

**Обратите внимание!**

**Статья отозвана (ретрагирована)**

**Статья**

**Иткинд А.Н.** Оплата труда наемных работников: теоретические основы, мировой опыт и Российская практика // Интернет-журнал «НАУКОЗНАНИЕ» №1 (2012), <http://gosuprav.ru/PDF/07OGP112.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**отозвана (ретрагирована) редакцией журнала.**

**В ходе дополнительной проверки выяснилось, что значительная часть статьи была опубликована ранее:**

**Иткинд А.Н.** Оплата труда наемных работников: теоретические основы, мировой опыт и Российская практика // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» №1 (2009), <http://naukovedenie.ru/sbornik1/2-11.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**Редакция приносит извинения читателям за доставленные неудобства**

**Обратите внимание!**

**Статья отозвана (ретрагирована)**

**Статья**

**Иткинд А.Н.** Оплата труда наемных работников: теоретические основы, мировой опыт и Российская практика // Интернет-журнал «НАУКОЗНАНИЕ» №1 (2012), <http://gosuprav.ru/PDF/07OGP112.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**отозвана (ретрагирована) редакцией журнала.**

**В ходе дополнительной проверки выяснилось, что значительная часть статьи была опубликована ранее:**

**Иткинд А.Н.** Оплата труда наемных работников: теоретические основы, мировой опыт и Российская практика // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» №1 (2009), <http://naukovedenie.ru/sbornik1/2-11.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**Редакция приносит извинения читателям за доставленные неудобства**

**Иткинд Аркадий Наумович**

**Itkind A.N**

**НОУ ВПО ИГУПИТ**

**NOU VPO IGUPIT**

## **Оплата труда наемных работников: теоретические основы, мировой опыт и Российская практика**

**Compensation of employees: theory, international experience and Russian practice**

**Аннотация:** В статье освещены взгляды выдающихся экономистов от А. Смита до сегодняшнего дня на проблемы оплаты труда наемных работников. Рассматриваются различные системы сдельной заработной платы распространенные в мире. Влияние на порядок оплаты труда наемных работников профсоюзов.

**The Abstract:** The article highlights points of view of prominent economists from Adam Smith to the present day on the issue of payment for employees. The article discusses various systems of piecework wages which are popular in the world. Trade union wage workers influence to the order of payment.

**Ключевые слова:** Наемные работники, профсоюзы, труд, оплата труда, сдельная и повременная оплата труда.

**Keywords:** Wage workers, trade unions, labor, wages, piecework and time wages.

\*\*\*

Оплата труда наемных работников и в теоретическом и в практическом плане являются одной из главных экономических проблем на протяжении всей истории человечества.

**В экономической теории можно выделить различные подходы к выяснению сущности вознаграждения за труд наемных работников и факторов его определяющих.**

А. Смит и Д. Рикардо полагали, что труд является товаром и имеет естественную цену, которая определяется издержками производства в виде стоимости жизненных средств, необходимых работнику и его семье. Физический минимум этих средств существования определяется с учетом исторических, культурных, национальных различий.

Т. Мальтус, Дж. Миль, И. Вентам создали теорию «фонда заработной платы», который капиталисты финансируют из своего капитала.

Марксистская теория заработной платы разграничивала понятия «труд» и «рабочая сила» доказав, что заработная плата является превращенной стоимостью товара «рабочая сила». При этом в величине заработной платы скрыт только необходимый продукт. Стоимость рабочей силы определяется общественно нормальными условиями ее воспроизводства с учетом обучения для трудовой деятельности. Величина зарплаты зависит от соотношения спроса и предложения на рабочую силу, продолжительности функционирования труда, интенсивности, продолжительности и сложности труда.

Социальная теория заработной платы М. Туган-Барановского считает заработную плату долей рабочего класса в общественном продукте, которая зависит от производительности общественного труда и социальной силы рабочего класса.

Особое теоретическое значение в восстановлении правильной оплаты труда наемных работников имеют вопросы участия персонала предприятия в собственности, управления и доходах фирмы, которые до сих пор не решены.

Согласно теории К. Маркса источником дохода является труд. В создании новой стоимости участвует только один фактор – рабочий, владелец рабочей силы. Остальные виды доходов: предпринимательская прибыль, торговая прибыль, ссудный процент, рента – превращенные формы прибавочной стоимости, результат неоплаченного труда рабочего.

С точки зрения критиков Маркса его теория прибавочной стоимости представляют своего рода теоретическую конструкцию, которая не учитывает, что предпринимательский труд, труд по управлению организации производства, производственный капитал также являются источниками ценности товара, которые создают доход. Однако необходимо отметить, что в современной экономике значительная часть неоплачиваемого труда все же попадает в прибавочную стоимость (прибыль) и присваивается капиталистом.

Австро-американский экономист Йозеф Шумпетер выдвинул теорию, которая состоит в том, что развитие экономики основывается на внедрении изобретений, инноваций. По Шумпетеру, инновации есть «использование существующих источников новыми способами». Инновация – это новые продукты, новые технологии, новая организация промышленного производства, открытие новых рынков. Источником развития служат внутренние процессы, новые комбинации производственных факторов на основе инноваций.

Главной фигурой, осуществляющей новые производственные комбинации, является предприниматель, по терминологии Й. Шумпетера – «новатор». Это не обязательно собственник, но человек, способный к творчеству, риску, достижению успеха. Его основные качества – постоянный поиск, использование нововведений в производстве, хозяйственной деятельности.

Стимулом для предпринимательской деятельности служит прибыль, которая возникает только при внедрении новых производственных комбинаций.

Джон Мейнард Кейнс в своей работе «Общая теория занятости, процента и денег» сосредотачивает внимание на недостаточной эффективности потребительского спроса, играющего определяющую роль в стимулировании и развитии производства. Кейнс показал, что экономический рост зависит как от величины, так и от структуры общественного продукта.

Карл Каутский и Рудольф Гильфердинг являлись теоретиками «организованного капитализма» и предлагали создание «хозяйственной демократии» за счет участия рабочих и служащих в управлении производством.

Анализируя различные теоретические взгляды по данной проблеме, сложившиеся на протяжении истории человечества можно сделать следующие выводы:

1. Вновь созданная стоимость создается как трудом наемных работников, включая рабочих, предпринимателей (менеджеров) так и капиталом. Однако собственником средств производства включая капитал и проданную рабочую силу является капиталист, а наемный работник не распоряжается своим трудом.

2. Капиталист как покупатель рабочей силы устанавливает зарплату наемного работника стремясь снизить ее величину и увеличить таким образом размер прибавочной стоимости (прибыли)

3. Прибыль является собственностью капиталиста и может быть использована им по своему усмотрению.

4. Распределение вновь созданной стоимости на зарплату и прибыль, а так же дальнейшее распределение прибыли зависит полностью от капиталиста. При этом в составе прибыли содержится значительная часть, образованная как за счет неоплаченного труда наемных работников так и созданная трудом предпринимателей – новатором.

5. Уменьшение заработной платы наемных работников при отсутствии стимулирующих платежей из прибыли приводит к уменьшению платежеспособного спроса и соответственно к стагнации экономики.

6. Целесообразно создание «хозяйственной демократии», основанной на участии рабочих и служащих в управлении производством.

**Мировой опыт развития капитализма так же был связан прежде всего с оплатой труда наемных работников.** Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная. В первом случае величина заработной платы зависит от продолжительности проработанного времени, во втором – от количества изготовленной продукции. В каждой из двух основных форм заработной платы имеются отдельные разновидности, или системы, заработной платы. Эти системы отличаются одна от другой главным образом конкретным характером функциональной зависимости между проработанным временем или объемом выработки, с одной стороны, и уровнем заработной платы с другой.

Основная цель применения тех или иных форм и систем заработной платы заключается в том, чтобы экономически побудить рабочих к повышению интенсивности и производительности труда и тем самым снизить затраты на рабочую силу, а также общие затраты на единицу продукции. Результатом этого является рост прибавочной стоимости, повышение нормы эксплуатации.

Различают две системы повременной заработной платы:

1) простая повременная заработная плата. Она предусматривает выплату за отработанное время только окладов (инженерно-техническим работникам) или тарифных ставок (рабочим). Эта система мало распространена;

2) повременно-премиальная заработная плата. Она предусматривает, кроме выдачи окладов и тарифных ставок, выплату премий за достижение высоких показателей в работе.

Сдельная форма заработной платы применяется на работах, где труд поддается точному и полному учету, где широко используются нормы выработки. В отличие от повременной заработной платы сдельная дает возможность фирме установить меру интенсивности труда работника. По средством сдельной заработной платы работнику устанавливается нормативный объем продукции, которую он должен изготовить в течение определенного времени. Тем самым работнику устанавливается норма выработки или обратная ей величина — норма времени на изготовление единицы или партии изделий. Эти нормы устанавливают затраты труда в единицу времени и подлежат оплате в установленном размере.

Личный интерес вынуждает работника-сдельщика трудиться с повышенной интенсивностью, стремиться к тому, чтобы изготовить больше продукции в единицу времени и тем самым увеличить свою заработную плату. Это облегчает фирме задачу повышения интенсивности труда выше среднеобщественной и получения добавочной прибыли.

Выделяют следующие системы сдельной заработной платы:

1) прямая сдельная, или поштучная, заработная плата. Эта система предусматривает прямо пропорциональную зависимость между ростом объема выработки и увеличением заработной платы;

2) сдельно-прогрессивная заработная плата. Суть ее состоит в том, что произведенная продукция в размере нормы выработки оплачивается по основным расценкам, а продукция сверх нормы — по расценкам более высоким и нарастающим. Данную систему фирма применяет там, где необходимо быстро поднять выработку;

3) сдельно-регрессивная заработная плата. Здесь каждому проценту увеличения выработки сверх нормы соответствует прирост заработка меньше одного процента. Тем самым система снижает прирост заработка рабочих при увеличении их выработки;

4) штрафные (дифференциальные) системы заработной платы. Используются две или несколько ставок заработной платы и поштучных расценок. Работники, обеспечивающие высокий уровень выработки, оплачиваются на основе повышенных поштучных расценок. Работники, не выполняющие нормы, оплачиваются фирмой по низким расценкам, т. е. фактически штрафуются;

5) сдельно-премиальная и многофакторная системы заработной платы. В связи с сокращением ручного труда традиционные системы сдельной заработной платы уходят в историю. В современных условиях появились системы заработной платы, которые комплексно учитывают такие факторы, как коэффициент использования оборудования, качество продукции, экономия сырья и материалов. Фирма вынуждает работника расходовать, наряду с физической энергией, все в большей степени умственную и нервную энергию, чтобы получить премию;

6) косвенно-сдельная заработная плата. Так оплачиваются некоторые категории вспомогательных работников. Их заработок зависит от сдельной заработной платы основных работников, обслуживающих участок, агрегат, комбайн;

7) аккордная заработная плата. В этом случае заработная плата устанавливается не за каждое изделие или операцию, а за весь объем работ по аккордным расценкам;

8) коллективная сдельная заработная плата. Здесь заработная плата работника находится в зависимости от выработки агрегата, бригады, линии, участка, смены. Коллективный заработок распределяется между членами бригады в соответствии с присвоенными им разрядами, коэффициентами и отработанным временем. При бригадном подряде нормы выработки устанавливаются в целом для всей бригады.

Реформа системы оплаты труда предоставляет самостоятельность предприятиям при выборе принципов вознаграждения работников, стимулирующих их к высокой производительности и эффективности труда. При этом за рубежом широко используются следующие системы оплаты труда:

1) гарантирующая минимальную заработную плату (тарифную ставку) даже при недостижении работником установленного уровня производительности труда;

2) изменяющая зарплату в пределах от минимальной до максимальной в пропорциях, зависящих от достигнутого уровня производительности труда;

3) системы участия работников в прибылях и создании рабочей собственности.

Среди систем первого типа наиболее распространены системы Хелси, Рована, Барта и Бедо. В системе Хелси на выполнение определенной работы устанавливается норма времени. При выполнении работы за меньшее количество времени работник получает из расчета фактически затраченного времени и процент от величины сэкономленного времени. При этом заработная плата изменяется линейно: прирост производительности труда на один процент сопровождается приростом заработной платы на 0,3 % или 0,5 % в зависимости от принятой фирмой схемы. В системе Рована вознаграждение представляет долю повременной ставки ра-

бочего, соответствующей доле сэкономленного времени в норме времени. Например, почасовая ставка рабочего составляет 0,96 денежных единиц. Если он выполнил десятичасовую норму за семь часов, вознаграждение составит 30 %. Заработок рабочего складывается из платы за затраченное время работы (6,72 ден. ед.) и вознаграждения (2,02 ден. ед.), всего 8,74 ден. ед. Повременная ставка гарантируется, если рабочему не удастся достичь требуемой производительности.

Система Барта с варьируемым распределением предполагает исчисление заработной платы исходя из произведения нормо-часов на количество часов, реально затраченных на выполнение работы. Причем из этого произведения извлекается корень квадратный, а результат умножается на почасовую ставку заработной платы. Например, при почасовой ставке 0,96 ден. ед. зарплата рабочего, выполнившего работу за семь часов вместо десяти по норме, составит 8,03 ден. ед. (10.7.0,96).

Система Бедо устанавливает норму времени на выполнение работы, исходя из изучения времени и движений. Восьмичасовой рабочий день считается состоящим из 480 точек. Для выполнения каждого задания определяется стандартное количество точек. Рабочий, помимо часовой ставки или прямой повременной заработной платы, получает вознаграждение, которое исчисляется как произведение величины, равной 75 % от числа точек, выполненных рабочим сверх положенных 60 за час. Например, стандартное число точек для завершения работы—600. Рабочий набирает их за семь часов.

Вознаграждение составит 75 % от  $(180-0,96 \times 7)$ : на 60, т. е. 2,26 ден. ед. Общие выплаты составят 8,88 ден. ед. (с повременной зарплатой 6,72 ден. ед.). При недостижении установленной производительности расчет ведется по его временной ставке.

Среди второго типа систем наиболее известны система Тейлора, Меррика, Гантта. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой устанавливает низкую сдельную ставку для работы с производительностью выше установленной, но доплачивается 50 % вознаграждения от повременной ставки при достижении установленного уровня производительности труда. Система Меррика модифицирует систему Тейлора применением не двух, а трех ставок, с выделением ставок для новичков и работающих со средней производительностью. Когда рабочим достигается производительность 83 % от установленной, ему выплачивается прямая сдельная ставка и вознаграждение в 10 % от повременной ставки. При достижении установленной производительности труда начисляется еще 10 % вознаграждения, при превышении зарплата исчисляется из повышенных сдельных ставок.

Система заданий Гантта гарантирует повременную ставку при работе с производительностью ниже установленной, вознаграждение 20 % от повременной заработной платы при достижении установленного (достаточно высокого) уровня производительности труда и расчет заработной платы по высоким сдельным ставкам при превышении установленного уровня производительности труда.

На современном этапе стало распространяться регулирование оплаты труда наемных работников, осуществляемое на принципах коллективно-договорных отношений и социального партнерства на различных уровнях (государственном, отраслевом, региональном, уровне предприятия) при участии представителей работодателей и государства.

В последние годы зарубежные фирмы для усиления мотивации работников успешно применяют различные системы участия работников в прибылях и создания рабочей собственности. Опыт свидетельствует, что в течении двух лет внедрения такой системы приводит к росту производительности труда в среднем на 10-15%. Это достигается за счет более тесной «привязки» работников к результатам работы фирмы, формирования чувства причастности и вовлеченности, включения мощных резервов мотивации собственника.

Участие работников в прибылях происходит в форме отчислений в «фонды рабочих» доли прибыли текущего года с использованием льготного налогового режима. Создание рабочей собственности осуществляется посредством вложения в производство на льготных условиях накоплений от отчислений заработной платы.

Участие рабочих в прибылях в разных странах регламентируется государственным законодательством. В США и Англии традиционно сложилась нерегламентированная форма участия в прибылях, которая характеризует слабое государственное вмешательство в дела фирмы. В скандинавских странах, Франции и Германии существует государственная регламентация финансового участия трудящихся.

Распространение «хозяйственной демократии» имело место по всему миру.

- Во Франции правительство создало "Высший совет участия", в который входят представители государства, объединений предпринимателей и профсоюзов. Главная задача данного органа - контролировать проведение в жизнь программ участия трудящихся в прибылях, капитале и управлении.

- В Швеции демократизация капитала во второй половине XX века стала государственной политикой и получила название "демократический социализм". В значительной мере благодаря этой политике Швеция вышла тогда на первое место в мире по уровню жизни населения, который и сегодня остается одним из самых высоких.

- Законодательные акты, касающиеся демократизации собственности, уже давно приняты во многих развитых и развивающихся странах. В Польше, например, 2400 компаний работают в соответствии с законодательными актами об акционерной собственности работников.

- Сегодня содействие созданию компаний, основанных на соединении труда и капитала, - национальный приоритет многих западных правительств. Под эгидой Европейской комиссии создана "Европейская федерация работников", которой принадлежит собственность, объединяющая национальные ассоциации и союзы более пятидесяти стран.

- В Китае значительная часть государственных фабрик и заводов отдана в полное владение коллективам - рабочим, служащим, инженерам. Более того, на этих предприятиях удалось создать демократическую обстановку, где своеобразные производственные "парламенты" решают все вопросы развития производства, распределения доходов, форм и видов оплаты труда. С 1 января 1992 года в Китае действует закон "О коллективных предприятиях в городе и коллективных предприятиях на селе". За истекшие годы предприятия, работающие по этому закону, повысили производительность труда в несколько раз.

- В Японии существует программа "Машикабукай" - аналог американской программы ИСОП, в которую входят более 90% всех предприятий, зарегистрированных на фондовых рынках страны. В настоящее время в этой программе принимают участие до 50% работников охваченных ею предприятий (правда, их доля в капиталах своих предприятий, как правило, не превышает 5-10 процентов).

Существенное влияние на развитие «хозяйственной демократии» и соответственно на порядок оплаты труда наемных работников оказали профсоюзы.

Их роль в современном обществе значительно возросла, обеспечив сравнительно высокую заработную плату в развитых странах.

Воздействие профсоюзов на формирование ставки заработной платы нанимаемого фирмой работника происходит в следующих направлениях:



1. Повышение спроса на труд происходит в зависимости от увеличения спроса на продукт путем рекламы товара, использования лоббирования, сохранения численности работников независимо от реальной потребности в них в данный момент. Например, реклама покупки товаров только при наличии профсоюзной этикетки, увеличение государственных расходов на поддержку и стимулирование развития отдельных отраслей, территорий, введение протекционистских тарифов. Таким образом, усилия профсоюзов направлены на противостояние снижению спроса на труд.

2. Сокращение предложения труда происходит по настоянию профсоюзов в виде ограничения иммиграции и применения детского труда, сокращения рабочей недели, квалификационного лицензирования на право заниматься определенным видом деятельности.

3. Повышение ставки заработной платы—тактика замкнутого тред-юнионизма, характерного для цеховых профсоюзов, объединяющих рабочих определенной профессии. Этот вид профсоюзов, с одной стороны, заставляет предпринимателей нанимать только членов данного профсоюза. С другой стороны, вводятся ограничения на членство путем роста вступительного взноса, увеличения срока обучения профессии и т. д. При таком искусственном ограничении предложения труда определенной квалификации и вида деятельности ставка зарплаты устанавливается выше равновесной, и предприниматель стремится нанять только крайне необходимое число работников.

4. Открытый тред-юнионизм стремится объединить рабочих разных квалификаций с целью контроля над предложением труда. Используя систему заключения коллективных договоров (соглашений), угрозу забастовки, профсоюзы вынуждают предпринимателя согласиться на условия оплаты труда членов профсоюза. Для преодоления раздробленности социальных сил используются коалиционные переговоры. Профсоюзные комитеты объединяются для ведения переговоров и заключения соглашений с несколькими крупными компаниями. Практикуется заключение договоров по образцу, когда заключенный договор с одной компанией используется как эталон на переговорах с другой.

В результате вышеприведенных экономических мер доля заработной платы наемных работников в национальном продукте в развитых странах составляет в настоящее время более 70% при значительных стимулирующих выплатах из прибыли.

**Необходимость совершенствования регулирования оплаты труда наемных работников в РФ является одной из самых главных проблем реформирования российской экономики.**

Вопрос оплаты труда в частном секторе регулируются «коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами» (ст. 135 Трудового кодекса).

Фактически, это означает полное отсутствие реального регулирования оплаты труда для подавляющей части работников, так как коллективные договоры в значительной части организаций отсутствуют, а нормативные акты есть нормотворчество самих организаций и их руководства. Фактически, государство полностью устранилось от регулирования оплаты труда во внебюджетной сфере.

В результате этого средний уровень оплаты труда в Российской Федерации чрезвычайно низок, зачастую ниже уровня физического выживания, а расслоение наемных работников по уровню оплаты (отношение максимальной оплаты к минимальной в одной организации) вместо 6-10, характерного для современных развитых стран, в России доходит до 1000 и более.

В настоящее время в Российской Федерации децильный коэффициент  $D$ , равный отношению доходов 10% самых высокооплачиваемых граждан к доходам 10% самых низкооплачиваемых граждан, как минимум в 2 раза выше нормы и составляет  $D=15$ , а по оценке ученых с учетом теневых доходов богатых он убийственно высок и равен  $D=30$ .

Результатом этого является:

1. Низкий уровень жизни, недостаточное питание, результатом чего является сокращение сроков жизни жителей страны, низкий уровень здоровья детей, понижение рождаемости, высокая смертность, большая криминализированность, трудности с комплектованием армии.

2. Низкая покупательная способность населения является тормозом экономического развития страны.

3. Невозможность для населения при низкой зарплате оплачивать коммунальные услуги по их полной стоимости привело к кризису в жилищно-коммунальной сфере, положение в которой во многих городах близко к катастрофическому.

4. Недостаточное наполнение бюджета препятствует выполнению государством своих задач — обеспечение пенсионеров, детей, инвалидов, тяжелое положение с содержанием армии и ее вооружением и т.д.

5. Уклонение от налогообложения с помощью так называемых «черных» и «серых» схем.

6. Перекачка прибыли организаций в сверхоплату руководящего персонала без уплаты налогов.

Все это именно связано с тем, что государство полностью устранилось от регулирования уровня оплаты труда в частном секторе.

Особое значение имеет чрезвычайно низкая доля заработной платы в национальном продукте России – около 30% против 70% в развитых странах. Этот вопрос связан напрямую и с низким платежеспособным спросом населения и в конечном итоге с низким уровнем социально-экономического развития страны.

Низкой доле заработной платы в национальном продукте России соответствует относительно высокая норма прибыли 20% против 10% в США и в других развитых странах и высокая ставка рефинансирования – 11-12% против 0.5-1.5% в США и других развитых странах. В результате экономика развитых стран делает ставку на массового потребителя и массовое потребление, то есть более значительные объемы производства при более низкой доле прибыли в стоимости продукции, при этом достигается не только более значительная масса прибыли при низкой норме рентабельности, но и большая доступность кредита.

В России внутренний рынок чрезвычайно узок из-за низкой платежеспособности населения, а капиталистический класс делает ставку не на массового потребителя, а элитарного составляющего незначительное меньшинство. Ограниченные масштабы производства требуют более высокой рентабельности, а высокая рентабельность требует понижения заработной платы и следовательно обрекает страну на еще большую узость внутреннего рынка. Преодолеть этот заколдованный круг можно только за счет изменения государственной политики и увеличения дохода населения.

Следует также отметить, что по данным Госкомстата средняя рентабельность в производстве нефти и цветных металлов в несколько раз превышает среднюю рентабельность по всей промышленности и значительно превышает рентабельность таких отраслей, как машиностроение, легкая промышленность и особенно высокие технологии. В последние годы средняя

рентабельность в экспортных отраслях достигала 50-60% в то время как в обрабатывающих отраслях (машиностроение и др.) она составляла не более 10-15%.

Хотя и большая часть капиталов сосредоточена в экспортных отраслях (в нефти, цветных металлах, газе и черных металлах), большая часть наемных работников занята в обрабатывающей промышленности и производстве товаров народного потребления.

В результате из-за невысокой рентабельности в отраслях, в которых работает большая часть населения, работодатели стремятся максимально снизить зарплату наемных работников со всеми вытекающими последствиями.

Следует обратить внимание так же на непосредственную связь между оплатой труда и международными внешнеторговыми отношениями. Хотя оплата труда и формирует внутренний платежеспособный спрос, который, в свою очередь, должен способствовать росту производства, в России на самом деле имеется обратная зависимость. Рост платежеспособного спроса населения способствует не росту собственного производства, а его уменьшению за счет роста потребности в импортных товарах.

Следует особо остановиться на одном из распространенных методов дополнительной эксплуатации наемных работников за счет понижения реальной заработной платы путем повышения цен на предметы потребления, квартплаты, тарифов за пользование коммунальными услугами, общественным транспортом и другими видами услуг, а так же усиления налогообложения трудящихся. В условиях хронической инфляции присущая российской экономике реальная заработная плата систематически падает по мере роста цен.

Прежде всего следует обратить особое внимание на розничные торговые сети. Именно здесь самые масштабные злоупотребления, которые уже приводили и еще приведут к большим негативным социальным последствиям. Сравните: сколько стоит молоко у фермера и на прилавке. Разница – пятикратная. Овощи народу достаются в 10 раз дороже того, почем их закупают у производителя, а мясо – в 10 раз дороже.

Даже в США – стране с самой либеральной экономикой, в Японии, да и везде в мире цены регулируются государством. Торговая наценка не отменяется полностью, но укладывается в рамки 10-15%, не больше. А сейчас наценки в России доходят аж до 300%.

В заключении хотелось бы отметить, что вопрос совершенствования регулирования оплаты труда в РФ требует максимального государственного вмешательства, при этом на первом этапе должны быть разработаны отраслевые нормативы распределения как национального дохода в целом, так и его части в виде прибыли, что обеспечит номинальную социальную защищенность наемных работников, рост платежеспособности спроса и соответственно рост производства. При этом необходимо обратить внимание, что низкая величина оплаты труда, ее небольшая доля по отношению к величине национального дохода, значительная дифференциация оплаты труда между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми работниками, склонность к приобретению импорта по отношению к отечественной продукции, так же как склонность к или к сбережению по Кейнсу являются основой для обратной мультипликационной зависимости между ростом равновесного дохода и ростом совокупного спроса, определяющей инвестиционную политику и в конечном итоге развитие всей экономики.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ
2. Налоговый кодекс РФ, от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ
3. Бартенев С.А. История экономических учений. Учебник. М.: Юристъ, 2000.
4. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. Перевод с английского.- М.: Гелиос АРВ, 2002.
5. Курс экономики: Учебник / Под ред. Б.А. Райзберга. М.: Инфра-м, 1997.
6. Корчагин Ю.А. Современная экономика России. Ростов н/Д.: Феникс, 2007.
7. Лужков Ю. М. Социальные проблемы капитализма в России. М.: Академия труда и социальных отношений, 2005.
8. Львов Д.С. Перспективы долгосрочного социально-экономического развития России. Вестник Российской академии наук. Т.73, №8, 2003. С. 675-684.
9. Нигматулин Р.И. Как обустроить экономику и власть в России: анализ инженера и математика. М.: ЗАО «Издательство экономика», 2007.
10. Нигматулин Р.И., Сорокин Д.Е. Стратегия для России: проблема выбора. Вестник Российской академии наук. Т. 72, № 5. 2002. С. 387-393.
11. Нуреев Р.М. Россия: особенности институционального развития. М.: Норма, 2009.
12. Сурин А.И. История экономических учений. Учебно-методическое пособие. М.: Финансы и статистика, 2005.