10.12.20

19-ЭК-2д

Экономика организации

ТЕМА: Проблемы дифференциации оплаты труда в России.

Реформа экономических отношений, происходящая в России на протяжении последних десятилетий, затронула все аспекты социально-трудовых отношений, в том числе и вопросы дифференциации заработной платы различных групп работников.

Заработная плата работников формируется под воздействием различных условий: стоимости жизни, различий в рабочих местах, неравных способностей работников, институциональных и географических ограничений мобильности, дискриминации и др. Однако, соотношение между этими факторами в административно-командной и рыночной экономике принципиально различно.

В рыночных условиях заработная плата работника определяется его предельной производительностью, повысить которую работник может посредством приобретения знаний, умений, навыков и др. В экономически развитых странах роль человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы является одним из важнейших направлений экономико-трудовых исследований.

В [административно-командной экономике](http://www.ekonomika-st.ru/ekonomika/ekon-teorija/ekon-teorija-93.html) размеры тарифных ставок и должностных окладов жестко фиксируются центром, стимулирующие меры воздействия на персонал со стороны предприятий ограничены. Отсюда, уровень заработной платы в большей степени определяется не столько индивидуальными способностями работника и его квалификацией, сколько существующими в обществе политическими, отраслевыми, территориальными приоритетами развития народного хозяйства и возможностью получить доступ к престижным рабочим местам.

Специфические особенности дифференциации заработной платы присущи периоду, связанному с переходом от административной к рыночной экономике в современной России. Он несет на себе отпечатки как прежней, так и новой, формирующейся системы.

В настоящее время заработная плата в России отличается крайней дифференциацией. По величине общего неравенства в заработках Россия занимает одно из первых мест в мире. В российских условиях заработная плата тесно привязана к:

* региону проживания работников – это важнейший фактор в силу высоких издержек миграции и низкой территориальной мобильности населения;
* отраслевой принадлежности предприятий;
* профессиональному статусу работников;
* результатам финансово-экономической деятельности предприятий.

При установлении заработной платы российские работодатели в гораздо большей мере ориентируются на экономическое положение своих предприятий, чем на общегосударственные нормативы оплаты труда или на ситуацию на местном рынке труда.

Кроме того, на динамику оплаты труда в России сильно влияет нестабильность ВВП, национального дохода. Номинальная заработная плата представляет собой величину денежных средств, которые получает работник за свой труд, а реальная – тот набор товаров и услуг, который он может реально приобрести.

Вследствие нестабильности экономической ситуации в стране даже при росте номинальной заработной платы реальная практически не меняется, потому что уровень цен растет еще большими темпами.

Изменение относительной заработной платы с возрастом также отличается от общемировых стандартов. По оценкам специалистов, полученных при сравнении заработков более опытных и менее опытных работников, в России рост заработной платы заканчивается уже к 35 годам, а работники наиболее продуктивных возрастов зарабатывают всего лишь на 30-40% больше, чем молодежь, тогда как в США это превышение достигает 2-2,5раза.

Отсюда можно сделать вывод, что российский механизм формирования заработной платы сильно деформирован. Все указывает на то, что значительная часть знаний и навыков, приобретенных старшими поколениями работников при прежней плановой системе, подверглась резкому моральному обесценению и что эти потери в человеческом капитале, по-видимому, уже никогда не будут восполнены.

В российской экономике на протяжении большей части переходного периода минимальная заработная плата (МРОТ) поддерживалась на столь низком уровне, что ее влияние на функционирование рынка труда было едва заметным.

Одновременно это вело к тому, что работники с низкой потенциальной производительностью не выталкивались с рынка труда в экономическую неактивность, как это обычно бывает в других странах. Они сохраняли возможность работать, но из-за низкой производительности их оплата оказывалась крайне невысокой - во многих случаях значительно ниже официальной черты бедности.

Удержание в рядах рабочей силы огромной массы малопроизводительных, а значит, низкооплачиваемых работников было важным фактором, способствовавшим, с одной стороны, резкому падению производительности труда, а с другой – значительному увеличению неравенства в заработной плате.

Следствием высокого уровня неравенства в заработной плате сопровождается другой важной тенденцией - опережающим ростом реальной заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда.

Высокий уровень неравенства в заработной плате, подстегивая высокий оборот рабочей силы, также способствует гонке зарплат. Кроме того, он дестимулирует инвестиции работодателей в подготовку кадров, поощряя взаимное переманивание работников. Результатом может становиться все тот же рост заработков, не компенсированный повышением производительности.

Исходя из выше сказанного, для изменения сложившейся ситуации и установления дифференциации заработной платы на рынке труда, способствующей росту производительности труда и росту российской экономики в целом, необходимы комплексные усилия государства, предпринимателей, профсоюзов.

Основными направлениями дальнейшего реформирования заработной платы в России являются:

- Стремление уйти от уравниловки, но в то же время не допускать высокой дифференциации. Заработная плата должна находиться в прямой и строгой зависимости от условий и результатов труда. Кроме того, она должна соответствовать затраченным усилиям.

Люди мотивируются справедливым к себе отношением, и если вознаграждение соответствует затраченным усилиям, то производительность труда начинает расти. Такая политика позволяет значительно стимулировать трудовую деятельность, мотивировать работника к высокой производительности.

- Установление соответствия уровня оплаты труда общему уровню цен в стране. Это значит, что заработная плата должна превышать величину прожиточного минимума, в противном случае в результате инфляции и роста налогового бремени уровень жизни в стране снижается.

- Ослабление административных барьеров и сокращение издержек миграции ускорило бы переток рабочей силы из регионов с более низкой заработной платой в регионы с более высокой зарплатой.

Повышение оплаты в регионах-донорах и ее снижение в регионах-реципиентах привело бы к устранению межрегиональных различий и сокращению общего неравенства в оплате труда.

 «В целях совершенствования организации заработной платы, дифференциации оплаты труда, повышения уровня государственных гарантий по оплате труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, обеспечить более тесную увязку уровня оплаты труда с уровнем подготовки и квалификации работников, со спецификой, качеством и результатами труда».

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятию «заработная плата».

2. Какие существуют уровни отношений между работниками и работодателями?

3. Что такое цена рабочей силы?

4. Что такое рыночная цена единицы труда?

5. В чем отличие заработной платы и трудового вознаграждения?

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Ш.Урусбиева