

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

УЧЕБНИК И ПРАКТИКУМ ДЛЯ ВУЗОВ

Под общей редакцией **О. А. Лапшовой**

3-е издание, переработанное и дополненное

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования
в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по экономическим направлениям*

**Книга доступна на образовательной платформе «Юрайт» urait.ru,
а также в мобильном приложении «Юрайт.Библиотека»**

Москва ■ Юрайт ■ 2022

УДК 331.2(075.8)
ББК 65.24я73
О-61

Ответственный редактор:

Лапшова Ольга Анатольевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Рецензент:

Матвеева Е. Е. — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики Смоленского государственного университета.

Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 349 с. — (Высшее образование). — Текст: непосредственный.

ISBN 978-5-534-15248-7

В данном курсе рассмотрены теоретические и практические основы организации и регулирования оплаты труда персонала в условиях рыночной экономики. Детально, с примерами расчетов, изложены различные формы и системы оплаты труда, виды и порядок начисления доплат и надбавок к заработной плате.

Особое внимание уделено современным бестарифным системам оплаты труда, таким как грейдирование должностей (метод Хэя), использование ключевых показателей эффективности (KPI) в модели «управление по целям» и системе сбалансированных показателей (BSC), анализу возможностей их применения в практике управления. Анализируются особенности оплаты труда в различных отраслях бюджетной сферы, формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц компании и предпринимателей. Раскрыты правовые основы регулирования оплаты труда, методы планирования и регулирования средств на оплату труда, дается подробный анализ использования фонда оплаты труда.

Соответствует актуальным требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для бакалавров, руководителей предприятий и организаций, предпринимателей, специалистов-практиков в области социально-трудовых отношений.

УДК 331.2(075.8)
ББК 65.24я73

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

ISBN 978-5-534-15248-7

© Коллектив авторов, 2018
© Коллектив авторов, 2022,
с изменениями
© ООО «Издательство Юрайт», 2022

Оглавление

Авторский коллектив	6
Предисловие	7
Тема 1. Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной экономики.....	15
1.1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория	15
1.2. Факторы, влияющие на уровень заработной платы. Функции заработной платы	25
1.3. Принципы организации заработной платы	34
1.4. Теории заработной платы	37
1.5. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики	47
Выводы	59
Практикум	61
Тема 2. Организация вознаграждения работникам	64
2.1. Цели, принципы и классификация видов вознаграждения работникам	64
2.2. Правовое регулирование трудового вознаграждения	69
2.3. Оценка количества и качества труда.....	88
2.4. Премирование работников за достижение различных производственных показателей	93
Выводы	97
Практикум	97
Тема 3. Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда.....	102
3.1. Тарифная система оплаты труда, ее основные элементы и функции	102
3.2. Надтарифные условия оплаты труда	114
3.2.1. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, их функции и классификация	114
3.2.2. Доплаты за отклоняющийся режим работы, порядок их начисления	116
Оплата сверхурочной работы.....	116
Доплаты за работу в ночное время	122
Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	122

3.2.3. Оплата труда работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени	125
Оплата за время простоя	127
3.2.4. Доплаты за отклоняющиеся условия трудовой деятельности, порядок их начисления.....	130
Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	130
3.3. Территориальное регулирование оплаты труда.....	135
3.4. Формы и системы оплаты труда	138
Выводы	148
Практикум	150
Тема 4. Оплата труда в отраслях бюджетной сферы.....	154
4.1. Тарифная система в бюджетной сфере	154
4.2. Особенности системы оплаты труда работников в бюджетных организациях	162
4.3. Оплата труда работников в системе образования	168
4.4. Формирование системы оплаты труда в здравоохранении	177
4.5. Система оплаты труда государственных служащих.....	184
Выводы	192
Практикум	193
Тема 5. Бестарифные системы оплаты труда	197
5.1. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.....	197
5.2. Грейдирование должностей (метод Хэя)	204
5.3. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI) в модели «Управление по целям» и системе сбалансированных показателей (BSC)	216
Выводы	226
Практикум	228
Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц компании.....	230
6.1. Оплата труда руководителей организации	230
6.2. Особенности регулирования труда руководителя организации.....	237
Выводы	242
Практикум	242
Тема 7. Вознаграждение предпринимательского труда.....	246
7.1. Особенности предпринимательского труда	247
7.2. Предпринимательский доход и прибыль	253
7.3. Пример системы оплаты труда на малом предприятии.....	259
Выводы	264
Практикум	265

Тема 8. Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала.....	270
8.1. Фонд оплаты труда	270
8.2. Планирование фонда оплаты труда: укрупненные методы и детальное планирование по элементам структуры.....	276
Выводы	290
Практикум	291
Тема 9. Анализ использования фонда оплаты труда.....	294
9.1. Анализ расходования фонда оплаты труда.....	295
9.2. Анализ динамики средней заработной платы.....	300
9.3. Анализ производства продукции на 1 рубль заработной платы ...	303
Выводы	307
Практикум	308
Литература	309
Новые издания по дисциплине «Оплата труда персонала» и смежным дисциплинам.....	313
Глоссарий	314
Приложение 1. Пример положения об оплате труда и материальном стимулировании персонала.....	325
Приложение 2. Размеры районных коэффициентов к заработной плате работников непроемственных отраслей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	340
Приложение 3. Историческая динамика понятия «предприниматель»	344
Приложение 4. Выплаты, включаемые в фонд оплаты труда (из приказа Росстата от 27.11.2019 № 711)	346

Авторский коллектив

Лапшова Ольга Анатольевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (общая редакция, темы 1, 3, 5, приложение 2).

Земляк Светлана Васильевна — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и менеджмента Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (предисловие, глоссарий).

Комаров Павел Ильич — кандидат технических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (темы 2, 7—9, приложения 1, 3—4).

Кондрашов Виктор Михайлович — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (тема 6).

Ганичева Елена Викторовна — старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (тема 4).

Предисловие

В современных экономических условиях вопросы организации и регулирования оплаты труда персонала, такие как выбор оптимальных систем и форм оплаты труда в организации, обеспечение ее соответствия специфике деятельности компании, повышение ее мотивирующей функции, рациональное расходование средств на оплату труда, имеют непреходящую актуальность и практическую значимость.

В условиях централизованной экономики, до того как началось формирование рыночных отношений в России, на уровне отдельных организаций и предприятий данные проблемы проявлялись не столь остро, поскольку единственным, по сути, работодателем выступало государство. Централизованно определялись и были обязательны к применению основные условия оплаты, централизованно утверждались обязательные к использованию тарифные сетки, устанавливались тарифные ставки и оклады для различных отраслей, профессий, должностей, расценки на те или иные виды работ, ограничивались максимальные размеры премий, доплат и надбавок. В таких условиях размер фонда заработной платы зависел прежде всего от его достигнутого уровня и изменения численности работников, т. е. процветало планирование «от базы». Премияльные выплаты осуществлялись из фонда материального поощрения, который формировался по нормативу или проценту от фонда заработной платы.

Поскольку источником всех выплат был государственный бюджет, предприятия не имели стимулов к трудосбережению, повышению эффективности затрат на оплату труда. Напротив, как уже отмечалось, избыточная численность являлась фактором увеличения средств, выделяемых предприятию на заработную плату и премирование работников.

В свою очередь, невысока была и заинтересованность самих работников в улучшении индивидуальных трудовых результатов, так как максимальные размеры общего заработка ограничивались нормативными документами.

В плановой экономике отсутствовала открытая инфляция (хотя она присутствовала в латентной форме, проявляясь в остром и хроническом товарном дефиците). Стабильность розничных цен не давала оснований повышать тарифные ставки и оклады, в результате

они не пересматривались десятилетиями. Соответственно, для того чтобы повышать заработную плату работникам и привлекать их на незанятые рабочие места, завышались трудозатраты, которые, исходя из норм, были необходимы для выполнения единицы работы. В результате применение таких ненапряженных норм времени приводило к перевыполнениям производственных заданий в огромном объеме — на 200, 300 % и более, что порой преподносилось средствами массовой информации (СМИ) как «трудовые рекорды», хотя очевидно, что человек не может работать длительное время с интенсивностью труда, в два-три раза превосходящей физиологические нормы. В свою очередь, следствием завышения нормированных трудозатрат являлись избыточная численность работников в различных структурных подразделениях, неэффективное использование персонала, низкий уровень заработной платы и «уровниловка» в оплате труда.

Нельзя упускать из виду политическую и идеологическую составляющие происходивших процессов. Декларировалось, что в отличие от капиталистического строя, основанного на эксплуатации работников собственниками средств производства, в условиях социализма человек работает на себя и на общество. Как один из множества собственников обобществленных на уровне государства средств производства он по определению заинтересован в их эффективном использовании. Желание больше заработать понималось как стяжательство. Провозглашался приоритет морального стимулирования труда. Вместе с тем реальность существенно отличалась от этих деклараций. «Как они нам платят, так мы и работаем», — такую фразу часто можно было услышать от самих работников.

На основании изложенного выше организацию оплаты труда в условиях плановой экономики можно охарактеризовать как затратную и не направленную на повышение эффективности трудовой деятельности.

В период экономических реформ предпринимались попытки заинтересовать предприятия в более эффективной работе и повысить трудовую мотивацию работников. Так, фонд оплаты труда формировался по централизованно установленным нормативам в зависимости от объема выпуска продукции, фонд материального поощрения — в зависимости от размера фонда оплаты труда и роста производительности труда. Устанавливались лимиты на прирост численности персонала. Предприятия переводились на «полный хозрасчет и самоокупаемость», внедрялся бригадный подряд. Однако это не меняло сути: что производить, кому и по какой цене реализовывать — решали «из центра». Произведя продукцию, от которой потребитель отказывался, предприятие все равно получало средства на оплату труда, поскольку оптовые базы обязаны были закупить ее и распределить по магазинам. По-прежнему центрами

зованно определялись формы, системы оплаты труда, сдельные расценки.

Переход к рыночной экономике коренным образом изменил принципы организации и регулирования оплаты труда. Основным, а зачастую единственным источником средств на заработную плату в частном секторе экономики является выручка, полученная от реализации произведенной продукции или оказанных услуг. Соответственно, если компания производит продукцию, предлагает услуги, не нужные потребителю, не отвечающие его актуальным потребностям, с высокими издержками, которые предопределяют более высокие, чем у конкурентов цены, она не сможет выжить на рынке. Организации и предприятия в рыночных условиях самостоятельны в выборе моделей, форм и систем оплаты труда, в установлении размеров и условий оплаты труда. Принципы рыночной экономики проявляются в процессах привлечения и использования трудовых ресурсов, формирования доходов населения, повышения их уровня и качества жизни. В настоящее время условия оплаты труда становятся результатом договорного процесса между работодателем и работниками.

Создаются стимулы и предпосылки к снижению издержек, а значит, и к большей эффективности труда. Появляются стимулы к разработке конкурентоспособных систем оплаты, которые позволят привлечь и удержать квалифицированный персонал. В настоящее время невозможно любое повышение затрат на оплату труда перенести на себестоимость продукции и включить в цену, поскольку потребитель просто не выберет эту продукцию на рынке. Значит, создается стимул компенсировать рост заработной платы работников повышением производительности их труда с тем, чтобы доля затрат на заработную плату в составе цены продукции не возрастала. Следовательно, появляется и стимул к поиску резервов роста производительности.

Работник в условиях рынка знает, что может увеличить свои доходы, работая с большей отдачей, повышая квалификацию, получая дополнительное образование, перемещаясь в те отрасли и регионы, где выше уровень оплаты труда. Он осознает, что это также повышает его конкурентоспособность на рынке труда, гарантии занятости, а с переходом к накопительной пенсионной системе — качество жизни в пенсионном возрасте.

В первый период после либерализации цен резко снизился уровень реальной заработной платы, т. е. ее покупательная способность. К спаду производства российская экономика адаптировалась не адекватным сокращением численности персонала и соответствующим ростом безработицы, а снижением цены труда и рабочего времени. Широко применялись массовые неоплачиваемые отпуска по инициативе администрации. В первые годы переходного перио-

да задержки в выплате заработной платы — на несколько месяцев, полгода и более — приняли хронический характер. Рост реальной заработной платы начался вместе с ростом экономики, в период после финансового кризиса 1998 г., и носил достаточно устойчивый характер.

На смену «уравниловки» в оплате труда пришла резкая, зачастую необоснованная дифференциация — по сферам производства, отраслям, категориям персонала. Уровень оплаты труда резко возрос в сфере услуг, прежде всего финансово-кредитных, и не менее резко упал в промышленности, сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении. Катастрофическое снижение уровня заработной платы в бюджетной сфере привело к оттоку из нее большого количества квалифицированных учителей, врачей, научных работников. В экспортно ориентированных отраслях нефтегазового комплекса уровень оплаты труда во много раз превышал заработки в других, не менее значимых для экономики и каждого потребителя отраслях.

Устанавливаемый правительством гарантированный минимум заработной платы был меньше физиологического прожиточного минимума, т. е. той суммы, которая необходима, по сути, для физического выживания человека и поддержания его работоспособности.

В настоящее время актуальным является вопрос: «Есть ли место государству в регулировании оплаты труда при рыночной экономике?»

Между тем во всех развитых странах рыночной экономики имеет место государственное регулирование заработной платы. Государство определяет и обеспечивает минимальные социальные гарантии в сфере оплаты труда, определяет порядок индексации заработной платы, разрабатывает механизмы ее защиты — гарантии своевременности и полноты выплаты, выплат работникам при сокращении штатов, ликвидации и банкротстве предприятий. Государство также осуществляет правовое регулирование оплаты труда — в части обязательной продолжительности и порядка оплаты отпусков, гарантированных доплат и надбавок (например, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу во вредных и опасных условиях труда, в случае простоев не по вине работника). Кроме того, государство организует и регламентирует договорные процессы между работниками и работодателями, добиваясь равенства прав сторон в определении условий оплаты труда. Государство выполняет функции контроля за соблюдением трудовых прав работников. Наконец, оно осуществляет налоговое регулирование заработной платы с помощью подоходного налогообложения и установления ставок отчислений, которые работодатели должны направлять в социальные внебюджетные фонды (в России — в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования).

Неизбежное участие государства в регулировании оплаты труда связано с тем, что она представляет собой социально-экономическую категорию. Это сфера, где взаимодействуют различные экономические интересы. Для работника заработная плата является основным источником дохода, обеспечивающим потребление как его самого, так и членов его семьи. Для работодателя заработная плата представляет собой издержки производства, рост которых снижает уровень прибыли. Для государства изменение уровня заработной платы может означать как рост платежеспособного спроса, стимулирующий развитие производства, так и фактор раскручивания инфляции. Необоснованная дифференциация заработной платы, снижение ее реального уровня, неоправданно низкая доля работников в распределении дохода между ними и работодателем, недостаточный уровень социальной защищенности работников — все это может стать причинами острых социальных конфликтов в обществе.

Таким образом, проблема организации и регулирования оплаты труда является ключевой в практике экономической деятельности на всех уровнях экономики. В нашем курсе особое внимание уделено вопросам оплаты труда на уровне отдельной организации, где их решение является существенной составляющей деятельности по управлению персоналом и собственно экономической деятельности.

Целью данного курса является формирование у читателей теоретических знаний и практических навыков по организации оплаты труда работников предприятий и организаций, которые позволят профессионально осуществлять функции по анализу действующей и проектированию новой системы оплаты труда, а также по планированию, регулированию и анализу расходования средств на оплату труда.

Успешное освоение материала курса предполагает изучение принципов и моделей организации оплаты труда, современных тенденций в конструировании систем и форм оплаты труда, а также освоение методических подходов к регулированию заработной платы в рамках традиционных и прогрессивных систем оплаты труда.

В результате изучения материала курса студенты-бакалавры должны:

знать

- сущность заработной платы как экономической и юридической категории, а также различные подходы к содержанию понятий «заработная плата» и «оплата труда»;
- функции, принципы и элементы организации заработной платы, а также факторы, формирующие ее уровень;
- основные теории заработной платы, их достоинства и недостатки, возможности их применения в практической деятельности;
- нормативно-правовые механизмы формирования трудового вознаграждения, а также методы оценки количества и качества труда;

- теоретические основы организации и регулирования оплаты труда, ее формы и системы, сложившиеся как в Российской Федерации, так и в развитых странах с рыночной экономикой;
- основные элементы тарифной системы оплаты труда и современные разновидности бестарифных систем оплаты труда, возможности их конструирования и применения на практике;
- основные экономические требования к формам и системам оплаты труда, обеспечивающие как стимулирование работников к трудовой деятельности, так и экономичность самого производства;
- особенности организации оплаты труда различных групп работников (персонал отраслей бюджетной сферы, высшие должностные лица компании, предприниматели);
- состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера;
- методы планирования, учета и анализа расходования фонда оплаты труда;

уметь

- экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании;
- рассчитывать заработную плату для всех категорий работников по действующим в организации или на предприятии формам и системам оплаты труда;
- выявлять и решать возникающие проблемы в организации вознаграждения работникам;
- планировать средства на оплату труда по предприятиям, организациям и их подразделениям с учетом изменений рыночной конъюнктуры;
- принимать решения о необходимости премирования работников за достижение производственных показателей и разрабатывать положения о премировании;
- анализировать различные варианты расходования фонда оплаты труда и обосновывать предложения по их совершенствованию;

владеть

- современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность;
- методами оценки количества и качества труда и внедрения их на предприятиях и в организациях;
- навыками организации и регулирования оплаты труда при применении тарифной системы, а также коллективных и индивидуальных бестарифных систем оплаты труда;
- аналитическими методами планирования фонда оплаты труда.

Студенты получают представление о взаимосвязи оплаты труда с правовыми нормами и трудовым законодательством. Курс подготовлен в соответствии с современным законодательством — Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, приказами и рекомендациями Минтруда России, Росстата, документами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В процессе изучения дисциплины «Оплата труда персонала» целесообразно опираться на сведения, полученные из других дисциплин:

- «Экономическая теория» (спрос и предложение на рынке труда, инфляция, структура и динамика денежных доходов населения);
- «Управление персоналом» (стимулирование и мотивация персонала);
- «Статистика» (методы статистического анализа заработной платы и доходов населения);
- «Право» (регламентирование оплаты труда в трудовом законодательстве).

Для того чтобы помочь студентам овладеть категориальным аппаратом данной дисциплины, включающим как уже знакомые из других экономических дисциплин, так и новые термины, в конце издания помещен глоссарий, в котором в алфавитном порядке собраны наиболее важные термины и понятия. Помимо списка основной и дополнительной рекомендуемой литературы приведен перечень основных современных нормативных правовых актов по оплате труда.

В начале каждой темы перечислены основные знания, умения и навыки, которые должен приобрести студент-бакалавр, внимательно изучив предложенный материал. В конце тем даются краткие выводы, позволяющие обобщить и закрепить изученный материал. В практикуме предлагаются вопросы и задания для самоконтроля, тесты и практические задания, включающие задачи, разбор производственных ситуаций и творческие задания, расширяющие кругозор студента и дающие возможность оперировать полученными знаниями на практике, сопоставлять различные точки зрения и методические подходы по проблемам организации оплаты труда персонала. Также полезная и необходимая для изучения данной дисциплины информация вынесена в приложения.

Поскольку дисциплина «Оплата труда персонала» имеет ярко выраженный прикладной характер, следует особое внимание уделить решению задач по начислению, планированию, анализу заработной платы для различных категорий работников. При ответах на вопросы тестовых заданий следует иметь в виду, что некоторые из них имеют несколько правильных вариантов ответов. В случае

неверного ответа необходимо еще раз повторить материал по теме и попытаться ответить на вопросы снова.

Курс предназначен для студентов-бакалавров, преподавателей высших учебных заведений экономических специальностей, специалистов в сфере социально-трудовых отношений, предпринимателей, а также всех интересующихся вопросами организации и регулирования оплаты труда работников различных категорий.

Авторы будут рады, если курс поможет взглянуть под другим углом на актуальные проблемы организации оплаты труда персонала, даст возможность критически оценить и переосмыслить традиционные подходы к организации и регулированию оплаты труда и позволит проектировать и внедрять в практику управления современные прогрессивные системы оплаты труда.

Тема 1

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

В результате изучения данной темы студент должен:

знать

- содержание таких базовых понятий, как «заработная плата», «оплата труда», «ставка заработной платы», «трудовой доход работника»;
- сущность заработной платы как экономической и юридической категории;
- теоретические основы организации оплаты труда в Российской Федерации и зарубежных странах;
- основные функции, принципы и элементы организации заработной платы;
- нормативно-правовые основы организации и регулирования оплаты труда;

уметь

- анализировать и сопоставлять факторы, влияющие на уровень заработной платы в условиях рыночной экономики;
- применять на практике основные положения классических и современных теорий оплаты труда;

владеть

- навыками разработки элементов организации заработной платы на предприятии;
 - навыками индексации заработной платы с использованием пропорционального, долевого и пропорционально- долевого вариантов индексации.
-

1.1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория

Понятие «заработная плата» применяется по отношению к лицам, работающим по найму и получающим за свою трудовую деятельность вознаграждение в оговоренном ранее размере. Согласно

ст. 129 ТК РФ¹ заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника.

Заработная плата в условиях рыночной экономики представляет собой денежную компенсацию, получаемую работником в обмен на свой труд, т. е. она рассматривается как цена труда, величина которой определяется конъюнктурой рынка труда (спросом на рабочую силу и ее предложением). В экономической теории и экономике труда существует другой подход, согласно которому заработная плата определяется как часть стоимости продукта, созданного трудом, и часть дохода от его продажи. В этом случае заработная плата является денежным выражением стоимости товара «рабочая сила» или «превращенной формой стоимости товара рабочая сила» и ее уровень зависит от производственных и рыночных факторов, под влиянием которых она отклоняется от стоимости рабочей силы².

Заработная плата, с одной стороны, выступает основным источником повышения материального благосостояния людей и улучшения качества их жизни, расширения спектра потребностей, а с другой — является мощным рычагом воздействия на работников для повышения эффективности их трудовой деятельности. В заработной плате находят свое выражение экономические отношения между обществом, предприятием или организацией, трудовым коллективом и отдельными работниками по поводу их участия в трудовой деятельности и организации ее оплаты.

Заработная плата как экономическая категория возникла на определенной стадии развития человеческого общества — на этапе товарного производства, когда в социуме появились наемные работники, с одной стороны, и работодатели, предприниматели — с другой. Наемные работники не имеют в своей собственности средств производства, но обладают физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, которые они предлагают на рынке труда в качестве товара. Работодатели обладают всеми необходимыми средствами производства и финансовыми ресурсами и предлагают работу на рынке труда для того, чтобы, объединив в процессе производства рабочую силу и средства производства (предметы и орудия труда), создать общественно значимые и полезные продукты и услуги. Произведенные продукты и услуги можно продавать на рынке и получать прибыль и, соответственно, выплачивать заработную плату наемным работникам.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Все нормативные правовые и судебные акты, упомянутые в данном курсе, рассматриваются в действующей редакции. С источниками их опубликования, а также с внесенными в них изменениями и дополнениями можно ознакомиться на Официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), а также обратившись к справочно-правовым системам «Гарант», «КонсультантПлюс» и др.

² Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие. 2-е изд. М. : ИНФРА-М, 2015. С. 115.

Отличительной особенностью заработной платы является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т. е. продажа работником своей рабочей силы или способности к труду на рынке труда. Рабочая сила, как и любой товар, характеризуется двумя основными свойствами: полезностью (потребительной стоимостью) и ценой. **Полезность рабочей силы** заключается в том, что она переносит на созданный продукт труда стоимость материальных благ и услуг, потребленных в процессе труда, а также добавляет к продукту труда новую стоимость, которая необходима для собственного воспроизводства, и прибавочную стоимость, присваиваемую работодателем.

Цена рабочей силы — это выраженная в денежной форме компенсация, которую получает работник от работодателя за предоставление на определенный срок своей рабочей силы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде должностных окладов, ставок, различных форм сдельной и повременной оплаты труда.

Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируются в зависимости от конъюнктуры рынка. Купля-продажа рабочей силы осуществляется с помощью трудовых договоров, которые выступают в качестве главных документов, регулирующих трудовые взаимоотношения между работодателями и наемными работниками.

Понятие «**оплата труда**» выступает более широким по отношению к понятию «**заработная плата**», поскольку включает всю систему отношений, характеризующих установление и осуществление работодателем выплат наемным работникам за выполнение трудовых функций в соответствии с законами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Заработная плата может рассматриваться как экономическая и юридическая категория. Как **экономическая категория** заработная плата анализируется с трех сторон: на микроуровне — применительно к наемному работнику и к работодателю, а также на макроуровне (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Характеристики заработной платы как экономической категории

Характеристика заработной платы	Уровни экономики		
	микроуровень		макроуровень
	наемный работник	работодатель	государство
Сущность	Элемент личного дохода, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий работнику ресурс — труд	Элемент издержек производства	Доход фактора труда в системе факторного распределения национального дохода

Характеристика заработной платы	Уровни экономики		
	микроуровень		макроуровень
	наемный работник	работодатель	государство
Содержание экономических интересов	Увеличение заработной платы как основной части дохода (работник помимо заработной платы может получать доходы в иной форме: социальные трансферты, инвестиции денежных средств в ценные бумаги, доходы от сдачи в аренду или продажи принадлежащего ему имущества)	Снижение удельных (на единицу, рубль продукции, рубль выручки или прибыли) издержек на заработную плату	Заработная плата формирует платежеспособный спрос работающих по найму на потребительские товары и услуги: избыточное повышение денежной заработной платы — фактор инфляции, низкий уровень реальной заработной платы ведет к недостаточному совокупному спросу в экономике, что сдерживает экономический рост
Проявление экономических интересов	Совершенствование количественных и качественных характеристик трудовой деятельности, повышение квалификации и переподготовка, построение трудовой карьеры, выдвижение работником дополнительных требований по оплате труда, межотраслевые и межрегиональные трудовые перемещения в поисках более выгодных условий найма	Стремление к повышению эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов, внедрение трудосберегающих и трудозамещающих технологий, отбор более квалифицированных и мотивированных работников	Государственное регулирование заработной платы (установление минимального размера оплаты труда, индексация заработной платы при росте потребительских цен, утверждение размера, порядка начисления и расчета пенсий и пособий, определение порядка оплаты труда работников бюджетных учреждений, контроль валютных курсов, налоговые льготы и т. д.)

Таким образом, уровень и динамика заработной платы в условиях рыночной экономики выступают точкой соприкосновения эконо-

мических интересов основных экономических субъектов: наемного работника, работодателя и государства.

Как **юридическая категория** заработная плата раскрывает права и обязанности участников трудовых правоотношений по поводу оплаты труда. Так, основным признаком персонала предприятия или организации заключается в наличии его трудовых взаимоотношений с работодателем. Обычно эти взаимоотношения оформлены трудовым договором, хотя возможен вариант отсутствия формального юридического оформления найма. В таком случае работники лишаются гарантий соблюдения по отношению к ним норм трудового законодательства.

Работодатель и наемный работник, достигая договоренности о размере, формах и других условиях оплаты труда, действуют в собственных интересах. Вместе с тем их возможности ограничены действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами, действующими в сфере оплаты труда, коллективными договорами и другими документами.

Общий доход работника составляют его трудовой и «нетрудовой» доходы (рис. 1.1). **Трудовой доход** включает заработную плату, а также денежные и неденежные социальные льготы и выплаты за счет работодателя (страхование, медицинское обслуживание, оплата питания, услуг связи, транспорта, материальная помощь, оплачиваемые дополнительные отпуска, дополнительное пенсионное страхование). У человека также могут быть **доходы, не связанные с трудовой деятельностью** (социальные трансферты, доходы по вкладам, дивиденды по акциям, доходы от сдачи в аренду или продажи личной собственности). В свою очередь, заработная плата состоит из двух основных составляющих: гарантированной (условно-постоянной) и гибкой (переменной). **Гарантированную часть** заработной платы получает каждый работник при условии качественного выполнения трудовых функций и отработке нормативного рабочего времени.

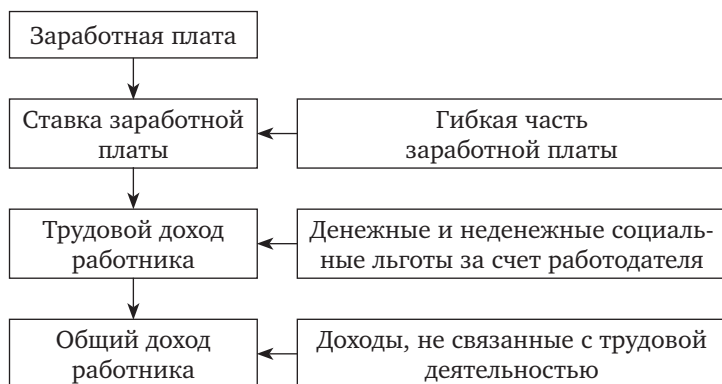


Рис. 1.1. Структура общего дохода работника

Поскольку ставка заработной платы не учитывает индивидуальный вклад работника, его способности, компетенции, личностные качества, особые условия и режимы работы, в структуре заработной платы выделяют *переменную часть*, отражающую различия в условиях труда и индивидуальных результатах (надбавки, доплаты, премии) и выполняющую стимулирующий или компенсирующий характер.

Ставка заработной платы, которая является основой заработной платы, — это рыночная цена единицы ресурса труда определенных качественных характеристик в единицу времени. Рассмотрим, какие элементы выделяются в структуре ставки заработной платы (рис. 1.2).

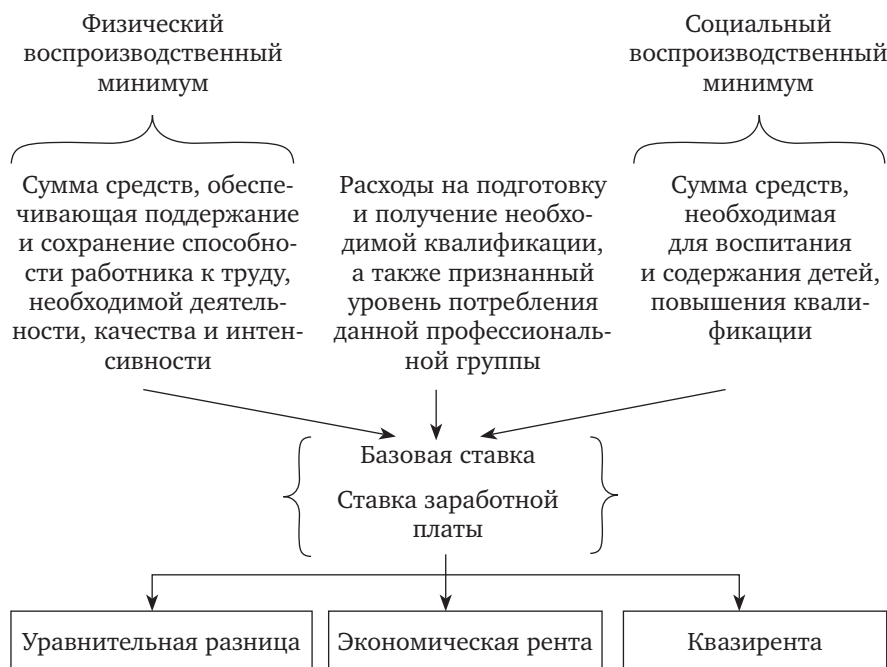


Рис. 1.2. Структура ставки заработной платы

1. *Физический воспроизводственный минимум* позволяет удовлетворять первичные физиологические потребности работника, сохранять и поддерживать его способность к труду необходимого качества, интенсивности и длительности.

2. *Социальный воспроизводственный минимум* дает возможность удовлетворять вторичные социальные потребности и является основой расширенного воспроизводства рабочей силы (повышение квалификации, содержание и воспитание детей).

3. *Базовая ставка* помимо рассмотренных элементов включает расходы на подготовку рабочей силы и обеспечение обществен-

но-признанного сложившегося уровня потребления определенной профессиональной группы.

В ставку заработной платы также в отдельных случаях включают еще некоторые элементы.

4. *Уравнительная разница* — это денежная компенсация непривлекательности и непрестижности определенных сфер приложения труда.

5. *Экономическая рента* — это повышение ставки в качестве платы за редкость, уникальность данного ресурса труда (например, особые физические, интеллектуальные, управленческие качества).

6. *Квазирента* («непрочная», «нестабильная») — это увеличение ставки, вызванное временной недостаточностью предложения ресурса труда данного качества (например, специалисты особой квалификации).

Увеличение заработной платы не ведет автоматически к повышению материального благосостояния работников вследствие того, что за тот же период времени могли значительно вырасти цены на товары и услуги или же увеличиться налоговые удержания из заработной платы. В связи с этим следует различать понятия «номинальная заработная плата» и «реальная заработная плата». **Номинальная заработная плата**, или трудовой доход, включает в себя общую сумму денег, полученных работником за выполненный объем работ, отработанное время, оказанные услуги. Номинальная заработная плата начисляется в качестве платы за труд и определяется действующей ставкой заработной платы или «ценой» рабочей силы за единицу времени. Соответственно, номинальная заработная плата включает оплату по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам, оплату за отработанное и неотработанное рабочее время, премии, оплату по различным бестарифным системам оплаты труда, социальные льготы за счет работодателя.

Реальная заработная плата характеризует покупательную способность номинальной заработной платы, т. е. количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату с учетом изменения потребительских цен. Динамику номинальной, реальной заработной платы и потребительских цен описывает индексная взаимосвязь:

$$IЗ_p = \frac{IЗ_n}{ПЦ},$$

где $IЗ_p$ — индекс реальной заработной платы, $IЗ_n$ — индекс номинальной заработной платы, $ПЦ$ — индекс потребительских цен.

Индекс потребительских цен характеризует соотношение между совокупной ценой набора потребительских товаров и услуг за опре-

деленный период (цена рыночной корзины в данном периоде) и совокупной ценой сходной группы товаров и услуг в базовом периоде:

$$\text{Индекс цен} = \frac{\text{Цена рыночной корзины в данном периоде}}{\text{Цена аналогичной рыночной корзины в базовом периоде}}.$$

Помимо общего индекса потребительских цен также могут определяться частные индексы изменения стоимости жизни для различных социальных групп или специальные индексы для коррекции социальных выплат в результате инфляции.

Факторы, влияющие на величину реальной заработной платы, представлены в табл. 1.2.

Существенное повышение цен на потребительские товары и услуги ведет к снижению темпов роста номинальной заработной платы и значительному падению реальной заработной платы. Соответственно, одной из наиболее важных задач в организации заработной платы выступает формирование эффективного механизма ее индексации.

Таблица 1.2

Факторы, влияющие на величину реальной заработной платы

Фактор	Характер влияния
Повышение номинальной заработной платы	Прямая зависимость — с ростом номинальной заработной платы происходит увеличение реальной заработной платы, со снижением — уменьшение
Изменение цен на потребительские товары и услуги	Обратная зависимость — с ростом цен снижается реальная заработная плата, при их снижении — возрастает
Удержания из заработной платы	Обратная зависимость — при увеличении удержаний из заработной платы, например ставки подоходного налога, происходит снижение реальной заработной платы, при снижении удержаний — рост
Наличие потребительских товаров и услуг на рынке (товарное покрытие платежеспособного спроса)	Обратная зависимость — товарный дефицит, который является проявлением скрытой инфляции, приводит к сокращению реальной заработной платы
Своевременность выплаты заработной платы	Обратная зависимость — к снижению реальной заработной платы в условиях инфляции ведет задержка в сроках ее выплаты

Индексация заработной платы — это повышение номинальной заработной платы, т. е. ставок и окладов, по мере инфляционного роста цен на потребительские товары и услуги за определенный период времени.

Индексация заработной платы и доходов выступает одной из форм социальной защиты населения в условиях инфляции и направлена на поддержание покупательной способности трудовых доходов. В России индексация впервые была введена Законом РСФСР от 24.10.1991 № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан РСФСР» (ныне утратившем силу). Индексироваться могут доходы всего населения или же отдельных социальных групп, а также различные элементы доходов (ставки и оклады, пенсии, стипендии, пособия). В первую очередь, как правило, индексируются доходы наименее защищенных слоев населения и социальные трансферты.

Выделяют два вида индексации:

1) ретроспективную индексацию, которая осуществляется в соответствии со сложившимся ростом цен, предшествующим индексируемому периоду;

2) упреждающую (ожидаемую) индексацию, которая ориентирована на ожидаемый, прогнозируемый рост цен в будущем периоде.

Однако индексация заработной платы по мере инфляционного роста цен выступает фактором увеличения издержек производства, поскольку заработная плата включена в себестоимость продукции, а это, в свою очередь, ведет к повышению цен на производимые товары и услуги, что требует дальнейшего повышения ставок и окладов. Формируется **инфляционная спираль «заработная плата — потребительские цены»**. Для того чтобы снизить темпы роста инфляции, при осуществлении индексации учитывается ряд требований:

— индексация компенсирует не любой, а только инфляционный рост цен, при котором устанавливается так называемый порог индексации, т. е. то повышение цен на потребительские товары и услуги, на которое необходима индексация;

— индексация производится в отношении не всех видов доходов населения, а преимущественно заработной платы и социальных трансфертов, т. е. стипендий, пенсий, пособий; не индексируются доходы от сдачи в аренду личного имущества, ведения подсобного хозяйства, от разрешенной законом предпринимательской деятельности, доходы по вкладам, от ценных бумаг, поскольку они формируются при рыночной экономике в условиях свободного ценообразования и не требуют дополнительной защиты;

— индексация никогда не компенсирует полностью рост цен на товары и услуги всем получателям доходов, рост стоимости жизни компенсируется преимущественно тем, кто получает более низкие доходы и чей уровень потребления в большей степени снижается в результате инфляции.

На практике применяют несколько видов индексации: при пропорциональной индексации ставки и оклады возрастают в одной пропорции, при долевой — на одинаковую сумму, при пропорцио-

нально-долевой — одна часть средств, направленных на индексацию, идет на увеличение ставок и окладов, другая — на увеличение их на одинаковую сумму.

Варианты индексации заработной платы рассмотрим на примере частной организации (табл. 1.3).

Таблица 1.3

**Пропорциональный, долевой и пропорционально-долевой варианты
индексации заработной платы**

Показатель	Виды индексации		
	пропорциональная	долевая	пропорционально-долевая
Дополнительные средства на индексацию (в расчете на месяц), руб.	$800\,000 \cdot 0,15 = 120\,000$	$800\,000 \cdot 0,15 = 120\,000$	$800\,000 \cdot 0,15 = 120\,000$
Доля (сумма) дополнительных средств, направляемых на пропорциональную индексацию, % (руб.)	100 (120 000)	0	$70 \cdot (120\,000 \cdot 0,7 = 84\,000)$
Доля (сумма) дополнительных средств, направляемых на долевую индексацию, % (руб.)	0	100 (120 000)	$30 \cdot (120\,000 \cdot 0,3 = 36\,000)$
Индекс пропорциональной индексации для образования нового оклада	1,15	0	$1 + 15 \cdot 0,7 : 100 = 1,105$
Размер увеличения оклада в равных долях, руб.	Нет	$120\,000 : 40 = 3\,000$	$36\,000 : 40 = 900$
Новый оклад директора, руб.	$50\,000 \cdot 1,15 = 57\,500$	$50\,000 + 3\,000 = 53\,000$	$50\,000 \cdot 1,105 + 900 = 56\,150$
Увеличение оклада директора, % (руб.)	15 (7500)	6 (3000)	12,3 (6150)
Новый оклад продавца, руб.	$15\,000 \cdot 1,15 = 17\,250$	$15\,000 + 3\,000 = 18\,000$	$15\,000 \cdot 1,105 + 900 = 17\,475$
Увеличение оклада продавца, % (руб.)	15 (2250)	20 (3000)	16,5 (2475)
Диапазон окладов до индексации	$15\,000 : 50\,000 = 1 : 3,3$	$15\,000 : 50\,000 = 1 : 3,3$	$15\,000 : 50\,000 = 1 : 3,3$
Диапазон окладов после индексации	$17\,250 : 57\,500 = 1 : 3,3$	$18\,000 : 53\,000 = 1 : 2,9$	$17\,475 : 56\,150 = 1 : 3,2$

Численность работников в организации — 40 человек, месячный фонд заработной платы до индексации составлял 800 000 руб. Надо проиндексировать оклады директора и продавца, если до индексации они составляли 50 000 и 15 000 руб. соответственно. При пропорционально-долевой индексации на пропорциональное увеличение окладов направляется 70 % средств на индексацию, а на увеличение окладов в равных частях — 30 %. По условиям коллективного договора необходимо повысить тарифные ставки и оклады в среднем на 15 %.

Из этих данных следует, что долевая индексация резко снижает диапазон окладов работников высшей и более низкой квалификации. При пропорциональной индексации работнику более низкой квалификации в меньшей мере повышается оплата труда. Пропорционально-долевая индексация несколько смягчает показатели предыдущих двух.

Источниками индексации доходов населения в Российской Федерации являются:

- для бюджетных организаций — бюджеты всех уровней;
- пенсионеров — Пенсионный фонд РФ;
- пособий — Фонд социального страхования РФ и федеральный бюджет;
- малообеспеченных категорий населения — средства на компенсации и льготы из муниципальных бюджетов и фондов социальной защиты населения;
- в частном секторе экономики — финансовые средства самих организаций.

1.2. Факторы, влияющие на уровень заработной платы.

Функции заработной платы

В условиях рыночной экономики на уровень заработной платы, ее функции и принципы организации оказывают влияние следующие группы факторов: производственные, социальные, рыночные, институциональные (рис. 1.3). Все эти факторы взаимосвязаны и в совокупности определяют величину заработной платы, издержки производства и благосостояние всего общества и представителей различных социальных групп.

Производственные факторы. Основным производственным фактором, определяющим величину заработной платы, является *уровень развития производства и технического прогресса*. Так, в экономически развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен высокой производительностью труда и применением современных технологий производства. Технический прогресс ведет к использованию трудозамещающих и трудосберегающих тех-

нологий, повышению производительности труда, увеличению выпуска продукции и, соответственно, увеличению заработной платы.



Рис. 1.3. Факторы, влияющие на уровень заработной платы

Технический прогресс, производственная необходимость улучшения качества продукции и расширения функций исполнителя приводят к большей *сложности труда* и более высоким требованиям к квалификации работников. Эксплуатация современной техники предполагает большую напряженность труда и предъявляет повышенные требования к познавательным и эмоционально-волевым процессам работника — распределению, переключению, концентрации и устойчивости внимания, скорости и точности выполнения работы, быстроте принятия решения, что ведет к утомлению, временному снижению работоспособности и требует значительных средств на восстановление затрат нервной энергии.

Изменения в сложности труда предполагают использование более квалифицированных работников с соответствующим повышением уровня их оплаты. Сущность организации оплаты труда в данных условиях сводится к тому, чтобы адекватно оценить сложность труда и квалификацию работников и в зависимости от этого выбрать форму и систему оплаты труда, в максимальной степени учитывающие особенности технологического процесса и индивидуальный вклад исполнителя.

Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, которые оказывают влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе

труда, затраты и результаты труда¹. По содержанию выделяют производственно-экологические (температура, влажность, шум, освещенность и др.), организационно-технические (темп, содержание технологических операций, эргономические и эстетические условия) и социально-экономические (взаимоотношения в коллективе, наличие производственных и межличностных конфликтов) условия труда. По степени воздействия на организм работника — комфортные, допустимые, вредные (неблагоприятные) и экстремальные (травмоопасные) условия труда.

Условия труда и производственная обстановка зависят от применяемых техники и технологий, организации трудовых процессов, психофизиологической и социально-психологической совместимости работников. Улучшение условий труда способствует высокой работоспособности, уменьшению потерь рабочего времени по болезни и травматизму, сокращению доплат за вредные условия труда и производственный риск.

Изменение заработной платы связано с *результатами (производительностью) труда*. Необходимо анализировать, за счет каких факторов происходит повышение производительности труда, его связь с интенсивностью труда, количеством отработанного времени, сложностью труда и квалификацией работников.

Качество трудовой деятельности — это качество выпускаемой продукции и выполнения трудового процесса.

Социальные факторы также воздействуют на уровень заработной платы, поэтому необходимо учитывать ментальность населения, представления о социальной справедливости при введении социальных гарантий и социальной защите населения.

Прожиточный минимум — это стоимость минимально необходимого человеку набора жизненных средств, благ, позволяющих поддерживать жизнедеятельность.

Потребительская корзина представляет собой минимальный набор продуктов, товаров и услуг, который требуется для жизнедеятельности человека². Потребительская корзина устанавливается в целом по России и по субъектам РФ, используется для расчета величины прожиточного минимума.

Структура потребительской корзины состоит из трех частей: продукты питания, непродовольственные товары и услуги. Объем потребления рассчитывается в среднем на одного человека для каждой из таких основных социально-демографических групп населения, как трудоспособное население, дети и пенсионеры.

В условиях рыночных отношений увеличение прожиточного минимума и расширение структуры потребительской корзины ведут

¹ Безопасность жизнедеятельности / под ред. В. М. Масловой. М., 2014. С. 77.

² URL: <http://center-yf.ru/data/economy/Potrebitelskaya-korzina.php>

к росту покупательной способности населения и ставки заработной платы.

Минимальный размер заработной платы выступает государственной гарантией в сфере оплаты труда.

Увеличение доли «социальной заработной платы» (регулярные выплаты на ребенка, гарантии, предоставляемые государством, регионом, работодателем) в общем доходе работника выступает фактором, сдерживающим величину заработной платы.

Условия трудовой мобильности предоставляют возможность индивидам и социальным группам совершать перемещения, переезды в другие регионы, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда и размер заработной платы. На уровне государства трудовые перемещения обусловлены несоответствием между распределением трудовых ресурсов по сферам приложения труда и требованиями производства или работника. На уровне предприятия или организации причиной трудовых перемещений выступает несоответствие потребностей, мотивов, интересов работника и предъявляемых к нему требований.

Рыночные факторы влияют на размер и регулирование заработной платы и зависят от уровня развития рынка труда.

Достижение высокого уровня занятости является одной из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит своей задачей увеличение количества общественного продукта и тем самым удовлетворение в большей степени материальных потребностей населения. При неполном использовании имеющихся трудовых ресурсов экономическая система функционирует, не достигая границы своих производственных возможностей.

Рынок труда является одним из важнейших условий рыночного механизма. Он позволяет эффективно использовать трудовой потенциал работников, создает конкурентную борьбу за рабочее место, способствует росту квалификации кадров и снижению их текучести. Также рынок труда повышает мобильность персонала и способствует распространению разнообразных форм занятости.

В ст. 1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определяется как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход». Основными признаками занятости являются:

- наличие трудовой и общественно полезной деятельности;
- законность этой деятельности;
- наличие, как правило, дохода (хотя дохода может и не быть, например, у студентов вуза дневной формы обучения).

Управление занятостью подразумевает целенаправленное воздействие на рынок труда, расширение спроса на рабочую силу, обеспечение сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы в различных сферах и отраслях экономики, что предполагает выделение основных видов занятости.

Уровень занятости и колебания спроса и предложения на рабочую силу, т. е. конъюнктура рынка, тесно взаимосвязаны из-за негибкости заработной платы, обусловленной влиянием институциональных факторов (например, договорное регулирование условий оплаты труда, деятельность профсоюзов и др.). Спрос на рабочую силу на рынке труда является производным от спроса на товары и услуги. Так, уменьшение спроса на определенные профессии и виды трудовой деятельности приводит к понижению негарантированной гибкой части заработной платы у соответствующих работников и оказывает понижающее влияние на гарантии занятости.

Долговременность установленных в трудовом договоре условий труда и ориентация фирмы на ставки заработной платы, предлагаемые конкурентами, способствуют ограничению воздействия снижения спроса на труд на ставку заработной платы. Избыточный спрос на рынке труда на некоторые категории работников, соответственно, ведет к увеличению ставки заработной платы.

Издержки производства на рабочую силу также выступают одним из рыночных факторов, определяющих величину заработной платы. С одной стороны, работодатель заинтересован в дешевой рабочей силе, а с другой — уровень развития техники, современное оборудование, сложность труда предъявляют высокие требования к исполнителю, его квалификации, трудовым навыкам, что повышает затраты производства на рабочую силу. Кроме того, влияние социальных и институциональных факторов также препятствует снижению этих издержек. Но вместе с тем высокая доля затрат на оплату труда в совокупных издержках производства сдерживает рост реальной заработной платы, если он не сопровождается снижением ее удельных затрат на единицу (рубль) продукции.

Динамика цен на потребительские товары и услуги, а также инфляционные ожидания работников (ожидания предполагаемого уровня инфляции в будущем периоде вследствие действия факторов текущего периода) также является рыночным фактором, влияющим на уровень номинальной и реальной заработной платы, так как реальное и ожидаемое повышение стоимости жизни увеличивает «цену» воспроизводственного минимума в ставке заработной платы, что отражается на ее уровне, покупательной способности, на ее массе и доле в издержках, на ее удельных затратах на рубль продукции.

Институциональные факторы (от лат. *institutio* — направления, указания) связаны с управлением и регулированием различных сфер экономических и общественных отношений. Они определяют объем, направления и методы государственного и регионального экономического регулирования при организации заработной платы. К ним относят: деятельность профсоюзных образований, объединений работодателей по договорному регулированию условий оплаты труда, развитие и оформленность системы социального партнерства.

Рассмотренные группы факторов оказывают влияние на уровень номинальной и реальной заработной платы, соотношение темпов роста производительности труда и издержек производства, обоснованность дифференциации заработной платы в различных сферах и отраслях.

Функции заработной платы

Сущность заработной платы проявляется в ее основных функциях (рис. 1.4), которые она выполняет в фазах общего воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении¹.

1. **Воспроизводственная функция** заключается в обеспечении воспроизводства рабочей силы на определенном уровне потребления, т. е. величина заработной платы должна давать возможность поддерживать и улучшать условия жизни работникам и членам их семей. Расходы на воспроизводство рабочей силы зависят от природно-климатических, социально-экономических, культурных и других условий. Данные расходы включают в себя затраты на питание, одежду, жилье, отдых, медицинское обслуживание, образование, удовлетворение социальных, духовных потребностей и т. д. Кроме этого, работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Социально-экономическое развитие и научно-технический прогресс приводят к резкому возрастанию расходов на воспроизводство рабочей силы (рис. 1.5). Воспроизводственная функция заработной платы выступает как определяющая по отношению к другим функциям.

Некоторые исследователи отдельно выделяют **социальную функцию** заработной платы, которая по своей сути является продолжением и дополнением воспроизводственной. Заработная плата должна не только обеспечивать воспроизводство рабочей силы, но и позволять удовлетворять весь спектр вторичных потребностей (социальных, познавательных, эстетических, духовных), давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ (качественные

¹ Экономика и социология труда: Теория и практика : учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. М. : Издательство Юрайт, 2019. С. 252.

медицинские и образовательные услуги, обучение детей), а также обеспечить достойный уровень жизни работника, продолжающего трудиться в пенсионном возрасте.

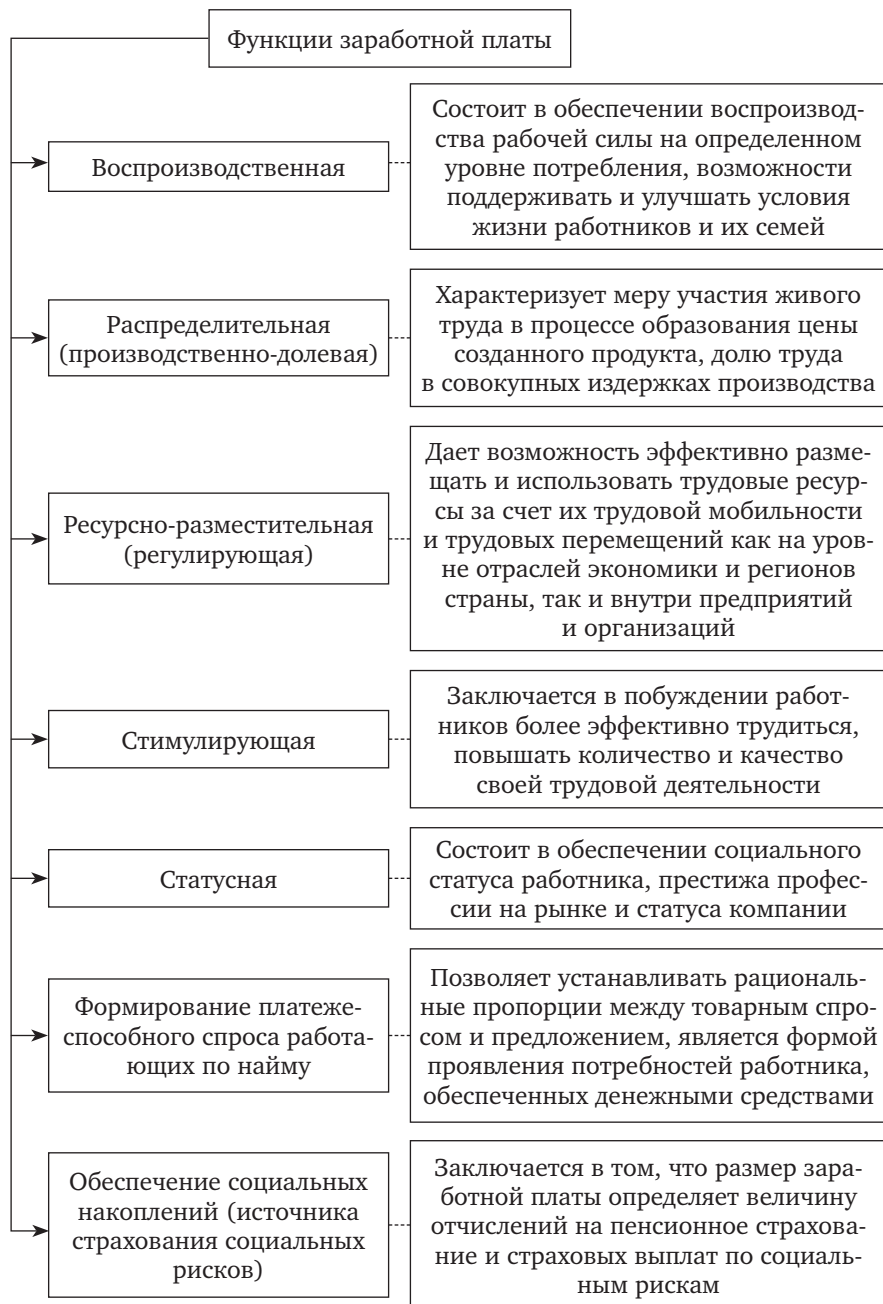


Рис. 1.4. Функции заработной платы

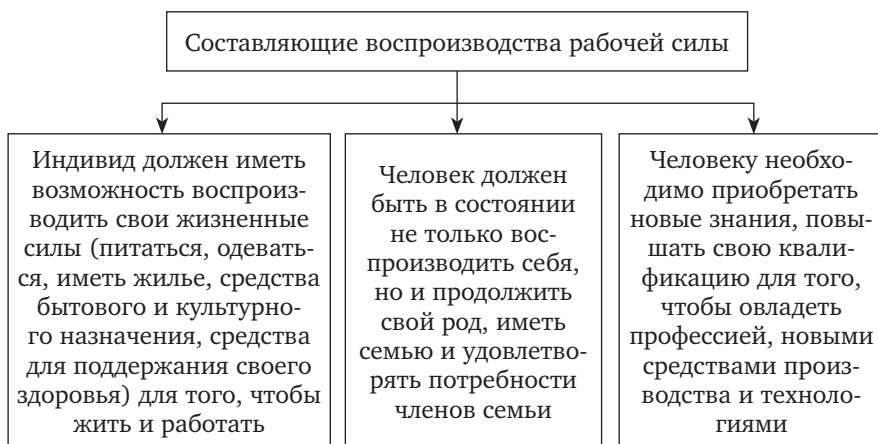


Рис. 1.5. Элементы воспроизводства рабочей силы

2. Распределительная (производственно-долевая) функция предполагает установление доли работника в созданном продукте. Заработная плата непосредственно связана со степенью участия исполнителя в производственном процессе и отображает вклад работника в деятельность предприятия. Иными словами, в распределительной функции отражается доля живого труда при распределении дохода между собственниками средств производства и наемными работниками. Эта доля позволяет устанавливать степень дороговизны или дешевизны рабочей силы в зависимости от уровня квалификации, образования, профессионального опыта работника, его конкурентоспособности на рынке труда. Распределительная функция реализуется через различные системы и формы оплаты труда, доплаты и надбавки, премии и порядок их начисления, зависимость заработной платы от фонда оплаты труда. Применение бестарифных систем оплаты труда предполагает тесную зависимость индивидуальной заработной платы от личного вклада исполнителя и достижения им организационных целей.

3. Ресурсно-разместительная (регулирующая) функция обеспечивает эффективное и оптимальное размещение и использование трудовых ресурсов как на уровне отраслей экономики и регионов страны, так и внутри предприятий и организаций. Различия в уровнях заработной платы приводят к трудовой мобильности и перемещениям трудовых ресурсов в наиболее эффективные отрасли и сферы экономики, на конкретные рабочие места, мотивируют работников к поиску работы в определенных регионах страны, отраслях производства, способствуют удовлетворению потребностей предприятия в персонале определенного профессионально-квалификационного состава.

В условиях рыночной экономики государственное регулирование в области размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование и функционирование рынка труда предполагает наличие свободы у наемного работника в выборе сферы приложения труда. При прочих равных условиях человек пойдет работать туда, где больше платят и есть возможности для карьерного роста. В свою очередь, работодателю невыгодно платить слишком высокую заработную плату, поскольку в этом случае рентабельность предприятия снижается. Таким образом, работники предлагают свой труд на рынке труда, а работодатели нанимают работников, предъявляя к ним определенные требования. Рынок труда, так же как и любой рынок, имеет свои законы образования цены на труд.

4. **Стимулирующая функция** сводится к побуждению работника к эффективной трудовой активности, максимальной отдаче, повышению качественных и количественных показателей трудовой деятельности. Реализации этой цели служит установление размера заработной платы в зависимости от результативности трудовой деятельности исполнителя. Действие стимулирующей функции зависит от распределительной и воспроизводственной функций и направлено на рост производства и повышение эффективности использования всех видов ресурсов, имеющихся на предприятии. Для того чтобы получать более высокую заработную плату, работник стремится повышать свою квалификацию, приобретать необходимые профессиональные компетенции, интенсифицировать трудовую деятельность, добиваться более высоких качественных показателей труда. В свою очередь, работодатель заинтересован в привлечении более компетентных, высококвалифицированных и мотивированных работников, обладающих физическим и интеллектуальным трудовым потенциалом, необходимым для выполнения работы. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через применение конкретных систем и форм оплаты труда, разработку систем премирования работников, связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности предприятия (организации).

5. **Статусная функция** заключается в том, что уровень заработной платы определяет социальный статус человека, престиж профессии и специальности на рынке труда, а также статус компании. Под социальным статусом понимается положение индивида в социальной группе, обществе в целом, системе межличностных отношений, признание и уважение к нему со стороны других людей. Трудовой статус — это место работника в организации по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Размер вознаграждения за труд выступает одним из основных показателей социального статуса, а сопоставляя свое вознаграждение с затраченными усилиями и сравнивая их с усилиями и вознаграждением других работников, человек делает вывод о справедливости оплаты труда.

6. *Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму* состоит в определении их покупательной способности, что влияет на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции проявляется в том, что регулирование величины заработной платы позволяет устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

7. *Функция обеспечения социальных накоплений (источника страхования социальных рисков)* предполагает, что размер заработной платы определяет величину отчислений на пенсионное страхование, финансирование как страховой, так и накопительной частей пенсии. От уровня заработной платы также зависит сумма страховых выплат по таким социальным рискам, как потеря работы (пособие по безработице), временная утрата трудоспособности (оплата больничных листов), оплата отпусков (по беременности и родам, уходу за детьми).

Таким образом, заработная плата выполняет различные функции, анализ которых позволяет понять ее экономическую и социально-психологическую сущность, присущие ей противоречия, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда.

1.3. Принципы организации заработной платы

Организация заработной платы — это установление необходимого порядка в определении ее уровня, принципах ее начисления, обеспечении взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты путем использования нормирования, тарифной системы, доплат и надбавок, премирований, а также в правильном ее соотношении с другими экономическими показателями деятельности предприятия (организации).

Основная цель организации заработной платы заключается в том, чтобы дифференцировать ее для различных категорий работников и поставить ее в зависимость от результатов деятельности трудового коллектива и трудового вклада каждого работника, тем самым повысив стимулирующую функцию заработной платы.

С организацией заработной платы на предприятии связано решение двуединой задачи:

- гарантировать оплату труда работнику в соответствии с уровнем его квалификации, результатами деятельности и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

- обеспечивать работодателю достижение такого результата в деятельности предприятия, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль после реализации продукции на рынке.