

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ВЛИЯНИЕ НА УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННОСТИ РФ

Ярлыкова Е. Н.

Научный руководитель – к.э.н. доцент Сибирякова О. В.

Сибирский федеральный университет

Важнейшим фактором, определяющим формирование политики оплаты труда персонала предприятия, является стратегия его развития, ключевой элемент которой – укрепление трудового потенциала предприятия. Необходимо добиваться сбалансированности спроса и предложения рабочей силы внутри предприятия и предпосылок для инновационного развития.

Огромное влияние на политику оплаты труда оказывает общая ситуация в экономике страны и мира. При этом следует учитывать:

- находится ли экономика в состоянии подъёма/стагнации/спада/стабилизации;
- особенности инфляционных процессов.

Политика государства в области регулирования цен, налогообложения, социальных гарантий оказывают непосредственное влияние на организацию оплаты труда работников. Так, например, изменение ставки налога на прибыль может существенно повлиять на финансовое положение организации, а значит, и на величину средств, направляемых в систему участия персонала в прибылях.

Политику оплаты труда персонала обязаны формировать с учётом состояния регионального (местного) рынка труда. При этом необходимо исследовать влияния: общего состояния регионального (местного) рынка труда; уровня безработицы (в том числе скрытой); возможностей самоадаптации работников на рынке труда; демографических показателей; финансового состояния и трудового потенциала ведущих региональных (местных) предприятий.

Сложившийся на региональном (местном) рынке труда баланс спроса и предложения по конкретным категориям персонала должен учитываться при установлении уровня заработной платы работников.

Исследование рынка труда даёт компаниям информацию о сложившейся цене труда по различным отраслям, специальностям, группам персонала, тенденциях изменения ставок заработной платы в долгосрочном, среднесрочном и краткосрочном периодах. Данная информация позволяет прогнозировать изменения цены труда, в результате компании могут устанавливать ставки оплаты по отдельным специальностям и разрядам с учётом состояния регионального (местного) рынка труда.

Межотраслевые соотношения в оплате труда работников различных отраслей оказывают существенное влияние на политику оплаты труда, проводимую конкретным предприятием. При этом межотраслевая дифференциация в уровне заработной платы работников определяется, прежде всего, разницей в качественном составе (квалификации) работников. Кроме того, определённое влияние оказывают межотраслевые различия продолжительности рабочего времени, размер и тип предприятия, форма собственности, влияние профсоюзов. Существенное влияние оказывает уровень фондовооружённости труда в отрасли. Наблюдается закономерность: чем больше основного капитала приходится на работника отрасли, тем выше в ней уровень оплаты труда.

Оценка работы есть процесс ранжирования работ по их относительной ценности в целях более справедливой оплаты труда работников. Обычно осуществляется в два этапа: установление последовательности различных работ и определение их денежной стоимости.

Оценка работ осуществляется их ранжированием, классификацией, а также системой баллов.

Для многих крупных предприятий оценка работ важна в целях предотвращения многочисленных жалоб в отношении зарплаты со стороны работников.

На заработную плату воздействуют факторы окружения; кадровые; внутренние; внешние; факторы, связанные с характером работ.

Одни из них влияют на общий уровень заработной платы, другие – на заработную плату отдельных лиц.

Факторы окружения. К ним могут относиться спрос и предложение рабочей силы; стоимость проживания; государственное регулирование.

Факторы, связанные с характером работы. Обычно имеются в виду сложность работы; условия работы, особенно опасные; степень ответственности; требуемые навыки; производительность; прибыльность предприятия; профсоюзы и прочие организации.

Кадровые факторы – масштабы и продолжительность найма.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на неё воздействуют и чисто рыночные факторы.

Признание потребителем и состояние рыночной конъюнктуры – вот два фактора, которые определяют уровень доходов коллектива и отдельного работника. Такая ситуация повышает зависимость производителей от широких слоёв населения, увеличивая вместе с тем экономическую ответственность за результаты созданного продукта, уровень его качества и цены.

Меняется подход к распределению труда. За основу равной оплаты за одинаковую работу берутся не затраты – количество часов рабочего времени и уровень квалификации, а результаты труда – признание рынком продукта и труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием оценки количества и качества труда товаропроизводителей и главным источником их личных доходов.

Предприниматель в своей деятельности сталкивается с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен. Он покупает станки, машины, оборудование, сырьё и, чтобы начать производство, нанимает рабочую силу. Плата за труд – это и есть оплата труда. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущемлённым, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако предпринимателя ограничивает ряд факторов внешнего характера: установленный государством минимальный уровень заработной платы; условия договора между руководством и коллективом работников; требования профсоюзных комитетов.

Установление систем оплаты труда – это функция работодателя, но при этом учитывается мнение представительного органа интересов работников в лице, например, профсоюзной организации, как это требует Трудовой кодекс РФ. Это необходимо только для того, чтобы профсоюзная организация убедилась в соответствии системы оплаты критериям её справедливости. Профсоюз не может требовать от работодателя таких систем оплаты, которые нравились бы работникам или профсоюзу. Но он обязан высказать своё мнение относительно соблюдения работодателем оговоренных и выполняемых на предприятии критериев справедливости заработной платы.

Большинство вышерассмотренных факторов оказывают влияние на межотраслевую дифференциацию оплаты труда работников в России. Однако в странах с переходной экономикой, и особенно в нашей стране, значимость ряда факторов иная. Так, в России огромное влияние на межотраслевые соотношения в уровнях оплаты труда ра-

ботников оказывают проводимая государством макроэкономическая и финансовая политика; отраслевое лоббирование, ведущее к различной ценовой политике по секторам экономики («ножницы цен» между отраслями); монополизм, имеющий место в ряде отраслей; криминализация общества; неуплата налогов; общее ослабление роли государства; недостаток (асимметрия) информации по уровню оплаты труда в других отраслях; политические, конъюнктурные, случайные факторы.

В России велика роль внешних (экзогенных) по отношению к рынку труда факторов. При этом действие на межотраслевые соотношения в оплате труда работников традиционных факторов в нашей стране ослабело. Влияние факторов, связанных с человеческим капиталом (уровнем образования, знаний работников) недопустимо мало.

Для оптимизации межотраслевой дифференциации в оплате труда персонала, в частности, необходимы установление научно-обоснованных соотношений в оплате труда для массовых профессий; оптимизация структуры средств, направляемых на оплату труда посредством системы налогов и отчислений; разработка рекомендаций по основным профессиям в области тарификации и нормирования труда (применительно к конкретной отрасли, региону).

К важнейшим внутренним факторам, оказывающим влияние на политику оплаты труда работников предприятия, относятся:

1. форма собственности. В ряде случаев предприятия, находящиеся в частной собственности, активнее внедряют новые, эффективные формы организации оплаты труда работников.

2. Производственные, технологические факторы. Особое внимание следует уделять освоению персоналом новой техники и технологий. Уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора умений, которые работник способен реализовать в своей деятельности. Оплачивается не фактический труд, но и рост квалификации, и, в первую очередь, число освоенных специальностей.

3. Организация производства. Внедрение систем, связанных с управлением качеством, повышением эффективности взаимоотношений с поставщиками, подрядчиками, заказчиками, требует существенных изменений в подходах к оплате труда персонала.

4. Условия труда на производстве. Данный фактор определяет доплаты руководства рабочим за вредные и тяжелые условия труда.

5. Половозрастные, образовательные и квалификационные характеристики персонала, стаж работы.

6. Состояние и структура внутреннего рынка труда организации. Данный фактор характеризует соотношение спроса и предложения рабочей силы внутри организации. Спрос и предложение могут быть сбалансированы или не сбалансированы по разным категориям персонала (кадровому ядру и периферии). Выделения внутри организации различных групп персонала связано с дифференциацией политики оплаты труда в отношении каждой категории наёмных работников. При этом структура заработной платы различных категорий персонала может существенно различаться. Так, для работников, относящихся к кадровому ядру, доля постоянной части заработной платы должна быть высокой, что является одним из факторов стабилизации этой категории персонала. У работников массовых профессий, по которым на рынке труда предложение превышает спрос, может доминировать переменная составляющая заработной платы. Структура заработной платы работников предприятий, представляющих различные виды бизнеса, может существенно различаться и должна отражать специфику деятельности конкретных организаций. В компаниях, ориентированных на инновационное развитие, особые условия оплаты труда могут создаваться для рабочих групп (команд), нацеленных на реализацию конкретных проектов.

7. Корпоративная культура, которая включает в себя разделяемые работниками ценности и убеждения, которые определяют нормы их поведения и характер жизнедеятельности организации.

В современных условиях, чтобы быть успешной, политика оплаты труда персонала обязана отражать ряд факторов: изменение макроэкономических показателей, характеризующих общую ситуацию в стране и мире; влияние объединений работодателей; состояние внешнего и внутреннего рынка труда; динамику маркетинговых, экономических и финансовых показателей; циклические изменения качественных характеристик работника.

Субъектами регулирования трудовых отношений вообще и отношений по заработной плате как центральных в них являются: непосредственно работник и работодатель, представители интересов (организации) работников и работодателей, органы государственного управления.

Вся совокупность законодательных и других нормативных актов и институтов (государственных и общественных), действующих на их основе и, в свою очередь, их создающих, составляет механизм регулирования заработной платы в обществе. С помощью этого механизма регулируются отношения в сфере оплаты как на рынке труда, так и внутри предприятия, а также реализуется экономическая сущность заработной платы.

Механизм регулирования заработной платы базируется на сочетании экономических и административных методов регулирования. В зависимости от соотношения этих методов в процессах регулирования заработной платы могут быть преимущественно экономические либо преимущественно административные механизмы регулирования. Методы регулирования, а, соответственно, и механизм, который они составляют, изменяются по мере развития отношений между работниками и работодателями, а также по мере развития всей системы экономических, социальных и политических отношений в обществе.

Своевременное и адекватное потребностям общества внесение изменений в механизм регулирования заработной платы способствует укреплению отношений по оплате труда, делает их не только справедливыми, но и адекватными. Несвоевременное или неадекватное потребностям развития общества и экономики изменение механизма регулирования отношений по заработной плате может привести к отрицательным последствиям.

Основой субъективного регулирования отношений по заработной плате, а отсюда и всей совокупности трудовых отношений, является многозначность функций заработной платы в процессе реализации своей экономической природы.

В рыночной экономике реализация трёх основных функций заработной платы (воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей) обеспечивается за счёт того, что у каждой из них есть свой субъект (носитель данной функции). Так, реализация воспроизводственной функции заработной платы в значительной степени является прерогативой профсоюзов. Реализация стимулирующей функции заработной платы – в основном, задача работодателя, и решается она посредством нормирования труда и введения эффективных систем оплаты труда. Регулирующая функция заработной платы может успешно выполняться только органами государственной власти. Разумеется, каждый из носителей той или иной функции может реализовать её только во взаимодействии с носителями других функций, участвуя в регулировании заработной платы и её организации, выражая, так или иначе, свои интересы и учитывая интересы других субъектов отношений.