

Студ. К.Л. Шпарло
Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина
(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Регулирование заработной платы в любом развитом государстве является ключевым элементом социально-экономической политики государства. Система государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации на сегодняшний день находится на этапе развития и требует принятия продуманных политических решений. Это связано с общественно-политическими преобразованиями в Российской Федерации, начатыми в 1990-х годах, которые привели к существенным изменениям в этой сфере. Прежняя модель централизованного государственного управления, регламентирующая практически все аспекты регулирования заработной платы, сведена к минимуму.

Отсутствие комплексного подхода в вопросах государственного регулирования заработной платы привело к возникновению следующих проблем в данной сфере:

- низкий уровень заработной платы в экономике не позволяет обеспечить необходимый и достаточный уровень воспроизводства рабочей силы, сдерживает инновационное развитие экономики государства;
- деградация рабочей силы, падение объемов производства, производительности труда в результате утраты воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы;
- недопустимый уровень расслоения населения по уровню заработной платы в отраслевом, региональном, территориальном, профессиональном аспектах, оказывающий дестабилизирующее воздействие на социально-политическую ситуацию в стране;
- низкий уровень социальных гарантий со стороны государства, которые не выполняют возложенные на них функции;
- достаточно широкое распространение теневой экономики и, соответственно, скрытой занятости, что лишает бюджетную систему Российской Федерации значимой доли налоговых и неналоговых доходов и также ухудшает социальное положение наемных работников;
- нестабильность пенсионной системы, низкий коэффициент замещения, не позволяющие полноценно жить при выходе на пенсию;

Для Российской Федерации характерно нарастание социальной усталости и пассивности населения. На сегодняшний день не уделяется

должного внимания мобилизации трудоспособного населения, наблюдается масштабная растрата природных, экологических, материальных ресурсов, а также ранее накопленных квалификационных, интеллектуальных, духовных и физических возможностей человеческого капитала. Таким образом, актуальным становится разрешение накопившихся социальных проблем в сфере государственного регулирования заработной платы.

Между тем в области государственного регулирования заработной платой имели место определенные положительные изменения. За последние десятилетия в Российской Федерации заложены правовые предпосылки обеспечения социальных гарантий наемному работнику, направленные на решение стратегических задач, стоящих перед властью, которые отражены в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах о минимальном размере заработной платы и прожиточном минимуме и т.д. Российская Федерация присоединилась к международным нормам регулирования трудовых и социальных отношений, подписав Декларацию целей развития тысячелетия, Европейскую социальную хартию, ратифицировав многие конвенции МОТ.

В современных условиях необходим переход от отдельных слабо взаимосвязанных, недостаточно проработанных законов, мероприятий, касающихся государственного регулирования заработной платы, к развитию и реализации интегрированной, результативной и признанной обществом системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

Модель государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации значительно отличается от действующих в других странах. Институциональный механизм регулирования заработной платы в Российской Федерации напоминает модель, действующую в странах с регулируемой рыночной экономикой, однако на самом деле в Российской Федерации отсутствует эффективное государственное регулирование заработной платы, некоторые его элементы действуют обособленно, что влияет на воспроизводство рабочей силы.

Интересы государства как работодателя часто доминируют над интересами общества. В целях экономии бюджетных расходов проводится политика по сдерживанию роста заработной платы в общественном секторе экономики, где государство является работодателем. Данная политика может являться фактором повышения конкурентоспособности отечественной экономики, однако, в тоже время и причиной ухудшения качества человеческого капитала, прежде всего, в общественном секторе экономики.

Современные экономические условия требуют нового подхода к формированию системы государственного регулирования заработной платы. Предметом системы государственного регулирования заработной платы должно стать создание системы социально-экономических гарантий наемным работникам, которая позволяет им реализовывать их право на безопасный труд и справедливую оплату труда.

Система государственного регулирования заработной платы включает в себя государство, работодателей и работников. Управление системой государственного регулирования заработной платы осуществляется посредством прямых, косвенных и согласительных методов. Реализация прямых методов должна быть ориентирована на обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы. Применение косвенных методов должны способствовать реализации социальной справедливости в обществе. Согласительные методы должны быть направлены на организацию трудовых отношений между работодателем и работником. Действующее государственное регулирование заработной платы в Российской Федерации не обеспечивает достижения воспроизводства рабочей силы в большинстве отраслей российской экономики. Исходя из этого, важнейшим социально-экономическим направлением государственного регулирования заработной платы должно стать преодоление бедности работающего населения.

Таким образом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день в Российской Федерации отсутствует эффективное государственное регулирование заработной платы, что сдерживает инновационное развитие экономики страны и укрепление ее глобальной конкурентоспособности. Участие государства в вопросах регулирования заработной платы должно быть существенно расширено, именно государство должно быть ключевым участником данного процесса. Формирование системы государственного регулирования заработной платы должно базироваться на соблюдении и обеспечении конституционных прав и гарантий наемных работников, стратегической целенаправленности, системности, социальной справедливости, гласности, социальной ответственности, демократичности и гибкости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономика стран и регионов: учебн. пособие для академического бакалавриата / А. И. Погорлецкий [и др.] ; под ред. А. И. Погорлецкого, С. Ф. Сутырина: Издательство Юрайт, 2016. – 168 с.
2. Баташева, М. А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда /М. А. Баташева // Молодой ученый – 2019. – С. 519–522.