

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

¹Кондратьева Т.Н., ²Береснев А.В.

¹*БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь, tamara-kon@yandex.ru*

²*БНТУ, Минск, Беларусь, artem_stv@mail.ru*

Реферат. Статья посвящена проблеме использования заработной платы в системе оплаты и стимулирования высокопроизводительного труда работников организации. В этих целях рассмотрены теоретические аспекты заработной платы, возможности этой экономической категории в управлении трудовыми ресурсами организации.

Abstract.

The article is devoted to the problem of the use of wages in the system of payment and stimulation of high-performance labor of personnel of the organization. For these purposes, the theoretical aspects of wages, the possibilities of this economic category in the management of the labor resources of the organization are considered.

Заработная плата является важнейшей экономической категорией. В научной литературе заработная плата рассматривается как цена труда, как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». При этом считается, что величина заработной платы определяется рыночными факторами и в первую очередь спросом и предложением [1, с. 228; 2, с. 113]. В учебной литературе заработная плата трактуется как основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [3].

Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет заработную плату как «совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время» [4, ст.57].

Первое определение отражает рыночный подход, при котором товар «рабочая сила» ничем не отличается от других товаров и его цена зависит от спроса и предложения на рынке труда. Второе определение отражает социалистический подход распределения вновь созданной стоимости «между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда». При этом не учитывается факт, что даже при небольших затратах труда некоторые работники могут приносить предприятию значительную долю прибыли, это касается, например, сотрудников, обеспечивающих заключение внешнеторговых договоров. Кроме того в определении указано, что заработная плата зависит от конечных результатов работы коллектива, то есть если маркетинговая служба не обеспечит реализацию товара, рабочие не получают заработную плату, соответствующую количеству и высокому качеству их труда. Кроме того, в данном определении некорректно подана мысль о «распределении средств между работниками в соответствии с ... размером вложенного капитала». Капитал вкладывают собственники предприятия, инвесторы, но не наёмные работники. Последние могут быть держателями акций и в этом случае они – сособственники и получают дивиденды на вложенный капитал.

Третье определение узаконивает натуральную оплату труда. По нашему мнению, оплата труда работника в натуральной форме не может в полной мере учесть интересы работников, и является скорее формой реализации организацией своих интересов, например, наиболее простым способом избавиться от неходовой продукции собственного производства. Другое дело, если работник получает неденежные ценности помимо, сверх

заработной платы в социальном пакете, источником финансирования которого является чистая прибыль организации. Однако и такой подход может быть не согласован с интересами работника, например, если работодатель будет занижать заработную плату с целью снижения себестоимости продукции и, в некоторых случаях, снижения налогов, начисляемых на фонд оплаты труда. Одновременно (для поддержания среднеотраслевого уровня оплаты труда своих работников и удержания их на своём предприятии) работодатель может предоставлять сотрудникам определённый социальный пакет, в том числе с неденежной составляющей. Но это, как отмечалось выше, может не соответствовать интересам работника, поскольку, получив всю заработную плату в денежной форме, работник мог бы иначе распорядиться денежными средствами, например, направив часть из них на сбережения или инвестировав их в инструменты рынка ценных бумаг.

Приведённый анализ определений позволяет сделать вывод о необходимости дальнейшего исследования заработной платы как экономической категории.

Чтобы изучить любую экономическую категорию, её следует рассмотреть как экономическое отношение, а, значит, выяснить, кто является субъектами этих отношений и каковы атрибуты этих субъектов; что является объектом отношений, то есть по поводу чего субъекты вступают в отношения; рассмотреть характер этих отношений.

Субъектами отношений категории «заработная плата» являются работодатель и работник. Работодатель – это, как правило, юридическое лицо (особенности индивидуальных предпринимателей как работодателей не являются предметом исследования). Организация может использовать труд физического лица, привлекая его либо в качестве наёмного работника (то есть на основе трудового соглашения) либо путём заключения договора подряда. В последнем случае между организацией и физическим лицом возникают отношения покупки организацией конкретной, как правило, разовой услуги (работы), оказываемой (производимой) физическим лицом. В этом случае все детали, особенности отношений оговариваются в договоре подряда, что не предусматривает какой-то специальной работы по регулированию, стимулированию труда. Организация может осуществлять контроль над промежуточными и конечными результатами труда и в качестве инструмента воздействия использовать штрафные санкции, предусмотренные договором подряда.

Наёмный работник на длительный срок продаёт свою способность к труду, которая принимает форму трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы, так же как и другие ресурсы организации, например, материальные, финансовые являются объектом управления, что, соответственно, предполагает применение к ним различных способов, методов воздействия с применением соответствующих инструментов с целью достижения организацией своей цели и реализации миссии, заявленных в учредительных документах. С другой стороны наёмный работник – свободная личность, обладающая своими потребностями, интересами, целями, реализуемыми вне производственного процесса. В этом контексте следует рассмотреть основные атрибуты субъектов отношений, которые необходимо учитывать, при выстраивании отношений между работодателем и работником, в частности такие атрибуты как: *потребность*, *интерес*, *действие*. В отношении работодателя эти атрибуты представляют собой: *потребность* в трудовых ресурсах как факторе производства; *интерес* – обеспечить производство высококачественными трудовыми ресурсами; *действия* – формирование и реализация соответствующей кадровой политики.

Работник имеет *потребность* в материальном содержании и социально-культурном развитии себя и членов своей семьи; *интерес* – обеспечить финансирование своих потребностей; *действия* – выполнение оплачиваемой работы в определённом объёме и соответствующего качества, что позволяет реализовать свой интерес и удовлетворить потребности.

Указанные атрибуты работодателя и работника должны быть согласованы, в противном случае стороны не достигнут поставленных целей. Это должно быть обязательно учтено при компенсации организацией работнику затрат его физического и умственного труда. Основной формой такой компенсации, как отмечалось выше, является заработная плата. На основе выше изложенного дадим определение заработной платы как экономической категории.

С нашей точки зрения, заработная плата как экономическая категория представляет собой систему денежных отношений между организацией и наёмными работниками по поводу распределения вновь созданной стоимости, обособленной в форме фонда оплаты труда и предназначенной для возмещения стоимости товара рабочая сила и финансирования социально-культурного развития работников и членов их семей.

Процессы возобновления трудовых ресурсов организации посредством заработной платы и повышения благосостояния работников взаимосвязаны, взаимозависимы. Поэтому заработная плата как источник подъёма благосостояния работников может быть одновременно рычагом материального стимулирования роста и совершенствования производства. Чтобы производство постоянно развивалось необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда путём применения различных систем и форм оплаты труда.

Теория оплаты труда выделяет три системы оплаты труда: тарифную, бестарифную и гибкие. Все указанные системы имеют как свои преимущества, так и недостатки. Например, учёные указывали на следующие недостатки тарифной системы: не соответствие уровней тарифных ставок рыночной цене рабочей силы; завышенный диапазон тарифных разрядов и тарифных коэффициентов; завышенные интервалы в разрядах между основными категориями работников; неравномерные и прогрессивно убывающие коэффициенты возрастания тарифных ставок [5]. Кроме того при тарифной системе работники не заинтересованы в конечном результате своего труда, поскольку зарплата от этого не зависит. Фиксированный оклад лишает работников стимула перевыполнять норму, так как этот труд не будет оплачен.

Бестарифная система в определённой степени нивелирует указанные недостатки и характеризуется следующими преимуществами: стимулирует повышение качества и производительности труда; позволяет учесть индивидуальные способности работника; формирование фонда оплаты труда зависит от финансовых результатов деятельности предприятия и, значит, организации всегда будет иметь денежные средства для выплаты заработной платы. При этом и бестарифная система так же имеет ряд недостатков, в частности следующие: сложность разработки системы в связи с необходимостью применения показателей качества труда для каждого рабочего места, в том числе для служащих; сложность оценки результатов труда каждого работника (при отсутствии автоматизации этой работы); субъективный подход при оценке качества труда, что часто вызывает недоверие и недовольство работников; непредсказуемость для работника размера оплаты труда, поскольку на оплату труда конкретного работника влияет результативность деятельности всего коллектива, в том числе неэффективная работа некоторых подразделений.

К недостаткам гибких систем оплаты труда относят сложность учета вклада каждого рабочего в получении доходов предприятия, если предприятие имеет сложную инфраструктуру; большой объём работы по грейдированию, что может предполагать введение дополнительных должностей для выполнения этой функции, то есть увеличивает затраты предприятия и др.

В Республике Беларусь до 2011 года на законодательном уровне была закреплена только тарифная система оплаты труда. С 1 июня 2011 года Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 коммерческим организациям предоставлено право самостоятельно принимать решение о выборе системы оплаты труда. Указом отменён обязательный характер применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и расширены права субъектов хозяйствования в формировании условий оплаты труда работников, в том числе в вопросах повышения тарифных ставок (окладов) работников и установлении выплат стимулирующего характера [6].

Таким образом, в республике на законодательном уровне, во-первых, было ликвидировано излишнее государственное регулирование рынка труда, во-вторых, организациям предоставлено право самим формировать систему оплаты труда, пригодную для использования её в качестве:

1) *механизма* начисления заработной платы, учитывающего вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации. Цель и ожидаемый результат разработки такого механизма: повышение инициативы, инновационной активности работников, их ответственного отношения к своим обязанностям, привлечение новых и удержание работающих в организации высококвалифицированных специалистов и, как следствие, повышение эффективности деятельности всей организации;

2) *инструмента* стимулирования повышения качества и производительности труда работников. Возможный результат разработки и внедрения такого инструмента: повышение конкурентоспособности продукции и конкурентоспособности самого предприятия на товарном рынке, как следствие улучшение финансового состояния предприятия и его инвестиционной привлекательности для отечественных и иностранных инвесторов.

По имеющимся статистическим данным из общего числа организаций в Республике Беларусь на 01.07.2017 года 8800 организаций применяли Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь; 13036 организаций (9,1 %) применяли гибкие системы оплаты труда, в том числе (в одной организации могут применяться несколько систем оплаты труда) 5121 организация применяла разработанную в организации тарифную сетку (39,3 %); комиссионные системы оплаты труда - 2312 организаций (17,7 %); плавающие оклады - 795 организаций (6,1 %); грейды - 53 организации (0,4 %) [7].

Из приведённых данных следует, что организации достаточно активно пользуются предоставленными правами по формированию гибких систем оплаты труда. Однако удельный вес отдельных видов гибких систем, в наибольшей мере позволяющих учесть интересы всех работников (комиссионные системы; плавающие оклады; грейды), является незначительным. Практически все применяемые системы не ориентированы на коллективное сотрудничество и в связи с этим, происходит разобщенность работников, разобщенность работников и менеджмента организации, разобщенность собственника и наёмных работников. Это не способствует высокопроизводительному труду и соответственно высоким финансовым результатам.

Кроме того средства массовой информации показывают и обратную сторону расширения прав организаций в области оплаты труда. Так, например, некоторые организации, вопреки желанию работников, производят расчет по заработной плате в натуральной форме [8]. Такие факты свидетельствуют о необходимости сохранения государственного контроля за реализацией предоставленных работодателям прав в оплате труда. Самим работодателям необходимо ответственно и осознанно относиться к своим обязанностям по своевременной, полной и в соответствующей форме оплате труда работников, соблюдать законодательство о труде и рекомендации государственных органов по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций [9].

Помимо этого белорусским организациям необходимо более активно использовать зарубежный опыт воздействия материальных стимулов на персонал, а именно использовать систему мотивации на базе KPI – ключевого индикатора эффективности. Эта система, в отличие от традиционной заработной платы, позволяет обеспечить максимальную ориентацию сотрудника на достижение высоких результатов; обладает гибкостью; характеризуется простотой (понятностью), стабильностью; справедливостью (достойная оценка вклада сотрудника и справедливое распределение рисков (убытков) между сотрудниками и компанией) [10].

Список литературы

1. Лемешевский, И. М. Микроэкономика: основы микроанализа и белорусская практика. Полный курс. Учебное пособие для студентов эконом. специальностей вузов / И.М. Лемешевский. – 5-е изд., доп. и перераб. – Минск: ФУАинформ, 2013. – 400с.
2. Экономическая теория: краткий курс / Под общ. ред. М.И. Ноздрина-Плотницкого. Минск: Мисанта, 2017. – 304с.
3. Фролова, Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т.А. Фролова. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. // [Электронный ресурс] http://www.aup.ru/books/m203/6_1.htm – Дата доступа: 11.10.2018.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – // [Электронный ресурс] http://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/57.htm – Дата доступа: 11.10.2018.
5. Долинина, Т., Коновальчик, Г. Чем плоха тарифная система? // [Электронный ресурс] <http://director.by/index.php/section-blog/44--3-117-2009/960-2010-03-17-11-29-19.html>.
6. Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 N 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» // [Электронный ресурс] <http://pravo.levonevsky.org/bazaby11/republic02/text012.htm> – Дата доступа: 11.10.2018.
7. О мониторинге применения гибких систем оплаты труда // [Электронный ресурс] <http://www.mintrud.gov.by/ru/bole-400-specialistov-prinyali-uchastie-v-respublikanskix-nauchno-prakticheskix-seminarax-po-primeneniyu-gibkix-sistem-oplaty-truda/>. – Дата доступа: 11.10.2018.
8. Евдокимова Алена. Гибкая оплата труда: плюсы и минусы. Витебский курьер // [Электронный ресурс] <https://vkurier.by/58953> – Дата доступа: 11.10.2018.
9. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 N 67 «Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения» // [Электронный ресурс] <http://pravo.levonevsky.org/bazaby11/republic01/text034.htm> – Дата доступа: 11.10.2018.
10. Дунаева, Е. В. Кондратьева, Т.Н. Разработка системы мотивации труда работников организации // Информационные технологии в образовании, науке и производстве: IV Международная научно-техническая интернет-конференция, 18-19 ноября 2016 г. [Электронный ресурс]. - [Б. и.], 2016. <https://rep.bntu.by/handle/data/27262> – Дата доступа: 11.10.2018.