

**К вопросу о дифференциации заработной платы в современных условиях**

*Лявинец Н.К., студентка  
«Экономика предприятия»  
[vl-natalisha@mail.ru](mailto:vl-natalisha@mail.ru)*

*Россия, г. Владивосток*

*Научный руководитель: Бубновская Татьяна Викторовна, доцент*

**Аннотация**

*Данная статья посвящена проблемам дифференциации заработной платы населения в современной экономике и ее факторам. Различия в уровне доходов на душу населения или заработной платы на одного занятого называются дифференциацией доходов, или дифференциацией заработной платы. В России наблюдается дифференциация в среднемесячной начисленной заработной плате работников организаций разных отраслей, то есть какой у человека будет доход, зависит от профессиональных предпочтений индивида.*

**Ключевые слова:** *заработная плата, дифференциация заработной платы, факторы дифференциации*

Актуальность исследования вопросов заработной платы организации определена тем, что на сегодняшний день эффективность оплаты труда является одной из наиболее актуальных проблем системы управления предприятием. Следует отметить, что персонал приобретает несколько другое, более существенное значение и рассматривается как особый вид капитала – человеческий капитал. В связи с этим, все большую важность приобретают вопросы организации оплаты труда персонала как залога эффективности его функционирования. Этим определена актуальность темы настоящего исследования.

Цель настоящей статьи – теоретический анализ проблематики вопросов заработной платы, а именно – проблемы дифференциации заработной платы и факторов, влияющих на ее объем. Система отношений, возникающих между субъектами трудовых отношений по поводу оплаты труда, традиционно является предметом исследования ученых – экономистов и правоведов. Так, Ховалыг С.А. в статье «Проблема высокой дифференциации заработной платы медицинских работников учреждений здравоохранения» рассматривает вопросы высокой дифференциации заработной платы медицинских работников из-за дисбаланса в структуре оплаты труда [8]. Предлагается система по установлению единого уровня базового оклада на всей территории РФ с учетом коэффициентов территориальной дифференциации и разрабатывает рекомендации по изменению подходов к мероприятиям по совершенствованию систем оплаты труда медицинских работников и формированию гарантированной части

заработной платы на уровне 55-60%. Макаева А.И. в работе «Проблема межотраслевой дифференциации заработной платы и ее динамика в Оренбургской области» проводит анализ динамики средней заработной платы в Оренбургской области за 2007-2015 гг. Автором выявлены тенденции дифференциации заработной платы по отраслям. Выполненный анализ заработной платы позволил исследователю сделать заключения и определить влияние динамики исследуемого показателя на уровень жизни населения страны [4].

Работа Поддубняк М.В. «Проблемы дифференциации заработной платы в современной России и пути их решения» посвящена исследованию проблем дифференциации заработной платы в Российской Федерации, для решения которых рекомендовано использовать выделенные принципы реформирования системы оплаты труда [5]. Денисова И.А., Карцева М.А. в работе «Заработок квалифицированных и неквалифицированных работников: почему увеличивается разрыв?» анализируют проблему дифференциации заработной платы в связи с уровнем квалификации и образования работников [2]. По словам Курбатовой И.А., вынесенным ею в заголовок статьи, регулирование заработной платы есть инструмент повышения социально-экономической стабильности [3]. Это неоспоримо, и именно данный факт определяет актуальность дальнейшего исследования вынесенного вопроса даже при наличии большого числа научных работ, ему посвященных.

Согласно Трудовому кодексу РФ оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе [1]. В соответствии со статьей 129 ТК РФ «заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [1].

В качестве категории заработная плата исследуется как субъективные права и юридические обязанности субъектов трудового правоотношения по поводу оплаты труда. В юридической литературе заработную плату определяют как «вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за его труд соразмерно его квалификации, количеству, качеству, условиям и результатам труда на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными актами, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами».

Заработная плата как оплата за наемный труд является условием трудового договора. Труд подлежит оплате именно как функция рабочей силы. Результат труда имеет значение для определения размера оплаты, но не права на его оплату.

Следует согласиться с выводами экономистов, о том, что «форма заработной платы характеризует соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка. Различают две основные формы оплаты труда: повременную и сдельную, а также дополнительную к ним – премиальную».

Под формой заработной платы экономисты понимают «определенный механизм соизмерения затрат рабочего времени, произведенного объема работы и размера заработка работника. Каждая форма может иметь множество разновидностей, т.е. систем».

В Трудовом кодексе РФ законодатель не дает определения понятия формы заработной платы в том смысле, как его принято понимать в экономической теории. Напротив, в «ст.131 Трудового кодекса РФ формами заработной платы (оплаты труда) работников законодатель объявляет формы расчетов работодателя с работником, т. е. фактические выплаты уже начисленной заработной платы». Однако с точки зрения теории трудового права, положений экономической теории подобное понимание законодателем форм оплаты труда ошибочно.

Форма заработной платы, как это уже отмечалось, характеризует соотношение затрат рабочего времени с произведенным объемом работы и размером заработка работника. Именно эти признаки являются измерителями труда наемного работника.

Поэтому в Трудовом кодексе РФ необходимо закрепить следующие формы заработной платы: повременную и сдельную, а также дополнительную к ним – премиальную.

Итак, заработная плата является вознаграждением персонала за проделанную работу и выступает как мотивация достижения высокого показателя производительности труда. К основным элементам организации заработной платы у любого хозяйствующего субъекта относятся: основание фонда оплаты труда, создание системы тарифов, нормирование труда и выбор наиболее оптимальных форм заработной платы. В качестве основных форм оплаты труда выделяются сдельная и повременная формы.

При формировании ФОТ используются следующие способы:

- расчет утвержденных нормативов по отношению к действительному объему производимой продукции, выраженном в процентном соотношении;
- при увеличении объема производства происходит увеличение оплаты труда работников;
- расчет фонда происходит с учетом получаемой прибыли.

Заработная плата является вознаграждением персонала за проделанную работу и выступает как мотивация достижения высокого показателя производительности труда. К основным элементам организации заработной платы у любого хозяйствующего субъекта относятся: основание фонда оплаты труда, создание системы тарифов, нормирование труда и выбор наиболее оптимальных форм заработной платы

Заработная плата выполняет три основные функции (рисунок 1):



Рисунок 1 – Функции заработной платы предприятия

Дифференциация заработной платы - это различие уровней оплаты труда работников под влиянием различных факторов. Она определяется не только различиями в результатах труда работников, но и общеэкономическими условиями деятельности различных отраслей хозяйства.

Современной рыночной экономике в целом характерна высокая дифференциация заработной платы. Неравенство размеров заработной платы зависит от множества факторов, среди которых можно выделить демографические, профессиональные, социально-статусные, социально-экономические, социально-географические, социально-политические, территориальные и отраслевые.

К факторам, влияющим на величину заработной платы в России, относятся (рисунок 2):

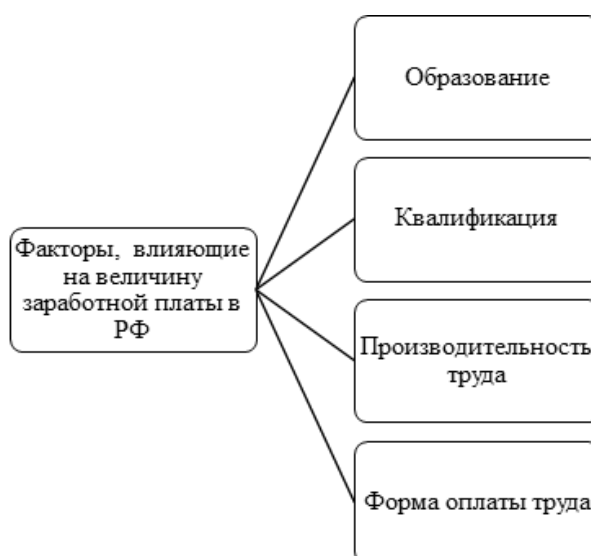


Рисунок 2 – Факторы дифференциации заработной платы в РФ

Основным фактором мотивации труда в Японии является пожизненный наем; единовременное пособие при выходе на пенсию [2,с.44].



Рисунок 3 – Факторы дифференциации заработной платы в Японии

К основным факторам, которые учитываются при построении системы компенсаций в США можно отнести поощрение предпринимательской активности, качество работы, высокую квалификацию. Отличительными особенностями мотивации труда в США отражены на рисунке 4.

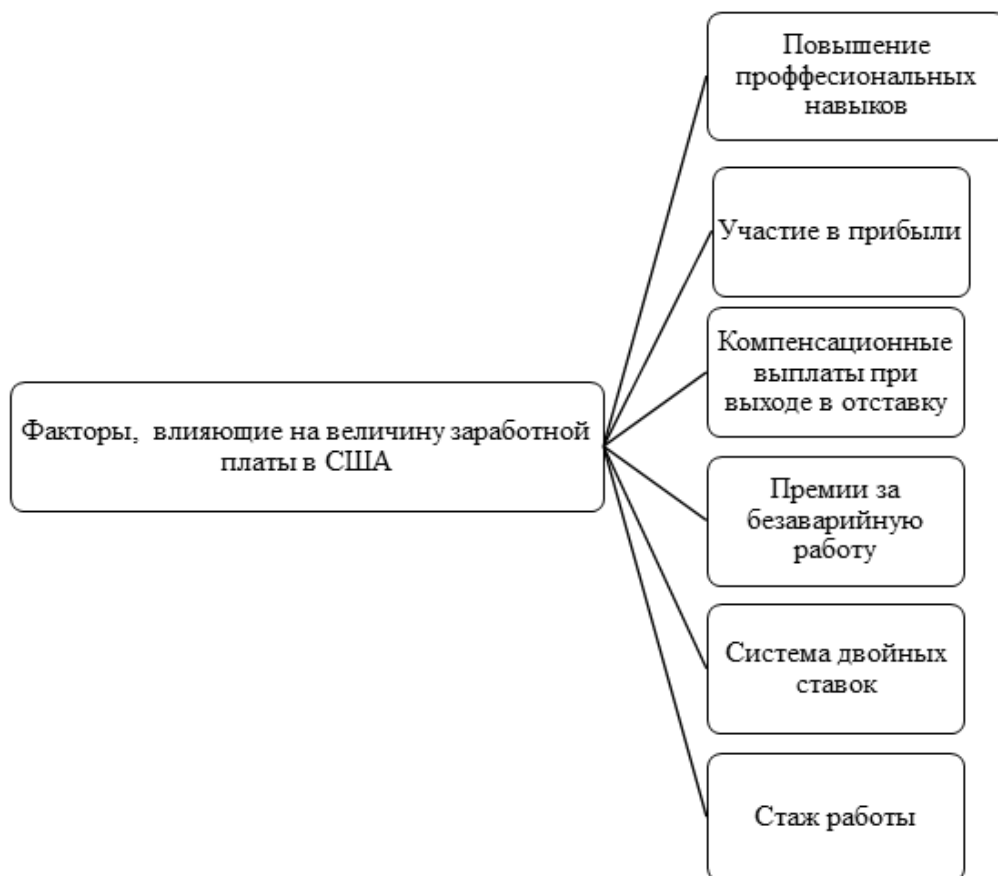


Рисунок 4 – Факторы дифференциации заработной платы в США  
Во Франции существует форма индивидуализации заработной платы, при которой производится оплата за индивидуальную выработку.

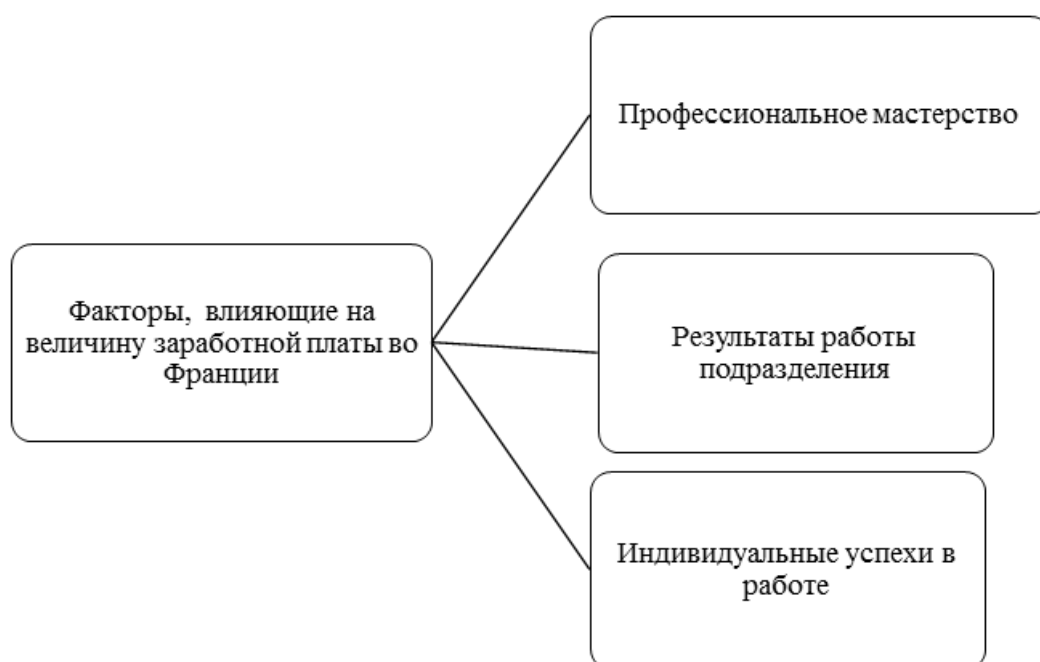


Рисунок 5 – Факторы дифференциации заработной платы во Франции  
Итак, сопоставив приведенные данные, видим, что в РФ, США,

Японии и Франции единогласно считаются поводами к повышению размера заработной платы уровень профессиональных навыков и их повышение. В Японии и РФ доплачивают за вредные условия труда, в США типичным является такой компонент заработной платы, как участие в прибыли организации.

Таким образом, представленные факторы дифференциации заработной платы - это причины, которые обуславливают разницу в уровне доходов населения. Необходимо преодолевать значительную дифференциацию заработной платы, так как это приводит к усилению социального неравенства и социальной напряженности в обществе.

### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
2. Денисова И.А., Карцева М.А. Заработок квалифицированных и неквалифицированных работников: почему увеличивается разрыв?// Нормирование и оплата труда в промышленности. 2010. № 3. С. 42-51.
3. Курбатова И.А., Пермякова Н.П. Регулирование заработной платы как инструмент повышения социально-экономической стабильности// Наука, техника и образование. 2015. № 4 (10). С. 126-129.
4. Макаева А.И. Проблема межотраслевой дифференциации заработной платы и ее динамика в Оренбургской области// Экономика и социум. 2016. № 12-2 (31). С. 133-140.
5. Поддубняк М.В. Проблемы дифференциации заработной платы в современной России и пути их решения// В сборнике: Наука. технологии. инновации. Сборник научных трудов: в 9 частях. 2015. С. 362-364.
6. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в российской экономике// Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5 (71). С. 33-50.
7. Харитонов К.Е. Анализ заработной платы в социальном аспекте// В сборнике: Актуальные вопросы совершенствования бухгалтерского учета и налогообложения организаций материалы IV Международной научно-практической конференции. 2015. С. 367-375.
8. Ховалыг С.А. Проблема высокой дифференциации заработной платы медицинских работников учреждений здравоохранения// В книге: Актуальные проблемы исследования этноэкологических и этнокультурных традиций народов Саяно-Алтая. Материалы III международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов, посвященной 20-летию юбилею Тувинского государственного университета, Году народных традиций в Республике Тыва. Тувинский государственный университет. 2015. С. 197-199.

9. Федосеева Ю.А. Дифференциация и методы финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации// Вестник Оренбургского государственного университета. 2011. № 13 (132). С. 467-474.