

МЕТОД ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Севда Мурадова - докторант по программе доктора философии Института Философии, Социологии и Права НАН Азербайджана

В данной статье просматриваются вопросы, связанные с методом государственного регулирования оплаты труда. По мнению автора, основные функции государства в области регулирования оплаты труда состоят из обеспеченного минимального предела дохода граждан. Для этого, оно с помощью специальных актов определяет минимальную заработную плату, осуществляет индексацию заработной платы, обязывает предпринимателей делать поправки в заработную плату в соответствии с ростом цен, может осуществлять определенную налоговую политику.

В юридической литературе нет единого мнения о методах оплаты труда. Однако, различают два способа правового регулирования заработной платы – государственное регулирование заработной платы и методы договорного регулирования.

В механизме правового регулирования заработной платы особую роль играют меры государственного регулирования. Как указано в экономической литературе, для любой ведущей страны нет ничего хуже, чем неправильное определение роли государства в экономике. Это в полной мере относится также и к проблеме регулирования заработной платы (5, с.43).

Изменение экономических отношений стали причиной изменений в механизме государственного регулирования заработной платы, и в результате следующие методы

государственного регулирования заработной платы стали иметь важное значение:

- определение минимальной заработной платы;
- определение условий оплаты труда работников бюджетной организации, государственных служащих;
- территориальное регулирование заработной платы;
- налоговое регулирование заработной платы;
- индексация заработной платы;
- выделение работодателем средств для рабочей силы.

В общем, многолетняя практика показывает, что в условиях рыночной экономики всегда существуют области, не развивающиеся без вмешательства государства. Одним из таких областей являются заработная плата и правовое регулирование цен. Хотя возможности рыночного механизма и были шире, тем не менее они не являлись неограниченными. Отсутствие регулирования механизма свободной конкуренции в скором времени могут привести на рынке кризис и хаос. Поэтому, государство, сохраняя баланс, вмешивается и регулирует положение. Как видно, государственное регулирование заработной платы имеет важное значение и исходит из объективной необходимости. Так, государство, согласно общепринятым принципам международного права, обязуется обеспечить всех без какой-либо дискриминации, достойный уровень жизни работника и его

семьи, и право на получение справедливой заработной платы. Государство обязано на локальном уровне создать выгодные условия для эффективного и гуманистического регулирования трудовых правоотношений, также определить в законодательстве общие принципы и гарантии оплаты труда, минимальные размеры многих элементов заработной платы, механизм их формирования.

В большинстве стран правительство сохраняет при себе полномочия регулирования рынка труда, в особенности заработной платы. Однако, такая степень участия отличается в отдельных странах. В основе различия лежат существующие в этих странах социальные, экономические и политические факторы, законодательные традиции. Проблема регулирования заработной платы является одной из основных решающих вопросов экономики. Как эффективность экономики, так и улучшение социального благосостояния народа, значительно зависят от степени успешного решения этой проблемы.

В экономической теории в условиях рыночной экономики сформированы различные подходы к формированию механизма государственного регулирования. Эти подходы в основном объединяются в двух направлениях. Во-первых, как классический подход рыночная система основывается на способности саморегулирования. Второй же подход основывается на теории Д.М.Кейнса. Согласно этой теории, государство должна повлиять на уровень заработной платы в стране. Согласно мнению Д.М.Кейнса, указанная в договоре заработная плата за соответствующий период, подвергается влиянию спроса и предложения, как меняющаяся в рыночной экономике стоимость товаров. Отсутствие гибкости в определении заработной платы автор объясняет фиксацией в коллективном договоре ставок заработной платы за определенный период (с ростом потребительских цен, снижение покупательной способности). Движение заработной платы способствует неадекватным изменениям на рынке, а это может привести к экономическому кризису. В своей

теории Д.М.Кейнс обосновал возможность государством предотвращения кризиса при помощи регулирования рынка труда посредством механизма воздействия на общие требования рынка труда. Автор считал, что с точки зрения долгосрочных перспектив и общих социальных преимуществ, государство, полномочное определить эффективность капитальных благ, обязуется нести огромную ответственность за непосредственную организацию инвестиций (4, с.351). В свою очередь, инвестиции будут обеспечивать повышение уровня валового национального продукта, занятости и реальной заработной платы. Как видно, основной тезис Д.М.Кейнса состоит в том, что государство должно повлиять на уровень занятости и заработной платы в условиях рыночной экономики.

Как известно, в советском периоде нормализация заработной платы осуществлялась государством с участием профсоюза. Государственная нормализация заработной платы выражалась в централизованном решении основных вопросов, связанных с заработной платой (утверждение схемы тарифных ставок и должностных окладов, определение минимальной заработной платы, системы надбавок и доплат к заработной плате, системы заработной платы и т.д.) (3, с.187). В 20-е годы XX века С.Л.Рабинович-Захарин о правовом значении тарифа писал, что тариф в применении к заработной плате означает систему норм вознаграждения (ставок, расценок, премиальных и т.п.), построенную на принципе единообразия в оплате равноценной по качеству рабочей силы. Когда рабочая сила начинает оцениваться по заранее установленным нормам, общим для всех работников, выполняющих однородную работу, мы имеем дело с тарифом заработной платы (6, с.11, 53).

В условиях господства централизованного регулирования трудовых отношений в СССР принцип единства оплаты труда рабочих и служащих проявлялся в довольно широком перечне направлений правового регулирования заработной платы. Так, А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко к этим направлениям причисляли следующее:

- установление единых норм оплаты труда в масштабах всего государственного социалистического хозяйства;

- закрепление в нормах права общих правил нормирования труда;

- применение в оплате труда единых в своей основе систем заработной платы (сдельной, повременной, премиальной);

- установление в законодательстве общих норм, регулирующих оплату труда работников при отклонениях от предусмотренных тарифами условий;

- определение общего правового режима заработной платы и установление единых правовых гарантий в области заработной платы;

- предоставление равных прав в области организации заработной платы руководителям предприятий и профсоюзным комитетам;

- определение круга государственных органов, регулирующих оплату труда в масштабе всей страны и установление их компетенции (2, с.17-18).

Государственное регулирование заработной платы предусматривает определение государством норм оплаты труда, обязательных для сторон любого трудового договора. В связи с господством государственной собственности и тотального государственного контроля во всех отраслях метод государственного регулирования заработной платы считался основным методом в течение длительного времени до восстановления государственной независимости Азербайджана. В современный период в условиях рыночной экономики пределы государственной деятельности нормализации были значительно ограничены и эта тенденция продолжается. Государство, в основном, осуществляет функции защиты и в то же время охраняет и обеспечивает не только интересы наемных работников, но и необходимые производственные условия. Защищая интересы государственных работников, устанавливает нормы, определяющие региональные различия по минимальной ставке заработной платы (обеспечивает защиту доходов этих работников) и оплате труда. В то же время, государство, по отношению к государ-

ственным служащим, выступает в роли работодателя и нормализует их труд. Здесь государство прямым указанием использует способ непосредственной нормализации. Если государство непосредственно не определяет размер заработной платы, влияет на нее посредством налогового механизма (налогообложение с доходов работников и предприятий), то это косвенно считается способом нормализации.

Проф.А.М. Касумов показывает, что в настоящее время посредством централизованного (государственного) метода регулируются следующие вопросы:

- размер минимальной заработной платы;

- порядок организации фондов материальной поощрения;

- система, виды и размер оплаты труда работников, трудящихся в предприятиях, финансируемые из бюджета;

- оплата труда вне условий труда, предусмотренные тарифом;

- перечень выплат, учитываемых и не учитываемых при исчислении средней заработной платы;

- утверждение тарифно-квалификационного справочника

- определение минимального размера повышений (коэффициентов) за труд, применяемых в особых условиях;

- определение ставок заработной платы за работу, выполняемую в ночное время, а также при многосменном режиме работы;

- перечень выплат, учитываемых и не учитываемых при исчислении средней заработной платы за время отпуска;

- порядок корректировки средней заработной платы за время отпуска и т.д. (1, с.344).

Государственное регулирование заработной платы – это комплекс мер и действий, применяемых государством в целях обеспечения стабильного уровня цен и справедливого распределения доходов. Согласно мнению Гасымова А.М., под централизованным (государственным) методом правового регулирования заработной платы понимается определение высшей государственной властью и органами управления общих условий и основных вопросов оплаты труда (1, с.343).

Для регулирования заработной платы государство использует директивные (прямые) и индикативные (косвенные) меры (способы) регулирования.

Прямое воздействие государства охватывает следующее:

1. Определение принципов правовой организации заработной платы;
2. Определение минимального размера заработной платы;
3. Определение максимального и минимального размера надбавок к заработной плате;
4. Определение порядка индексации заработной платы;
5. Определение порядка оплаты труда работников, трудящихся на государственной и муниципальной службе;
6. Определение правовых гарантий (минимального уровня гарантий) трудовых прав работников в связи с оплатой их труда.

Косвенное воздействие государства охватывает следующее:

1. Контроль за инфляцией, эмиссией денежных средств и валютного курса;
2. Установление ставок налогообложения для физических и юридических лиц;
3. Разработка тарифно-квалификационных инструкций для конкретных видов деятельности.

Государство вправе непосредственно регулировать заработную плату только в подчиненных ему предприятиях и организациях. В иных случаях, государство вправе воздействовать только косвенным образом. В частных секторах заработная плата устанавливается на основе рыночных цен, в зависимости от продуктивности труда и взаимоотношений спроса и предложений на рабочую силу.

Говоря о проблемах государственного регулирования заработной платы, следует заметить, что практика стран Европы, Азии и Америки с развитой рыночной экономикой показывает, что заработная плата в рыночных условиях определяется не только процессами устного формирования цен рабочей силы на рынке труда. В экономически развитых государствах регулирование заработной платой осуществляется доста-

точно всесторонним образом. Государство, определяя гарантированный минимальный размер заработной платы, осуществляя достаточно строгую политику в отношении доходов и заработной платы, индексированием доходов, компенсированием доходов, уменьшенных в ходе падения цен, непосредственно регулируя заработную плату в экономике государственного сектора, непосредственно участвует в данном процессе.

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики регулирование заработной платы предусматривает объединение трех элементов и определенную взаимосвязь: государственное вмешательство, регулирование коллективного договора и трудового рынка. Роль государства в процессе определения и регулирования заработной платы носит в основном социальный и косвенный характер. Главной функцией государства является обеспечение гарантированной минимальной ставки доходов населения. Для этого, посредством соответствующих актов оно вправе определить минимальный размер заработной платы, осуществить индексацию заработной платы, обязать предпринимателей изменить заработную плату в соответствии с повышением цен, осуществить соответствующую налоговую политику.

Государственное регулирование заработной платы независимо от социального устройства существует в любом государстве. Основная цель регулирования заработной платы состоит в определении его размера на уровне обеспечения материальных и моральных споров работника и его семьи, а также создания условий для развития человеческого потенциала. При повышении реального размера заработной платы должны учитываться жилищно-коммунальные, медицинские и иные социальные расходы. Государственная политика в области оплаты труда предусматривает переход заработной платы в достоверный источник доходов, его роль в стимулировании трудовой активности работников, а также повышение эффективности использования трудовых ресурсов, формирование кадрового потенциала с учетом реальных потребностей производства, социальное

обеспечение временно не работающих граждан и основывается на объединении государственного и договорного механизмов его регулирования. Основная цель государства состоит в определении и обеспечении минимальных государственных социальных стандартов в области оплаты труда.

Следует различать следующие принципы государственного регулирования заработной платы:

- принцип соразмерности государственного вмешательства;
- оплата в соответствии с потреблением труда и ее результатами;
- повышение заработной платы в соответствии с повышением эффективного производства;
- принцип материальной заинтересованности в увеличении эффективности труда и продуктивности производства;
- принцип централизации;
- принцип координации государственного регулирования заработной платы и социально-экономической программы развития;
- принцип приоритета групп населения с низкими доходами;
- принцип удовлетворительной или дополнительной заработной платы и т.д.

Указанные принципы определяют границы применения правовых, экономических, организационных, административных и согласованных средств госу-

SUMMARY

In this paper, the method of state regulation of matters relating to the payment of labor were considered. According to the author, the key function in the regulation of labor compensation limit is to ensure a minimum income guarantee. With the help of the acts for which he was able to set a minimum wage, salary indeklādirilmāšini to carry out, in accordance with the increase of prices in the owners responsibility to make salary adjustments, may carry out certain tax policy.

дарственного регулирования заработной платы.

Литература

1. Касумов А.М. Трудовое право. Учебник. Баку: Адиль оглы, 2007
2. Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967
3. Законодательство о труде: юридический справочник/Под ред. В.И.Семенкова, Г.И.Лях. Мн.: Беларусь, 1991
4. Кейнс Дж. М. Избранные произведения. Перевод с англ. / Предисл., коммент., сост. А.Г. Худокормов. М.: Экономика, 1993
5. Основы рыночной экономики. Т. 2. / Камаев В.Д., Домечко Б.И., Федотова М.А., Горячев М.К. и др. СПб.: МГП «Информрекламиздат», 1991
6. Рабинович-Захарин С.А. Заработная плата по советскому праву. М., 1927