

9. Захарьян, Р. И. Глобализация и суверенитет государства / Р. И. Захарьян // Право и государство: Теория и практика. – 2009. – № 5. – С. 25–28.
10. Нисневич, Ю. А. Государство в XXI в.: тенденции и проблемы развития: монография / Ю. А. Нисневич. – М. : КНОРУС, 2012. – 288 с.
11. Харкевич, М. В. Политическое усиление государства через его онтологическое ослабление / М. В. Харкевич // Полис. – 2012. – № 12. – С. 122–129.

<http://edoc.bseu.by>

*В.В. Варзин, доцент
varzin.vasily@yandex.ru
РГУ им. А.Н. Косыгина (Москва)*

ОБ ИНСТИТУТЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Вопросы труда и его оплаты были и остаются одними из наиболее актуальных социально-экономических проблем. Перманентные изменения в экономике и обществе обуславливают необходимость переосмысления существующих теоретических конструкций и разработки адекватных современной действительности теоретико-методологических построений. В этом отношении не является исключением и институт регулирования оплаты труда.

Традиционный неоклассический подход к зарплатоформированию в условиях рыночной экономики базируется на концепции универсального рыночного механизма ценообразования. Законы спроса и предложения, безусловно, являются определяющими на рынках факторов производства. Однако сама рыночность регулирования оплаты труда в современных условиях предполагает учёт влияния на заработную плату работника не только конъюнктуры рынка труда, но и целой системы взаимосвязанных и взаимообусловленных рынков. В частности, значимыми элементами данной системы выступают рынки потребительских товаров и услуг, а также рынок продукции, выпускаемой предприятием, на котором трудится работник. Происходящие на данных рынках изменения, с одной стороны, влияют на трансформацию стоимости (цены) рабочей силы как объективной основы минимума заработной платы, а с другой стороны – отражают итоговую рыночную оценку труда совокупного работника предприятия. Учёт последнего обстоятельства в современных рыночно ориентированных системах оплаты труда преимущественно находит отражение в премиальной части зарплаты работника.

Современные корпоративные социально-трудовые отношения предполагают существование необходимого институционального оформления коллективно-договорного регулирования заработной платы. Ключевая функция данного типа регулирования заключается в нивелировании возникающих противоречий и рыночных дисбалансов, неизбежно сопровождающих рыночное регулирование заработной платы.

В современных условиях экономики России институт регулирования оплаты труда характеризуется крайне низкой эффективностью коллективно-договорного регулирования зарплатоформирующих процессов. С учётом данного обстоятельства, особенно в условиях монополизации рынка труда и кризисных процессов в экономике, наибольшую роль вынужденно должно играть государственное регулирование оплаты труда.

Тем не менее существующая реальность подтверждает иное.

Так, установленный государством минимальный размер оплаты труда, который с точки зрения теории должен обеспечивать минимально приемлемые условия простого воспроизводства рабочей силы, на протяжении трёх десятиков лет так и не достиг даже величины «физиологического» прожиточного минимума.

В экономике РФ продолжает нарастать региональная и отраслевая дифференциация оплаты труда.

Согласно данным официальной статистики, в первом полугодии 2021 года среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности составила 54595 рублей [5, с. 239].

При этом самый высокий уровень заработной платы был отмечен в таком виде экономической деятельности, как «Добыча нефти и природного газа», и составил 152153 рублей (278,7% от среднероссийского уровня заработной платы) [5, с. 239–242].

Самый низкий отраслевой показатель заработной платы был зафиксирован в виде экономической деятельности «Производство одежды» – 22432 рублей, что составляет 41,1% от среднеотраслевого анализируемого показателя в РФ [5, с. 239–242].

Таким образом, межотраслевое различие в уровне оплаты труда в текущих российских условиях достигает практически семикратного значения. Это никоим образом не соответствует объективным факторам отраслевой дифференциации и значимости отрасли в современной экономике и российском обществе.

В межрегиональном разрезе для отечественной экономики также характерна высокая дифференциация заработной платы.

По данным Росстата в 2020 году российский показатель среднемесячной номинальной начисленной зарплаты работников организаций был равен 51352 рублей [6, с. 20].

Самое высокое значение анализируемого показателя было выявлено в Чукотском автономном округе (120641 рублей или 234,9% от среднероссийского показателя), а самое низкое – в Ивановской области (2908 рублей или 56,6%) [6, с. 24–30].

Различия в уровне заработной платы между субъектами Российской Федерации достигает более чем четырехкратного значения.

Анализируя официальную статистику среднемесячной номинальной начисленной зарплаты работников организаций по федеральным округам Российской Федерации можно ранжировать данные отечественные

территориально-административные единицы в порядке возрастания исследуемого показателя:

- Северо-Кавказский федеральный округ (32020 рублей или 62,4% среднероссийского уровня заработной платы);
- Южный федеральный округ (36620 рублей или 71,3%);
- Приволжский федеральный округ (36975 рублей или 72,0%);
- Сибирский федеральный округ (44226 рублей или 86,1%);
- Уральский федеральный округ (54603 рублей или 106,3%);
- Северо-Западный федеральный округ (57162 рублей 111,3%);
- Дальневосточный федеральный округ (60358 рублей 117,5%);
- Центральный федеральный округ (65319 рублей или 127,2%). [6, с. 24–30].

Анализ данных Росстата позволяет заключить, что дифференциация заработной платы в разрезе федеральных округов РФ достигает в настоящее время более чем двукратного значения.

Таким образом, сложившиеся в России в настоящее время институциональные условия формирования заработной платы явно не соответствуют базовым принципам экономической эффективности и социальной справедливости, что неминуемо порождает сокращение потенциала развития отечественной экономики, вызывает социально-экономические противоречия и социальное напряжение в российском обществе. Текущая пандемия COVID-19 выступает фактором обострения существующих дисбалансов.

Список источников:

1. Бабаев, Б. Д. О расширительной трактовке распределительных отношений / Б. Д. Бабаев, Е. Е. Николаева // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2011. – Т. 17, № 3. – С. 363–367.
2. Варзин, А. В. Анализ региональной дифференциации оплаты труда педагогических работников / А. В. Варзин // Развитие социально-экономического потенциала регионов: дифференциация и приоритеты: сборник научных трудов по итогам проведения круглого стола / под ред. С. Г. Радько. – М., 2020. – С. 23–26.
3. Гаврилова, Э. Н. Заманова С.Н. Анализ современного состояния экономики России / Э. Н. Гаврилова, С. Н. Заманова // Совершенствование учета, анализа и контроля как механизмов информационного обеспечения устойчивого развития экономики. – 2016. – № 2. – С. 716–721.
4. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М., 2008.
5. Социально-экономическое положение России: январь – июль 2021 года. – М. : РОССТАТ, 2021.
6. Россия в цифрах. 2021. – М. : РОССТАТ, 2021.