Доклад

по теме: «Основные направления реформирования заработной платы»

Дисциплина: «Экономика»

Выполнила:

студент гр. 3530202/90002 Потапова А.М.

Преподаватель: Михель Е.А.

Санкт-Петербург

2021

**Вступление:**

(1 слайд)

Современный этап становления социально ориентированной рыночной экономики требует создания действенного механизма формирования оплаты труда, обеспечивающего повышение эффективности производства при наиболее полном учете интересов работников и трудовых коллективов.

Перемены в системе экономических отношений предполагают изменения в сфере оплаты труда.

**Основная часть:**

(2 слайд)

Международный опыт свидетельствует о том, что формирование системы оплаты труда при заключении тарифных соглашений осуществляется с учетом:

* стоимости рабочей силы,
* спроса и предложения,
* уровня безработицы,
* общественной производительности труда.

При этом основным показателем выступает общественная производительность труда. Во многих странах рассчитывается и отслеживается динамика так называемого индекса стоимости заработной платы, характеризующего соотношение темпов роста оплаты и производительности труда.

Использование подобного подхода при заключении коллективных договоров и тарифных соглашений позволяет, с одной стороны, обеспечить опережающий рост производительности труда в сравнении с заработной платой, а с другой — усилить стимулирующую роль оплаты в повышении эффективности труда.

(3 слайд)

Тем не менее, универсального механизма регулирования оплаты труда не существует, несмотря на многочисленность зарубежных экономических моделей. Особенности национальной экономики предопределяют разработку концепций реформирования сферы трудовых отношений в увязке с традициями и спецификой.

(4 слайд)

Реформирование оплаты труда в условиях рыночных отношений предусматривает меры государственного воздействия на заработную плату на макроуровне на основе:

* установления минимальной заработной платы,
* тарифной системы оплаты труда,
* индексации в зависимости от роста инфляции,
* нормативов распределения прибыли предприятий на оплату труда и накопление,
* гибкой политики налогообложения,
* участия в заключении генерального и отраслевых тарифных соглашений.

(5 слайд)

Начнем с установления величины минимальной заработной платы, для ее определения необходимо установить нижнюю границу цены рабочей силы. Она должна обеспечивать вознаграждение за работу наименьшей сложности, выполняемую в нормальных для здоровья условиях. По нормативам Международной организации труда минимальная оплата труда должна составлять 66,7 %, а прожиточный минимум - 50 % уровня средней заработной платы.

(6 слайд)

Перейдем к тарифной оплате труда. При заключении коллективных договоров и тарифных соглашений на различных уровнях хозяйствования при необходимости установления более высокого, чем официальный, уровня тарифной ставки первого разряда важно учитывать:

* стимулирующую функцию заработной платы (или соотношение со средней заработной платой). Чем больше средств используется на повышение тарифной ставки первого разряда, тем меньше их в данный период можно направить на дифференциацию оплаты труда;
* динамику производительности труда работников. Повышение размеров тарифной ставки первого разряда означает экстенсивное развитие предприятия, отрасли и народного хозяйства в целом и способствует лишь усилению инфляционных процессов;
* положение о занятости работников. Увеличение размеров тарифной ставки первого разряда без инвестирования в расширение деятельности предприятий и без увеличения спроса на рынке труда ведет к высвобождению работников;
* удельный вес оплаты труда в совокупных доходах семей работников. Устойчивое снижение доли заработной платы в доходах неизбежно приводит к дальнейшему снижению мотивации труда и уровня социальной защиты.

(7 слайд)

Что касается механизма индексации, при формировании рыночных отношений он может быть применен, с одной стороны, как стабилизационная мера, направленная на профилактику социальных проблем и защиту низкооплачиваемых работников, а с другой стороны, в рамках антиинфляционных мероприятий.

(8 слайд)

При разработке механизма индексации следует учитывать:

* систему и периодичность индексации (ожидаемая или ретроспективная, с применением скользящей шкалы или фиксированных интервалов, «порогов» индексации);
* индексируемые величины (тарифы и оклады: заработная плата - минимальная, индивидуальная, основная; фонд оплаты труда);
* степень компенсации роста цен (полная или частичная индексация, применение регрессивной шкалы или нормативных коэффициентов соотношения увеличения доходов и роста потребительских цен).

Многовариантность механизма индексации оплаты труда следует рассматривать в зависимости от особенностей каждого этапа экономической реформы и баланса интересов работников и работодателей.

(9 слайд)

Что касается механизма установления нормативов формирования фонда заработной платы, он:

* призван выполнять стимулирующую и регулирующую функции,
* способствовать наращиванию объемов деятельности, сглаживанию необоснованной дифференциации в оплате труда и инвестированию производства.

Мотивация высокопроизводительного труда может быть обеспечена на основе индивидуальной заработной платы, широкого вовлечения работников в принятие производственных решений на основе бригадной формы оплаты труда, применения действенных систем премирования, стимулирующих рост как объемных, так и качественных показателей деятельности организаций (доходов, прибыли), развития коллективной заинтересованности в успехе предприятия на основе участия в прибылях и акциях.

**Заключение:**

(10 слайд)

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность всей структуры системы регулирования заработной платы и стимулирования труда определяется, с одной стороны, тем, насколько оплата труда обеспечивает воспроизводство рабочей силы и содержание семьи, а с другой - тем, насколько заработная плата способствует повышению эффективности деятельности, качества продукции и оказываемых услуг, экономному использованию всех видов ресурсов и росту производительности труда.