Курсовая работа

на тему: Заработная плата ее сущность и принципы организации

в рыночных условиях.

Выполнил:

студент 3 курса 1гр.

Иванов М.И.

Проверил:

доцент

Чепурнов И.Г.

**Содержание**

Стр.

Введение 3

I. Заработная плата и её сущность 5

I.1. Формы и системы оплаты труда 10

II. Принципы организации оплаты труда 19

III. Совершенствование системы оплаты труда в рыночных условиях 26

Заключение 32 Список литературы 33

**Введение**

Россия, как и все человечество, вступила в новый, XXI век, на­званный веком знаний. Именно наука и образование во всем их бо­гатстве и многообразии становятся сегодня главным двигателем общественного прогресса. Это в полной мере относится к эконо­мической науке и экономическому образованию, состояние кото­рых, к сожалению, не удовлетворяет современным и постоянно ра­стущим требованиям.

Практика выявила основную слабость сложившегося в последние годы подхода к экономической теории в нашей стране. Акцент, как правило, делался лишь на экономических закономерностях, типичных для стран с развитой рыночной экономикой, без должного учета спе­цифики России. Названный крен грозит отрывом от реальности, опасен возможностью воспитания целого поколения экономистов, не понимающих страны, в которой они живут.

В рыночной экономике заработная плата выражает непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государ­ства. Интерес государства заключается в росте благосостояния народа через рост заработной платы и на этой основе через обеспечение соци­альной гармонии в обществе. Интерес работода­телей в сфере заработной платы заключается в том, чтобы она стимулировала высокую эффек­тивность труда, содействовала рациональному использованию ресурсов производства, увели­чению прибыли предприятия. Интерес наемных работников в постоянном росте заработной платы связан с тем обстоятельством, что она, выступая в роли цены рабочей силы, должна соответствовать стоимости предметов потре­бления и услуг, необходимых для удовлетво­рения материальных и духовных потребностей работника и членов его семьи.

Заработная плата теснейшим образом связана с экономическими и социальными проблемами общества. Экономическое назначение заработной платы заключается в стимулировании развития производства, повышении его эффективности. Социальное ее назначение— обеспечение бла­госостояния людей в тесной связи с расширени­ем производства и ростом его эффективности, Даже в условиях социалистической экономики такая взаимосвязь признавалась необходимым моментом развития общества. По данному пово­ду В.И.Ленин писал: «...думать, что нужно рас­пределять только справедливо, нельзя, а нужно думать, что это распределение есть метод, ору­дие, средство для повышения производства» (т. 43, с. 359). Реализация этого принципа тем более важна и, безусловно, необходима в условиях рыночной экономики. Поэтому, независимо от организационно-правовой формы хозяйствова­ния, все современные сельхозпредприятия долж­ны использовать этот принцип в своей практиче­ской деятельности. Даже на убыточных сельхоз­предприятиях (возможно за исключением тех из них, где минимальный фонд заработной платы формируется не только за счет валового дохода) необходимо использовать такие формы и системы начисления заработной платы, которые в тех или иных масштабах.

В рамках внутрихозяйственной сферы произ­водственной деятельности предприятий осуществление этих задач суще­ственно облегчается при внедрении договорной системы взаимоотношений или внутрихозяйствен­ного расчета. В условиях рыночной экономики содержание этих отношений должно значительно отличаться от тех схем и принципов, которые использовались при советской экономической системе.

**I. Заработная плата и её сущность**

Основой заработной платы является цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно этим положениям работник должен создать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. Из приведенных рассуждений вытекает, что заработная плата находится в прямой зависимости от эффективности труда работника. В условиях развития рыночных отношений определенное внимание уделялось формированию механизма рыночного регулирования заработной платы, который должен включать в себя следующие звенья: многоуровневую коллективно-договорную систему, в которой должны быть отражены требования рынка труда к цене рабочей силы; налоговую систему регулирования доходов каждого работника, призванную обеспечить участие всех граждан в удовлетворении общегосударственных и региональных потребностей; систему минимальных государственных гарантии в области оплаты труда; информационную систему, дающую работникам и работодателям объективное и полное представление о цене рабочей силы по профессиям, разрядам, территориям, отраслям экономики и т. д.

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

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работника представляет собой затраты на производство. Поэтому эти затраты работодатель стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия.

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

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

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

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

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

Первостепенное значение имеет обеспечение своевременной выплаты заработной платы. Для этого целесообразно определить нормы компенсации работодателем за каждый день задержки выплаты заработной платы. В случаях

ее задержки более чем на 5 дней, помимо компенсации потерь, нужна еще и индексация заработной платы в соответствии с ростом цен в период задержки. Только так можно восстановить функции этой важной категории. Размер заработной платы, ее структура и методы выплаты должны носить справедливый, с точки зрения работником, характер. Иначе имеется опасность, что весь процесс реформ работниками будет восприниматься отрицательно.

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

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

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

Из всей совокупности вопросов в данном разделе необ­ходимо сжато рассмотреть вопросы информационного обес­печения реформирования заработной платы. Публикуемые данные становятся все более недоступными (тиражирование статистических сборников не финансируется государством) и не содержат необходимой информации. Очень важно перейти на международную систему учета затрат работодателей на рабочую силу и получение других данных статистической отчетности. Положительную роль имело бы проведение единовременного обследования заработной платы по профессиям, разрядам, формам и системам оплаты, условиям труда в промышленности и других отраслях экономики страны. Это послужило бы исходной основой по совершенствованию организации оплаты труда на предприятиях всех отраслей экономики.

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

**I.1 Формы и системы оплаты труда.**

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

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

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

Величина фонда оплаты труда в рыночных условиях должна зависеть, в первую очередь, от объемов сбыта и реализации продукции (товаров, услуг). Последний ­подвер­жен колебаниям, и соответственно должна изменяться ве­личина фонда оплаты труда. На практике же сохраняется прежний порядок расчета фонда оплаты труда исходя из штатного расписания и фиксированных окладов и прежних систем премирования. Очень часто нормативы зарплаты на 1 руб. товарной продукции определяют исходя из ранее ус­тановленного фонда оплаты труда, несмотря на то, что ус­ловия рынка влияют на резкие изменения объема продаж продукции. В этих случаях никакие нормативы не обеспе­чивают формирование нужного фонда оплаты труда в за­висимости от конъюнктуры. Указанные обстоятельства ве­дут к уравнительности в оплате труда, к необъективной оценке его результатов в отношении работников и струк­турных единиц.

Заработная плата — это доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление определенной трудовой услуги; цена труда как фактора производства.

Заработная плата представляет собой основной источник доходов трудящегося населения. Ее назначение заключается в обеспечении экономических условий жизнедеятельности человека.

Определение сущности заработной платы неотделимо от характеристики самих продавцов трудовых услуг, т.е. той части населения, которая выступает в роли собственников трудового фактора.

Существуют, например, тождественные понятия "рабочая сила" и "экономически активное население". Статистика обычно включает сюда всех занятых в любых видах деятельности (вместе с военнослужащими) и безработных. В эту же категорию попадают и предприниматели (в основном мелкие, не пользующиеся наемным трудом), а также лица свободных про фессий. В группе высокоразвитых стран более 9/10 всей рабочей силы составляют наемные работники, занимающиеся как физическим, так и умственным трудом. При этом необходимо обратить особое внимание на тот факт, что при современном расширительном понимании производства труд может быть во­площен как в вещественном, так и в невещественном продукте Большое значение имеет отраслевая и профессионально-квалификационная структура занятого населения, отражающаяся и соответствующей сегментации рынка труда.

К главным тенденциям, наблюдающимся сегодня в ее изменении в динамично развивающихся странах с рыночной экономикой, могут быть отнесены: 1) сокращение занятости в сельском хозяйстве; 2) рост численности занятых в сфере нематериального производства и услуг; 3) увеличение занятости в наукоемких отраслях экономики (медико-биологической и аэрокосмической промышленности, производстве вычислитель ной техники, средств связи, электронных компонентов и др.); 4) рост работников умственного труда за счет уменьшения работников труда физического; 5) сокращение доли представите лей рабочих профессий и 6) общий рост образовательного уровня и квалификации экономически активного населения.

Основной причиной происходящих структурных изменений в рабочей силе несомненно является научно-технический прогресс, по ее структуре можно судить о прогрессивности либо относи­тельной отсталости экономики того или иного государства.

Еще одним важным структурным показателем, отражающим зрелость развития рыночных механизмов в сфере трудовых отношений, выступает доля заработной платы (трудового дохо­да) в совокупном денежном доходе населения. В странах с рыночной экономикой эта доля приобрела в последние десяти­летия заметную тенденцию к росту и колеблется в начале 21 в. в пределах 75-80% (в данном случае к трудовым относятся доходы всех лиц наемного труда, включая сюда и жалованье высших менеджеров корпораций).

Что касается структуры денежных доходов населения Россий­ской Федерации, то статистика выделяет здесь заработную плату, социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и т.п.) и доходы от собственности и предпринимательской деятель­ности. За годы реформ в этой структуре произошли серьезные изменения: удельный вес заработной платы сократился, тогда как доля доходов от собственности и предпринимательской деятельности увеличилась, немного выросла и доля социальных трансфертов. Подобные изменения явились в первую очередь следствием, с одной стороны, массовой приватизации государст­венной собственности и бурного роста предпринимательства, а с другой — низкого уровня фиксированной заработной платы, существующего на государственных предприятиях.

Предложение труда на рынке, как и предложение любого другого товара, обусловлено прежде всего его ценой, т.е. вели­чиной заработной платы.

Однако заработная плата — это цена особого рода. Она подразделяется на номинальную и реальную.

Номинальная, или денежная, заработная плата представля­ет собой сумму денег, получаемую за выполнение некоторой трудовой услуги, за определенную работу.

Реальная заработная плата выражается в том количестве товаров и услуг, которые могут быть куплены на номинальную заработную плату.

Оценивая соотношение названных понятий, важно подчерк­нуть, что в реальной заработной плате проявляется покупатель­ная способность номинальной заработной платы, а сама эта покупательная способность будет находиться в прямой зависи­мости от величины номинальной заработной платы и в обрат­ной — от уровня цен на потребительские товары и услуги. Данную зависимость можно изобразить в виде формулы:

Реальная заработная плата = Номинальная заработная плата

Уровень цен на потребительские товары и услуги

или

W(реальная) = .



Реальная заработная плата возрастает с увеличением номиналь­ной оплаты труда, но сокращается при увеличении цен (особенно резко происходит это сокращение в условиях инфляции).

Для рыночной экономики характерна значительная диффе­ренциация уровней заработной платы. Различия в размере оплаты труда зависят от ряда факторов, среди которых природ­ные способности человека (интеллектуальные, умственные и физические), квалификация и профессиональная принадлеж­ность работника, сфера или отрасль занятости, степень мобиль­ности рабочей силы (профессионально-отраслевой и территори­альной).

На цене труда отражаются происходящие в условиях HTР качественные изменения в его содержании и структурная перс стройка народного хозяйства. Дальнейшее развитие и углубление общественного разделения труда закономерно приводят к количественному сокращению и даже полному отмиранию одних профессий (и видов трудовой деятельности) и рождению новых В горниле этих противоположно направленных процессов наблюдается сосуществование достаточно массовых профессий и редких. Причем редкие могут возникать для выполнения не только новейших трудовых услуг, связанных с последними достижениями научно-технического прогресса, но и в форме своеобразного "остаточного явления" в некоторых исчезающих видах деятельности (например, трубочисты в старинных городах Западной Европы или печники в малых городах и поселках РФ, переходящих на газовое отопление). Нередко же дифференциация заработной платы есть прямой результат все еще практикуемой дискриминации в оплате труда по возрасту, полу и нацио- нальности работников.

В конечном счете (при наличии всех перечисленных факторов) уровень заработной платы объективно зависит от соотношения, складывающегося между спросом на определенный труд и его предложением (с точки зрения как качественных, так и количественных параметров).

В этой связи при выяснении общей структуры предложения труда на рынке, т.е. структуры совокупной рабочей силы, принято подразделять ее на так называемые "неконкурирующие группы".

Каждая "неконкурирующая группа" может состоять из работников либо одной профессии, либо разных профессий при их одинаковой квалификации. Деление на "неконкурирующие группы" достаточно условно и изменчиво. Причем не следует думать, что количество таких групп равно общей численности самих профессий, измеряемой сегодня десятками тысяч. Во всех случаях выделения какой-либо "неконкурирующей группы" надо исходить из главного критерия — включаемые в нее работники практически не вступают в конкуренцию с работниками других групп (отсюда, кстати, и вытекает смысл самого их названия). В то же время в рамках отдельно взятой группы всегда есть возможность обнаружить специалистов высочайшего класса, стоящих по сути вне конкуренции. Подобная ситуация складывается, как правило, в среде менеджеров и врачей, уче­ных и изобретателей, она наглядно обнаруживается в спорте, в различных областях искусства и литературы.

И наконец, при рассмотрении дифференциации заработной платы необходимо обратить внимание на сложившиеся в тех или иных странах национальные различия в оплате труда как по отраслям занятости, так и по профессиям. Об этих различиях свидетельствует, например, пестрая картина ставок заработной платы в сфере промышленного производства.

Наличие национальных рынков дорогого и дешевого труда (и, разумеется, не только в промышленности) усиливает степень мобильности факторов производства, ведет к активизации миг­рационных процессов в области как самих трудовых ресурсов, так и капитала.

Заработная плата выступает в двух основных формах: повре­менной и сдельной.

Повременная заработная плата — это денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависи­мости от количества отработанного им времени (час, день, неделя, месяц).

Сдельная заработная плата — это денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества произведенной им продукции.

Существование двух форм заработной платы естественно породило различные варианты их сочетания. В итоге на протя­жении 20 в. начали возникать и находить большее или меньшее распространение различные системы заработной платы.

Под системой заработной платы следует понимать совокуп­ность взаимосвязанных принципов и элементов организации опла­ты наемного труда, которая благодаря их комбинированию обес­печивает возрастание как результативности самого труда, так и получаемого за него работником денежного вознаграждения.

В нашей стране в условиях административно-командной, планово-распределительной экономики системы заработной платы имели лишь ограниченный характер. Предприятия пред­почитали пользоваться классическими формами оплаты труда (сдельной или повременной) на основе устанавливаемых в цент­рализованном порядке норм выработки, тарифных ставок и должностных окладов. Среди же наиболее популярных в то время систем можно выделить сдельно-прогрессивную, сдельно-премиальную, повременно-премиальную и, наконец, бригадные системы оплаты труда, в которых применялся так называемый "к.т.у." (коэффициент трудового участия каждого члена брига­ды). Однако в общем и целом на предприятиях и в организациях преобладала пресловутая "уравниловка". Различные попытки усиления материальной заинтересованности людей в конкретных результатах их труда (особенно качественных), как правило, не давали необходимого эффекта. Сами премии нередко становились постоянной надбавкой к довольно низкой основной заработной плате, а недостаточную материальную заинтересован- ность стремились активно компенсировать заинтересованностью моральной (с помощью присвоения званий "ударников коммунистического труда", выдачи "почетных грамот", переходящих вымпелов и знамен, а порой и правительственных наград) Однако подобные системы, дополняемые социалистическим соревнованием, в конечном счете привели и к снижению былою трудового энтузиазма масс, и к резкому замедлению темпом роста производительности труда. Таким образом, ни формы, ни системы оплаты труда при плановом социализме не смогли решить главную задачу — обеспечить динамичное развитие народного хозяйства, подъем эффективности общественного производства.

Что же касается систем заработной платы в условиях нормально функционирующих рыночных механизмов, то некоторые из них отличаются достаточно высокой результативностью.

Современные системы оплаты трудовых услуг наемных работников основаны прежде всего на научной организации труда. С начала 20 в., когда в США начали внедряться известные системы "тейлоризм" и "фордизм", предприятия взяли на вооружение детальное нормирование трудовых операций, индивидуальный подход к каждому работнику, различные формы денежного вознаграждения за качественный и высокопроизводительный труд. Однако, осознавая реальные противоречия, складывающиеся между работодателями и работополучателями, предприятия делают сегодня ставку на трансформацию систем заработной платы путем органичного включения в них социально-психологических элементов. Трудовые отношения рассматриваются в этом варианте не только в плане купли-продажи трудового фактора, но и в качестве особой формы человеческих отношений. Все это дает возможность создавать в коллективе наемных работников здоровый психологический климат, приближаться к отношениям реального социального партнерства с руководством фирмы. Один из крупных американских менедже­ров Ли Якокка считает, например, что на пути к экономическому процветанию в рамках предприятия должны быть последова­тельно соединены три главные составляющие: люди — продукт-прибыль.

Современные объективные тенденции ведут к постоянному повышению образовательного уровня наемных работников, к росту вложений в человеческий капитал и в итоге — к удорожа­нию самого фактора труда. Отсюда возникает необходимость нового отношения к человеку, выступающему полноправным владельцем своих способностей, мастерства, квалификации и профессионализма, своей интеллектуальной собственности. "До­рогой" человек эпохи НТР нуждается не просто в высокой оплате труда. В круг его жизненных потребностей (разумеется, наряду с желанием приобретать определенные товары и услуги) все более зримо начинает входить потребность в гуманистичес­ких, социально справедливых трудовых отношениях.

**II. Принципы организации оплаты труда.**

Оплата труда работников — это цена трудовых ресурсов, задей­ствованных в производственном процессе; величина ее зависит от количества и качества труда. Однако, в условиях рыночных отноше­ний она испытывает влияние спроса и предложения, сложившейся конъюнктуры рынка труда.

Организация заработной платы строится на основе следующих принципов:

дифференциации оплаты труда в зависимости от спроса и предложения;

самостоятельности предприятий в организации заработной  
платы, в установлении форм, систем и размера оплаты труда  
работника;

государственного регулирования оплаты труда;

дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда, количества и качества затраченного труда;

материальной заинтересованности работников в высоких ко­нечных результатах труда, в признании рынком продукта тру­да в качестве товара;

опережении темпов роста производительности труда над ро­стом заработной платы;

согласовании общих условий оплаты с профсоюзами.

Различают номинальную заработную плату, т. е. ее денежный раз­мер, и реальную заработную плату, под которой понимается опре­деленное количество приобретаемых товаров и услуг:

Ур =



где: Ур — реальная заработная плата;

Ун — номинальная заработная плата;

Р — уровень цен на предметы потребления и услуги.

Существенное влияние на величину реальной заработной платы оказывает спрос и предложение.

Реальная заработная плата выше там, где больше спрос на рабо­чую силу, а предложение труда воздействует на динамику заработ­ной платы в обратно пропорциональной зависимости.

Рынок труда стремится к такой равновесной системе, при кото­рой совокупный спрос на каждую категорию труда будет в точнос­ти равен предложению данной категории труда. Только в этом слу­чае устанавливается общее равновесие, которое не будет порождать тенденций к увеличению или к уменьшению различий в размерах заработной платы.

Рынок труда относится к числу самых несовершенных рынком Рабочие, как правило, не осведомлены о состоянии спроса на их труд, они не знают обо всех вакантных местах работы даже в пределах своего города.

Величина заработной платы складывается под влиянием спроса и предложения, которые, в свою очередь, зависят от количества, качества труда и условий производства.

В условиях перехода к рынку заработная плата продолжает оставаться основной частью доходов работников, но удельный вес ее постепенно снижается.

Доля оплаты труда во всех денежных доходах в 1998 году по сравнению с 1992 годом сократилась на 27,4 пункта и составила 42,5%, а доходов от предпринимательской деятельности увеличилась на 28,3 пункта и составила 44,4%, что говорит о развитии рынка и расширении предпринимательства.

В современных условиях предприятия, независимо от организационно-правовых форм, самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда.

Однако пока еще отсутствуют эффективно функционирующие рыночные механизмы, под воздействием которых складываются оптимальные пропорции в заработной плате в соответствии со сложностью выполняемого труда и профессионально-квалификационными характеристиками работников. Поэтому государство осуществляет регулирование оплаты труда путем законодательного установления и изменения минимального размера оплаты труда, налогового регулировании доходов физических лиц, установления районных коэффициентов и процентов (северных) надбавок, установления государственных гарантий по оплате труда.

Организация заработной платы строится на основе коллективных договоров, заключаемых, как правило, на 1—3 года между работодателями и работниками предприятия в лице профсоюзов. В них регулируются следующие вопросы: формы, системы и размер оплаты труда, вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда в соответствии с ростом цен, уровнем инфляции, выполнение показателей коллективного договора, занятость, переобучение, условия высвобождения работников, продол­жительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков, улучшение условий и охраны труда работников, экономическая безопасность и охрана здоровья, льготы для работников и т. д. В своей правовой основе коллективные договоры должны исходить из генеральных и отраслевых соглашений.

Одним из элементов, определяющих размер оплаты труда, явля­ется прожиточный минимум. Он представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспече­ния его жизнедеятельности. Используется в качестве базы для про­ведения адресной социальной политики, для обоснования мини­мальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального пособия по безработице и стипендий студентов.

Минимальный потребительский бюджет представляет прожиточный минимум более высокого стандарта; соотношение между бюд­жетом прожиточного минимума и минимального потребительско­го бюджета, по данным Министерства труда РФ, составляет примерно 1 : 2.

**Минимальный размер оплаты** представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, ис­числяемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, кото­рое получают лица, работающие по найму, за выполнение про­стых работ в нормальных условиях труда.

**Минимальная ставка** заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего полностью опре­деленную на этот период норму рабочего времени и выполнив­шего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**Единая тарифная сетка** предназначена для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы и является осно­вой тарифной системы этой сферы деятельности. Она пред­ставляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех кате­горий работников — от рабочего низшего разряда до руководителей организаций.

При разработке единой тарифной сетки за основу приняты сле­дующие принципы ее построения:

Определение исходной базы на уровне не ниже минимальной  
заработной платы;

Нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающее ма-­  
териальную заинтересованность работников в труде высокой  
квалификации на основе использования соответствующих та-­  
рифных коэффициентов.

Оплата труда работников организаций не бюджетной сферы (му­ниципальных, индивидуальных (частных) организаций, смешанных товариществ, акционерных обществ и т. д.) определяется собствен­ником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты, отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в коллективных договорах предприятий и индивидуальных трудовых договорах (контрактах) и регулируются действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

При оплате труда работников этих организаций может быть ре- комендовано: использование соотношений между профессионально-квалификационными группами, установленными Единой тарифной системой.

В условиях перехода к рыночной экономике и расширения праи организаций в области оплаты труда, размеры ставки (окладов), со отношения в оплате различных категорий работников, системы пре­мирования и выплаты вознаграждений определяются в коллективном договоре.

В трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более-высокие размеры оплаты, чем предусмотрено в коллективных договорах.

Дифференциация и регулирование уровня заработной платы раз личных групп и категорий работников осуществляется при помощи тарифной системы. Основными элементами тарифной системы являются тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда — инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности. Они представляю: шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Например, Единая тарифная система для предприятий бюджетной сферы имеет 18 разрядов с диапазоном (соотношение та­рифных коэффициентов крайних разрядов) 1 : 10,07 и прогрессивным абсолютным возрастанием тарифных коэффициентов (разница меж­ду тарифными коэффициентами смежных разрядов).

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, можно получить путем умножения тарифной ставки разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных раз­рядов на основе включенных в справочники тарифно-квалификационных характеристик: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описание работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Затяжной переходный период к рынку сопровождается резким падением реальной заработной платы.

Реальная заработная плата в 1998 г. к уровню 1990 г., по расчетам НИИ труда, составила 36,8%.настоящее время из всей сложной системы государственного регулирования заработной платы осталась одна составляющая — ре­гулирование минимальной заработной платы. Величина ее состав­ляет около 20% прожиточного минимума, гарантирующего лишь биологическое выживание.

Низкая заработная плата отрицательно влияет на развитие эко­номики страны. Сокращается спрос на высококачественную, нау­коемкую продукцию. При дешевой рабочей силе отпадает необхо­димость в техническом перевооружении, в использовании новой техники и технологии, повышении квалификации кадров.

Дифференциация заработной платы по отдельным отраслям про­мышленности и по профессионально-квалифицированным группам работников достигла огромных размеров, которые не всегда обосно­вываются объективными характеристиками работы и значимостью.

Регионы, имеющие высокую концентрацию предприятий топ­ливно-энергетического комплекса, характеризуются высокой зара­ботной платой, что обусловлено высокими ценами на продукцию в связи с монопольным положением отраслей и предприятий.

Регионы, где сосредоточена легкая и пищевая промышленнос­ти, находятся в бедственном положении.

Отношение среднемесячной начисленной заработной платы газо­вой, нефтедобывающей и легкой промышленности к среднероссий­скому уровню в 1997 г. составило соответственно 404,3; 302 и 53,2%.

Оплата труда перестала выполнять стимулирующую функцию, что проявляется в ослаблении связи между финансовым положени­ем предприятия и уровнем оплаты труда.

Поданным мониторинга за 1997 г. оказалось, что наибольшее по­вышение заработной платы произошло на неплатежеспособных предприятиях. Так, в нефтеперерабатывающей промышленности при среднем росте заработной платы в 1,7 раза, на финансово ус­тойчивых предприятиях она увеличилась в 1,2 раза, а на неустой­чивых — в 1,9 раза.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все меньше выполняет свои функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда.

Такое положение в оплате труда приводит к росту социального расслоения общества и социальной напряженности. В настоящее время соотношение доходов 10% наиболее и наименее обеспечен­ных слоев населения составляет 12,9 раза. С доходами ниже прожи­точного минимума насчитывается 31,9 млн. чел., или 21,6% всего населения.

Выход из создавшегося положения — в усилении регулирующей роли государства в восстановлении основных функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей.

**III. Совершенствование системы оплаты труда в рыночных условиях.**

Первоочередными задачами совершенствования оплаты труда яв­ляется установление оплаты труда на уровне, который обеспечива­ет нормальное воспроизводство рабочей силы, гарантирует соб­ственнику получение определенного результата, ликвидирует сложившиеся диспропорции, обеспечивает социальную защищен­ность работника, полную самостоятельность администрации и тру­довых коллективов в определении форм, систем и размеров оплаты труда.

Выполнение этих задач требует обоснования и установления на общегосударственном уровне минимальной заработной платы, диф­ференцированной по регионам и зонам России. Минимальный раз­мер следует рассматривать как исходный для установления разме­ров оплаты труда работников соответствующего уровня квалификации.

Минимальная заработная плата явится ориентиром для установ­ления в коллективных договорах конкретных ставок и окладов, дей­ствующих на предприятиях всех форм собственности. Таким обра­зом единая система оплаты труда будет корректироваться коллективными договорами, учитывающими отраслевые условия труда.

Реформа заработной платы должна быть тесно связана с совер­шенствованием налоговой системы, поскольку через налоги госу­дарственный бюджет забирает не менее 50% полученной заработной платы.

В последние годы в промышленности появились новые формы и системы оплаты труда. Можно выделить системы оплаты труда, основанные на распределении фонда оплаты труда подразделения в зависимости от вклада работника в конечные результаты деятель­ности предприятия, на корректировке оплаты труда в зависимости от изменения объема реализации, договорных (контрактных) усло­виях, разработке собственных тарифных условий труда.

Одной из новых форм оплаты труда является оплата по коэффи­циенту трудовой стоимости. При расчете этого коэффициента при­нимается во внимание заработная плата за последние 3—6 месяцев, очищенная от всевозможных доплат. Сумма заработной платы де­лится на отработанные за этот период дни. Это и будет коэффици­ент стоимости труда или трудовой стоимости (РКСТ). При высоких деловых качествах дробная часть РКСТ увеличивается до целого числа, при низких — уменьшается до целого. Коэффициент стоимо­сти труда пересматривается раз в год во время аттестации.

Для повышения заинтересованности управленческих работников их заработная плата поставлена в зависимость от хозрасчетной дея­тельности отдельных участков. Для этого сумма их коэффициентов трудовой стоимости делится на сумму коэффициентов всей организации, т. е. определяется их удельный вес по заработной плате в ФОТ каждого участка. Исходя из этого параметра определяется фонд управленческого персонала, размер оплаты каждого работника теперь зависит от фонда оплаты труда, которым этот коллектив рас­полагает, и суммарных коэффициентов стоимости труда каждого работника, скорректированных на количество отработанных дней.

Учет образовательного уровня, опыта работы, умения работника воплощать в конкретные дела свои знания и опыт осуществляется при оплате труда по трудовому рейтингу, который предполагает ис­пользование коэффициентов образовательного уровня, опыта рабо­ты, умения воплощать в конкретные дела свои знания и опыт.

Образовательный уровень характеризуется коэффициентом КО (0,8 < КО J 2) и вырастает пропорционально росту знаний работни­ка, его доле участия в рационализации и изобретательстве.

Опыт работы характеризуется коэффициентом КС (2 < КС J 4,5), числовые значения которого подобраны так, чтобы снизить теку честь кадров в первые годы работы и обеспечить ежегодный ста­бильный прирост заработной платы на определенный процент. За первые шесть лет этот прирост составит 0,3, а в последующие годы — 0,05.

Умение воплощать в конкретные дела свои знания и опыт харак­теризует коэффициент КЗ, который определяется путем деления фонда оплаты труда на сумму рейтингов всех работников, и на ос­нове «цены единицы коэффициента» формируется базовая заработ­ная плата. Если сравнивать с тарифной сеткой, то это будет минимальная заработная плата, установленная на предприятии на данный период.

Для учета вклада работника в результаты деятельности предпри­ятия к базовой заработной плате, умноженной на трудовой рейтинг, вводят три переменных коэффициента: плановый коэффициент — КП, коэффициент качества труда — ККТ, который формируется на основе действующих стандартов предприятия, и КСТР — страховой коэффициент, который вводится для создания страхового резерва, необходимого для оплаты труда вновь поступивших.

Многие элементы и идеи организации заработной платы, при­меняемые в развитых странах, легли в основу построения новой, бестарифной модели оплаты труда, в основе которой лежат соотно­шения в оплате труда разного качества (в зависимости от квалифи­кационных групп работников, разрядов рабочих, профессий и дол­жностей). Название модели ВСОТРК складывается из первых буки основного элемента ее организации — вилки соотношений оплаты труда разного качества. С учетом данных соотношений и следует распределять средства, предназначенные на оплату труда (ФОТ), между работниками, используя для этого следующую формулу рас­чета размеров заработной платы:

ЗПк =



где ЗПк — размер заработной платы каждого работника;

К— коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда данного каждого работника выше минимальной; Кср — средний коэффициент соотношений в оплате труда на предприятии (среднеарифметическое значение К по всем работ­никам);

ФОТ — объем средств, предназначенных на оплату труда. Данная формула показывает, какую долю ФОТ должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда. Соотношения в оплате труда работников различных категорий не должны быть «точечными». Их целесообразно устанав­ливать в виде вилок с широким диапазоном, что позволяет активно стимулировать творческий, эффективный труд, ответственное отно­шение работников к своим обязанностям на производстве.

Конкретные размеры соотношений в заданном их интервале мо­гут определять руководители, советы бригад, трудовые коллективы с учетом конкретного фактического трудового вклада работников в конечные результаты работы предприятия и его производственные подразделения. Тем самым вилки соотношений создают условия для того, чтобы в системе оплаты труда учитывать не только квалифи­кацию работников, их потенциальные возможности, но и реальный трудовой вклад. Здесь же прослеживается прямая зависимость уров­ня оплаты труда от степени реализации потенциальных способностей и трудового вклада, но и результатов работы трудового коллек- тива.

При этом необходимо учитывать интенсивность труда, выполне­ние норм и установленных заданий, фактически отработанное время и другие условия, которые несложно предусмотреть.

Предложенная модель позволит сократить масштабы и диапазон применения различных премий, доплат и надбавок, которые должны быть учтены в предлагаемых вилках. Кроме этого ФОТ распределяется между работниками без остатка, поэтому не будет постоянного источника для этих выплат.

Целесообразно оставить только один фонд премирования — за разработку, внедрение и освоение новой техники, для чего создать специальный фонд, формируемый из средств, полученных от внедрения новшеств в производство.

Предложенная система не содержит фиксированных, заранее ус­тановленных размеров оплаты труда. Их фактический уровень це­ликом зависит от вклада работников и результатов деятельности предприятия.

Новая система организации оплаты труда построена на том, что:

каждое подразделение имеет базовый фонд оплаты труда, ко­торый определяется по индивидуальному нормативу от объе­ма реализации предыдущего месяца;

фонд оплаты труда производственного комплекса зависит от объема реализации;

фонд оплаты труда служб — от объема выполненных ими ра­бот с учетом реализации;

фонд оплаты труда отделов управления от объема реализации. Определяется путем умножения базового фонда на повыша­ющие или понижающие коэффициенты;

базовый фонд оплаты труда производственных подразделений может быть увеличен при повышении рентабельности, а от­делов и служб — при увеличении объема работ и услуг. Распределение выделенного фонда оплаты труда внутри подраз­деления производит его руководитель на основе коэффициента интенсивности труда (КИТ), учитывающего качество, напряженность и творческий характер труда.

Разработка внутрипроизводственных тарифных условий начина­ется с определения наименьшего уровня оплаты труда работника за выполнение им нормы труда, который является минимальной та­рифной ставкой. Она является основой для построения тарифной доплаты труда и фиксируется в тарифном договоре. Устанавливает­ся за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложнос­ти) и наименьшей значительности для предприятия, осуществляе­мых в нормальных условиях труда и с нормальной напряженностью. Минимальная тарифная ставка должна быть выше федеральной.

Расчет минимальной тарифной ставки предприятия делается на [базе фактической средней заработной платы на предприятии, при­веденной к средней заработной плате работников простого труда, (За месяц, предшествующий началу разработки коллективного договора на следующий год. Брать более длительный период не целесо­образно, так как в условиях инфляции средняя заработная плата нестабильна и растет темпами, опережающими рост производитель­ности труда.

**Заключение**

Анализ положения, сложившегося в стране с оплатой труда, оценка тенден­ций формирования последней в сред­несрочной перспективе свидетельствуют о крайне несовершенных методах ее ре­гулирования при помощи как договор­ных механизмов, так и государственных (нормативных, налоговых и бюджетных) методов.

Социальные процессы в современ­ной России носят сложный и зачастую противоречивый характер. Положи­тельные тенденции стабилизации уров­ня жизни населения, наблюдающиеся в последние четыре года, еще не позволили (после 15 лет проводимых ре­форм) достичь даже достаточно низко­го дореформенного уровня доходов на­селения.

Становление отвечающей новым реалиям системы заработной платы в России "законсервировалось" на этапе транзитных (переходных) ее форм, кото­рые слабо адаптированы к рыночным механизмам.

Главное условие проведения эконо­мических и социальных реформ - их сис­темность. Многочисленные факты сви­детельствуют о том, что, например, не­возможно реформировать пенсионную систему или систему регулирования рынка труда, оставляя в "замороженном виде" ПМ, не приводя систему оплаты труда к цивилизованному виду.

В условиях катастрофически высокой поляризации доходов населения важно, используя опыт западноевропейских стран, сформировать и внедрить рыноч­ные механизмы по выравниванию и пе­рераспределению доходов, отказаться от архаичных среднестатистических мето­дов оценки состояния и динамики дохо­дов населения.

Одним из самых значимых барьеров на пути начавшегося экономического оживления остается дефицит хорошо оплачиваемых рабочих мест. Требу­ется существенный пересмотр государ­ственной и местной политики занятости и регулирования доходов, формирова­ния четких ориентиров для работодате­лей.

Нужна государственная программа регулирования заработной платы, поз­воляющая мотивировать россиян к твор­ческому и эффективному труду.

Список литературы

1. Раицкий К.А. Экономика предприятия. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2002. – 1012с.
2. Общеэкономические основы рыночного хозяйствования. – М.: «Путь России», 2002. 431с.
3. Экономика предприятия (фирмы)./Под ред. проф. О.И.Волкова и доц. О.В. Девяткина. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 601с.
4. Экономика предприятий. – Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2000. -352с.
5. Анализ основных тенденций в области оплаты труда.//Управление персоналом. – 2005. - № 19. – с.26-32//
6. Вечный вопрос – оплата труда. //Экономика и учет труда. – 2005. - № 5. – с.23-28//
7. Головатюк С.Г. Оплата труда: новое здание на старом фундаменте.//Справочник по управлению персоналом. – 2005. - № 3. – с.77-89//
8. Корнев В. Заработная плата важнейший элемент договорных отношений. //Нормирование и оплата труда в с/х. – 2005. - № 12. – с.14-17//
9. Роик В. Регулирование заработной платы – центральный вопрос социальной политики государства. //Человек и труд. – 2005. - № 1. – с.54-61.//
10. Шеремет Н. Принципы оплаты труда.//Человек и труд. – 2004. - № 4. – с.71-73//