УДК 331

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Ломоносов А.В.

Херсонский филиал Национального университета кораблестроения имени адмирала Макарова Министерства образования и науки Украины, Херсон, Украина (73022, проспект Ушакова, 44), e-mail:lavloe@gmail.com

Статья является результатом теоретического анализа большого числа экономических и юридических публикаций, посвященных вопросам управления и регулирования оплатой труда. Показано различие и взаимосвязь понятий „оплата труда” и „заработная плата”, что позволило уточнить рассматриваемую дефиницию. Приведены объективные предпосылки регулирования оплаты труда. Анализ существующих подходов к определению сущности регулирования оплаты труда дал возможность произвести группировку подходов по видам (сферам) регулирования. Их дальнейшая дифференциация позволяет выделить отдельные методы регулирования. Сформулировано авторское определение данного понятия. Регулирование оплаты труда, которое является одной из функций управления, по своей сути представляет процесс, который в то же время может рассматриваться как деятельность. Для его практической реализации применяются определенные способы (методы) и инструменты, которые могут объединяться в систему. Показаны формы, в которых может проявляться регулирование оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, регулирование оплаты труда, персонал, функции управления.

ECONOMIC ESSENCE OF REMUNERATION MANAGEMENT

Lomonosov A.V.

Kherson Branch of the National University of Shipbuilding named after admiral Makarov, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kherson, Ukraine (73022, 44 Ushakov ave.), e-mail: lavloe@gmail.com

The given article is the result of the theoretical analysis of a large number of economic and legal publications on remuneration management and regulation. The difference and the relationship between the concepts “remuneration” and “salary” have been shown to help clarify the given definition. The objective prerequisites of remuneration regulation have been given. The analysis of existing approaches to the essence of remuneration management enabled to group the approaches according to the spheres of regulation. Their further differentiation allows determining the methods of regulation. The author has determined a definition of the given concept. It is in its essence a process that may be regarded as an activity. Some special ways (methods) and tools, which can be combined into a system, are applied for its implementation. The forms of remuneration management have also been shown.

Keywords: remuneration, salary, remuneration regulation, personnel, management functions.

Проблемы, связанные с заработной платой, всегда привлекали к себе внимание работников и работодателей, ученых и практиков, руководителей и чиновников, широкой общественности. Ее размеры, структура, способы определения, влияние на степень оптимального сочетания интересов работников и работодателей имеют решающее значение для развития экономики, обеспечение достойного уровня жизни населения, повышение эффективности работы. В настоящее время формирование заработной платы происходит не само по себе, не автоматически, а при участии многих сил и разнонаправленных факторов. С целью недопущения стихийного характера ее формирования актуальным является создание эффективного механизма регулирования оплаты труда.

Следует отметить, что потребность в регулировании оплаты труда возникла не сегодня. Она существует столько же, сколько и представления о вознаграждении за труд. В докапиталистических общественно-экономических формациях понимание заработной платы,

а тем более ее регулирование, не имело научного обоснования, базировалось на отдельных наблюдениях, было фрагментарным и носило, главным образом, этический характер, опираясь на идеи справедливого вознаграждения за труд.

На современном этапе развития экономики регулирование оплаты труда является объективной необходимостью. Ее предопределяющие обстоятельства достаточно полно проанализированы Р.А. Яковлевым [11]. На наш взгляд, к приведенным им предпосылкам регулирования оплаты труда следует добавить также необходимость согласования интересов работников и работодателей, определение и закрепление их позиций и договоренностей в тарифных соглашениях. Это позволяет определить стремления работников и работодателей, установить определенный баланс интересов, вносит понимание и упорядоченность в их отношения, существенно затрудняет ухудшение условий труда и его оплаты, сдерживает стихийные проявления недовольства работников.

В последнее время различные проблемы регулирования оплаты труда рассматривались в трудах многих экономистов и юристов. Но, несмотря на широкое употребление терминов «регулирование оплаты труда» и «регулирование заработной платы», их определения даются довольно редко. Как правило, в литературе основное внимание уделяется вопросам государственного и договорного регулирования, дается характеристика элементов их механизма. Однако даже при детальном рассмотрении государственного и договорного регулирования их определения часто также не приводятся.

Само регулирование оплаты труда (заработной платы) рассматривается как процесс, функция управления, система, деятельность, способ, инструмент и т. д. Каждый из этих подходов к определению данного понятия имеет право на существование. Действительно, в зависимости от цели исследования, контекста, в рамках которого осуществляется анализ, регулирование может рассматриваться в различных аспектах. Но необходимо все же определить, в чем именно заключается его сущность, его внутреннее содержание.

Отметим, что оплату труда следует представлять как систему, которая состоит из информационных экономико-правовых компонентов, определяющих теоретическую, расчетную и правовую базу для определения величины заработной платы, порядка и условий ее установления и выплаты. Она позволяет реализовывать функции оплаты труда и осуществлять управление ею. Заработная плата – лишь один из элементов этой системы. Данный элемент является основным, и именно для его определения предназначены все другие элементы оплаты труда.

Определения регулирования оплаты труда, которые встречаются в экономической, а также в юридической литературе, можно разделить на пять групп, к которым относятся государственное регулирование, договорное регулирование, локальное регулирование,

другие виды регулирования, а также обобщенное определение регулирования оплаты труда. Такую систематизацию можно назвать группировкой по сферам (видам) регулирования. Именно термин «сфера» применительно к государственному, договорному и локальному регулированию используется в украинском Законе «Об оплате труда», а также в российской экономической и юридической литературе. Дальнейшая дифференциация видов регулирования оплаты труда приводит к выделению отдельных методов регулирования. Они представляют собою совокупность приемов, операций и средств, использование которых позволяет осуществлять планомерное целенаправленное воздействие на определенные элементы оплаты труда, в результате чего изменяется заработная плата.

Определение понятия «регулирования оплаты труда»*

Автор, источник	Определения
1	2
1. Регулирование оплаты труда в целом	
1.1. Кибанов А.Я. и др. [8, с. 305]	Регулирование заработной платы – целенаправленный процесс установления и изменения заработной платы, осуществляемый на основе договорного регулирования.
1.2. Коллектив авторов [7, с. 203]	Регулирование заработной платы - одна из функций по управлению хозяйственным комплексом и рынком труда ... Цель регулирования заработной платы - достижение уровня обеспеченности, достаточного для восстановления собственной способности к труду и содержания семьи.
1.3. Яковлев Р.А. [11]	Под регулированием заработной платы понимается процесс внесения посредством нормативных актов, принимаемых на соответствующих уровнях управления трудовыми отношениями между работодателями и работниками, изменений в уровнях, динамике, условиях и организации заработной платы, которые обеспечивают выполнение заработной платой своих экономических функций в принятой обществом модели жизнеустройства и способствуют развитию трудовых отношений и экономики в целом.
2. Государственное регулирование оплаты труда	
2.1. Волгин Н.А. [6, с. 146]	Государственное регулирование заработной платы – принимаемые государством меры, которые прежде всего включают: установление минимального размера оплаты труда; гарантированных доплат и выплат, включенных в КЗОТ РФ; организацию оплаты труда в бюджетной сфере; определение условий оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий и акционерных обществ с государственным участием; индексацию заработной платы; формирование законодательных основ регулирования заработной платы.
2.2. Туаев П.К. [8]	Государственное регулирование заработной платы заключается в недопущении игнорирования работодателями в погоне за сверхдоходами от своей хозяйственной деятельности законных прав и интересов тех, кто создает прибыль и способствует наращиванию капитала. С этой целью установлена система гарантий по оплате труда, реализация которых должна обеспечиваться самим государством.

Продолжение таблицы

1	2
2.3. Цимбалюк С.О. [12, с. 672]	Государственное регулирование заработной платы – нормотворческая деятельность правительства, установление правил, законов в сфере оплаты труда.

3. Договорное регулирование оплаты труда	
3.1. Петров А. [5]	Индивидуально-договорное регулирование заработной платы – это установление условий оплаты труда в трудовом договоре на уровне «работодатель – работник»
3.2. Туаев П.К. [8]	Под договорным регулированием предлагается понимать установление норм оплаты труда по соглашению сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
3.3. Туаев П.К. [8]	Коллективно-договорное регулирование заработной платы – способ установления определенных норм по оплате труда путем достижения консенсуса между работодателями (их представителями) и работниками (их представителями), закрепляемых в коллективном договоре и (или) социально-партнерских соглашениях.
3.4. Цимбалюк С.О. [12, с. 672]	Договорное регулирование заработной платы – один из инструментов социального партнерства, который представляет собой систему, механизм согласования интересов работодателей и наемных работников, субъектов социально-трудовых отношений по поводу оплаты труда.
4. Локальное регулирование оплаты труда	
4.1. Адамчук В.В. [1, с. 96]	Локальные методы регулирования заработной платы включают все процедуры, механизмы и методы организации заработной платы, которые предприятия разрабатывают самостоятельно.
4.2. Бриллиантова Н.А. [3, с. 16]	Локальное правовое регулирование заработной платы – это деятельность администрации предприятий, объединений и их производственных единиц (в пределах предоставленной им компетенции) по установлению и применению совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а в ряде случаев с участием трудовых коллективов, локальных правовых норм, в которых конкретизируются и дополняются централизованные правовые нормы и регулируются условия оплаты и материального стимулирования труда работников применительно в специфике организации производства и труда, экономическим возможностям данного предприятия (объединения, производственной единицы), а также восполняются отдельные пробелы в регулировании заработной платы.
4.3. Козина, Е. В. [4, с. 7]	Под локальным регулированием заработной платы понимается способ установления и закрепления в формализованных актах систем и размеров оплаты труда непосредственно в организации или у индивидуального предпринимателя.
5. Прочие виды регулирования оплаты труда	
5.1. Федосеева Ю.А. [10, с. 210]	Финансовое регулирование заработной платы следует определить как комплексный и целенаправленный процесс воздействия государства и организаций на установление базовых параметров заработной платы с целью обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы посредством применения совокупности форм и методов финансового воздействия стратегического и тактического характера.

* Авторы части определений используют термин «регулирование заработной платы».

Например, государственное регулирование является видом, который охватывает целый ряд конкретных методов. К ним относятся установление размера минимальной заработной платы, ее индексирование, установление норм оплаты труда (в ночное время, в сверхурочное время, выходные и праздничные дни и т.д.), установление гарантий в оплате труда (оплата ежегодных отпусков, предоставление работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка и др.).

Каждый из этих методов предполагает использование определенных инструментов или рычагов. Применительно к управлению оплатой труда инструменты представляют собой правила и условия определения уровня оплаты труда, а также ее нормы. Многие из них утверждаются как нормативно-правовые акты. Поэтому эти инструменты правильно называть организационно-экономическими.

Так, метод установления размера минимальной заработной платы использует инструмент «минимальная заработная плата» и заключается в осуществлении мероприятий по определению ее величины с учетом уровня экономического развития, производительности труда, средней заработной платы и стоимостной величины минимального потребительского бюджета. Метод определения норм и гарантий в оплате труда представляет комплекс мер по обоснованию и установление нормы оплаты труда за работу в сверхурочное время, в ночное время, за время простоя не по вине работника, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, не по вине работника и т. д. Данный метод использует такие инструменты (рычаги), как норма оплаты труда за работу в сверхурочное время, норма оплаты труда за работу в сверхурочное время и т.д. Все эти понятия являются инструментами или рычагами, используемыми при регулировании оплаты труда с помощью рассматриваемого метода, который предполагает их определение и закрепление в законодательном порядке.

Государственное, договорное и другие виды регулирования являются внешними формами проявления сущности регулирования. В них находит свое отражение внутреннее его содержание.

Таким образом, в обобщенном виде регулирование оплаты труда представляет собой процесс приведения системы оплаты труда к установленным параметрам. Это достигается определенным воздействием на объект управления с целью ликвидации нежелательных отклонений его параметров от установленных значений или доведения параметров объекта управления до необходимых величин. С этой целью разрабатывается и реализуется комплекс соответствующих мероприятий.

Регулирование означает воздействие субъекта управления на элементы оплаты труда, причем это влияние часто заключается не только в осуществлении индивидуального акта или принятии определенного локального управленческого решения. Это может быть и регламентация процедур, связанных с управлением оплатой труда, то есть установление определенных эталонов, в качестве которых могут выступать стандарты, совокупность правил, норм, нормативов, предписаний, упорядочивающих решение определенных вопросов и обеспечивающих реализацию всех функций управления оплатой труда. Эталоны могут действовать длительное время, устанавливаться на текущий период или быть временными. Для регулирования важно не только своевременно устранять негативные

отклонения и поддерживать состояние упорядоченности, но и не допускать эти отклонения, что является главным.

Регулирование оплаты труда охватывает также регулирование затрат на оплату труда, которое для работодателей имеет важнейшее значение. К особенностям регулирования затрат на оплату труда следует отнести то, что влияние осуществляется не на сами затраты, а на те или другие процессы и их параметры, в результате чего изменяется величина расходов. То есть регулирование затрат на оплату труда заключается в целеправленных изменениях операционного процесса, определение и установление таких его параметров, при которых обеспечивается определенная величина затрат на заработную плату персонала.

Непосредственным объектом регулирования оплаты труда является заработная плата, размеры и условия начисления и получения которой изменяются за счет внесения изменений в отдельные элементы оплаты труда, а иногда одновременно – и в операционные процессы. Воздействие на элементы оплаты труда является информационным процессом. Главной целью регулирования следует считать обеспечение наиболее полной реализации функций оплаты труда. Конечным объектом регулирования являются работники. Их мотивация, ориентация на достижение определенных результатов должны возрастать за счет стимулирующего влияния заработной платы, которая является одним из наиболее весомых рычагов воздействия на работников. Она должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы при одновременном повышении эффективности деятельности работников.

Регулирование оплаты труда не следует отождествлять с управлением ею, хотя в процессе управлении оплатой труда функция регулирования является доминирующей. То воздействие государства, под которое попадают социально-экономические отношения, формирующиеся по поводу оплаты труда, являются действительно регулирующим влиянием, которое запускает целый ряд преобразований во всей системе оплаты труда. Уже потом, после принятия решений относительно размера минимальной заработной платы, заключения тарифных соглашений и коллективных договоров и т.д., осуществляются функции планирования, учета, контроля и др., которые составляют процесс управления. Но и в процессе планирования и контроля часто также возникает потребность в регулировании.

Регулирование оплаты труда в отличие от некоторых других видов регулирования, например, оперативного регулирования производства, в большей степени предусматривает действия по определению и установлению эталонов, обеспечение которых затем становится обязательным. Часть этих эталонов является общей (минимальная заработная плата, нормы и гарантии в оплате труда, нормы генерального тарифного соглашения) и обязательна для всех предприятий и организаций страны. Часть эталонов, которые являются отраслевыми, обязательна для предприятий или учреждений только данной отрасли. На уровне предприятий и организаций могут быть установлены свои стандарты (нормы, нормативы,

условия и т.д.). После установления эталонов осуществляется оперативный контроль за их выполнением.

Процесс регулирования оплаты труда может приобретать такие конкретные формы:

- определение эталонов или их изменение;
- недопущение отклонений от нормативных или желаемых параметров системы;
- внесение отдельных изменений в систему оплаты труда с целью достижения поставленных целей.

Определенные задачи по регулированию оплаты труда носят сложный комплексный характер и предусматривают одновременное использование всех его форм. Так, регулирование оплаты труда в вузах с целью уменьшения величины фонда оплаты труда при необходимости стимулирования отдельных сторон деятельности (например, активизация научной работы) предполагает: установление эталона (желаемого размера фонда оплаты труда с учетом финансового состояния вуза), внесение изменений в систему оплаты труда (введение системы материального поощрения), недопущение отклонений от желаемого фонда оплаты труда.

Таким образом, регулирование оплаты труда можно характеризовать как процесс, направленный на адаптацию состояния и динамики оплаты труда к изменениям внешней и внутренней среды, который заключается в определении и установлении эталонов оплаты труда, разработке и осуществлении мероприятий, направленных на недопущение отклонений фактических показателей оплаты труда от этих эталонов, с целью обеспечения наиболее полной реализации функций оплаты труда. Вместе с тем регулирование такого своеобразного объекта управления, как оплата труда, является специфическим видом управленческой деятельности, связанной с деятельностью по установлению стандартов по оплате труда, а также обеспечением состояния и динамики системы оплаты труда в пределах, определенных эталонами. В таком аспекте регулирование оплаты труда может рассматриваться как функция управления оплатой труда. Практическая деятельность по регулированию оплаты труда предполагает разработку в рамках каждого вида (сферы) регулирования определенных методов и инструментов (например, эталонов, специальных автоматизированных систем и т.д.). Совокупность видов, методов и инструментов вместе с объектами и субъектами составляют систему регулирования оплаты труда.

Список литературы

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.

2. Большой бухгалтерский словарь / [под ред. А. Н. Азрилияна]. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с.

3. Бриллиантова Н.А. Локальное правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих: Автореф. дисс. … канд. юрид. наук. – М., 1986. – 26 с.

4. Козина Е. В. Локальный способ регулирования заработной платы: Автореф. дисс. … канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2009. – 26 с.

5. Петров А. Формы договорного регулирования заработной платы // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hr-portal.ru/article/formy-dogovornogo-regulirovaniya-zarabotnoy-platy. – [03.01.2013].

6. Рынок труда и доходы населения / под ред. Н.А. Волгина. – М.: Информационно-издательский дом «Филинъ», 1999. – 280 с.

7. Труд и социальное развитие: словарь / гл. ред. Е.С. Строев. – М.: Инфра-М, 2001. – VI. – 266 с.

8. Туаев П.К. Договорное регулирование заработной платы: Автореф. дисс. … канд. юрид. наук. – М., Екатеринбург, 2011. – 26 с.

9. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

10. Федосеева Ю.А. Теоретические аспекты финансового регулирования заработной платы / Ю.А. Федосеева // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 13 (119). – С. 208-214.

11. Яковлев Р.А. О регулировании заработной платы в Российской Федерации. – М.: Институт труда и страхования, 2007. – 35 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.niitss.ru/science/sovet/dok_Yak.pdf. – [21.09.2013].

12. Економіка праці та соціально-трудові відносини / [за ред. А. М. Колота]. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

Рецензенты:

Шарко М.В., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики и предпринимательства Херсонского национального технического университета, г. Херсон.

Парсяк В.Н., д.э.н., профессор, декан инженерно-экономического факультета Национального университета кораблестроения имени адмирала Макарова, г. Николаев.