

УДК 331.2

Фаустов Илья Сергеевич

бакалавр направления подготовки
«Экономика и финансы»
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Москва, Россия
i_faustov@bk.ru

Ilya S. Faustov

Bachelor of Science in Economics and Finance
Financial University under the Government of the
Russian Federation
Moscow, Russia

ПРОБЛЕМА СПРАВЕДЛИВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ¹

THE PROBLEM OF FAIR WAGES IN MODERN RUSSIA

Аннотация

В настоящее время существует множество правил оплаты труда, образующих определенные системы, каждая из которых имеет свои плюсы и минусы. Однако, несмотря на разнообразие систем, проблема справедливой оплаты труда остается актуальной. В данной статье рассматриваются существующие системы оплаты труда в России, проблемы, связанные с оплатой труда, а также их возможные пути решения.

Ключевые слова:

система оплаты труда, справедливая оплата труда, проблема справедливой оплаты труда

Abstract

Currently, there are many wage systems, each of which has its own advantages and disadvantages. However, despite the diversity of systems, the problem of fair wages remains relevant. This article examines the existing wage systems in Russia, the problems associated with wages, as well as their possible solutions.

Keywords:

wage systems, fair wages, the problem of fair wages

С развитием рыночных отношений во всех странах особую актуальность приобретает вопрос оплаты труда работников, поскольку заработная плата является основным механизмом, стимулирующим работников к эффективной работе, которая, в свою очередь, позволяет получить больше прибыли.

Система оплаты труда представляет собой комплекс взаимоотношений, которые связаны с установлением и осуществлением выплат работодателем за труд работников. Условия оплаты труда для сотрудников организаций устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах компаний, а также в трудовых договорах.

Несмотря на растущее значение нематериальных факторов, заработная плата остается ключевым фактором мотивации сотрудников в компании. Кроме того, система оплаты труда может включать различные выплаты:

¹ Научный руководитель Николаичук Ольга Алексеевна, доктор экономических наук, профессор департамента экономической теории, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

- компенсационные (доплаты за сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни, пр.);
- стимулирующие (премии, надбавки, иные поощрительные выплаты).

Кроме того, достойная оплата труда позволяет работникам поддерживать комфортные условия своей жизни, в том числе обеспечивает способность пользоваться различными социальными благами, определяя тем самым социальный статус человека.

Применяя такой важный финансовый механизм как оплата труда, целесообразно учитывать потребности работников и направлять их в соответствии с целями организации. Тогда работа людей будет более плодотворной и позволит извлечь больше прибыли компании.

Исторически существовали следующие системы оплаты труда работников [1, с. 78]:

- повременная, которая предполагает выплату заработной платы работнику за отработанное время в соответствии с его должностным окладом. При такой системе оплаты труда работа оценивается в зависимости от отработанного работником времени. Она применяется в случае, когда возможность учета выпуска продукции конкретным работником отсутствует.

- сдельная, которая основывается на расценке за выполнение единицы работы. Указанная система применяется в случае, если есть возможность определить количественно результат труда. Она позволяет стимулировать работников на увеличение объема производства.

Обе системы имеют свои достоинства и недостатки. Однако, использование только одной системы без учета особенностей компании и отрасли может привести к нежелательным последствиям, таким как оппортунистическое поведение работников. То есть такому поведению, когда работники сознательно нарушают условия контрактов (трудовых договоров), причиняя тем самым ущерб организации. В зависимости от системы оплаты труда такое поведение может проявляться в различных формах. Например, при повременной системе оплаты труда, работники могут использовать рабочее время на свое усмотрение, не выполняя свои непосредственные должностные обязанности. При сдельной системе оплаты труда работник, стремясь произвести больший объем продукции, будет работать на высокой скорости, в ущерб ее качеству.

В настоящее время в России существуют проблемы в сфере оплаты труда. Основная проблема заключается в низком уровне заработной платы. Так, физиологический минимум составляет около 50-70% от минимальной заработной платы в России. То есть, чтобы удовлетворять основные физические потребности, работникам необходимо иметь доход не ниже 50-70% от минимальной заработной платы в определенном регионе.

Вторая проблема заключается в огромном разрыве в уровне оплаты труда между различными секторами, предприятиями, категориями работников и регионами, который не соответствует результатам работы.

Задолженность по заработной плате – еще одна распространенная проблема среди работодателей. Основной причиной образования задолженности является нестабильность экономической ситуации в условиях санкционной внешней политики со стороны других государств.

Кроме того, в условиях рыночной экономики организации единолично устанавливают количество работников, режим работы, форму оплаты труда. Государство, в свою очередь, устанавливает минимальную заработную плату, а также определяет заработную плату для работников государственного сектора. В остальном влияние государства на уровень заработной платы снижено. И это тоже является проблемой [3, с. 79].

В силу указанных проблем заработная плата не выполняет полностью своих функций [3, с. 80]. Некоторые профессии недооценены. И это негативно сказывается на производительности и качестве выполняемой работы. С целью обеспечения высокого уровня жизни работников, а также повышения инвестиционного потенциала очень важно увеличить реальный размер оплаты труда во всех сферах экономики. Решению этой задачи будет способствовать рост минимального уровня заработной платы, улучшение системы оплаты труда работников бюджетной сферы, создание условий для выплаты заработной платы работникам в установленный срок, проведение такой государственной политики, которая будет способствовать повышению производительности труда.

Список использованных источников

1. Николайчук О. А., Олейник Г. В. Туристический рынок труда в эпоху цифровой экономики // Самоуправление. – 2019. – №4. – С. 227–231. (дата обращения: 20.03.2023).
2. Чанышева Е. В. Основные формы и системы оплаты труда // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2019. – №8 – С. 76–82. (дата обращения: 20.03.2023).
3. Медведева И. В. Проблема справедливой оплаты труда в условиях современной России // "Мировая наука". – 2020. – №7 – С. 78–80. (дата обращения: 20.03.2023).
4. Марченко Ю. К., Степанян С.Г. Современные системы оплаты труда в России и за рубежом // Ростовский научный журнал. – 2019. – №2 – С. 97–102. (дата обращения: 20.03.2023).