

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

Н. В. Устинова, старший преподаватель
Филиал Санкт-Петербургского государственного горного института
им. Г.В. Плеханова «Воркутинский горный институт», г. Воркута, Россия

В ключевых публикациях российских экономических журналов по социальной проблематике ситуация с оплатой труда в современной России оценивается как абсолютно неудовлетворительная, провоцирующая серьёзнейшие социальные и экономические негативы. Едва ли не ключевая характеристика этой ситуации - не выполнение заработной платой (ценой рабочей силы) присущих ей в рыночной экономике функций, к которым обычно относят (если, абстрагировавшись от различий в конкретных формулировках, выделить суть) следующие:

- 1) гарантирования работнику объёма материальных благ и услуг, достаточного для воспроизводства рабочей силы;
- 2) стимулирования работника к высокопроизводительному труду;
- 3) обеспечения работодателю экономических результатов применения наёмного труда, позволяющих получать прибыль и осуществлять производственное накопление;
- 4) регулирования спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также на рабочую силу (на рынке труда). Факты таковы, что уровень оплаты труда ныне недопустимо низок.

Согласно статье 133 Трудового Кодекса РФ, минимальная оплата труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, она продолжает составлять лишь 25% этого минимума (и так-то нищенского), а доля работников, оплачиваемых ниже него - одна треть [1]. О деградации воспроизводственной функции заработной платы свидетельствует и непомерный разрыв между средней и минимальной заработной платой: последняя не превышает 10% первой при рекомендованных Международной Организацией Труда 50-60% [2]. Ещё один (хотя и косвенный) симптом такой деградации - широкие масштабы занятости на нескольких работах: именно таким образом многие россияне стремятся набрать необходимые для жизни средства.

В общем, сложившийся уровень заработной платы, характеризующийся её отрывом от своей объективной основы - рабочей силы, не обеспечивает не только расширенного, но и простого воспроизводства работника. Для восстановления воспроизводственной функции заработной платы абсолютно необходимо повышение покупательной способности оплаты труда, причём в качестве первоочередной задачи в этом отношении видится увеличение минимальной зарплаты на основе обеспечения её опережающего в сравнении со средней зарплатой роста (здесь представляется возможным допущение на какое-то время относительной уравнительности в оплате труда).

Повышение заработной платы - неременное условие восстановления не только её воспроизводственной, но и стимулирующей функции: нищенский заработок «по определению» не может быть стимулом. Вместе с тем здесь необходимо проведение особых мер в области организации оплаты труда на предприятиях, где задействуются её конкретные системы, так или иначе увязывающие вознаграждение работника с результатами его труда.

Мировой и отечественный опыт свидетельствуют: в подобной увязке существенную роль может и должно сыграть нормирование труда, которое позволяет, с одной стороны, защитить работника от стремления работодателя навязывать ему чрезмерно высокие требования к параметрам трудового процесса, с другой - оградить предпринимателя от попыток работников занижать производственные задания.

Можно только приветствовать появление в Трудовом Кодексе РФ (в статье 159) следующей нормы: «Работникам гарантируется: государственное содействие системной организации нормирования труда в её элементах, определяемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемым коллективным договором». Дело за «немногим» - чтобы эти гарантии не остались на бумаге [1].

Существенный элемент организации оплаты труда - тарификация работ и её увязка с заработной платой. В числе соответствующих проблем - падение доли тарифной ставки в оплате труда (в российской промышленности эта доля сегодня значительно ниже, чем в индустрии развитых стран), повышение удельного веса тарифной составляющей зарплаты до 70-90% [2].

Вместе с тем в реализации данной функции значительную роль призваны сыграть системы премирования. Хотя по своей сути поощрительные доплаты - вознаграждение за высокое качество работы, на практике они, к сожалению, зачастую воспринимаются как обычная добавка к заработной плате, а их отмена или сокращение - как неправомерные.

Крайне важно, чтобы связь доплат, о которых идёт речь, с достигнутыми индивидуальными и групповыми результатами была, во-первых, предельно прозрачной, во-вторых, справедливой по отношению как к тем, чей трудовой вклад непосредственно определяет конечный результат, так и к тем, чьё воздействие на него является опосредованным; в идеале перед каждым сотрудником должна ставиться конкретная задача, успешное выполнение которой и приносит премиальные.

Представляют очевидный интерес получившие определённое распространение в развитых социально - экономически странах, но пока неприменяемые в России системы премирования, связанные с моделью участия работников в прибылях и в распределении доходов [3].

Кратко остановимся на анализе системы заработной платы, применяемой на шахтах ОАО «Воркутауголь». В настоящее время практически на всех шахтах ОАО «Воркутауголь» действует сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда. Заработная плата определяется исходя из действующих отраслевых тарифных ставок (окладов) для рабочих - повременщиков и сдельных расценок за добычу угля - для сдельно оплачиваемых рабочих.

Рабочим шахт, кроме оплаты труда по тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам, производятся различные доплаты и надбавки к заработной плате. Они подразделяются на обязательные компенсационные выплаты, установленные законодательством России и стимулирующие, определённые самим предприятием совместно с представительным органом работников.

По решению руководителя филиала руководителям, специалистам и служащим, труд которых связан с особым режимом работы, могут быть установлены, надбавки за особый характер работы, (до 30% от должностного оклада, тарифной ставки), высококвалифицированным работникам могут быть усвоены надбавки за высокий уровень квалификации (до 50% от должностного

оклада). Подземным работникам и работникам угольно-обогатительной фабрики, занятым в ремонтно-подготовительную смену и не получающим доплаты за работу в ночное время, устанавливаются надбавки в размере 15% от присвоенной тарифной ставки, оклада.

Установлено дополнительное премирование отдельных работников или участков за выполнение особо важных производственных заданий, максимальный размер которого не должен превышать 40% тарифной ставки или оклада. Премирование работников шахты производится по результатам работы за месяц при условии выполнения плана производительности труда рабочего на добыче. Положением о премировании работников шахты установлены две группы премирования работников очистных и подготовительных забоев зависимости от напряжённости плана в сравнении с утвержденными нормативами. Установлена отдельная шкала премий для работников вспомогательных участков, цехов, отделов, бригад, административно-управленческого персонала, освобождённых работников профсоюзов.

Однако, как показало наше исследование на данном предприятии, применяемые системы оплаты труда не оказывают должного стимулирующего воздействия и значительная доля работников шахт не удовлетворена уровнем заработной платы.

Несомненно, что из года в год прибыль крупных предприятий растёт, а зарплаты работников часто остаются на прежнем уровне.

В Российской Федерации, как в бюджетной, так и внебюджетной системах оплаты труда, реально происходит не *повышение* заработной платы, а лишь её индексация. Хотелось бы, по этому поводу, обратиться к словам главного редактора газеты независимых профессиональных союзов России «Солидарность» Александра Ширшакова о том, что в 2007г. инфляция достигла 17%, а заработная плата в частном секторе экономики возросла лишь на 11% (что уж говорить о государственной системе оплаты труда в бюджетных организациях).

Таким образом, необходимо отметить, что заработная плата остаётся основной частью доходов большинства населения России; а ведь именно население формирует платёжеспособный спрос, без расширения которого в рыночной системе исключается устойчивый экономический рост. В данной связи политика сдерживания оплаты труда не может квалифицироваться иначе, как не рыночная.

Список литературы:

1. Яковлев Р. Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения // Российский экономический журнал, 2007.-№ 9.
2. Трубкин А. Новые подходы к формированию внутрипроизводственных тарифных систем // Российский экономический журнал, 2007.- № 11-12.
3. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторского коллектива и научный редактор В. В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). - М.: ЗАО «Финстатинформ», 2007.