

ОПЛАТА ТРУДА: СУЩНОСТЬ, СИСТЕМЫ И ФОРМЫ

Я.С. Михальчук, 2 курс

Научный руководитель – М.Н. Галкина, ассистент

Полесский государственный университет

Оплата труда считается важным инструментом повышения материального стимулирования работников, а также повышения мотивации к активной трудовой деятельности. Она имеет важное значение для работников, так как является основным источником дохода и повышением жизненного уровня. От организации системы оплаты труда в организации зависит его экономическая эффективность, а также качество трудовой деятельности работников.

Понятие «оплата труда» тесно связано с понятием «зароботная плата», и можно предположить, что эти понятия идентичны. Но некоторые экономисты утверждают, что заработная плата – часть себестоимости продукции.

Оплата труда – понятие более широкое. Кроме начисленной заработной платы по тарифной системе и надбавок, включает премии из фонда материального поощрения, формируемого за счет прибыли.

Зароботная плата – это сложное экономическое явление, которое отражает взаимодействие многих процессов. Для работников заработная плата является доходом, и, соответственно, каждый работник стремится к высокому уровню оплаты со стороны работодателя. Но для работодателя заработная плата – это издержки производства, которые он всяким образом стремится минимизировать.

Различные авторы в различных источниках трактуют понятие «оплата труда» по-разному.

Таблица 1 – Сущность категории «оплата труда» по мнению различных авторов

Автор	Определение
В. Г. Гавриленко, П. Г. Никитенко, Н. И. Ядевич [с. 709]	Оплата труда – вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу, без вычета налогов и других удержаний.
А. С. Головачев [с. 409]	Оплата труда включает в себя фонд заработной платы – все начисленные суммы заработной платы в денежной и натуральной формах за выполненную работу и отработанное время, выплаты стимулирующего и комплектующего характера, оплату за неотработанное время и другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы, а также прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы (выходные пособия, расходы на платное обучение работников в учебных заведениях).
Трудовой кодекс Российский Федерации	Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Тем самым, можно выделить, что второе определение более точно говорит нам о экономическом смысле и о сущности категории «оплаты труда». Так же выделим общее: что, это есть выплаты в денежной или (и) натуральной форме, который работник получает за свой труд.

Экономисты разделяют категории «оплата труда» и «заработная платы»

Таблица 2. – Сущность категории «заработная плата»

Автор	Определение
А. П. Шкляров, А.А. Зеленовский [с. 191]	Заработная плата – это часть валового дохода предприятия, идущая на воспроизводство рабочей силы работника и выражающая цену рабочей силы, потребленной в процессе производства.
А. С. Головачев [с. 408]	Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия.
А. Н. Азрилияна [с. 733]	Заработная плата – выражение в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в их личное потребление.

В определении А. П. Шклярова и А. А. Зеленовского, подчеркивается зависимость заработной платы каждого работника от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия, отмечается главное свойство заработной платы как основного средства удовлетворения жизненных потребностей работника. В этом определении кроется экономическая природа заработной платы.

В настоящее время в Республике Беларусь существует 2 формы оплаты труда: повременная и сдельная. На практике же используются больше двух форм, но в основном, во всех случаях заработная плата начисляется исходя из суммы отработанного времени, или же по количеству единиц произведенного труда.

Таблица 3. – Особенности систем и форм оплаты труда в различных странах

Страна	Особенности систем и форм оплаты труда
Республика Беларусь	<p>В Республике Беларусь согласно ст. 63 Трудового кодекса РБ, форма оплаты труда указывается в договоре между работником и нанимателем. Размер и способ начисления заработной платы определяется до начала трудовых отношений.</p> <p>Существует возможность дифференциации заработной платы в зависимости от сложности работы и иных условий труда. Размер оплаты труда не ограничивается предельными величинами.</p> <p>Повременная система оплаты означает плату прямо пропорционально количеству отработанных единиц времени: часов, дней, смен и т.п.</p> <p>Сдельная оплата труда распространена чаще всего там, где наглядно видно результаты проделанной работы одного работника, они легко поддаются учету и оценке.</p> <p>Также в Республике Беларусь существует тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Они значительно влияют на повременную форму.</p>
США	<p>В США, традиционно существуют три вида оплаты наемного труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - почасовая (повременная) заработная плата рабочих; - годовое жалование служащих; - единовременное вознаграждение административных руководителей. <p>В американских компаниях используется «гибкая» система оплаты труда. Наибольшее распространение получили четыре разновидности «гибкой» системы оплаты труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в доходах. 2. Участие в прибылях. 3. Единовременное вознаграждение 4. Плата за квалификацию и знания. <p>Оплата труда в зависимости от квалификации является доминирующей формой оплаты труда в США.</p>

Япония	<p>В структуре зарплаты по своему размеру выделяется месячный заработок, а в его составе - устанавливаемая в соответствии с условиями коллективного договора тарифная оплата труда, и в первую очередь тарифная ставка, известная в японской практике стимулирования как «основная заработная плата».</p> <p>Японские фирмы не имеют жесткой классификации должностей с фиксированными ставками заработной платы по каждой из них. Обязанности между людьми строго не распределены, Поощряется выполнение различных видов работ при гибком взаимодействии работников в зависимости от конкретной ситуации. Заработок определяется на основе индивидуальной оценки деятельности работника по многим критериям. Рост заработной платы с выслугой лет - одна из важнейших составляющих этой системы. Другие критерии отражают трудовой вклад, успехи и усердие в обучении и повышении квалификации, умение работать в коллективе и т.д. Большое значение имеет оценка работы непосредственно руководителем.</p> <p>Систему оплаты труда в Японии отличают следующие факторы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Зависимость оплаты труда от стажа 2) Зависимость оплаты труда от жизненных пиков. 3) Зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия. 4) Жесткая зависимость оплаты труда от фактических результатов работника является четвертой особенностью японской системы стимулирования труда. 5) Одна из самых низких в мире дифференциация в оплате труда - 1:4. Это означает, что работник самой низкой квалификации получает всего в 3 раза меньше, чем высококвалифицированный работник.
--------	---

Сравнивая особенности различных стран, можно сделать следующие выводы: Системы оплаты труда в Республике Беларусь, в Японии и в США имеют существенные отличия между собой. В США на размер оплаты труда влияют индивидуальные достижения работника, а в Японии стаж и возраст, что не имеет никакого отношения к объему выполненных работ. В республике Беларусь же начисление заработной платы обговаривается до начала заключения трудовых договоров.

Список использованных источников

1. Экономика. Большой энциклопедический словарь. Том II. 3 – О. Серия: «Библиотека высшего управленческого персонала» /В.Г. Гавриленко, П.Г. Никитенко, Н.И. Ядевич – Мн.: ИООО «Право и экономика». 2002. – 770с.
2. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / А. С. Головачев [и др.] ; под общ. Ред. А. С. Головачева. – 4-е изд., испр. – Минск : Новое знание, 2008. – 606 с. – (Экономическое образование).
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 25.02.2022) (с изм. И доп., вступ. В силу с 01.03.2022).
4. Организация труда: пособие / А. П. Шкляров, А. А. Зеленковский. – Минск : БГАТУ , 2011. – 240 с.
5. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 6-е изд., доп.– М.: Институт новой экономики, 2004. – 1376 с.
6. Министерство финансов Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://myfin.by/wiki/term/formy-i-sistemy-oplaty-truda>.