

РЫНОК ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЙ

Сычева А. С.

Научный руководитель – к.э.н. Разнова Н. В.

Сибирский федеральный университет

Среди основных компонентов рынка труда, в числе которых спрос и предложение на рабочую силу, конкуренция между работниками и работодателями, особое место занимает стоимость рабочей силы, с которой органически связана её цена и экономическая природа заработной платы. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Это вполне естественная взаимосвязь, поскольку затраты в процессе труда должны быть возмещены. Иначе человек не сможет при прежних физиологических условиях так же активно участвовать в производственной деятельности. Однако объём и структура физиологических потребностей человека, а следовательно, и размеры средств для их удовлетворения зависят не только от интенсивности труда, физических и умственных затрат работника, но и от исторических условий формирования рабочей силы. В числе основных исторических условий формирования рабочей силы уровень социально-экономического развития страны и её отдельных регионов, природно-климатические особенности и культурные традиции населения территорий и др.

Известно, например, что объём потребностей людей в развитых странах, в числе которых США, Франция, Англия, намного больше, чем в развивающихся – Вьетнаме, Лаосе, большинстве государств Африки и др. Однако справедливо отметить, что жизненные средства, необходимые для возобновления способности к труду и воспроизводства рабочей силы, не сводятся только к товарам и услугам, удовлетворяющим физиологические потребности человека. У работника есть и духовные запросы, которые также зависят от исторических условий и расходы на их удовлетворение тоже учитываются в стоимости рабочей силы. Этот факт указывает на то, что определение стоимости рабочей силы включает в себя как исторический, так и моральный аспекты. Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, несёт в себе затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня. Чем выше квалификация работника, тем больше стоимость его рабочей силы. Сегодня нельзя не учитывать и объективный рост потребностей трудящихся и членов их семей в новых товарах и услугах, который, несомненно, приводит к увеличению стоимости рабочей силы. Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определённой суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, полученное за результаты своего труда. Конкретной формой стоимости (цены рабочей силы в денежном выражении) и является заработная плата. На величину и динамику заработной платы влияют те же ранее отмеченные факторы, что и на стоимость рабочей силы. Однако размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы под влиянием состояния рынка труда: занятости, соотношения спроса и предложения на рабочую силу.

Так, если на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению, то цена рабочей силы, определяемая заработной платой, которую получает работник, будет равна её стоимости. Это идеальный вариант как для работника, так и для его работодателя, поскольку на лицо взаимная удовлетворённость. В случае же, когда *спрос на рабочую силу превышает предложение*, работодатели, конкурируя на рынке труда между со-

бой, могут предлагать заработную плату работникам и, прежде всего, лицам высокой квалификации и дефицитных профессий, значительно выше её стоимости. Кроме того, если спрос на рабочую силу превышает возможности трудового потенциала, то любая территория, на которой на рынке труда сложилась подобная ситуация, вынуждена стимулировать привлечение рабочей силы из других регионов России, увеличивая тем самым численность своего населения за счёт миграции. Поэтому динамика спроса предприятий на рабочую силу является главным индикатором оценки состояния рынка труда, поскольку именно спросом определяется его ёмкость, то есть возможность обеспечения работы желающих трудиться за вознаграждение. Для условий рыночной экономики России чаще всего распространён абсолютно другой вариант социально-экономических отношений на рынке труда большинства территорий, когда предложение на рабочую силу превышает спрос на неё. В этом случае уже работники вынуждены конкурировать между собой за получение рабочего места. Здесь возможна тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы. Теоретически, в данном случае для работодателей создаются благоприятные возможности для установления зарплаток ниже стоимости рабочей силы. И в данном случае важна роль государства, которое призвано законодательно «блокировать» такие возможности. В этих целях официально утверждается уровень минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума), минимального размера оплаты труда и др. При этом минимальная заработная плата не должна быть ниже уровня физиологического прожиточного минимума.

В настоящее время сокращение спроса предприятий на рабочую силу негативно отразилось на динамике той его части, которая представлена на официальном рынке труда, то есть опосредуется деятельностью Федеральной службы занятости. В течение последних двух лет наблюдалось уменьшение числа предприятий, сообщающих службам занятости сведения о наличии свободных рабочих мест и вакансий, и объёма заявленной ими потребности в рабочей силе. В течение 2005-2009 гг. тенденция сокращения спроса на рабочую силу преобладала в различной степени интенсивности в большинстве отраслей народного хозяйства России и её территорий. При этом его рост в отраслях рыночной инфраструктуры не изменил общей ситуации в области спроса на труд. Вместе с тем, при общем снижении рабочих мест в народном хозяйстве России возникают сферы труда, где потребность в работниках постоянно продолжает расти. Это занятость в информационной деятельности и частнопредпринимательских услугах. Продолжится прирост потребности в работниках, занятых обслуживанием и ремонтом вычислительной техники и пр. Однако сокращение общего количества рабочих мест делает очень вероятным развитие безработицы в связи с тем, что потребность в оплачиваемой работе из-за снижения жизненного уровня у большинства населения останется значительной. Большинство трудовых ресурсов по-прежнему активно выступает на рынке труда, предлагая свою рабочую силу. Следовательно, общая ситуация на российском рынке труда может быть оценена как неблагоприятная для трудоспособного населения. Она является результатом сложного взаимодействия макро-факторов, формирующих спрос и предложение рабочей силы на рынке труда и уровень её резервирования на предприятиях.

Заработная плата является основным, но не единственным элементом приближенного возмещения стоимости рабочей силы. *Приближенный эквивалент возмещения стоимости рабочей силы* воплощается в виде выплат (тарифа, оклада и премий, доплат и надбавок по линии работодателя) за количество и качество затраченного труда и вычетов из заработной платы и доплат к ней посредством перераспределения государством национального дохода. Отметим, что уровень заработной платы в социалистических странах традиционно устанавливался централизованно, а не путём переговоров между ассоциациями предпринимателей и независимыми профсоюзами, ответственными перед своими членами. Государство способствовало распространению сдельной системы опла-

ты труда для производственных рабочих, тогда как на Западе масштабы использования подобных систем постоянно уменьшались. В условиях постоянной «нехватки» рабочих повсеместно устанавливались низкие нормы выработки, которые подрывали эффективность данной системы оплаты труда. Основная (фиксированная) часть заработной платы в общем объеме денежных доходов уменьшалась, а доля премиальных выплат постоянно росла. Недостаток потребительских товаров привёл к такому переплетению рынков труда и товаров, что было полностью утеряно значение заработной платы как цены труда. Но при всём этом центральная роль в структуре доходов занятой части населения по-прежнему принадлежит заработной плате, которая для подавляющего числа трудящихся России остаётся основным источником их доходов. В условиях рыночных отношений заработная плата как форма стоимости рабочей силы может быть определена как основная часть объема жизненных средств, который должен получить работник в обмен за свой труд. Этот объем жизненных средств должен быть приемлем как для эффективного функционирования производства, так и для обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы. Распределяться между работниками он (объем) должен в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда, реальным трудовым вкладом и зависеть от конечных результатов работы организации. Заработная плата как экономическая категория относится к сфере товарно-денежных отношений и используется при найме рабочей силы, т.е. при покупке товара «рабочая сила». На рынке труда работа определённого количества и качества вознаграждается в соответствии с тем, сколько потребители готовы заплатить за произведённую продукцию. Заработная плата, таким образом, не зависит от произвольных решений. И, по мнению ряда ученых, её выплата – это не милость со стороны нанимателя, а деловая операция, покупка «фактора производства». Цена труда – рыночное явление, зависящее от спроса потребителей на блага и услуги. В неискажённой рыночной экономике оценка усилий каждого индивида отделена от каких-либо соображений личного характера и, может быть, поэтому свободной как от пристрастия, так и от неприязни. При этом изменения в стоимости труда могут резко сказаться на суммарных издержках, на прибыли, на конечной цепи продукта или услуги. Цена труда имеет серьёзное влияние на использование труда как ресурса, помогая понять, где и какой труд следует использовать, следует ли его использовать вообще или целесообразно его заменить капиталом. Что касается вопросов размера и организации заработной платы, то отметим, что, несмотря на многообразие теорий оплаты труда, практики по-прежнему задаются вопросами: «Действительно ли зарплата определяется предельной производительностью работника? И действительно ли работодатель не допустит найма дополнительных работников до тех пор, пока это не принесёт большей прибыли?». Это указывает на то, что на реальном рынке труда вопрос решается значительно сложнее, и заработная плата определяется не только величиной спроса и предложения, но и коллективными сделками, законодательством и многим другим. Отдельные фирмы платят заработную плату, отвечающую представлениям о нормальном уровне жизни, и даже приспособливают оплату труда к индексу потребительских цен. Другие заявляют, что они при определении уровня заработной платы ориентируются на тот уровень, который имеют работники в похожих фирмах. Наконец, существуют фирмы, которые утверждают, что у них зарплата отвечает нормам оплаты, принятым в обществе. Есть фирмы, представители которых заявляют, что главное в оплате труда – это эффективная дифференциация заработной платы по профессиональным и квалификационным группам. Решают фирмы и такие вопросы, как различие в заработной плате по регионам, между городскими и сельскими районами. Вопреки законодательству некоторые фирмы вводят различия в уровнях зарплаты между мужчинами и женщинами, между работниками различных национальностей. Под **организацией заработной платы** понимается её построение обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его опла-

ты, путем использования совокупности составных элементов: нормирования, тарифной системы, премии, доплат и надбавок и пр. В связи с этим *механизм организации заработной платы* представляет собой комплекс социальных, экономических, технических, организационных и психологических мер, призванных связать меру труда с мерой его оплаты. Работа по организации заработной платы может быть разбита на два этапа: разработки и регулирования. *На этапе разработки* проводится оценка качества труда, устанавливается размер тарифной ставки первого разряда или исходного оклада, определяется число разрядов (должностных категорий), устанавливаются межразрядные коэффициенты, намечается диапазон разрыва крайних точек тарифной сетки или схемы должностных окладов. Предусматривается соответствующая увязка тарифной и надтарифной частей заработной платы, а также внутриотраслевая, межотраслевая и территориальная дифференциации ставок и окладов, конструирование структуры, форм и систем оплаты труда. *Этап регулирования* преследует цель соблюдения намеченных пропорций в оплате труда работников, корректировку размеров ставок и окладов в зависимости от изменения ряда экономических, социальных и производственных условий. Каждому из этих этапов присуща своя «технология», включающая как договорно-правовую основу и традиции, так и целый арсенал технических средств, имеющих особенности в разных странах. По принципам и процедуре осуществления указанных этапов все ведущие в промышленном отношении страны можно условно разбить на три группы: США, Япония и страны Западной Европы. Например, США и Япония обладают особой спецификой в этой области. Третья группа стран является переходной, и в «западноевропейском» типе организации оплаты труда можно встретить элементы как «американского», так и «японского» типов тарифных и надтарифных условий оплаты стоимости рабочей силы. *Американский тип* организации оплаты труда базируется на оценке содержания работы и требований к исполнителю для её выполнения. Отсюда повсеместное использование оценки работ и их описание, выявление места каждой работы в организационной структуре, разработка тарифных систем и схем должностных окладов, их корректировка и регулирование с учётом результатов труда, изменений экономических и производственных условий. Что касается «японского» типа, то он, как правило, строится на базе анкетных данных работника, т.е. исходя из возраста, пола, образовательного уровня, стажа работы и формы найма рабочей силы. Специфика разработки тарифной системы постоянных работников в Японии во многом предопределяется традиционной системой пожизненного найма. Доминирующую роль здесь играют графические методы, среди которых – методы «профиля зрелости работника», «кривые должностных карьер», «кривые индивидуальной заработной платы» и др. Данные подходы используются в Японии в отношении всех категорий лиц наёмного труда. В этом случае за точку отсчёта берется не год окончания вуза, а год поступления на работу. Суть графических методов заключается в выявлении определённой зависимости уровня оплаты труда от стажа работы. Считается, что по мере увеличения возраста и стажа работника повышается эффективность его труда, что должно компенсироваться увеличением получаемой им заработной платы. Выявляется такая зависимость с помощью графика, где на оси абсцисс устанавливается стаж работы с разбивкой через 3-5 лет, а на оси ординат – размеры окладов. На основе долголетнего опыта использования процедур определяются устоявшиеся тенденции взаимосвязи двух показателей, которыми руководствуются предприниматели при определении величины заработной платы в отношении каждого работника на основе его «производственной зрелости». В странах *Западной Европы* в большинстве фирм и предприятий оплата труда формируется, исходя из деления наёмных работников на несколько квалификационных групп по времени их профессиональной подготовки. Все три типа организации заработной платы в развитых странах не только сосуществуют, но и взаимопроникают друг в друга.