

придаток и послушную марионетку в геополитической игре ведущих стран Западного мира.

Список литературы:

1. Доставка экспорта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://avelana.ru/mezdunarodnye-perevozki-gruzov/dostavka-eksporta-2/?utm_source=ya
2. Иванова В.К. Пищевая промышленность России: проблемы развития / В.К. Иванова, В.Д. Гончаров // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2010. – №6. – С. 15-17.
3. Импорт мясных и молочных товаров в РФ рухнул [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agronews.ua/comment/reply/50157>.
4. Магомедов М.Д. Экономика пищевой промышленности: учебник / М.Д. Магомедов, А.В. Заздравных, Г.А. Афанасьева. – М.: Дашков и К, 2011. – 232 с.
5. Последствия и проблемы импорта продовольствия в Россию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.balticlive.ru/?news=565&p=14>.
6. Экспорт и импорт в мировой экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kakprosto.ru/kak-853299-eksport-i-import-v-mirovoy-ekonomike#ixzz3eLmjnKYW>.

Ахмедова Татьяна Петровна

к.б.н., доцент кафедры товароведения, экспертизы товаров и туризма
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: tatiana14a@mail.ru

УДК 338.012.341

В.П. Бардовский

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Важным аспектом государственного регулирования экономики является регулирование трудовых отношений. Приоритетными направлениями этого регулирования должны стать обеспечение справедливого соотношения доли труда и бизнеса в валовом внутреннем продукте, изменение дифференциации оплаты труда, сведение к минимуму нелегального сектора трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовые отношения, государственное регулирование трудовых отношений, дифференциация оплаты труда, нелегальный сектор трудовых отношений.

Важная роль в преодолении кризисных явлений в трудовой сфере и налаживании нормальных трудовых отношений в современной России должна принадлежать государству. Государственное регулирование трудовых отношений должно быть направлено на решение социальных задач, защиты интересов работников. Приоритетным направлением должно стать обеспечение справедливого соотношения доли труда и бизнеса в валовом внутреннем продукте, изменение дифференциации оплаты труда, сведение к минимуму нелегального сектора трудовых отношений.

Выбранный в России в девяностые годы курс радикальных рыночных реформ достаточно жестко определял направления эволюции трудовых отношений. В процессе реформ была выстроена система приоритетов государства, в

которой трудовой политике отводилась второстепенная роль. Социально-трудовые отношения были подчинены задаче обеспечения макроэкономической стабилизации. Использовалась развернутая система прямых и косвенных регулирующих механизмов. Такая политика обусловила формирование модели государственного регулирования трудовых отношений, заметно отличающейся от моделей развитых стран.

В бюджетной сфере, где государство выступает в качестве непосредственного работодателя, на протяжении 90-х гг. осуществлялось прямое сдерживание роста оплаты труда как часть политики сокращения государственных расходов и снижения инфляции. С этой целью применялись такие методы, как отказ от предусмотренной законом индексации заработной платы, задержки выплаты заработной платы, свертывание льгот, ранее доступных работникам. Государство как работодатель не выполняло своих обязательств и было ответственно за то, что периодически заработная плата бюджетников оказывалась ниже прожиточного минимума. Складывался благоприятный климат для нарушений трудового законодательства со стороны бизнеса. Поскольку информация о заработной плате в бюджетной сфере достаточно открыта, это позволяло работодателям апеллировать к ее уровню при установлении заработной платы в частном секторе. Низкий уровень оплаты в бюджетном секторе оказывал негативное влияние на оплату труда в частном секторе.

В негосударственном секторе предприниматели оказались неконтролируемыми в отношениях с работниками. В результате этого произошли негативные изменения в организации и оплате труда. Была утрачена связь с результатами производства. Не учитывались различия в затратах на воспроизводство рабочей силы различной квалификации. Государство отказалось от регулирования минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата частично утратила свои экономические функции и на протяжении более чем десяти лет использовалась для установления штрафов и социальных пособий. Только в последние годы минимальный размер оплаты труда стал превращаться в важную экономическую категорию [2].

Проводимая политика ограничения роста заработной платы базировалась на ложном как в теоретическом, так и в практическом плане тезисе, что заработная плата представляет собой главный источник инфляции в рыночной экономике. Действительно, рост затрат на заработную плату при неизменной производительности труда может привести к росту издержек и тем самым к росту цен. Однако рост заработной платы не является главным фактором роста цен. В результате проведенных в середине 90-х гг. прошлого века исследований связи между ростом цен и изменениями издержек установлено, что большая часть прироста затрат была вызвана не заработной платой. По этим результатам на рост заработной платы приходится 10-20 % роста цен [6].

Важным косвенным направлением воздействия на трудовые отношения стала либерализация цен на потребительские товары и услуги в целях финансовой стабилизации. Прекращение государственного регулирования цен привело к их резкому скачку на все товары. С учетом неблагоприятной для работника

конъюнктуры рынка труда (падение спроса на труд при экономическом спаде и слабое развитие социальной защиты работников) заработная плата в этих условиях оказалась заниженной. Правительство осознано направило свои усилия не на поддержку уровня жизни населения, а на сдерживание заработной платы. При этом цены на многие товары народного потребления приблизились к мировым ценам.

Существенным фактором снижения реальной заработной платы работников является рост стоимости жизни в результате расширения платных услуг и их удорожания. В основе этого процесса лежала неподготовленная приватизация социальной сферы, при которой введение платных услуг не сопровождалось ростом заработной платы.

Рост цен на товары массового потребления отражается на различных слоях населения в разной степени. Покупательный спрос падает в первую очередь у тех, у кого доходы ограничены. В меньшей степени страдают люди с высокими доходами. Поэтому инфляция является дополнительным фактором дифференциации реальных доходов населения.

Отказ государства от политики поддержки трудовых доходов населения в условиях либерализации цен и жесткого курса на финансовую стабилизацию привели к тому, что доля затрат на рабочую силу в издержках производства уменьшилась по сравнению с невысоким ее уровнем в советский период.

В социальном государстве должно осуществляться социально-ориентированное регулирование трудовых отношений. При социально-ориентированном регулировании трудовых отношений необходимо формирование государственной системы гарантий в сфере труда (минимальная заработная плата, продолжительность рабочего дня, продолжительность оплачиваемого отпуска, оплата сверхурочных, определенные гарантии занятости). Эти гарантии на всей территории страны обеспечивают единство всех регионов и территорий.

Необходимо научно обосновать и законодательно принять минимальный размер оплаты труда. С целью восстановления экономического значения минимального размера оплаты труда надо пересмотреть методику его определения. Минимальный размер оплаты труда должен обеспечивать достойный жизненный уровень, а не сводиться к физиологическому прожиточному минимуму. При приведении в соответствие этого норматива с величиной прожиточного минимума – его динамика должна определяться динамикой средней заработной платы по экономике страны. Величина минимального размера оплаты труда должна фиксироваться в процентном отношении к средней заработной плате (не менее 40 %).

Достоинство такого механизма заключается в том, что рост минимального размера оплаты труда не зависит от методики пересмотра прожиточного минимума, а ставится в зависимость от более объективных показателей. Практика российских реформ свидетельствует о том, что пересмотр прожиточного минимума определялся не потребностями повышения оплаты труда, а соображениями макроэкономической политики и целесообразности выделения ресурсов на

те или иные цели.

Важным инструментом государственного регулирования трудовых отношений является налоговое регулирование. С введением плоской шкалы налогообложения регулирующая роль налоговой системы в регулировании трудовых отношений была сведена к нулю. Необходимо вернуться к прогрессивной системе налогообложения доходов. Подходящее налогообложение должно включать необлагаемую базу ниже официально установленного прожиточного минимума и увеличивающийся процент подоходного налога по мере роста доходов. Это приведет к росту величины подоходного налога при дифференциации его ставки в зависимости от дохода. Для российской модели социально – трудовых отношений характерен особый тип дифференциации оплаты труда. От западных стран Россию отличает более высокий уровень ее дифференциации. Высокая дифференциация заработной платы объясняется действием двух факторов. Первым из них является распад единого социально – экономического пространства страны на отдельные регионы и корпорации. Этот процесс обусловил неодинаковые финансовые возможности разных регионов и корпораций (предприятий) для формирования фондов оплаты труда.

В действующей в России модели социально – трудовых отношений заработная плата – это остаточная доля работника в валовом доходе предприятия. Если в западной рыночной модели фонд заработной платы складывается из индивидуальных заработных плат, то в российской модели он распадается на заработки отдельных работников. В России фонд оплаты труда формируется по результатам деятельности предприятий и распределяется в зависимости от предпочтений руководства.

Это является важной причиной дифференциации заработной платы по предприятиям и по отраслям. Подавляющая ее часть в конечном итоге зависит от финансовых результатов предприятия. В результате одинаковые группы работников в пределах одного региона или города могут получать разную оплату за работу одинаковой квалификации. На многих предприятиях действует система оплаты труда, при которой переменная часть заработной платы в несколько раз превышает оплату по тарифу. В результате оплата труда перестает быть мерой труда и утрачивает стимулирующую функцию. Ее величина больше говорит о том, как устроился человек, чем о его квалификации, образовании и опыте. Все это заставляет человека заниматься не столько повышением своей квалификации, сколько поиском организации, где больше платят. На уровне компании действуют две тенденции в дифференциации оплаты труда. Первая состоит в увеличении разрыва между оплатой труда руководителей и основной массы работников. Вторая тенденция заключается в сближении заработной платы квалифицированных и неквалифицированных работников.

В России факторы оплаты труда, играющие главную роль в западных моделях (образование, квалификация, опыт работы), отходят на второй план. Основными становятся внешние по отношению к работнику факторы: сектор экономики (экспортно-ориентированный или обрабатывающий); регион (нефтегазовый, сельскохозяйственный или с преобладанием военно-промышленного

комплекса); размер и местоположение населенного пункта, финансовое состояние предприятия. Отраслевые и межрегиональные различия в заработной плате играют более важную роль по сравнению с квалификационными различиями. В России сформировался региональный тип социального неравенства. Уровень заработной платы в регионе в значительной части определяется его отраслевой структурой, размещением на его территории благополучных предприятий.

Чрезмерная дифференциация в оплате труда приводит к дезинтеграции единого социального – экономического пространства страны. Последствием сложившейся дифференциации в оплате труда выступает сегментация российского рынка труда. Рабочая сила привязана к одному месту. Формируются локальные рынки (региона, мегаполиса, города) со своими ценами на рабочую силу. Миграцию населения сдерживают неразвитость институциональной инфраструктуры (прежде всего отсутствие доступного жилья), а также то, что значительную часть дохода люди получают в зависимости от сложившихся связей в местной среде, наличия личного подсобного хозяйства. Переезд работника вместе со своей семьей в другое место приводит к снижению уровня доходов и качества жизни.

Чрезмерная дифференциация заработной платы вызвана особенностями такого института, как профсоюз. Профсоюзы в России организованы в основном по отраслевому принципу, в то время как в западных странах – по профессиональным группам. Специалисты одной и той же профессии относятся к разным профсоюзам. Поэтому сложно проводить согласованную политику оплаты труда в рамках профессиональной группы.

Неразвитость рынка труда не означает, что в России рыночные механизмы не влияют на уровень и дифференциацию заработной платы. Это влияние реализуется не со стороны предложения рабочей силы, а через формирование финансовых результатов деятельности предприятия, т.е. со стороны спроса. Стимулирующее воздействие распределения доходов в российских условиях серьезно ослабляется тем, что финансовое положение предприятий в большинстве случаев определяется не реальными результатами хозяйственной деятельности, а рентными доходами и динамикой цен на товары и услуги, устанавливаемых в зависимости от степени монопольного положения. В России различия в заработной плате недостаточно связаны с профессиональными характеристиками работников, с их человеческим капиталом. В настоящее время оплате труда наблюдается как чрезмерная статусная дифференциация, так и недостаток профессионально-квалификационных различий. Актуальным является не просто снижение уровня дифференциации заработной платы до социально-нормального уровня, а изменение качества дифференциации, придание ей профессионально-квалификационного характера. В современных условиях интеллектуализации труда, рост его творческого характера одновременно сохраняется в ощутимых размерах неквалифицированный труд. В результате растет разрыв в квалификации работников и степени сложности труда, что, естественно, служит объективным основанием для усиления дифференциации в оплате. Рост фактора квалификации и образования в оплате труда приведет к дальнейшему

росту ее дифференциации между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми работниками, а она и так уже представляется чрезмерной. Поэтому необходимо снижать дифференциацию, вызванную межотраслевыми и межрегиональными факторами.

Негативное влияние на социально – трудовые отношения в России оказывает теневой сектор в экономике. Существует большой сектор неформальных трудовых отношений, который в значительной мере определяет особенности политики российского бизнеса в трудовой сфере. В настоящее время в стране уже созданы основные предпосылки для вывода зарплаты из тени (относительно низкие налоги, рост оплаты труда низкооплачиваемых работников). Узкими местами являются непрозрачность хозяйственной деятельности, коррупция контролирующих органов власти. Налоговые послабления должны сочетаться с постоянным повышением рисков и цены потерь для предпринимателей, использующих теневые расчеты с работниками. Такой путь может быть весьма эффективен, о чем свидетельствует опыт банковской сферы, где угроза отзыва лицензии практически свела к нулю практику теневых выплат заработной платы.

Для становления рыночных трудовых отношений в российской экономике необходима защита национального рынка труда от нелегальных мигрантов. Первостепенное значение имеет эффективное использование наличных трудовых ресурсов, а в перспективе обеспечение трудосберегающего инновационного пути экономического развития России.

Государственное регулирование трудовых отношений должно быть направлено, прежде всего, на достижение справедливого соотношения доли труда и бизнеса в валовом внутреннем продукте, а также на изменение дифференциации оплаты труда, сведение к минимуму нелегального сектора трудовых отношений.

Список литературы:

1. Тульчинский Г.Л. Корпоративность как социальная технология и свободы, и ответственности // Философские науки. – 2009. – № 3.- С.25-44.
2. Кашин В. Методика оценки эффективности корпоративной социальной политики (социальных инвестиций и социального партнерства) / В. Кашин, А. Нецадин, Г. Тульчинский // Человек и труд. – 2009. – № 5. – С.20-28.
3. Тамбовский О.М. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений в условиях современного состояния российского социума // Теоретические и практические аспекты научно-исследовательской деятельности ученых ОГУ: сборник статей преподавателей Орловского государственного университета. Ч. 2. – 2009. – С. 77-82.
4. Лапкина А.Г. Слагаемые и типы трудовых отношений // Российское предпринимательство. – 2010. – № 7. Вып. 2. – С. 43-46.
5. Давыдова С.В. Социальное партнерство как особый тип общественных отношений // Российское предпринимательство. – 2011. – № 6. Вып.2. – С. 44-50.
6. Моисеев В. Особенности взаимодействия власти и бизнеса в социальной сфере регионов/ В. Моисеев, Е. Шуртухина, В. Ницевич // Человек и труд. – 2012. – № 4. – С. 56-59.

Бардовский Виктор Петрович

к.э.н., профессор кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail.: bardovskijv@bk.ru