

Соловцова М. С.

соискатель ФГБУ «НИИ Труда и социального страхования»

*ФГБОУ ВПО «Академия гражданской защиты МЧС России»,
кафедра «Экономика, финансы и менеджмент», ст. преподаватель
e-mail: msolovtsova@bk.ru*

Оплата труда как основа материального стимулирования работников

В статье освещаются взгляды классиков экономической мысли на роль оплаты труда в процессе общественного воспроизводства. Проанализирована правовая сущность заработной платы в трудовом законодательстве Российской Федерации. Рассмотрена взаимосвязь организации и оплаты труда на предприятии. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода в организации системы оплаты труда работников.

Ключевые слова: *заработная плата, организация труда, стимулирование работников, мотивация труда, тарифная система.*

Solovtsova M. S.

*applicant, FSBI «research Institute of Labour and social insurance»,
senior lecturer, Department of Economics, Finance and management
FGBOU HPE «Academy of civil protection of EMERCOM of Russia»*

Labor remuneration as a basis for material stimulation of employees

The article highlights the views of classics of the economic thought on the role of remuneration in the process of social reproduction. Analyzed the legal nature of salary in the labor legislation of the Russian Federation. The interrelation of organization and payment of labor at the enterprise. The conclusion is made on necessity of the complex approach in the organization of the system of remuneration of employees.

Keywords: *salary, labor organization, employee encouragement, motivation, the tariff system.*

В научных работах по экономике труда, а также в трудах специалистов — практиков можно найти различные определения заработной платы и ее сущности.

Основные экономические теории определяют сущность заработной платы в концептуальных положениях таких классиков политической экономии как А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, П. Бентам и др.¹.

¹ Основные теории менеджмента: Хрестоматия. — М.: Экономика, 2010. — С. 240–248.

Адам Смит определял, что труд, как экономическая категория, всегда определяется «естественной ценой»².

Почти все авторы-экономисты определяли заработную плату, фиксируя на ее функции стоимости рабочей силы, рассматривая ее, прежде всего, как основу вознаграждения за труд.

А. Смит считал, что номинальная заработная плата и есть эквивалент, определяющий стоимость рабочей силы. Д. Риккардо, также утверждал, что труд является товаром, а заработная плата — его ценой.

Т. Мальтус, И. Бентам и другие ученые придерживались концепции, что капиталисты, через созданный ими «фонд заработной платы», влияют на состояние той части капитала, которая идет на выплаты заработной платы.

К. Маркс, вывел свою теорию заработной платы, которая в свою очередь выделила сущность понятий «труда» и «рабочей силы», и разграничила их, определив, что величина заработной платы представляет собой превращенную форму стоимостного выражения «рабочей силы»³.

Существовала также социальная теория заработной платы, представителем которой был М. Туган-Барановский, который определял сущность заработной платы, как важной доли такого класса, как рабочий, в структуре общественного продукта, и зависит она, прежде всего, от уровня от производительного фактора, такого элемента, как общественный труд и силы в социуме самого рабочего класса⁴.

Е. Бем-Баверк определял сущность заработной платы, как систему уступок рабочим, со стороны капиталистов, для устранения социальной напряженности, в виде забастовок, саботажа и др.⁵

Вопросы изменения динамики заработной платы и ее функций, а также величины, рассматривал в своих экономических работах Дж. М. Кейнс⁶.

Он предлагал, для избегания очередных социальных потрясений при снижении уровня заработной платы, переходить на более низкую постепенно, путем такого способа, как снижение реальной заработной платы через повышение цен.

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Ось-89, 1997. — С. 46.

³ Там же. — С. 251–267.

⁴ Основные экономические теории: характеристика трудов и комментарии. — М.: Экономика, 2010. — С. 167.

⁵ Там же. — С. 130.

⁶ Там же. — С. 164.

Дж.М.Кейнс говорил о том, что необходимостью является так называемая жесткая денежная заработная плата. Он считал вместе с другими авторами, такими, как Э. Хансен, А. Лернер, и др., что государство играет лидирующую роль в распределении доходов населения ⁷.

По-своему определил сущность заработной платы известный экономист А. Маршалл. Он заметил, что величина заработной платы более равна стоимости чистого продукта труда, чем ее регулированию, например издержками производства или производительностью труда ⁸.

Таким образом, отметим, что сущность экономического содержания понятия заработная плата определяется взаимодействием таких субъектов заработной платы, как государство, работник, работодатель.

Важным в определении сущности заработной платы является ее роль, стимулирующая как работника, так и работодателя. Поскольку каждый работник стремится к тому, чтобы удовлетворить свои материальные потребности, пытается заработать больше, а государство стремится стимулировать работника, но заплатить меньше.

Напрямую заинтересованные в установлении уровня заработной платы, органы государственные власти, стремятся к полному доминированию в вопросах регулирования заработной платы для различных слоев населения.

Профессиональные союзы всегда добивались и добиваются повышения заработной платы, что позволяет достаточно большим группам населения жить в большем достатке, удовлетворяя свои потребности. Кроме этого, высокий уровень зарплат позволяет обеспечивать постоянный повышенный спрос на продукты, товары, услуги, и развивает экономику в целом по стране. А руководители предприятий, выплачивая высокую заработную плату «вынуждены» бережно относиться к рабочей силе на своем предприятии, пытаются сохранить ценные кадры для развития и модернизации производства.

Заработная плата не может расти постоянно и бесконечно, иначе такое положение приведет к росту инфляции.

Таким образом, отметим, что заработная плата, ее размер и особенности отраслевых выплат занимают существенное место, как среди наемных работников, их нанимателей-работодателей, профсоюзов, так и государственных структур разного уровня.

⁷ Основные экономические теории: характеристика трудов и комментарии. — М.: Экономика, 2010. — С. 180.

⁸ Там же. — С. 188.

Одним из важных определений заработной платы, является определение ее сущности, как базового элемента материального стимулирования работников. Этот вопрос является дискуссионным много лет. В то же время в ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) дано четкое определение сущности оплаты труда, а именно заработной платы: «Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера»⁹.

Однако для того чтобы заработная плата выполняла стимулирующую, а часто и мотивирующую функцию, она должна соответствовать следующим требованиям¹⁰:

- она однозначно связана с результатами выполненной работы (сдельная);
- работник не сталкивается с отрицательными явлениями, более весомыми, чем преимущества заработной платы (физические перегрузки, негативные оценки окружающих);
- заработная плата тесно связана с произведенной работой во времени (не должно быть длительных промежутков между выполнением работы и ее оплатой);
- заработная плата реально, а не символически, увеличивает доход работника.

В международных нормативных источниках встречается такое определение понятия «заработная плата»: «Этот термин означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны»¹¹.

Однако рассматривая экономическую сущность заработной платы, которая, является основой совокупной оплаты труда, как базового элемента материального стимулирования персонала, необходимо рассмотреть понятие оплаты труда в несколько другом аспекте.

⁹ Трудовой Кодекс РФ. — М.: Приор, 2015. — С. 69.

¹⁰ Шапиро С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. Монография. — М.: ИД «АТИСО», 2011. — С. 126.

¹¹ Study Abroad.ru — 2002. Путеводитель по международному образованию. — М., 2002.

Так в определении В.Э. Гордина, мы видим, что заработная плата — это сумма денежного вознаграждения, которое работодатель выплачивает наемным работникам за ту работу, которая выполнена в оговоренном ранее объеме, качестве и в необходимые работодателю сроки, с определенным результатом ¹².

В экономических источниках мы находим понятия, показывающие взаимосвязь в определениях заработной платы с качеством и количеством выполненного труда, что еще раз подчеркивает то, что оплата труда, являясь базовым элементом материального стимулирования, имеет определяющие ее исходные параметры или необходимую основу для определения ее размера и частоты выплаты, и связана с материальным стимулированием работника на эффективную работу.

Оплата труда это экономическая категория, являющаяся многовариантной и проявляющейся в разных аспектах. Если предположить, что работодатель скорее считает, что оплата труда может являться тем необходимым и важнейшим элементом, который материально стимулирует персонал, то сам работник, прежде всего, считает, что оплата его труда — это самая важная часть, составляющая его личный и семейный доход.

Анализируя сущность оплаты труда работника, как базового элемента материального стимулирования, необходимо привести еще такое определение заработной платы, как цены рабочей силы, где заработная плата выступает, как необходимая для поддержания жизненных сил персонала сумма средств, которая распределяется между работниками соответственно их вкладу, в количественном и качественном измерении и материально стимулирует работником для дальнейшего ее получения ¹³.

Роль оплаты труда и ее стимулирующего воздействия на работника очень важна, что выражается через в такие меры воздействия на персонал организации, как размер оплаты труда, частота выплат, влияние качества выполненной работы на ее размер и др., т.е. такие стимулирующие факторы, без которых оплата труда, не увеличивала бы рост мотивации к труду у каждого отдельно взятого работника.

Таким образом, оплата труда имеет разностороннее значение, выступая, и как оплата за результат труда, и как стимулирующий элемент для дальнейшего выполнения работы.

¹² Гордин В.Э. Традиционный и корпоративный университеты: альянс неизбежен?// Актуальные проблемы развития сферы услуг: Сборник научных трудов. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008.

¹³ Скрипак Е.И. Институциональная организация производства образовательных услуг: Автореферат дис. к.э.н. — Кемерово, 2003. — С. 21.

Так Ю.П. Кокин¹⁴ считает, что заработная плата не только выполняет функцию возмещения стоимости рабочей силы, но и, прежде всего, ведет к побуждению персонала к дальнейшему труду и улучшению его результата, если за этим стоит элемент материального повышения оплаты труда.

В трудах В.П. Щетинина¹⁵ также отдельно выделяется такая функция заработной платы, как стимулирующая, что находит отражение и в трудах таких экономистов, как В.Э. Гордин¹⁶, Н.А. Волгин¹⁷. Все эти ученые тесно связывают стимулирующую функцию оплаты труда с социальным характером его важности как такового для каждого работника — в аспекте его экономического благополучия и целесообразности с точки зрения повышения уровня жизни.

Стимулирующая функция заработной платы, как базовый элемент личной заинтересованности работника, тесно связана с другими ее функциями: распределительной, социально-экономической, воспроизводственной.

Действительно материальное стимулирование можно считать не только базовым элементом, но и уникальным средством для активизации повышения эффективности труда персонала и незаменимым механизмом экономических преобразований на предприятии.

Оплата труда является пропорциональной основой для измерения затраченного труда, и она же стимулирует работника, определяя тем самым и развитие сфер общественного производства.

Стимулирующая функция, используемая работодателем, как важный и необходимый рычаг для повышения эффективности, качества, результата, умело способствует превращению оплаты труда в главный элемент материального стимулирования¹⁸.

На сегодняшний день в недостаточной степени развита и оказывает влияние на работников именно стимулирующая функция заработной платы, что сказывается на таких показателях реальных секторов эконо-

¹⁴ Кокин Ю.П. Экономика труда. — М.: Экономика, 2010. — С. 543.

¹⁵ Щетинин В.П. Экономика образования. — М.: ИНФРА-М, 1998. — С. 321.

¹⁶ Гордин В.Э. Традиционный и корпоративный университеты: альянс неизбежен?// Актуальные проблемы развития сферы услуг: Сборник научных трудов. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. — С. 49.

¹⁷ Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера. Государственная служба (Анализ, проблемы. Решения). — М.: Издательство «Экзамен», 2003. — С. 72.

¹⁸ Петерсон Л.Г. Теория и практика построения непрерывного образования. — М., 2001. — С. 120.

мики, как уровень использования трудового, интеллектуального, производственного потенциала для повышения эффективности и увеличения резервов экономического роста, которые в свою очередь повышают уровень жизни различных слоев населения.

Материальное стимулирование, как базовый элемент оплаты труда, непосредственно связан с такими показателями, как результаты труда работников, количество и качество выполненной работы.

Одним из важных факторов организации оплаты труда на предприятии, наряду с такими как условия устойчивого роста номинальной и реальной заработной платы; соответствие равенства между мерой труда и мерой его оплаты, является принцип, в основе которого лежит стимулирующая функция — это фактор материальной заинтересованности работника для достижения высокого конечного результата в труде.

Если работник заинтересован в соблюдении обеспечения условий опережения темпов роста производительности труда в сравнении с повышением заработной платы, то это в конечном итоге приведет к ожидаемому повышению оплаты труда, то есть реализации ее стимулирующей функции¹⁹.

Для того чтобы материально стимулировать работника и способствовать его мотивации к более эффективному труду, важно вовремя начать в организации необходимые преобразования, обеспечивающие высокие темпы роста такого важного параметра, как производительность труда.

Источники, освещающие отечественный опыт организации оплаты труда, уделяют большое внимание хозяйственной практике советского периода, где в силу функционирования плановой экономики, система оплаты труда рассматривалась как идентичный ей механизм, регулирующий эту заработную плату.

Приведем взаимосвязь принципов организации и функций заработной платы. Необходимо отметить, что традиционное сознание работника фиксируется на понятии, что оплата труда это не только часть общего дохода работника, а иногда и единственный его источник, но и фактор, определяющий его место в организации, силу авторитета, уровень социального статуса и признания профессионализма, опыта, компетентности.

За счет уровня оплаты труда каждый работник способен оценить себя, свой социальный статус, свое место в организации, степень сво-

¹⁹ Петерсон Л.Г. Теория и практика построения непрерывного образования. — М., 2001. — С. 123.

ей значимости для нее, в том числе, свою роль в процессе получения общих эффективных результатов работы в организации.

Процесс интеграции каждого работника в определенной организации можно определить по признанию его заслуг через повышение его заработной платы, увеличения значения оплаты труда как базового элемента материального стимулирования.

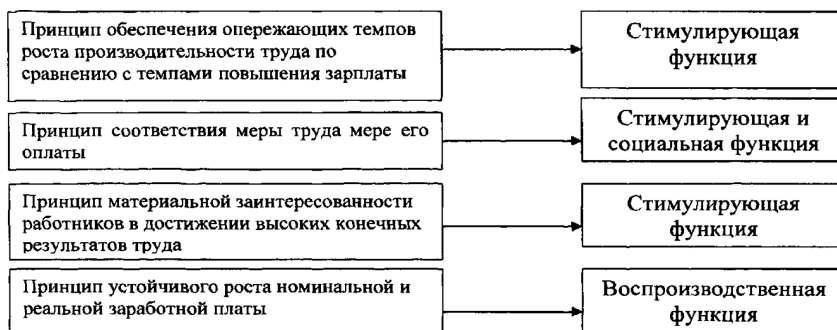


Рис. 1. Взаимосвязь принципов организации труда и функций заработной платы ²⁰

Мотивация работника не сможет побуждать его к эффективному труду, если не будет задействован со стороны организации механизм признания заслуг и общественной полезности работника. Это скажется и на отсутствии стремления к высокой производительности труда, самоотдаче, применения опыта и роста профессиональных компетенций, что должно быть обусловлено материальным стимулированием работника через получение достойного уровня заработной платы ²¹.

Грамотно обусловленная политика заработной платы в организации, должна учитывать такие важные факторы, как условия управления трудом, реализация деловых и личностных качеств работника, а также нацеленность персонала на выполнение определенных трудовых обязанностей и повышение производительности труда.

Научно обосновать особенности, сущность, функции, принципы организации оплаты труда, и факторы материального стимулирования, как основного элемента заработной платы, важно для осуществления

²⁰ Егоров Е.Е. Совершенствование организационно-экономического механизма стимулирования труда работников высшего образования в рыночных условиях // Дисс. ... к.э.н. – Нижний Новгород. – 2004. – С. 49.

²¹ Пономарев И.П. Мотивация к труду в системе экономических отношений переходного периода: Дис. ... к.э.н. – М., 2001. – С. 56.

и создания концепции достойного труда в организации, в которой материальное стимулирование занимает одно из важных мест на пути совершенствования деятельности персонала и повышения эффективности труда.

В практике управления персоналом выработаны различные комбинации оплаты труда, выстраиваемые на основе двух традиционных форм *сдельной и повременной*. Все они оказывают свое мотивационное воздействие на определенные группы и отдельных работников в зависимости от традиций и опыта применения систем оплаты труда на различных предприятиях.

Задачи организации системы оплаты труда на предприятии состоят в дифференциации размеров заработной платы, которая с одной стороны должна мотивировать работников к эффективному труду, а с другой — быть экономически оправданной соответственно ценности результатов их работы.

Важным фактором для определения базовой оплаты труда является его оценка, базирующаяся на учете следующих характеристик труда: нервно-психические и физические нагрузки; квалификацию; ответственность за средства труда, результаты процесса труда и безопасность, влияние на работника факторов окружающей среды.

Существуют тарифные и бестарифные модели базовой оплаты труда. Тарифные определяют базовую оплату по принятой на централизованных или локальных уровнях системе тарифных соглашений. Бестарифные — представляют собой индивидуальные разработки отдельных фирм, основанные на системе внутреннего грейдирования с учетом профессиональных компетенций, стажа работы (лояльности компании) и других факторов.

В структуру вознаграждения работников фирмы, компенсирующего их трудовой вклад, могут входить следующие компоненты²²:

- базовая оплата по тарифным ставкам и окладам, которая устанавливается на основе тарифных договоров с учетом тяжести, содержания, ответственности условий труда, рыночной конъюнктуры и других факторов;
- доплаты и компенсации за условия и тяжесть труда;
- рыночная компонента, в которой отражается соотношение спроса и предложения на труд данного вида;
- надбавки и премии за результативность труда;
- социальные выплаты;

²² Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. — М.: КНОРУС, 2015. — С. 165.

Первые три компонента имеют фиксированный характер, определяемый трудовым договором, остальные – переменный, т.к. зависят от возможностей и мотивационной политики фирмы.

Таким образом, подход руководства к организации системы оплаты труда на предприятии должен носить комплексный характер и учитывать все вышеперечисленные особенности, если цель руководства заключается не просто в компенсации трудового вклада работника, а в обеспечении реализации механизма материального стимулирования, направленного на повышение удовлетворенности трудом, и как следствие, повышения результативности его деятельности.

Используемые источники

1. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера. Государственная служба (Анализ, проблемы. Решения). – М.: Издательство «Экзамен», 2003.
2. Кокин Ю.П. Экономика труда. – М.: Экономика, 2010.
3. Основные теории менеджмента: Хрестоматия. – М.: Экономика, 2010.
4. Основные экономические теории: характеристика трудов и комментариев. – М.: Экономика, 2010.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Ось-89, 1997.
6. Щетинин В.П. Экономика образования. – М.: ИНФРА-М, 1998.
7. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. – М.: КНОРУС, 2015.
8. Шапиро С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. Монография. – М.: ИД «АТИСО», 2011.