

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ

А. А. ФИРСОВА, кандидат экономических наук
(Белгородский университет кооперации, экономики и права)

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы в сфере трудовых отношений в России, в том числе оплаты труда в современных условиях, названы возможные пути их решения.*

Ключевые слова: *оплата труда, заработная плата, функции заработной платы.*

В настоящее время многие страны мира имеют достаточно серьезные проблемы в развитии экономики. Россия не является исключением. Можно сказать, что современный этап развития экономики России характеризуется очень большим количеством проблем практически во всех сферах экономики. Но наиболее актуальными из них являются проблемы в сфере трудовых отношений. Эта ситуация осложняется тем, что проблемы являются не только следствием кризисов в стране и в мире, но и основной причиной тяжелого положения многих отраслей экономики.

Среди основных проблем оплаты труда в России можно выделить следующие: во-первых, это достаточно низкий уровень заработной платы и низкая мотивация труда; во-вторых, устойчивое и широко распространенное мнение о несправедливости организации заработной платы на предприятиях, как со стороны работника, так и работодателя; в-третьих, не эффективное соотношение базовой и переменной частей заработной платы; в-четвертых, слабая стимулирующая функция заработной платы.

В настоящее время низкий уровень заработной платы является одним из наиболее сильных и постоянно действующих факторов, влияющих на стабильное социально-экономическое развитие экономики страны. Экономические преобразования, произошедшие в России в 90-е гг., привели к либерализации социально-трудовых отношений. Несмотря на двадцатилетний период этих преобразований, рыночные регуляторы еще не вступили в пол-

ную силу, а управление заработной платой на государственном уровне осуществляется недостаточно. Это привело к тому, что многие процессы в сфере заработной платы приобрели в значительной мере бессистемный, стихийный характер. А заработная плата как цена рабочей силы зачастую перестала выполнять свои функции, прежде всего, воспроизводственную и стимулирующую. Можно сказать, она играет роль социального пособия, отрываясь от сферы непосредственно трудовых отношений.

Уровень заработной платы в России является самым низким среди всех экономически развитых стран. Например, уровень заработной платы в России в 4–4,5 раза ниже, чем в США и Великобритании, в 7,5 раз ниже, чем в Германии. По размеру минимальной заработной платы (4,6 тыс. руб.) в 2011 году Россия занимала 23 место из 29 стран Европы. Ниже зарплата была только в Белоруссии, Украине, Молдове, Казахстане, Азербайджане и Армении. А по соотношению годовой минимальной заработной платы к размеру ВВП на душу населения (12,5 %) – на предпоследнем месте после Казахстана. Самая высокая минимальная заработная плата в 2011 г. была в Люксембурге (70 тыс. руб.), Ирландии и Бельгии (около 58 тыс. руб.) Самое высокое соотношение минимальных зарплат и ВВП на душу населения (более 68 %) наблюдалось в Бельгии и Франции.

Одной из приоритетных задач сегодня является восстановление стимулирующей функции заработной платы, повышение доли фонда заработной платы в валовом внутрен-

нем продукте и денежных доходах населения. Существует мнение, что необходимо добиться повышения оплаты труда в России минимум в два раза, что будет способствовать повышению покупательной способности населения, а это, в свою очередь, оживит инвестиционный процесс. Выиграют от этого как производители и потребители, так и внебюджетные фонды, из которых выплачиваются пенсии и пособия. Следует признать, что низкая эффективность социальной политики в настоящее время во многом связана с тем, что труд остается в России самым дешевым товаром.

Низкий уровень зарплаты и потребления имеет негативные последствия для экономики страны. Это проявляется в следующем:

Во-первых, уровень заработной платы является важнейшим ограничителем для экономического роста отраслей материального производства – основы экономики страны в целом, так как резко ограничивает спрос населения.

Во-вторых, при низкой доле оплаты труда в ВВП страны не может осуществляться научно-технический прогресс. Как известно, общей закономерностью экономического развития является то, что чем дешевле труд, тем менее выгодно на нем экономить. Следовательно, при высокой цене труда, резко возрастает значимость технического вооружения и перевооружения.

В-третьих, при низком уровне заработной платы отсутствует мотивация к труду, то есть можно сказать, что это основной барьер на пути экономического роста. В стране достаточно много работников, которые вынуждены соглашаться получать невысокую зарплату, но работать с полной отдачей за такую зарплату они не будут.

Существенное повышение заработной платы имеет следующие положительные последствия:

- рост платежеспособного спроса населения;
- расширение внутреннего рынка;
- расширение налоговой базы и пополнение доходов бюджета
- сокращение теневой занятости;
- легализация новых видов доходов;

- переход скрытой безработицы в открытую;
- уменьшение дифференциации населения по доходам;
- снижение социальной напряженности;
- расширение социальной базы реформ и преобразований;
- ликвидация абсолютной бедности;
- сокращение средств, необходимых для социальной защиты малообеспеченной категории граждан;
- создание предпосылок для роста сбережения граждан;
- активизация инвестиционных процессов;
- расширение возможностей для развития страховых принципов проведения социальной политики;
- возможность проведения реформ в жилищно-коммунальной сфере и в других социальных сферах услуг;
- увеличатся объемы бюджетного финансирования отраслей социальной сферы.

Кроме этого, станет возможным восстановить престиж эффективного квалифицированного труда, как источника дохода. Только если условия оплаты его труда будут достаточно справедливыми, работник будет повышать или максимизировать свой вклад в трудовой процесс. В трудовом кодексе РФ принцип «справедливой заработной платы» включен в число основных принципов регулирования трудовых отношений.

Принцип «справедливости» в определенной степени вступает в противоречие с принципом «эффективности». В процессе организации заработной платы на предприятии работодатель преследует соблюдение своих интересов, то есть она должна быть эффективной, оставаясь, в то же время, справедливой. Для работодателя организация оплаты будет эффективной, если она обеспечивает выполнение следующих требований:

- при росте заработной платы ее затраты в расчете на единицу продукции не только не увеличиваются, но и снижаются;
- повышение эффективности (производительности) идет более высокими темпами, чем рост заработной платы;

- обеспечивается устойчивая со стороны работников трудовая отдача при соблюдении работодателями всех условий оплаты труда;
- бережно используются средства и предметы труда, переданные работнику для выполнения работы.

Для работодателя соответствие организации заработной платы требованиям эффективности не менее важно, чем для работника ее соответствие требованиям справедливости.

В российской экономике, как и других государств постсоветского пространства, существенное влияние на соотношение основной оплаты и поощрительных выплат оказывало сложившееся в обществе понимание нормы труда и соответственно трудовых обязанностей. Главным образом оно предполагало только их количественную характеристику.

Устанавливаемые ранее государственные нормы оплаты труда (тарифные ставки) были достаточно низкими, пересматривались редко и находились в противоречии с планируемым и фактическим уровнем оплаты труда работников. Поэтому в Российской Федерации традиционно был достаточно высокий уровень поощрительных выплат в составе заработной платы. У рабочих-сдельщиков даже при самой хорошей организации производства он составлял не менее 45–50 %, у рабочих-повременщиков – 30–35, а у специалистов и служащих – 15–25 %.

Высоким остается этот уровень и сегодня. Это объясняется целым рядом причин: нестабильность производства, инфляция и ряд других. В этих условиях руководителям предприятий приходится ориентироваться на низкий уровень основной оплаты и усиление роли поощрительных выплат, что позволяет им хоть как-то увязывать оплату с результатами труда работников.

Стимулирующая функция заработной платы состоит в обеспечении определенной, необходимой для работодателя трудовой отдачи от наемного работника, в создании определенного стереотипа поведения работника в процессе производства, в реализации им своих физических и духовных способностей в процессе трудовой деятельности. Для правильного понимания стимулирующей функции

заработной платы, определения путей и методов усиления ее влияния на работников важно иметь в виду следующие обстоятельства. В рыночной экономике есть два уровня взаимодействия работников и работодателей. Один уровень – это их взаимодействие на рынке труда, где, как уже отмечалось, определяется цена рабочей силы (ставки заработной платы), и результатом которого является заключение коллективного договора (соглашения). Другой уровень – это взаимодействие работников и работодателей внутри предприятия по поводу использования рабочей силы в процессе производства. В ходе этого взаимодействия, исходя из цены рабочей силы и необходимых для работодателя (и соответственно требуемых от работника) результатов труда, устанавливается взаимосвязь между результатами труда работника и его заработком. Результатом этого взаимодействия является установление для работников систем оплаты, фиксирующих для конкретных рабочих мест, групп, работ, профессий (должностей), видов деятельности и тому подобное, конкретные зависимости между оплатой труда и результатами труда работников.

Даже в условиях развитого рынка, специфической особенностью взаимоотношений между работниками и работодателями внутри предприятия является то, что они уже не носят рыночного характера: ставки или размер заработной платы уже определены и работник должен их отрабатывать. Взаимоотношения между работодателем и работником внутри предприятия строятся на основе норм труда (круга трудовых обязанностей), предполагающих, что работник должен добросовестно трудиться в течение рабочего дня с нормальной интенсивностью труда, а работодатель обязан обеспечить ему соответствующий объем работ и создать безопасные для исполнения работы условия труда.

Следовательно, стимулирующую функцию заработной платы невозможно реализовать без нормирования труда, понимаемого в самом широком смысле, то есть как четкого описания круга трудовых обязанностей работника и требуемых от него качественных и количественных результатов труда. В практике нор-

мирования труда принято выделить две разновидности нормирования труда: тарифное нормирование труда, то есть характеристика трудовой деятельности с позиции сложности труда, условий труда, профессионального должностного разделения труда и тому подобное, и организационно-техническое нормирование труда – характеристика трудовой деятельности с позиций требуемых количественных показателей.

Усиление стимулирующей функции заработной платы имеет многоплановый характер, предполагает целый комплекс мер, куда входят экономические, организационно-управленческие и идеологические аспекты решения задачи стимулирования труда. Главным здесь может стать создание высоких требований к нормированию труда со стороны государства и профсоюзов. А для этого необходимо существенно дополнить главы о нормировании труда в Трудовом кодексе РФ. Эти дополнения должны касаться, прежде всего, работодателей. Содержательная сторона этих дополнений должна состоять в строгом установлении обязанностей работодателей по тарифному и организационно-техническому нормированию труда, а также в прямом возложении на работодателя бремени расходов на нормирование труда и отнесении этих расходов на себестоимость продукции.

Создание условий для восстановления стимулирующей функции заработной платы во многом зависит от обеспечения роста эффективности экономики в целом, в свою очередь,

это будет зависеть от того, насколько оплата каждому производилась за его личные результаты труда, за выполнение и перевыполнение своих обязанностей. Зарплата любой величины должна быть заработана.

На сегодняшний день одной из важнейших задач в области заработной платы является создание подлинно рыночного механизма регулирования заработной платы, в то же время на основе системы социального партнерства.

Все названные проблемы тесно взаимосвязаны и решение каждой из них будет способствовать решению других.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / Консультант Плюс : веб-сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=122045>. – Назва з екрана.
2. Рейтинг стран мира по уровню минимальных зарплат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yvision.kz/post/222497>. – Назва з екрана.
3. Организация оплаты труда на предприятии [Электронный ресурс] // Зарплата. – 2010. – 15 марта. – Режим доступа: http://www.zarplata-online.ru/poleznoe/oplata_truda/document95526.phtml. – Назва з екрана.
4. Рофе А. И. Экономика труда / Рофе А. И. – М. : КноРус, 2010. – 400 с.
5. Фиськова Л. Заработная плата и ее факторы / Фиськова Л. // Экономист. – 2009. – № 1. – С. 66–71.

А. А. Фірсова, кандидат економічних наук (Белгородський університет кооперації, економіки і права, Росія). **Проблеми організації оплати праці в Росії.**

Анотація. Розглянуто основні проблеми у сфері трудових відносин у Росії, в тому числі оплати праці в сучасних умовах, названі можливі способи розв'язання.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, функції заробітної плати.

A. A. Firsova, Cand. Econ. Sci., associate professor (Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Russia). **Problems of organization of wages in Russia.**

Summary. In the article examines the main problems in the sphere of labor relations in Russia, including remuneration of labour in modern conditions, named the possible ways of their solution

Keywords: labor, wages, function of wages.