адми­нистративных ограничений, действовавших при прежнем экономичес­ком режиме. Процесс установления цены труда стал децентрализо­ванным, рыночные агенты обрели самостоятельность при определе­нии уровня заработной платы и степени ее дифференциации. (заработная плата была фактически "от­пущена" на несколько месяцев раньше, чем цены, — осенью 1991 г.) Прямое государственное регулирование сохранилось только в бюд­жетном секторе, где с 1992 г. действует Единая тарифная сетка (ETC). По отношению к остальным секторам экономики государство стало использовать косвенные рычаги регулирования — такие, как уста­новление минимального размера оплаты труда (МРОТ), налогообло­жение фонда заработной платы, налоговая политика ограничения до­ходов, участие в деятельности Трехсторонней комиссии, в рамках ко­торой на общенациональном уровне заключаются тарифные соглаше­ния между профсоюзами и работодателями, и т. д.

В результате произошедших перемен российские предприятия оказались в принципиально иной экономической и институциональ­ной среде. Ни организационно, ни психологически они не были к этому готовы. Им пришлось спешно отказываться от привычных по­веденческих стереотипов и на ходу приспосабливаться к резко изме­нившимся условиям. Отсюда — огромный спрос на новые схемы и методы регулирования заработной платы на микроуровне.

Предприятия получили право самостоятельно прини­мать решения по большинству основных вопросов, касающихся назна­чения и изменения заработной платы. На рынке труда воз­никла "ценовая" конкуренция, которая при прежнем экономическом режиме не могла проявляться открыто. Предприятия оказа­лись погруженными в высокоинфляционную среду, что потребовало от них частых пересмотров денежной заработной платы и выработки процедур ее индексации. Они были вынуждены присту­пить к разработке собственных схем оплаты труда, приспособленных к индивидуальным условиям их деятельности. Эти схемы стали рас­сматриваться ими как ноу-хау, как ценная часть организационного капитала, которую надлежало оберегать от конкурентов. У предприятий появились широкие возможности для оппортунистичес­кого поведения и перекладывания издержек адаптации на работни­ков, вследствие чего нарушение формальных "правил игры" (законов и контрактов) сделалось повседневной практикой трудовых отношений. Поскольку были установлены высокие налоги на фонд опла­ты труда, предприятия стали активно прибегать к различным "налого-сберегающим технологиям", замещая официальную оплату неофициаль­ными выплатами в рамках всевозможных "серых" и "черных" схем.

 Так как новые механизмы отрабатывались пошагово, методом проб и ошибок, в ходе непрерывного организационного экспериментирова­ния, сложившаяся в российской экономике практика оплаты труда предстает как чрезвычайно подвижная, диверсифицированная и не­прозрачная. Тем не менее определенные общие тенденции и законо­мерности дают основание говорить о формировании специфической российской модели зарплатообразования.

**Цель работы** - дать оценку оплаты труда работников промышленного предприятия и рекомендации ее совершенствования .

Задачи:

- рассмотреть трудовое законодательство и его роль в регулировании социально-трудовых отношений и вопросов оплаты труда

-характеризовать оплату труда работников организации (предприятия) промышленности

**1. Трудовое законодательство и его роль в регулировании социально-трудовых отношений и вопросов оплаты труда**

В Трудовом кодексе РФ содержатся основные положения трудового законодательства. В первой статье этого Кодекса указано, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовогоправ и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работо­дателей.

Для достижения названных целей в Кодексе определе­ны основные задачи трудового законодательства — созда­ние необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулиро­вание трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по следующим вопросам:

♦ организация труда и управление трудом;

♦ трудоустройства у данного работодателя;

♦ профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

♦ социального партнерства ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений;

♦ участия работников и профессиональных союзов вустановлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

♦ материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

♦ надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (в том числе по охране труда);

♦ разрешению трудовых споров.

В рыночной экономике число субъектов социально-трудовых отношений увеличилось с двух до трех: государство-работодатель и наемный работник. Распределение рабочей силы и установление уровня заработной платы происходит на рынке труда. Основой заработной платы должна стать цена (стоимость) труда (рабочей силы). Главное место занимает договорная (контрактная) форма социально-трудо­вых отношений. В России начала складываться типичная трехканальная схема мобилизации средств для социальных нужд. Наряду с элементами социального обеспечения (сохранившимися от ранее действующих основных социально -трудовых отношений) резко возросла роль социального: страхования и платных социальных услуг.

Однако многие вопросы совершенствования механизма социально-трудовых отношений требуют своего решения.

 Во-первых, по опыту других стран с рыночной экономикой необходимо повысить ответственность, и особенно финансовую, предпринимателей в решении социальных вопросов.

Во-вторых, надо добиться существенного увеличения индивидуального вклада работников в решение этих проблем. Каждый, кто может трудиться, должен и обеспечить себе старость, и заработать средства на временную потерю здоровья или работы.

Кроме того, за счет трудоспособных граждан общество должно содержать и тех, кто в силу каких-либо причин не имеет возможности трудиться.

Таким образом, речь идет о создании механизма стимулирования индивидуальных накоплений и о важном эле­менте механизма стимулирования труда.

В ст. 15 ТК РФ дана характеристика трудовых отношений, определены их стороны и основы возникновения этих отношений. Трудовое отношения основаны на соглашении меж­ду работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспече­нии работодателем условий труда, предусмотренных трудо­вым законодательством, коллективным договором, соглаше­ниями, трудовым договором. В деле регулирования трудовых отношений необходимо четко представлять общепризнанные принципы и нормы международного права, перечень которых изложен в ст. 2 Трудового кодекса РФ.

Важное значение имеет тот факт, что участники кол­лективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемым между работниками и работодателями в лице их представителей, является коллективный договор. В его содержание могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

♦ формы, системы и размеры оплаты труда;

♦ выплата пособий, компенсации;

♦ механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

♦ занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

♦ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

♦ соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

♦ экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

♦ гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

♦ контроль за выполнением коллективного договора порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников. Эти и другие пожелания указаны в ст. 4.1 ТК РФ. Однако стороны коллективного договора абсолютно свободны в определении его содержания и структуры. Статья дает перечень взаимных обязательств, которые могут включаться в коллективный договор. Нужно иметь в виду, что указанный список не является обязательным. Стороны могут расширять круг рассматриваемых вопросов. Многие вопросы, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений я связанных с ними экономических отношений, определяются соглашениями. Это правовой акт, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашении могут включаться взаимные обязатель­ства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда, режим труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-тру­довых отношений могут заключаться соглашения: генераль­ное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территори­альное и иное (см. ст. 45 ТК РФ).

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

В *генеральном соглашении* должны решаться такие за­дачи, как приближение минимальной заработной платы к прожиточному минимуму с установлением конкретных сроков (по кварталам) и параметров, определение соотноше­ний в оплате труда по сложности в аспекте основных тарифно-квалификационных групп работ и должностей ра­ботников и порядка индексации заработной платы. Эти соотношения могут быть установлены в виде Единой тарифной сетки для рабочих, специалистов, служащих.и руково­дителей (могут быть использованы и другие подходы).

Региональное соглашение устанавливает общие прин­ципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

В *отраслевых соглашениях* в части оплаты труда долж­но быть уделено внимание вопросам дифференциации та­рифныхставок работникам по основным профессионально-должностным группам. В нем же следует предусмотреть осо­бенности оплаты труда отдельных групп (профессий) работ­ников, гарантированные надбавки за стаж, порядок оплаты за сверхурочную работу, премиальные системы и т. п. Эти соглашения, заключаемые периодически один раз в 3—4 года, в большей мере учитывают конкретные условия производ­ства (торговли), поэтому выполняют не только социальную, но и экономическую, стимулирующую роль. При их заклю­чении предприниматели стремятся ограничить рост заработ­ной платы, увязав его с ростом производительности труда и повышением эффективности производства. Эта форма дого­воров получила развитие в Италии, ФРГ, Франции, где ими охвачено от двух-трех до десятков отраслей.

Территориальное соглашение устанавливает общие ус­ловия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работни­кам на территории соответствующего муниципального образования.

В *территориальных тарифных соглашениях* ученые Института труда при Министерстве труда РФ предлагают решать более детально тот же круг задач, которые пре­дусмотрены генеральным соглашением. Этот документ должен иметь приоритет и в нем могут быть определены абсо­лютные размеры минимальной заработной платы с уста­новлением ее поквартально, в течение периода действия соглашения, уточнены параметры соотношений в оплате труда по сложности и по основным профессиям, уточнен вопрос о доле тарифной (гарантированной) заработной платы в общем заработке. Иные соглашения — соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального парт­нерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно свя­занных с ними отношений.

Очень важно строго соблюдать последовательность зак­лючения соглашений и договоров: генеральное тарифное соглашение должно предшествовать территориальным и отраслевым, а последние должны предшествовать заклю­чению договоров предприятий. Нормы, принятые в согла­шениях и договорах, должны иметь такой же правовой ста­тус, как и нормы Трудового кодекса РФ.

Работа по найму на предприятиях строится на основе трудового договора (контракта). *Трудовой договор (контракт)* представляет собой соглашение между работодателем и работником, по которому работник обязуется вы­полнять работу по определенной специальности, квалифи­кации или должности с подчинением внутреннему распо­рядку, а предприятие обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (см. ст. 56 ТК РФ).

Приоритетным направлением в деятельности Правительства РФ в сфере труда будет поэтапное приведение, трудового законодательства в соответствие c требования­ми рыночной экономики и на этой основе обеспечение гармонизации работников, работодателей и государства, по­вышение гибкости трудовых отношений.

В Основных направлениях в рамках реформировав трудового законодательства на первом этапе планируетпринять Трудовой кодекс РФ, а в последующий период за­конотворческую деятельность в сфере регулирования тру­довых отношений нужно будет сосредоточить на совершенствовании Трудового кодекса и принятии иных нормативных правовых актов.

Меры по повышению эффективности защиты трудовых орав граждан должны осуществляться в следующих основ­ных направлениях:

♦ совершенствование досудебных механизмов защиты трудовых прав;

♦ введение новых законодательных норм, расширяю­щих возможности граждан в защите трудовых прав;

♦ поддержка общественных организаций, занимающихся вопросами защиты трудовых прав граждан;

♦ информационно-методическая поддержка гражданс­кой самозащиты в сфере труда и занятости;

♦ оказание государственной поддержки развития сис­темы негосударственной защиты трудовых прав.

В Основных направлениях) предусмотре­ны новые подходы к решению вопросов совершенствования Трудовых отношений.

В целях повышения гибкости трудовых отношений будет расширена свобода сторон в определении содержания трудового договора (предусматривается расширение воз­можностей расторжения трудового договора по инициати­ве работодателя при соблюдении условия мотивированности расторжения и наличии, возможности его обжалования, улучшение нормативной правовой базы регулирования трудовых отношений в использование их в целях укрепления профсоюзного движения, обеспечить независимость проф­союзных организаций от работодателя и т. д.).

В целях согласования интересов работников и работода­телей на основе совершенствования процедур переговорного процесса планируется создать центр социального парт­нерства, оказывающий методическую и практическую помощь субъектам трудовых отношений.

Объектом коллективно-договорного регулирования (индивидуального и коллективного) на различных уровнях со­циального партнерства будет порядок образования и рас­ходования фонда оплаты труда; размеры тарифных ставок и окладов, их дифференциация, порядок применения доплат и надбавок, развитие различных систем материального стимулирования.

Важное значение имеет возвращение заработной плате ее воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей функций и содействие развитию рыночных механизмов регулирования заработной платы.

Основными задачами в области труда и его оплаты на среднесрочную перспективу являются (по данным прогноза социально-экономического развития РФ на 2005 г.):

♦ подготовка и принятие нормативных правовых ак­тов, необходимых для реализации Трудового кодекса РФ;

♦ дальнейшее совершенствование трудового законода­тельства в целях решения задач по формированию равно­правных отношений между работодателями и работника­ми, эффективному функционированию рынка труда, опре­деленных Программой социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2002—2004 гг.);

♦ рост заработной платы на основе роста производи­тельности труда;

♦ поэтапное приближение минимального размера оп-' латы труда к прожиточному минимуму трудоспособного

населения;

 ♦ совершенствование реальных механизмов и процедур социального партнерства, разрешения трудовых споров, системы представительных органов социального партнерства, повышение роли индивидуальных и коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты и условий труда;

♦ реформирование системы организации заработной платы работников бюджетной сферы на основе перехода к отраслевым системам оплаты труда;

♦ усиление страховых принципов защиты пострадавших при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях в целях обеспечения заинтересованности субъектов страхования в снижении рисков и улучшении условий и охраны труда.

В прогнозе предусматривается опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом потребительских цен на основе роста ВВП, промышленного производств, производительности труда, за счет повышения минималь­ных государственных гарантий по оплате труда, снижения издержек на повышение заработной платы вследствие ста­бильной и обоснованной налоговой политики, минимизирующей налоговую нагрузку на фонд оплаты труда.

В прогнозе фонда заработной платы учитываются на­мечаемые в 2003 г. мероприятия по повышению минималь­ного размера оплаты труда, увеличению заработной платы работников организаций, финансируемых из бюджетных средств.

В 2004—2005 гг. будет продолжена работа по повышению минимальныхгосударственных гарантий по оплате тру­да, направленная на поэтапное приближение минимально­го размера оплаты труда к величине прожиточного минимума трудоспособного населения. Кроме того, на роет за­работной платы положительное влияние окажет намечаемей переход к отраслевым системам оплаты труда работ­ников организаций бюджетной сферы.

Прогнозируемый рост оплаты труда до 2005 г. предпо­лагает обеспечение стабилизации доли фонда заработной платы в ВВП и соответствия темпов роста заработной платы и производительности труда..

В структуре денежных доходов доля оплаты труда в 2004 г. составила 42,4%, доля социальных трансфертов — 16,1 % Потребительские расходы в структуре денежных расходов и сбережений составили 79%.

В 2005 г. доля оплаты труда в; денежных доходах насе­ления несколько снизится; прогнозируется некоторое уве­личение доли трансфертов в общем объеме доходов; снижение доли потребительских расходов в структуре исполь­зования денежных доходов.

При сохранении имеющихся положительных тенденций в экономике, к 2005 г. можно ожидать увеличения денеж­ных доходов, которые составят 156 – 161 % по отношению 2004 г. Предполагается, что денежные расходы составят 156,8—163%.

Отмеченные выше тенденции в изменении структуры денежных доходов и расходов населения сохранятся.

Будут созданы правовые, экономические и организаци­онные условия, обеспечивающие своевременную и в пол­ном объеме выплату заработной платы. Предлагается обес­печить законодательное закрепление за работником права на защиту в случае задержки выплаты заработной платы. Предстоит организовать проведение мониторинга и других аналитических работ с целью осуществления контроля за динамикой показателя производительности труда на мак­роэкономическом, отраслевом уровнях и в разрезе субъек­тов РФ.

Увеличению официально регистрируемой заработной платы будет способствовать легализация скрытой оплаты труда вследствие относительно низкой налоговой нагрузки на фонд оплаты труда в среднесрочной перспективе, а так же намечаемых мер вовлечению работников в систему пен­сионного страхования.

При определении основных направлений деятельности Правительство РФ в области занятости и рынка труда в первую очередь необходимо учитывать существенный рост 2005—2007 гг. численности населения в трудоспособном возрасте с 87,1 млн. до 89,5 млн. человек, или на 2,4 млн. человек.

Одновременно на рынке труда в силу обострения конкуренции, внедрения в производство современного оборудования, наукоемких технологий, международных требований к качеству будет иметь место значительный рост дефицита квалифицированных работников, особенно в промышленности, сельском хозяйстве, секторе услуг и т.д., что потребует значительных усилий для обеспечения необходимого качественного уровня работников, повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов, внедрения эффективных систем управления, организаций и мотивации труда.

И еще одно важное направление необходимо учесть на современном этапе.

Одной из важнейших задач является повышение кон­курентоспособности отечественных товаропроизводителей. При решении этой задачи нужно уделить внимание вопро­сам повышения качества рабочей силы соответственно тре­бованиям к профессиональной квалификации работников, предъявляемых на международных рынках. Для этого не­обходимо разработать новую систему классификации про­фессий работников, создать национальную систему оценки качества рабочей силы, разработать национальную систему профессиональных стандартов, соответствующих высшим критериям к профессиональной квалификации на между­народных рынках труда, для профессий работников, наи­более значимых для развития секторов экономики.

**II. Оплата труда работников организации (предприятия) промышленности**

**2.1Социально-экономическая сущность и основы организации оплаты труда**

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. Из приведенных рассуждений вытекает, что заработная плата находится в прямой зависимости от эф­фективности труда работника.

В условиях развития рыночных отношений определен­ное внимание уделялось формированию механизма рыноч­ного регулирования заработной платы, который должен включать в себя следующие звенья[[1]](#footnote-1): многоуровневую кол­лективно-договорную систему, в которой должны быть от­ражены требования рынка труда к цене рабочей силы; на­логовую систему регулирования доходов каждого работника, призванную обеспечить участие всех граждан в удовлетворении общегосударственных и региональных потребностей; систему минимальных государственных гарантий я области оплаты труда; информационную систему, дающую работникам и работодателям объективное и полное пред­ставление о цене рабочей силы по профессиям, разрядам, территориям, отраслям экономики и т. д.

Продолжается работа по созданию механизма регулирования заработной платы как цены рабочей силы, который должен обеспечить оптимальное сочетание интересов работодателей и работников при активной роли государ­ства.

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.

Рассматривая вопросы реформирования заработной пла­ты, необходимо обратить внимание на ряд новых особенно­стей в ее характеристике как экономической категории. В ней находят отражение многие экономические отношения. В административно-командной экономике выделяли две функции заработной платы — воспроизводственную и стимулирующую. В условиях развития рыночных отношений выделяют еще одну функцию — регулирующую. Это выте­кает из того, что на рынке труда спрос влияет на уровень заработной платы, а от последней зависят цены на товары и услуги. Однако анализ указанных отношений свидетель­ствует о том, что практически ни одна из указанных функ­ций не выполняется и в связи с этим обоснованно можно сделать вывод о потере заработной платой своей роли как экономической категории. В настоящее время особое значе­ние имеет возрождение (осуществление) всех трех функ­ций. Это соответствует интересам всех трех субъектов, дей­ствующих в рыночной экономике — работники, работода­тели и государство.

Анализ экономических отношений, которые выражает заработная плата, позволяет сделать вывод и о том, что носителем воспроизводственной функции выступает работ­ник, стимулирующей — работодатель и регулирующей — государство. Осознанию этих положений на практике меша­ют старые подходы к организации заработной платы. Вряд ли следует отдельные элементы заработной платы увязы­вать с различными фондами и источниками их формирова­ния, поскольку они тормозят развитие отношений между работниками, работодателями и государством. Между тем в рыночной экономике первичны условия оплаты — систе­ма ставок, окладов, норм трудовых затрат, формы и систе­мы заработной платы, гарантийные и компенсационные выплаты, те или иные льготы. Именно эти элементы в со­вокупности составляют затраты работодателя на оплату тру­да. Поэтому представлять их в виде фонда зарплаты, фон­да поощрения и т. п. нецелесообразно. Эти фонды искажают реально складывающиеся отношения.

 От­раслевые тарифные соглашения в 2000 и 2001 гг. были заключены и действуют более чем в пятидесяти отраслях эко­номики страны. Необходимо добиваться их заключения по всем отраслям. Исключительное значение имеет продление периода, на который распространяются договорные отно­шения, до двух-трех лет. Это поможет эффективнее ре­шать вопросы регулирования оплаты труда. Еще раз необ­ходимо подчеркнуть , что положения договоров и соглашений должны быть такими же обязательными, как и нормы Кодекса. Обоснованно выдвигаются и предложения о предоставлении права Министерству труда и его местным органам распространять действия соглашений на предприятия, не заключившие коллективных договоров.

Требует решения целый ряд вопросов в области налоговой системы регулирования индивидуальных доходов. Так, в качестве критерия освобождения от уплаты подоходною налога должна выступать не минимальная заработная плата, а прожиточный минимум. Ученые и практики предлагают уменьшить также минимальную ставку подоходного на лога до 8%. Сегодня налогообложение заработной платы и основном подчинено решению фискальных задач. Очевидна необходимость ориентации ее и на социальные цели путем увязки с числом иждивенцев, живущих на облагаемый на логами доход.

В стране необходимо принять Закон об автоматической ежеквартальной индексации минимальной заработной платы при росте цен на потребительские товары и услуги более чем на 5% за квартал.

Первостепенное значение имеет обеспечение своевременной выплаты заработной платы. Для этого целесообразно определить нормы компенсации работодателем за каждый день задержки выплаты заработной платы. В случаях ее задержки более чем на 5 дней, помимо компенсации потерь, нужна еще и индексация заработной платы в соответствии с ростом цен в период задержки. Только так можно восстановить функции этой важной категории. Размер заработной платы, ее структура и методы выплаты должны носить справедливый, с точки зрения работников, характер. Иначе имеется опасность, что весь процесс реформ работниками будет восприниматься отрицательно.

На международном симпозиуме по вопросам заработной платы было подчеркнуто, что реальная заработная плата стран Центральной и Восточной Европы (включая Россию) серьезно сократилась у всех трудящихся. Ее уровень сдерживает потребление и экономический прогресс. И очень важно такое утвержде­ние: в странах региона главным источником инфляции является не заработная плата (она составляет лишь небольшая часть себестоимости продукции). Из-за недостаточно высокого уровня заработной платы быстро растет неформальный сектор в торговле. И отрыв заработной платы от экономической эффективности мешает выходу из нынешнего кризиса предприятий производственного сектора. Выход этого положения и достижение конкурентоспособности международных рынках связаны с повышением производительности труда и созданием дополнительных возможностей для обновления технологии. Другой путь, который для нас неприемлем — это удерживать заработную плату на сложившемся низком уровне.

Вполне очевидно, что низкий уровень заработной плата в России является тормозом на пути расширения платежеспособного спроса, сдерживающим развитие отечественной экономики. В настоящее время наша промышленность более 85% продукции производит для внутреннего потребления**.**

В развитых рыночных странах Европы и в США на про­шении XX в. заработная плата, как правило, росла более высокими темпами, чем производительность труда. Такое положение создавало возможности для расширения внутреннего рынка и снимало остроту проблемы реализации продукции на внутреннем рынке. Рост затрат компенсировался техническим прогрессом. Расширение производства не сопровождалось увеличением фондоемкости (она с 50-х гг. остается неизменной). Поэтому и в России стабилизация экономического роста не может обойтись без повышения реальной заработной платы и увеличения на этой основе внутреннего рынка для продукции российской промышленности. Для того же, чтобы увеличение заработной платы и емкости рынка не сказалось на росте затрат и падении конкурентоспособности продукции отечественной промышленности, необходимо последовательно решать вопросы повышения технического уровня производства.

Очень важно перейти на международную систему учета затрат работо­дателей на рабочую силу и получение других данных ста­тистической отчетности. Положительную роль имело бы про­ведение единовременного обследования заработной платы по профессиям, разрядам, формам и системам оплаты, ус­ловиям труда в промышленности и других отраслях эконо­мики страны. Это послужило бы исходной основой по со­вершенствованию организации оплаты труда на предприя­тиях всех отраслей экономики.

Организация заработной платы на предприятиях стро­ится на основе установления *норм труда* (норм времени, выработки, численности персонала, обслуживания и др.), *разработки тарифной системы, определения форм и сис­тем оплаты труда, формирования фонда оплаты труда.* Одновременно в этом процессе учитывают и такие факто­ры, как *финансовое состояние и результаты, хозяйствен­ной деятельности, уровень безработицы в регионе* среди работников данной специальности, *государственное регу­лирование в области оплаты труда, сложившийся уровень зарплаты на предприятиях-конкурентах, влияние проф­союзов* и др.

**2.2 Формы и системы оплаты труда работников промышленного предприятия**

Российские промышленные предприятия используют три формы оплаты труда: *сдельную, повременную и смешанную.* Каждая из указанных форм включает в себя не­сколько систем, которые выбираются в соответствии с кон­кретными условиями производства и на основе оценки эф­фективности избранной модели организации заработной пла­ты, ее роли как стимула практической реализации целей предприятия.

При выборе системы стимулирования предприятие дол­жно добиваться ее ориентации на обеспечение максималь­но высокого уровня выполнения работ. Для реализации этого требования необходимо, чтобы: уровень квалификации по­зволял работникам выполнять работу на самом высоком уровне и создавал у них уверенность в получении за это материального вознаграждения; денежная оплата труда имела определенную ценность и воспринималась как дей­ственный стимул; объем работы колебался в зависимости от уровня ее исполнения, что позволяло бы увязать величину вознаграждения с изменениями в работе; результаты работы поддавались измерению и могли быть объективно оценены; методы оценки были доступными для понимания и косили справедливый характер.

Сложившиеся системы оценки и оплаты труда перешли в настоящее время из административно-командного периода и поэтому они явно не соответствуют социально-экономическим условиям функционирования предприятий, то усугубляет и без того тяжелое их положение. Действующие оценки и организация оплаты труда пришли в Противоречие с рыночными условиями работы предприя­тий. Новые руководители предприятий, занятые переде­лом собственности, финансовыми операциями, сохранени­ем своих должностей и т. д., недооценивают значение сис­темы управления трудом. Между тем именно путем пере­стройки управления трудом, с учетом рыночных принци­пов, можно добиться повышения эффективности производ­ственной деятельности, обеспечить успехи в конкуренции.

Величина фонда оплаты труда в рыночных условиях должна зависеть, в первую очередь, от объемов сбыта и реализации продукции (товаров, услуг). Последний подвер­жен колебаниям, и соответственно должна изменяться ве­личина фонда оплаты труда. На практике же сохраняется прежний порядок расчета фонда оплаты труда исходя из штатного расписания и фиксированных окладов и прежних систем премирования. Очень часто нормативы зарплаты на I руб. товарной продукции определяют исходя из ранее ус­тановленного фонда оплаты труда, несмотря на то, что ус­ловия рынка влияют на резкие изменения объема продаж продукции. В этих случаях никакие нормативы не обеспе­чивают формирование нужного фонда оплаты труда в зависимости от конъюнктуры. Указанные обстоятельства ве­дут к уравнительности в оплате труда, к необъективной оценке его результатов в отношении работников и струк­турных единиц.

Рассмотрим, сжато порядок оплаты труда при использовании различных систем и с учетом указанных нежела­тельных явлений в ее организации.

На практике широкое распространение имеет *сдель­ная система оплаты труда в виде прямой и косвенной сдель­но-премиальной и сдельно-прогрессивной, а также аккордной оплаты.* Каждая из указанных систем в зависимости от принятой формы организации труда делится на индивиду­альную и коллективную. *Повременная форма оплаты тру­да* делится на такие системы, как *простая, повременно-премиальная, повременно-сдельная, повременная с норми­рованным заданием.* И третья — *смешанная форма* пред­ставлена *бестарифной системой.*

При *сдельной системе оплаты* труда рабочему платят в соответствии с количеством выработанной им продукции или выполненной работы. Заработная плата в этом случае начисляется в два этапа: расчет расценки на единицу про­дукции путем деления дневной ставки (Тд) на норму выра­ботки (Нв); определение суммы заработка (3) путем умно­жения расценки на единицу продукции (En), на общий объем произведенной продукции за месяц (N). Формулы этих рас­четов имеют следующий вид:



Дневная тарифная ставка (Тд) определяется путем ум­ножения часовой тарифной ставки рабочего соответствую­щего разряда на установленную продолжительность рабо­чего дня в часах.

На американских предприятиях сдельная система сти­мулирования предполагает выплату определенной, в боль­шинстве случаев дифференцированной ставки за каждую произведенную единицу продукции или оказанную услугу. Компания, как правило, гарантирует минимальную зара­ботную плату. Сдельная система строится по следующей схеме: обосновывают нормы выработки на одного работника (для этого изучают время, затрачиваемое на все операции изготовления единицы продукции); устанавливают размер основной заработной платы (как и у нас — путем деления ставки на норму выработки) с учетом или без учета выполнения норм выработки. В расчетах используют фиксирован­ные увеличивающиеся или уменьшающиеся размеры ста­вок. При прочих равных условиях увеличивающаяся ставка оказывает большее стимулирующее воздействие по срав­нению с постоянной, а постоянная — в большей степени, чем уменьшающаяся.

При коллективной (групповой, бригадной) сдельной оп­лате труда схема расчета заработной платы идентична рас­чету по индивидуальной системе стимулирования. Однако в этом случае рассчитывается коллективная сдельная рас­ценка путем суммирования дневных тарифных ставок всех членов коллектива и делением их на сменные нормы выра­ботки, установленные этому коллективу. Общая заработ­ная плата коллективу (Зп6) начисляется путем умножения коллективной сдельной расценки (Рк) на количество про­дукции (Nб), изготовленной этим коллективом — Зп6 = Рк ∙ Nб

Распределение заработной платы между членами коллек­тива осуществляется пропорционально их тарифным ставкам и отработанному времени:



где 3рi— заработная плата конкретного рабочего; *ЗТi* — заработок рабочего по тарифной ставке, исчисленной путем умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на число отработанных часов за месяц.

В отдельных промышленных предприятиях использу­ется сдельно-прогрессивная оплата труда при освоении про­изводства новой продукции и при решении задачи по обес­печению устойчивости прироста объемов продаж. В этих случаях предусматривают начисление заработной платы в пределах выполняемых норм по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх норм — по повышенным расценкам. При этом система оплаты труда может предусматривать два, три вида расценок и более. Такая многоступенчатая система стимулирования была разработана в США еще в начале XX в.[[2]](#footnote-2) Эта система предусматривает использование трех видов ставок оплаты труда — при перевыполнении установленных норм выработки — 120% от наименьшей ставки, при выполнении нормы — 110%, и тем, кто выполнит задание меньше, чем на 84%, выплачивается наименьшая ставка.

В данных системах ставка оплаты варьирует в зависимости от уровня производительности труда. Эта система позволяет работникам участвовать в распределении выгод, полученных от повышения производительности труда.

На Урале промышленные и другие предприятия нача­ли использовать новую систему управления трудом[[3]](#footnote-3). Эти система в большей степени учитывает происходящие изменения трудовых отношений, способствует повышению эффективности труда, укреплению дисциплины, усилива­ет ответственность и развивает инициативу работников и структурных подразделений предприятия.

Указанная система предусматривает изменение порядка формирования средств на оплату труда всего предприятия, его структурных подразделений и зарплаты работников. Они ставятся в прямую зависимость от двух основных условий — объема реализованной продукции и трудового вклада подразделений и работников в конечные итоги рабо­ты всего коллектива. Осуществление первого условия пре­дусматривает расчет зарплатоемкости реализованной про­екции (например, на 1 руб. реализованной продукции — 25 коп. зарплаты). По второму условию каждому структурному подразделению устанавливаются три-четыре показателя, характеризующие выполнение его функций в соответствии с разделением труда на предприятии. Учитывается и выполнение функций каждым работником.

Ключевую роль в деле управления персоналом играют измерение и оценка труда. Именно в этом случае создается база для распределения зарплаты. Целый ряд факторов свидетельствуют о необходимости осуществлять оценку труда в нестоимостной форме (на денежную оценку отрицательно влияют инфляция, цены и др.).

В разработанном новом механизме оценки и оплаты труда предлагается использовать: при измерении индивидуального труда — коэффициент эффективности труда (КЭТ); при оценке труда коллективов подразделений — коэффициент эффективности коллективного труда (КЭКТ).

Основой оценки индивидуального труда является срав­нение фактического труда работника за месяц с его зада­ниями или обязанностями за тот же период, а для коллек­тивов — сравнение фактической работы структурного под­разделения с его функциональными обязанностями. В этом процессе не требуются какие-либо новые документы и по­казатели работы, новая отчетность и т. д.

Для каждого работника определяют эффективность месячного труда, которую характеризует коэффициент эффективности труда (КЭТ). Для определения этого показателя любого работника учитывают ряд факторов: базовая зарплата, время и интенсивность труда, сложность вы­полнения работы, трудовое поведение работника (инициа­тива, совмещение профессий, расширение зон обслужива­ния, дисциплина и т. д.), которые отражаются в соответствующих коэффициентах. Методику этих расчетов можно представить в виде следующих схем.

*Показатели эффективности труда работников определяют по формуле:*

*КЭТ = Кбзп • КТв, (1)*

где *К6зп* — коэффициент базовой среднемесячной зарп­латы за прошедший период (среднемесячную зарплату зи истекшие полугодие или квартал разделить на 100. Напри­мер, при зарплате 1200 руб. коэффициент базовой зарплаты составит 

*Ктв* — коэффициент трудового вклада работника в ко­нечные результаты работы структурного подразделения за тот же период.

Величина *Kmв* определяется *раздельно по работникам, зарплата которых начисляется исходя из часовых тариф­ных ставок по формуле:*

*Ктв»тариф»=(Т • ОВ• ККТ) + Ксовм + Кпроч., (2)*

где Т — тарифная почасовая ставка;

*ОВ* — фактически отработанное время;

*ККТ* — коэффициент качества труда;

*Ксовм.* — коэффициент совмещения профессий (должно­стей), расширения зон обслуживания и увеличения объем» выполняемых работ;

*Кпроч.* — коэффициенты ночные, праздничные, вечерние и др.

Всем другим работникам, *труд которых оплачивается исходя из месячных окладов и по сдельным расценкам, ко­эффициент трудового вклада исчисляется по формулам:*

*КТв»оклад»= (Ков • ККТ) + Ксовм. + Кпроч;  (3)*

где *Ков* — коэффициент отработанного времени;

*Ккт* — коэффициент качества труда;

*РВфакт* — фактически отработанное время (смен, часов);

*РВнорм* — нормативное время работы в течение месяца мен, часов).

Коэффициент качества труда руководителей предпри­нял и его структурных подразделений рассчитывается по формуле:

*ККТ.рук = КЭТК • Кинт • К00, (4)*

где *КЭТК* — итоговый коэффициент эффективности труда руководимого коллектива, отражающий результаты его работы за отчетный месяц;

Кинт — коэффициент интенсивности (напряженности)труда руководителей, зависящий от выполнения норм управляемости;

*К00* — коэффициент выполнения руководителем своих основных обязанностей.

К приведенным схемам расчетов считаем необходимым дать краткие пояснения.

Коэффициент базовой зарплаты (у нас он равен 12), тарифный и окладный, отражает такие характеристики труда, как сложность труда (различный уровень квалифика­ции работника), которая отражается в базовых окладах и тарифах, и тяжесть труда (различные условия труда), которая отражается через надбавки и доплаты к окладам и тарифам. В коэффициенте качества труда *(ККТ)* отражаются интенсивность (напряженность) работы, уровень выпол­нения работником его основных обязанностей.

Фонд оплаты труда предприятия предстает как сумма долей его структурных подразделений, исчисленных по итогам за прошлый период (квартал, полугодие, год). Эти доли ежемесячно корректируются в зависимости от того, сак структурные подразделения выполняют свои функцио­нальные связанности. Основой для сравнения являются дан­ные за предыдущий месяц. Если подразделение превысило показатели предыдущего месяца и его коэффициент эф­фективности коллективного труда (КЭТК) повысился, то увеличивается его доля в общем фонде заработной платы. И наоборот, при снижении КЭТК за отчетный месяц доля в фонде оплаты труда снижается. Таким образом, обеспечивается связь фонда оплаты труда предприятия с фондом оплаты труда структурных подразделений и последних с заработной платой каждого работника. Самое же главное, фонд оплаты труда структурных подразделений формиру­ется в зависимости от их вкладов в общие результаты ра­боты предприятия. При оплате труда работников оценива­ется их вклад в конечные результаты структурного под­разделения, где они работают.

Конечно, вначале эти расчеты потребуют больших зат­рат времени. Однако в дальнейшем все эти вопросы реша­ются быстро и дают значительный эффект. Эта система дол­жна быть разъяснена всем работникам, что приведет в дей­ствие ее механизмы воздействия. Использование ЭВМ при этих расчетах позволит выполнять их в короткие сроки и непрерывно совершенствовать.

Из множества систем, связанных с *повременной фор­мой оплаты труда,* сжато рассмотрим повременную опла­ту труда с нормированным заданием, или сдельно-повре­менную оплату труда. Рабочим или коллективу устанавли­вают объем работ, который должен быть выполнен за опре­деленный период времени на условиях повременной оплаты и при соблюдении требований к качеству продукции (ра­бот). При перевыполнении установленного задания оплата осуществляется по расценкам за единицу продукции, и эта часть зарплаты распределяется между работниками про­порционально их тарифным ставкам за месяц с учетом про­работанного времени.

В западных странах применяется повременная систе­ма, сущность которой состоит в установлении норм време­ни на изготовление изделий, требующих повышенных уси­лий работников. Всем работникам гарантирована базовая заработная плата (норму времени умножить на почасовую ставку), а вознаграждение исходя из нормы времени и по ставке 120% выплачивается тем, кто выполняет и перевы­полняет норму. Премии руководителям обычно зависят от результатов труда работников.

На промышленных предприятиях проявляется тенденция замены сдельной оплаты труда повременной. В этих случаях необходимо принять все меры к тому, чтобы не снизить результативность труда. К числу таких мер относятся четкие требования к знаниям и умениям работника, опре­деленные в соглашениях и договорах, и обязательное нор­мирование труда. Сущность других систем рассмотрена в седьмой главе данного учебника.

При использовании любой системы оплаты труда важным элементом его организации являются нормирование и измерение индивидуальных и коллективных его результа­тов. Без нормирования сдельные системы не могут приме­няться.

Технико-экономические нормы и нормативы способствуют рациональной организации труда и заработной платы на основе принципа распределения по количеству и качеству труда, которые стимулируют использование передовых методов труда. Выражением меры труда являются нормы выработки, времени на производство одного изделия, обслуживания станков или оборудования и численности промышленно-производственного персонала.

Представляется целесообразным в отраслевых и региональных соглашениях предусматривать типовые нормы, а коллективных договорах (контрактах) — местные нормы мя данного предприятия.

Нормы должны обеспечивать максимальное использо­вание резервов производства и способствовать повышению производительности труда. Работа по уточнению норм и нор­мативов должна вестись непрерывно.

Основными направлениями улучшения организации тру­па, создания условий для повышения его производитель­ности на каждом рабочем месте являются: улучшение ус­ловий труда; механизация и автоматизация трудоемких процессов; осуществление мер по сокращению примене­ния ручного руда; совершенствование организации и об­служивания рабочих мест (оснащение всеми видами обору­дования, улучшение технологии и т. д.); углубление специализации и разделение труда; внедрение прогрессивных форм и систем оплаты труда и т. д.

**2.3** **Оценки степени самостоятельности предприятий при проведении политики заработной платы**

Одна из важнейших характеристик механизма установления за­работной платы — это степень самостоятельности менеджмента при выработке и проведении политики оплаты труда. При решении этих вопросов подавляющее большинство менеджеров российских промышленных предприятий обладают дискре­ционной властью, близкой к абсолютной, и в принципе могут назна­чать и корректировать заработную плату по своему усмотрению, без предварительного согласования с другими участниками (см. табл. 1).

Таблица 1

Оценки степени самостоятельности менеджмента

при проведении политики заработной платы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Группы предприятий по степени свободыпри поведении политики заработной платы, % | Индекссамостоятельности, баллон (mах = 100) |
| ПОЛНОСТЬЮсвободны | в основномсвободны | в основномнесвободны | практически несвободны |
| Вся выборка | 44- | 40 | 10 | 6 | 73,2 |

Группы предприятий по текущему финансовому состоянию:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| хорошее | 63 | 21 | 4 | 13 | 77,6 |
| нормальное | 45 | 42 | 9 | 5 | 75,4 |
| плохое | 37 | 41 | 13 | 9 | 68,8 |

Так, при установлении заработной платы свободными себя счи­тали 84% обследованных предприятий, тогда как несвободными — лишь 16%. Интегральный индекс самостоятельности (по 100-балль­ной шкале) превышал 73 балла. Важно отметить, что степень автоно­мии менеджмента при решении вопросов, связанных с оплатой тру­да, отчетливо коррелировала с результатами экономической деятельности: чем успешнее шли дела на предприятии, тем большей свободой действий при определении заработной платы располага­ли его руководители (см. табл. 1).

Уровень самостоятельности предприятий при установлении цен, определении объема выпуска и назначении заработной платы (баллов)

 2001 2002 2003 2004 г.

Рис. 1 Уровень самостоятельности предприятий при установлении цен, определении объема выпуска и назначении заработной платы (баллов)

Таблица 2

Основные инициаторы повышения заработной платы

*(% от общего числа опрошенных предприятий)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории | Всявыборка | Группыпредприятий по численностиперсонала, человек |
| менее 200 | 200-500 | 500-1000 | свыше 1000 |
| Крупнейшие собственники | 4 | 6 | 3 | 2 | 4 |
| Совет директоров | 21 | 15 | 20 | 24 | 27 |
| Директор предприятия | 54 | 61 | 51 | 49 | 19 |
| Заместитель директора по экономике | 29 | 26 | 27 | 31 | 37 |
| Служба управления персоналом | 13 | 13 | 7 | 11 | 25 |
| Руководители линейныхподразделении | 40 | 31 | 48 | 49 | 35 |
| Профсоюзная организация | 16 | 9 | 12 | 20 | 31 |
| Отдельные группы работников | 29 | 37 | 26 | 27 | 24 |
| Повышение происходит в сроки,заранее установленные коллективным договором | 5 | 1 | 5 | 7 | 10 |
| Местные или региональные власти | 2 | 5 | 1 | 0 | 2 |
| Другое | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Чаще всего предложения о повышении ставок оплаты поступа­ли с самых верхних этажей управленческой иерархии: от директоров предприятий, их заместителей по экономике, руководителей служб управления персоналом, а также руководителей линейных подразде­лений. С увеличением размеров предприятия наблюдалось опреде­ленное перетекание полномочий — с самого высокого уровня на бо­лее низкие. Но даже на предприятиях с численностью персонала свы­ше 1000 человек почти в половине случаев главными инициаторами пересмотра ставок оставались непосредственно сами директора.

Вместе с тем на многих предприятиях эта процедура, по-видимо­му, не является строго формализованной и жестко закрепленной: сиг­налы о необходимости повышения оплаты могут поступать с самых различных уровней, вплоть до рядовых работников. Так, почти на каж­дом третьем предприятии подобные импульсы исходили именно от них. На этом фоне более чем скромно выглядела активность профсоюзных организаций, которые выступали в роли инициаторов роста заработной платы лишь на 16% предприятий. (Впрочем, на крупней­ших предприятиях с численностью персонала свыше 1000 человек "го­лос" профсоюзов был несколько слышнее "голоса" рядовых работни­ков.) Еще поразительнее, насколько ничтожная роль в этом процессе принадлежала коллективным договорам: лишь 5% (!) опрошенных предприятий сообщили о повышении заработной платы в предусмот­ренные этими договорами сроки.

Отсюда можно сделать вывод о чрезвычайно высокой степени децентрализации, присущей российской модели установления зара­ботной платы. Если переговоры между национальными организация­ми наемных работников и предпринимателей обозначить как "мак­роуровень", переговоры между их отраслевыми или региональными организациями — как "мезоуровень", а переговоры между профсо­юзными организациями и менеджментом предприятий — как "мик­роуровень", то можно утверждать, что в российской экономике заработная плата во многих случаях формируется на еще более низком "наноуровне": в ходе неформальных переговоров с отдельными ра­ботниками или их группами. Как мы убедились, сигналы к пересмот­ру ставок нередко поступают именно отсюда.

Все остальные участники, как правило, вели себя крайне пассив­но. Так, крупнейшие акционеры практически никогда не выступали с предложениями о повышении заработной платы, ограничиваясь санк­ционированием инициатив, выдвинутых другими. Еще более "безыни­циативно" действовало государство (в лице местных властей).

Представленные данные позволяют квалифицировать сформи­ровавшуюся в российской экономике модель зарплатообразования как явно "менеджеристскую". Именно менеджерам принадлежит решаю­щее слово в вопросах установления заработной платы, и никто из других участников даже отдаленно не может сравниться с ними по степени влияния, оказываемому на этот процесс.

Таблица 3

Средняя заработная плата на предприятиях с различными

показателями финансово-хозяйственной деятельности

|  |
| --- |
|  |
| Группы предприятий | Заработаннаяплата, руб. | Группы предприятий | Заработнаяплата, руб. |
| По финансовомусостоянию: | *:::*6071 | По укомплектованностирабочей силой: |  |
| хорошее | избыточная  | 3854 |
| нормальное | 4519 | нормальная | 1566 |
| плохое | 3439 | недостаточная | 4019 |
| По рентабельности: |  | По динамике занятости: |  |
| прибыльные | 4872 | рост | 4888 |
| безубыточные | 3983 | без изменений | 4307 |
| убыточные |  3520 |  сокращение  | 3720 |
| По уровню загрузки |  | По уровню загрузки |  |
| мощностей: |  | рабочей силы: |  |
| 80 % и выше | 4761 | 100% и выше | 4733 |
| 50-80% | 4179 | 60-90% | 4257 |
| менее .50% | 3407 | менее *60%*  | 3379 |

|  |
| --- |
| Продолжение таблицы 3 |
| Группы предприятий | Заработаннаяплата, руб. | Группы предприятий | Заработнаяплата, руб. |
|  |  |  |  |
| По наличию инвестиций: |  | По наличию задержек |  |
| инвестирующие | 4520 | заработной платы: |  |
| нсинвестирующие | 4131 | нет | 4422 |
| По наличию бартерных |  | есть | 3450 |
| сделок: |  | По производству |  |
| нет |  4357 | продукции па экспорт: |  |
| есть | 3999 | есть | 4662 |
|  |  | нет | 4094 |

Особая роль принадлежала при этом различным надтарифным компонентам заработков (прежде всего премиям и другим поощри­тельным выплатам). Следует отметить, что в российских условиях эти надтарифные компоненты традиционно составляют весьма весомую часть суммарной оплаты труда: на обследованных предприятиях их доля достигала 39% для рабочих и 34% для служащих (в том числе доля премий — 21 и 19% соответственно). Практически все предприятия выплачивали своим работникам премии, причем каждые два из трех — регулярно (ежеквартально или ежемесячно). И абсолютные размеры поощрительных выплат, и их доля в общей сумме заработков, и часто­та их предоставления были положительно связаны с результатами экономической деятельности. По всем этим показателям более успеш­ные предприятия намного превосходили менее успешные (см. табл. 6).

Таблица 6

Характеристики системы компенсации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Вся выборка | Группы предприятий по текущему финансовому предприятию |
| хорошее | нормальное | плохое |
| *Структура заработков, %\** постоянная (тарифная) часть надбавки и доплаты премии и другие поощритель­ные выплаты  страховые выплаты материальная помощь и другие социальные выплаты другое (дивиденды и т. п.) | 61 (66)14 (12)21 (19)1 (1)2 (2)1 (1) | 57 (56)13 (13)24 (25)1 (1)3 (3)2 (2) | 61 (65)15 (12)21 (21)1 (1)2 (2)1 (1) | 62 (70)14 (11)20 (16)1 (1)2 (2)1 (1) |
| *Распределение предприятий по**регулярности выплаты премий, %*не выплачиваются регулярно (ежемесячно или ежеквартально) только по итогам года нерегулярно (когда появляется возможность) | 767223 | 475813 | 570224 | 1360126 |

\* Первая цифра — доля в заработках рабочих, цифра в скобках – доля в заработках служащих.

Не менее выразительные результаты можно получить при "зеркаль­ной" группировке предприятий — в зависимости от среднего уровня выплачиваемой ими заработной платы. Как видно из данных таблицы 7, предприятия с более высокой оплатой труда находились в лучшем фи­нансовом состоянии, демонстрировали более высокие показатели заг­рузки производственных мощностей и рабочей силы, реже прибегали к бартерным сделкам, избегали задержек заработной платы и выплат в натуральной форме и т.д. Показательно, что на этих предприятиях по­стоянная (гарантированная) часть заработков составляла существенно меньшую долю суммарной заработной платы, чем на предприятиях с ме­нее "щедрой" оплатой. Иными словами, относительные различия меж­ду этими группами в величине тарифных ставок/должностных окла­дов были не столь глубокими, как в величине дополнительных выплат, непосредственно "завязанных" на общие результаты их экономической деятельности. Если по постоянным компонентам оплаты труда разрыв между предприятиями с самыми высокими и самыми низкими зара­ботками не превышал 2,5 раза, то по переменным достигал 4,3 раза.

Таблица 7

Показатели хозяйственной деятельности предприятий

с различным уровнем заработной платы *(в %)*

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Средний уровень заработной платы, руб. |
| менее 3000 | 3000-4000 | 4000-5000 | свыше 5000 |
| Доля финансово неблагополучных предприятий Доля рентабельных предприятий Доля инвестирующих предприятийДоля расчетов, осуществляемых через банковский счетУровень загрузки производственных мощностей Уровень загрузки рабочей силыДоля трудоизбыточных предприятий Доля предприятий с задолженностью по заработной плате Доля натуральной оплаты в общей компенсации рабочей силы Прирост занятостиДоля постоянной (тарифной) части в общей компенсации работников\* | 02828675676172717 -3,6 68(71) | 540 38736885 241712 -2,1 62 (69) | 855368172881776 -3,3 58 (66) | 14674984 78949 104 + 1,6 55 (55) |

\* Первая цифра — доля в заработках рабочих, цифра в скобках — доля в заработках служащих.

Необходимо подчеркнуть, что устойчивая положительная связь между показателями эффективности и уровнем заработков существует не просто "по факту", но формализована и закреплена в действующих на предприятиях схемах вознаграждения персонала. В подавляющем большинстве случаев она являлась обязательным эле­ментом внутрифирменной организации оплаты труда[[4]](#footnote-4). Так, на 60% обследованных предприятий фонд оплаты труда формировался в прямой зависимости от объема выручки (см. табл. 8). Причем подоб­ная форма организации оплаты труда была в большей степени ха­рактерна для относительно более успешных предприятий с лучши­ми экономическими показателями.

Таким образом, в российских условиях важнейшей детерминантой уровня оплаты выступают *результаты экономической деятельности отдельных предприятий.* Как следствие, величина заработной платы начинает колебаться вместе с доходностью компаний, где занят тот или иной конкретный работник. Это — фундаментальный факт, без учета которого едва ли можно понять, как устроен и как работает российский рынок труда, и который важен как с практической, так и с теоретичес­кой точек зрения. С практической — потому что он может дать ключ к объяснению многих особенностей поведения заработной платы в рос­сийской экономике в переходный период. С теоретической — потому что он явно не согласуется с конвенциональными представлениями.

**2.4 Рекомендации по улучшению системы оплаты труда**

Парадоксально, но, осво­бодившись от опеки государства, большинство российских предприя­тий продолжали активно использовать государственные нормативы при построе­нии собственных систем заработной платы.

Здесь можно выделить два подхода. Во-первых, общегосударствен­ные нормативы могут служить ориентиром при определении величи­ны низшей тарифной ставки/низшего должностного оклада. Во-вто­рых, они могут использоваться в качестве "счетных единиц" при по­строении всей тарифной сетки/схемы должностных окладов. Эти способы практикуются в весьма широких масштабах, причем во многих случаях — одновре­менно. Так, при определении величины низшей тарифной ставки/ низшего должностного оклада 22% обследованных предприятий исполь­зовали МРОТ (в чистом или в скорректированном виде), 19% — ставку первого разряда ETC, 21% — региональный прожиточный ми­нимум. На каждом десятом предприятии низшая ставка устанавливалась в увязке с отраслевым/региональным тарифным соглашением. И только 17% предприятий рассчитывали нижнюю пороговую вели­чину оплаты труда полностью самостоятельно, без всякой привязки к каким-либо внешним "якорям". Характерно, однако, что чем лучше было экономическое положение предприятий, тем слабее оказывалась их ориентация на любые внешние стандарты.

Прежняя "советская" тарифная сетка/схема должностных окла­дов использовалась на 12% предприятий при оплате труда рабочих и на 18% — при оплате труда служащих. Аналогичные цифры для ETC составляли соответственно 33 и 16%, а для схем, предусмотренных отраслевыми / региональными тарифными соглашениями, — 11 и 9%. В то же время практически каждое второе предприятие строило оплату труда работников исходя из шкалы, разработанной им самим.

Как видно, при определении величины низшей тарифной став­ки/низшего должностного оклада внешние стандарты оплаты труда использовались намного активнее, чем при определении градаций тарифной сетки/схемы должностных окладов. Но в любом случае частота обращений к ним представляется неожиданно высокой — осо­бенно, если учесть, что это добровольный выбор предприятий, к кото­рому их никто не принуждает.

В чем причины такой популярности? Отчасти — в силе привычки. По-видимому, многие предприятия не готовы или неспособны разраба­тывать схемы заработной платы самостоятельно. Не обладая знаниями и компетенцией, необходимыми для подобных организационных нова­ций, они предпочитают действовать "по старинке". Следует также учесть, что опора на общегосударственные нормативы заметно упрощает про­цедуру расчета заработной платы и обеспечивает простой механизм ее индексации в высокоинфляционной среде. Дополнительным мотивом могло служить и то, что в российском законодательстве МРОТ широко используется в качестве "счетной единицы" при определении различ­ных начислений и платежей, будь то социальные пособия или штрафы. Наконец, предприятиям могло быть удобнее дифференцировать воз­награждение работников разной квалификации с оглядкой на самого крупного работодателя — государство. Поскольку же устанавливаемые государством стандарты находились на крайне низком уровне, это позво­ляло минимизировать фиксированную часть заработков, увеличивать переменную часть и резервировать значительные средства для неофи­циальных выплат через всевозможные "серые" и "черные" схемы.

Вместе с тем нужно признать, что привязка к общегосударственным нормативам фактически ставила предприятия в зависимость от политики, проводившейся государством, и с этой точки зрения делала их весьма уязвимыми. Для очень многих из них пересмотр МРОТ или ставки первого разряда ETC влек за собой необходимость не просто повыше­ния ставок самых низкооплачиваемых категорий работников, но сдвига вверх всей шкалы заработной платы. Уязвимость предприятий оказы­валась тем сильнее, чем меньше была выплачиваемая ими заработная плата и чем жестче **она** была сцеплена с внешними "якорями".

Таким образом, для оплаты труда можно рекомендовать :

1. Оплата труда — главный мотивирующий фактор производства товаров и услуг. Наиболее целесообразно индивидуализировать ее в зависимости от квалификации и реального трудового участия.

2. Необходимо найти правильную пропорцию между минимальным гарантированным окладом и премиальными выплатами в виде процента от сделок, продаж, производства. Погоня за валовыми показателями не должна идти в ущерб качеству работы.

3. Уравнительные премии за квартал и год — плохие мотиваторы. Лучше использовать их для поддержания конкуренции между подразделениями фирмы. При этом нужно поощрять не любимчиков, а самых инициативных и добившихся наилучших результатов.

4. Стратегия использования дешевой рабочей силы в современных условиях пока еще оправдывает себя. Однако при экономическом росте преимущество будет у фирм, собравших наилучших специалистов в своей отрасли.
Универсальный рецепт правильного начисления зарплаты: каждый должен получать по заслугам, а меру заслуг определяет работодатель. Главное — не ошибиться в критериях.

**Заключение**

Российская экономика полна противоречий и парадоксов. Так, например, минимальный размер оплаты труда покрывает лишь 20 % прожиточного минимума, который рассчитан с учетом условий, близких к военным. Дифференциация в оплате труда между низкооплачиваемыми и высокооплачиваемыми работниками по официальной статистике составляет 1: 26. На долю зарплаты приходится около 60 % доходов населения, остальные 40 % пополняются за счет предпринимательской деятельности, процентов с акций, социальных пособий. Колебания среднемесячной зарплаты зависят от отрасли и региона: если газовики и нефтяники в среднем получают 24–30 тыс. руб. в месяц, то бюджетники — всего 3–4 тыс. руб. Среднемесячная зарплата в Москве составляет 12 тыс. руб., а в большинстве российских регионов — 2 тыс. руб.

Таким образом, российская модель зарплатообразования представляет собой в выс­шей степени причудливую конструкцию. Парадоксальным образом в ней сочетаются, казалось бы, трудно сочетаемые вещи: широкое при­сутствие элементов коллективно-договорного регулирования; близкая к абсолютной дискреционная власть менеджмента; тесная привязка заработной платы к доходности компаний; активное использование общегосударственных нормативов в качестве "якорей" при построе­нии внутрифирменных систем оплаты труда. Со стороны это может выглядеть как странное нагромождение аномалий.

В самом деле, если уровень и охват коллективны­ми договорами столь велики, то откуда у руководителей предприя­тий такие большие властные полномочия при решении вопросов оп­латы труда? А если менеджеры могут решать эти вопросы по своему усмотрению, то почему они "делятся" с работниками выигрышем от улучшения экономического положения предприятий? Если же уро­вень заработной платы напрямую связан с доходностью компаний, то причем здесь стандарты оплаты, устанавливаемые государством? Эти на первый взгляд плохо стыкующиеся друг с другом наблюдения ста­вят перед исследователями российского рынка труда множество не­простых задач. Какая же теоретическая схема была бы способна вместить столь разнородные "стилизованные факты" и дать им рациональное экономическое объяснение? Сколько-нибудь развернутый ответ на него, естественно, невозмо­жен без дополнительных углубленных исследований.

**Список литературы:**

1. Акимова В.М. Комментарий. // Нормативные Акты для бухгалтера. - 18 января 2004. - №2 - с. 77 - 78.
2. Бутеня В.Е. Природа заработной платы и факторы ее определяющие// Актуальная статистика: Сборник научных трудов. – М.: 2004. – стр. 74-83.
3. Воробьева Е. Заработная плата - 2000. - М.: АКД и Экономика и жизнь. - 2001.
4. Ильющенко Е.В., Кожарский В.В. Особенности оплаты труда на предприятиях торговли и общественного питания// Бухгалтерский учет и анализ, 2003, № 12. – стр. 35-38.
5. Климанская С.М. Новые  подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда в торговле в условиях рыночной экономики//  Проблемы переходной экономики и механизм ее совершенствования в РБ: Сборник научных трудов молодых ученых,  - Мн.: 2002. - стр.  362-367.
6. Курс Экономики: Учебник. – 2-е изд., доп./ Под ред. Б.А.Райзберга. – М.: ИНФРА-М. 2003. – 716 с.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть вторая). - М.: Ассоциация авторов и издателей "Тандем". Издательство "ЭКМОС", 2001. - 136 с.
8. Климова М.А. Оплата труда- отражение системы взаимоотношений работника и работодателя . Библиотека «Российской газеты» Оплата труда работников: зарплата, премии, доплаты, надбавки, другие выплаты, налогообложение . Выпуск № 17, 2004 г.
9. Новый старый знакомый... // Экономика и жизнь. - январь 2004. - №2. - с. 31
10. Основы  экономической теории/ Под ред. Плотницкого М.И., Хомякова А.к., Лемешевского И.М. – Минск, «Магазин для экономиста», выпуск 2, НПЖ «Плюсминус». – 2003. – 128 с.
11. Пошерстник Е. Б. Заработная плата в современных условиях. - М.: Герда. - 2003. - 412 с.
12. Раицкий К.А. Экономика организации (предприятия): Учебник -4 –е изд., перераб. И доп.-М:2004.-1012 с
13. Экономика труда и социально-трудовые отношения/ Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во Черо, 2002. – 263 с.
14. Экономическая теория: учебник. 2-е изд. Перераб. И доп. / Н.И.Базылев, А.В.Бондарь, С.П.Гурко и др.; Под ред. Н.И.Базылева, С.П.Гурко. – Мн.: БГЭУ, 2001. – 350 с.
1. **См.: Яковлев Р. Реформирование оплаты труда, возрождение ее основных функций // Человек и труд. 1996. № 7.** [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: *Федченко А.* Стимулирование работников: зарубежный опыт // Чело­век и труд. 1998. № 3. С. 79—81. [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: *Белкин В. и Белкина Н.* Внедряем новый механизм оценки и оплаты труда // Человек и труд. 1997. № 6. С. 101—104 [↑](#footnote-ref-3)
4. В известном смысле это обстоятельство является более значимым, чем факт дифференциации заработной платы в зависимости от результатов деятельности предприятий, который может объясняться просто тем, что лучшим фирмам удается привлекать лучшую по качеству рабочую силу. Однако подобной ссылкой па неодно­родность человеческого капитала невозможно объяснить колебания заработной плате в пределах одного и того же предприятия в зависимости от улучшения или ухудше­ния его финансового состояния, то есть для одной и той же фиксированной совокуп­ности работников [↑](#footnote-ref-4)