

УДК 331

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Танцюра М. Ю., Иванова И. С.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: irina080593@mail.ru

Статья посвящена методологическим проблемам организации оплаты труда на предприятии. Рассмотрены элементы организации оплаты труда на предприятии, определены проблемы и выявлены пути их решения.

Ключевые слова: организация оплаты труда, элементы оплаты труда, функции заработной платы, факторы оплаты труда, принципы оплаты труда.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблем организации оплаты труда на предприятии обусловлена целым рядом обстоятельств. Во-первых, доля от ВВП за прошедшие 15 лет колеблется в диапазоне 40-50% [13]. Во-вторых, традиционно заработная плата занимает значительную долю в структуре доходов среднего россиянина: 65,3 % в 2013 году и 60,7 % в 2014 году [11]. В-третьих, в последние 10 лет наблюдается значительная разница между средней и минимальной заработной платой (см. табл. 1), что обуславливает наличие повышенных требований к организации оплаты труда на предприятии.

Таблица 1

Показатели зарплат по полному кругу организаций в целом по экономике РФ
2006-2014гг.

Год	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1. Средняя ЗП, руб.	10634	13593	17290	18638	20952	23369	26629	29792	32495
2. Темп роста средней ЗП, %	-	27,8	27,1	7,8	12,4	11,5	13,9	11,7	9,1
3. Минимальная ЗП, руб.	800	720	1100	2300	4330	4330	4611	5205	5554
4. Темп роста минимальной ЗП, %	-	-10	52,8	109,9	88,3	0	6,5	12,9	6,7
5. Разница (1-3), руб.	9834	12873	16190	16338	16622	19039	22018	24587	26941
6. Абсолютный прирост руб.	-	3039	3317	148	284	2417	2979	2569	2354
6. Темп роста, %	25,5	30,9	25,8	9,1	1,7	14,5	15,6	11,7	9,6

Источник: [17]

Исходя из таблицы 1, видно, что средняя заработная плата за рассматриваемый период составляет 3,8 %, темп роста заработной платы снижается, а минимальная заработная плата за рассматриваемый период составляет 7,7 %, а темп роста минимальной заработной платы не имеет стабильной тенденции.

Обоснование цели. Определить методологические проблемы организации оплаты труда на предприятии и пути их решения. Проблеме организации оплаты труда посвящено множество публикаций [2-22]. В то же время ряд существующих проблем остались без должного внимания.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Одной из основных проблем организации оплаты труда на предприятии является отождествление понятий «заработная плата» и «оплата труда» (статья 129 Трудового Кодекса РФ). Такое отождествление нецелесообразно с практической точки зрения и приводит к смешению производных понятий, например, функции заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая и др.) и функции оплаты труда (учет, анализ, планирование и др.). Подобный подход разделяется также другими авторами, в том числе в источнике [1], авторы которого считают, что «оплата труда» является более широким понятием, чем «заработная плата», т. к. оно указывает на соответствующую деятельность работодателя, обеспечивающую выполнения или обязанности по своевременной и полной выплате работнику заработной платы. Исходя из этого можно сделать вывод, что заработная плата – это сумма средств в денежной или натуральной форме, подлежащих выплате наемному работнику, а оплата труда – совокупность мероприятий по выплате заработной платы.

Другой существенной проблемой организации оплаты труда на предприятии является отсутствие в научной литературе определения понятия «элементы организации оплаты труда». Это приводит к невозможности точного выделения элементов организации оплаты труда на предприятии. В связи с этим мы предлагаем под элементами организации оплаты труда понимать совокупность компонентов, входящих в систему оплаты труда на предприятии.

Еще одной важной проблемой является наличие различных подходов к определению состава элементов организации оплаты труда на предприятии (см. табл. 2).

Из таблицы 2 следует, что общим для всех авторов является выделение двух элементов организации оплаты труда: формы и системы оплаты труда и нормирование труда. Такой подход является ограниченным, поскольку организация оплаты труда предполагает наличие также других элементов [18]. В связи с этим мы предлагаем выделить следующие элементы организации оплаты труда на предприятии: функции заработной платы; нормирование труда; функции оплаты труда; принципы оплаты труда; формы и системы оплаты труда; факторы оплаты труда.

Таблица 2

Подходы к определению элементов оплаты труда

Авторы	Год	Элементы
Жуков А.Л.	2002	<ul style="list-style-type: none"> - выявление рыночных ставок заработной платы за работы - тарификация работ - группировка различных видов работ в разряды и установление тарифной сетки - обоснование тарифной ставки 1-го разряда - установление тарифных ставок (окладов) по разрядам тарифной сетки - установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок - разработка норм и нормативов по труду - разработка форм и систем оплаты труда - разработка системы стимулирования - определение размеров социальных выплат
Рябчикава Т.А.	2005	<ul style="list-style-type: none"> - установление минимального уровня заработной платы - тарификация - нормирование труда - формы и системы заработной платы - планирование средств на оплату труда
Фролова Т.А.	2009	<ul style="list-style-type: none"> - техническое нормирование труда - тарифное нормирование труда - формы и системы оплаты труда
Мягкова Г.Г.	2009	<ul style="list-style-type: none"> - нормирование труда - тарифная система - формы и системы заработной платы.
Радкевич А.П.	2012	<ul style="list-style-type: none"> - тарифная система - нормирование труда - формы оплаты труда

Источник: [8; 10; 14; 15; 19]

Выделение элементов организации оплаты труда на предприятии порождает проблемы их идентификации. Например, функции заработной платы в научной литературе рассматриваются разными авторами по-разному (см. табл. 3).

На основе данных таблицы 3 функции заработной платы можно разделить на несколько групп:

1) функции, которые выделяют все авторы: воспроизводственная, регулирующая, стимулирующая;

2) функции, которые выделяются большинством авторов: социальная, распределительная, статусная, формирование платежеспособного спроса, измерительная;

3) функции, которые выделяют отдельные авторы: производственно-долевая, распределительная, учетная, ценообразующая.

Таблица 3

Функции заработной платы

Функции оплаты труда	Шевякова К. З.	Соколов Д.Ю.	Мягкова Г.Г.	Волгин В.А.	Гиниева, Т.П.	Генкин Б.М.	Пашуто В.П.	Вайсбурд В.А.
Воспроизводственная	+	+	+	+	+	+	+	+
Стимулирующая	+	+	+	+	+	+	+	+
Регулирующая	+	+	+	+	+	+	+	+
Социальная	+			+		+	+	+
Статусная	+	+			+			
Формирование платежеспособного спроса	+		+					+
Производственно-долевая	+	+						
Измерительная					+		+	
Распределительная			+					+
Учетная						+		
Ценообразующая								+

Источник: [4-7; 10; 12; 16; 22]

Существенное отличие существует также в определении принципов оплаты труда (см. табл. 4).

Таблица 4

Принципы оплаты труда

Авторы	Принципы
1	2
Лутовинова П.П.	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие заработной платы трудовому вкладу и условиям труда работника - социальное равенство в оплате труда - воздействие спроса и предложения на рынке труда. - простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда - соответствие роста заработной платы и роста производительности труда
Антрапов В. А., Зеленская Л.М.	<ul style="list-style-type: none"> - неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы - принцип справедливости - принцип эффективности - материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда - совместимость интересов субъектов рыночной экономики - учет мотивирующих факторов, ожиданий, потребностей персонала, выявление и устранение демотивирующих факторов - учет конъюнктуры рынка труда - недопущение дискриминации в сфере оплаты труда - учет этапа жизненного цикла компании - соответствие требованиям законодательства - соответствие системы оплаты труда ценностям и корпоративной культуре
Фролова Т.А.	<ul style="list-style-type: none"> - справедливость - соответствие меры труда мере его оплаты. - дифференциация оплаты труда - стимулирование за качество - материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям - простота, логичность и доступность форм и систем зарплаты. - обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы. - индексацию заработной платы в соответствии с уровнем инфляции. - применение прогрессивных форм и систем оплаты труда - государственное и региональное регулирование заработной платы - учет конъюнктуры рынка труда.

Источник: [2; 3; 9; 19]

Исходя из таблицы 4, следует, что единого подхода к выделению принципов оплаты труда нет, что приводит к проблемам в процессе оплаты труда и несоблюдению принципов оплаты труда.

Проблема определения факторов оплаты труда осложняется их многообразием, что приводит к необходимости группировки данных факторов, в результате чего возникает необходимость как с набором факторов, так и с их распределением.

Факторы оплаты труда

Авторы	Группа факторов	Подгруппа
Шарипов А.К., Жулина Е.Г., Иванова Н.А.	Рыночные факторы	- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг - полезность ресурса для предпринимателя - эластичность спроса на труд по цене - взаимозаменяемость ресурсов - изменение цен на потребительские товары и услуги
	Нерыночные факторы	- меры государственного регулирования - на ставку заработной платы и условия найма существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения - конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника
Ярлыкова Е.Н., Сибирякова О.В.	Факторы окружения	- спрос и предложение рабочей силы - стоимость проживания - государственное регулирование
	Факторы, связанные с характером работы	- сложность работы - условия работы, особенно опасные - степень ответственности - требуемые навыки - производительность - прибыльность предприятия - профсоюзы и прочие организации
	Кадровые факторы	- масштабы - продолжительность найма
	Внутренние факторы	- форма собственности - производственные, технологические факторы - организация производства - условия труда на производстве - стаж работы, половозрастные, образовательные и квалификационные характеристики персонала - состояние и структура внутреннего рынка труда организации - корпоративная культура
Рябчикова Т.А.	- необходимый потребительский бюджет - условия и специфика труда - эффективность труда - количество труда - конъюнктура на рынке труда - финансовые возможности предприятия	

Источник: [11; 20; 22]

На основе анализа таблицы 5 мы предлагаем факторы оплаты труда разделить на внешние и внутренние, а внешние, в свою очередь, – на рыночные и нерыночные. В результате такого подхода получаем следующую схему (см. рисунок 1).



Рис. 1. Факторы оплаты труда.

Структуризация факторов, представленная на рисунке 1, позволяет более точно оценить влияние различных факторов на процесс оплаты труда, а также повысить обоснованность управленческих решений в сфере оплаты труда.

ВЫВОДЫ

Основными методологическими проблемами организации оплаты труда на предприятии являются: отождествление понятий «заработная плата» и «оплата труда»; отсутствие в научной литературе определения понятия «элементы организации оплаты труда»; наличие различных подходов к определению состава элементов организации оплаты труда на предприятии, проблема идентификации выделений элементов организации оплаты труда. В качестве направления решений вышеуказанных проблем авторами предложено обобщить существующие научные

подходы к рассмотренным процессам и явлениям. Это позволит сформулировать практические рекомендации в сфере организации оплаты труда на предприятии.

Список литературы

1. Трудовой Кодекс РФ с комментариями. URL: kzotrfr.ru/comment_129
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999. 401 с.
3. Антропов В.А., Зеленская Л.М. методологические и методические подходы к организации заработной платы в современных условиях // Вестник ЮУрГУ. 2010. №26. 20 с.
4. Вайсбург В.А. Экономика труда. М.: Омега-Л. 2011. 376 с.
5. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения. М.: Экзамен. 2004. 222 с.
6. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии. М.: Норма. 2003. 400 с.
7. Гиниева С.Б., Тихомирова Т.П., Чубарова С.А. Функции заработной платы и их классификация // Управленец. 2012. № 11-12 (40). С. 20–25.
8. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. М.: Издательство «МИК». 2002. С.61–62.
9. Лутовинова П.П. Экономика труда / под науч. ред. проф. П.П. Лутовинова; УрСЭИ АТиСО. Челябинск. 2002. 240 с.
10. Мягкова Г.Г. Экономика и социология труда: учебное пособие. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2000. 99 с.
11. Овчарова Л.Н. Доходы и расходы населения: январь 2014 - январь 2015. URL: https://www.hse.ru/data/2015/02/24/1090750297/IncomesAndExpenditu-res_2015_1sz.pdf
12. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: КНОРУС, 2008. 320 с.
13. Пивоваров Сергей. Зарплаты в России не растут быстрее производительности // Финмаркет, 2014. 2014. URL: <http://www.finmarket.ru/main/article/3652857>
14. Радкевич А.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности. Ухта: УГТУ. 2012. 58 с.
15. Рябчикова Т.А. Реализация функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии // Вестник ТГУ. 2008. №3. 78 с.
16. Соколов Д.Ю. Организация оплаты труда работников подрядных строительных организаций. 2015. 35 с.
17. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности // Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/#>
18. Тихомирова Т.П., Чучкалова Е.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». 2008. 185 с.
19. Фролова Т.А. Экономика предприятия: Таганрог: ТРТУ. 2009. 121 с.
20. Шарипов А.К. Теоретические основы организации и учета оплаты труда. URL: <http://www.konspekt.biz/index.php?text=776>
21. Шевякова К.З. Заработная плата, ее функции и взаимосвязь с производительностью труда [Текст] // Вестник Волгоградского института бизнеса. Бизнес. Образование. Право. 2014. № 2 (27). С. 249–252.
22. Ярлыкова Е.Н., Сибирякова О.В. Оценка факторов, влияющих на уровень оплаты труда промышленности РФ. URL: [file:///C:/Users/ /%D0%98%D1%80%D0%B8%D1%88%D0%B0/Downloads/138a%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ /%D0%98%D1%80%D0%B8%D1%88%D0%B0/Downloads/138a%20(1).pdf)

Статья поступила в редакцию 26.10.2015