

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

ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ ¹

Аннотация

Проблемы оплаты труда в России являются актуальными и важными для изучения, поскольку справедливость и эффективность системы оплаты труда – это основные факторы, влияющие на уровень жизни граждан, на развитие экономики в целом. Неравенство в оплате труда может привести к социальной несправедливости, неудовлетворенности работников, низкой мотивации и недостаточной производительности труда, что в итоге может отрицательно сказаться на экономическом развитии страны. В статье рассматриваются существующие проблемы оплаты труда в России, а также меры их решения.

Ключевые слова:

заработная плата, рынок труда, системы оплаты труда, проблемы оплаты труда

PROBLEMS OF REMUNERATION IN RUSSIA

Abstract

The problems of remuneration in Russia are relevant and important to study, since the fairness and effectiveness of the remuneration system are the main factors affecting the standard of living of citizens and the development of the economy. Wage inequality can lead to social injustice, employee dissatisfaction, low motivation, and insufficient labor productivity, which in the end can negatively affect the economic development of the country. This article discusses the existing problems of remuneration in Russia, as well as measures to solve them.

Keywords:

wages, labor market, wage systems, wage problems

Заработная плата – важный аспект любой экономики, поскольку она является ключевым фактором, влияющим на мотивацию работников и производительность предприятия в целом [1]. В России произошли значительные изменения в сфере трудовых отношений за последние несколько десятилетий, в том числе и в сфере оплаты труда. Однако, наличие различных систем оплаты труда и их применение в практике работодателей не всегда соответствуют требованиям современного рынка труда и могут приводить к различным проблемам.

Для раскрытия роли заработной платы в системе оплаты труда обратимся к ее понятию.

Заработная плата – это сумма денежных средств, которую работник получает за выполненную работу или оказанные услуги. Это основной источник дохода для большинства работающих людей. Более того, она является важным фактором их

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

социальной и экономической защиты. Заработная плата может выплачиваться как в денежной, так и в натуральной форме, но в большинстве случаев это денежная компенсация за труд.

Размер заработной платы работника может зависеть от многих факторов, среди которых выделяют:

1. Уровень квалификации: чем выше уровень квалификации работника, тем выше может быть его заработная плата.

2. Опыт работы: работники с более длительным опытом работы в определенной области могут иметь более высокую заработную плату, чем те, у кого опыта меньше.

3. Сложность работы: работы, требующие специальных навыков, знаний или физических усилий, могут иметь более высокую заработную плату, чем работы, которые не требуют таких усилий.

4. Конъюнктура рынка труда: размер заработной платы может зависеть от спроса и предложения на рынке труда, что в свою очередь определяется факторами, такими как уровень безработицы, экономические и политические условия в стране и другие факторы.

5. Географическое расположение региона: заработная плата может различаться в разных регионах страны в зависимости от уровня экономического развития, спроса на рабочую силу и других факторов.

6. Размер предприятия: работники на крупных предприятиях могут иметь более высокую заработную плату, чем на малых предприятиях, так как крупные предприятия могут иметь большие бюджеты на оплату труда.

7. Социальные гарантии: размер заработной платы может зависеть от того, какие социальные гарантии предоставляются работникам, такие как медицинское страхование, пенсионные выплаты, отпускные и другие льготы.

В России существует множество систем оплаты труда, которые отличаются друг от друга по ряду критериев таких как гибкость, простота и доступность, учет рыночных условий и результата деятельности работника и т.д. Рассмотрим некоторые из наиболее распространенных систем оплаты труда в России. Повременная оплата труда – работники получают заработную плату в зависимости от отработанных часов. Такая система оплаты часто используется в сферах, где необходимо отслеживать время работы сотрудников. Например, на производстве, в медицине, в сфере образования. Сдельная оплата труда - работники получают заработную плату в зависимости от

выполненного объема работы или количества произведенной продукции [2]. Такая система оплаты часто используется в сферах, где производительность напрямую зависит от количества произведенной продукции. Например, в производственных компаниях, строительстве.

Повременная и сдельная системы оплаты труда имеют свои сильные и слабые стороны, но также существуют определенные проблемы, связанные с их использованием. Поскольку повременная система оплаты труда основывается на учете количества отработанных работником часов, то одной из проблем такой системы является то, что она не всегда способствует стимулированию работников на более высокую производительность, ведь работники получают одинаковую заработную плату, независимо от того, насколько они продуктивны.

С другой стороны, основываясь на количестве произведенной продукции, сдельная система оплаты труда имеет проблему снижения качества продукции ради увеличения ее количества. Работники могут сосредоточиться на увеличении количества продукции, нежели на ее качестве. Кроме того, в сдельной системе оплаты труда возможно неравенство в заработной плате между работниками, даже если они выполняют одинаковую работу, но с различным уровнем опыта или производительности.

Обе системы также могут быть недостаточно гибкими для работы в некоторых сферах деятельности. В случае повременной системы оплаты труда работники могут получать недостаточную оплату, если их работа требует дополнительного времени или усилий, а в случае сдельной системы оплаты могут возникнуть сложности с учетом качества и продуктивности.

Некоторые эксперты считают, что в некоторых случаях лучше использовать гибридную (смешанную) систему оплаты, которая объединяет преимущества и избегает недостатков повременной и сдельной систем. Это позволяет учитывать как количество производимых работ, так и их качество, а также приводит к более справедливой заработной плате.

Однако в России существуют проблемы оплаты труда, которые не связаны с системами. Одной из основных проблем является низкий уровень заработной платы [3]. Многие работники в России получают низкие зарплаты, что, в свою очередь, затрудняет обеспечение достойного уровня жизни и удовлетворения основных потребностей. Некоторые профессии, такие как учителя, медицинские работники и

социальные работники, могут получать более низкие зарплаты по сравнению со своими коллегами в других регионах и странах [4].

Также серьезной проблемой в сфере оплаты труда является низкий уровень социальной защиты работников. Это проявляется в том, что многие работники не получают должной защиты со стороны государства и работодателей. Более того, многие работодатели не выплачивают должным образом заработную плату, не оформляют трудовые договоры и не предоставляют социальные гарантии, что может привести к финансовым трудностям для работников в случае увольнения или болезни. Одним из основных факторов, влияющих на низкий уровень социальной защиты работников в России, является недостаточное финансирование социальных программ и системы здравоохранения со стороны государства. В результате многие работники вынуждены самолично платить за медицинские услуги и лекарства, что создает дополнительные финансовые трудности. Проблема низкого уровня социальной защиты работников в России также связана с отсутствием достаточной информации о правах работников и механизмах их защиты. Многие работники не знают, как защитить свои права и куда обратиться за помощью в случае нарушения их прав работодателем.

Еще одной важной проблемой оплаты труда в России является несоответствие роста заработной платы уровню инфляции. Это означает, что заработная плата не увеличивается в таком же темпе, как увеличивается уровень цен на товары и услуги. Несоответствие роста заработной платы инфляции может привести к уменьшению покупательной способности работников, что негативно сказывается на их уровне жизни, работники становятся беднее и не могут удовлетворить свои потребности. Одной из основных причин несоответствия роста заработной платы уровню инфляции является неэффективная налоговая политика и непродуманные экономические реформы.

Дискриминация оплаты труда на основе пола и возраста является не менее важной проблемой не только в России, но и во всем мире. Несмотря на принятие законодательства, запрещающего дискриминацию, многие женщины и старшие работники по-прежнему получают низкую заработную плату. Одной из причин дискриминации оплаты труда являются стереотипы и предубеждения, которые по-прежнему существуют в обществе. Например, часто считается, что мужчины более профессиональны и компетентны, чем женщины. Это может приводить к тому, что

женщины получают меньше, чем мужчины за ту же работу. Также существует мнение, что старшие работники менее продуктивны, что также может приводить к их дискриминации в оплате труда. Дискриминация в оплате труда на основе пола и возраста приводит к неравенству в обществе, недостаточной мотивации работников и потере талантов.

Проблемы оплаты труда в России являются серьезными и требуют немедленного внимания со стороны государства, работодателей и профсоюзов. Существует множество факторов, влияющих на размер заработной платы, в том числе уровень квалификации, пол, возраст, тип занятости и другие. Кроме того, существуют проблемы с повременной и сдельной системами оплаты труда, такие как низкий уровень оплаты труда, нестабильность зарплаты, отсутствие стимулов для улучшения производительности и другие. Для решения проблем оплаты труда необходимо проведение комплексных мер, включающих в себя повышение уровня квалификации работников, установление более справедливых условий оплаты труда, развитие системы социального партнерства и диалога между работодателями и профсоюзами. Кроме того, необходимо разработать и реализовать программы государственной поддержки для тех сфер, где уровень оплаты труда находится на низком уровне. Только в таком случае будет возможно решение проблем оплаты труда и создание условий для устойчивого экономического развития страны.

Список использованных источников

1. Покшиванова О. П. Проблемы оплаты труда в России в современных условиях // Экономика и Бизнес: теория и практика. - 2020. - №7 (65). - С. 167–169. (дата обращения: 04.05.2023).

2. Чанышева Е. В. Основные формы и системы оплаты труда // Актуальные научные исследования в современном мире. - 2019. - №8–5 (64). - С. 76–82. (дата обращения: 04.05.2023).

3. Фаустов И. С. Проблема справедливой оплаты труда в современной России // Бизнес и общество. – 2023. – №1 (37). (дата обращения: 04.05.2023).

4. Башыбюйюк М.Э., Арцуев А.М., Николайчук О.А. Особенности рынка труда в России // Контентус. - 2016. - №6 (47). - С. 338–342. (дата обращения: 04.05.2023).