Волков М.Н., студент 2 курса БашГУ,г.Уфа

Научный руководитель- Богатырева Марина Руслановна, к.с.н., доцент

Проблемы оплаты труда в России и пути их решения

Согласно статье 129 трудового кодекса Российской Федерации заработная плата представляет собой «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты».

У заработной платы есть множество функций. Рассмотрим несколько: мотивационная, воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая, производственно-долевая.

Мотивационная функция основана на мотивации работника при помощи внутриличностных и внешних факторов.

Воспроизводственная функция обеспечивает формирование личных доходов для удовлетворения потребностей работников и их семей. Величина заработной платы должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня.

Стимулирующая функция крайне важна для организации потому что она стимулирует работника к трудовой активности, максимальной отдаче и повышению эффективности труда.

Статусная функция в основном важна для самого работника. Она заключается в том, что размер заработной платы является показателем положения работника в той или иной системе социальных отношений и связей.

Регулирующая функция заключается в воздействии на отношение между спросом и предложением на рынке труда. Иными словами разумеется, что работник выберет организацию, в которой заработная плата выше, но и организации невыгодно выплачивать высокую заработную плату, снижая свою рентабельность.

Производственно-долевая функция заключается в выражении затрат живого труда в образовании цены, его долю в совокупных издержках производства и издержках на рабочую силу посредством заработной платы.

Согласно заявлению «Российской газеты» заработная плата в России на сентябрь 2012 года по сравнению с сентябрем прошлого года выросла на 13,6% и составила 26 489 рублей.

Россия взяла курс на социально ориентированную экономику, в которой существенную роль играет государство. Ее целью является социальная защищенность граждан и обеспечение их благосостояния, которое определяется размером заработной платы. Новый курс требует замены устаревшей и неэффективной модели оплаты труда. Она тормозит реализацию потенциала работников и развития экономики в целом. Основная проблема заработной платы на мой взгляд это так называемые оклады и ставки. Рабочие не получают дополнительного вознаграждения за их старание или оно ничтожно мало и это снижает их продуктивность. К тому же эти ставки рассчитаны на добросовестность работника. Таким образом у того работника, чья производительность мала, и у того, чья производительность предельно высока будет одинаковое вознаграждение. Так зачем прилагать больше усилий? В этом нет смысла!

Повышению заработной платы в реальном секторе экономики поспособствовали бы: изменение самой структуры заработной платы и издержек на производство на основе снижения налогов и размеров страховых взносов, тарифов на продукцию и услуги естественных монополистов, увольнение «не рабочей силы»,увеличение производительности труда за счет усовершенствования технологии, легализация теневых доходов, в том числе и путем законодательно установленного декларирования источников доходов при совершении дорогостоящих покупок.

Государство тоже могло бы помочь организациям например повышением минимального размера оплаты труда в 4-5 раз. Это послужит стимулом для работодателей и побудит их увеличивать заработную плату. Важную роль играет и то, что организациям придется отказаться от теневых выплат с целью увеличения официальной заработной платы.

Вместе с тем необходимо учитывать традиционные потребительские стереотипы, формирующие высокие инфляционные ожидания от повышения минимальных государственных гарантий. Резкое повышение минимального размера оплаты труда может спровоцировать рост цен даже при

незначительном увеличении уровня средней заработной платы. Предотвратить такое развитие ситуации возможно на основе либо очень постепенного увеличения минимального размера оплаты труда, либо достижения договоренности профсоюзов и работодателей о сдерживании роста средней зарплаты по сравнению с увеличением минимальной, что, в свою очередь, позволит избежать усиления дифференциации заработной платы.

Необходимо разработать механизм увеличения зарплаты с учетом пересмотра тарифов, страховых взносов, что позволило бы сохранить реальный уровень получаемой работником зарплаты. Среди таких мер может быть сохранение для работодателей прежних размеров тарифов отчислений во внебюджетные социальные фонды в случае несоблюдения требований по повышению заработной платы, адекватном перераспределению тарифной нагрузки с работодателя на работника.

Список использованной литературы:

1. Волгин Н., Реформирование оплаты труда - вещь неотложная // Человек и труд», 1996, №6. - 129 С.

2. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. - практич. пособие / Пашуто В.П.. - 2 изд. - М.: Юкорус, 2007.-317 с.

3. Полный сборник кодексов РФ: с изменениями и дополнениями-М: Эксмо,2011. -1472с.

4. "Российская газета" (http//www.rg.ru)

5. Свободная электронная энциклопедия- Википедия(http//www.wikipedia.org)

©Волков М.Н.,2013