

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОЙ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА**

Козлова О.А., Арзякова О.Н.

В статье рассматриваются проблемы повышения заработной платы как одного из важнейших факторов формирования эффективной занятости населения и социально-экономического развития региона.

Внимание большинства отечественных ученых, занимающихся вопросами занятости в разных аспектах, акцентировалось на таких её характерных моментах, как полнота, рациональность, эффективность. Появилось немало научных работ и концепций, которые, так или иначе, освещают проблему формирования эффективной занятости.

В учебнике по экономической теории под редакцией М.А. Винокурова под эффективной занятостью населения понимается "такое ее состояние, которое в достаточной степени соответствует задачам прогрессивного развития экономики, т.е, задачам оптимального развития производительных сил, прежде всего человеческого фактора определенной страны на данном этапе и в рамках данных конкретных условий"[6, с. 180].

В учебном пособии "Рынок труда и доходы населения" под эффективной понимается занятость, обеспечивающая "достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда"[5, с. 32].

Некоторые авторы, рассматривая понятие эффективной занятости, акцентируют внимание на степени и пропорциях занятости. Так, в учебнике по экономике труда выделяются четыре группы показателей, характеризующих эффективную занятость: пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве; структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства; профессионально-квалификационная структура работающих"[1, с. 87].

Различные позиции авторов в трактовании понятия эффективной занятости можно объяснить, во-первых, слабостью теоретической проработки проблемы, во-вторых, сложностью данного явления, его многосубъектностью. Приведенные выше определения, по сути, раскрывают понятие эффективной занятости с позиций различных ее субъектов: в первом случае это работодатели, прежде всего заинтересованные в эффективности функционировании своего предприятия, его конкурентоспособности; во втором случае – это работники, для которых более важен такой аспект занятости, как возможность обеспечения достойного уровня жизни; в третьем – государство, для которого, кроме первых двух условий, важное значение в достижении эффективной занятости имеет рациональное размещение производительных сил на территории страны.

Можно сделать вывод, что с позиций всех заинтересованных сторон понятие эффективной занятости характеризует как процесс рационального и эффективного использования трудового потенциала, так и наиболее полный учет интересов человека труда. Отсюда, основными факторами, определяющими систему эффективной занятости, можно назвать:

- рациональное размещение производительных сил на территории регионов и страны в целом;

- эффективность труда на основе роста его производительности;
- качество трудовой жизни, где одним из важнейших факторов, его определяющих, является заработная плата.

Не прибегая к анализу всех системообразующих факторов эффективной занятости, остановимся лишь на проблеме заработной платы, точнее – ее уровня.

Определение заработной платы, данное МОТ в Конвенции № 95 об охране заработной платы (ст. 1), звучит следующим образом: "Заработная плата – это всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд".

Заработную плату можно рассматривать в экономическом и в правовом смысле. Экономический аспект заработной платы представляет собой превращенную форму стоимости рабочей силы или ее цену (К. Маркс). Но в условиях рыночной и нерыночной экономики способы определения данной цены различны. Если господствует один собственник (в условиях нерыночной экономики), он является единственным субъектом нормирования заработной платы. В данном случае размер заработной платы большей частью зависит от усмотрения собственника средств производства, хотя и связан с качеством и результатами [2, с. 45].

В рыночной экономике формирование содержания категории "заработная плата" происходит в условиях возникновения отношений трудового найма, в результате которого, в соответствии с марксистской теорией, гражданин предоставляет работодателю свою рабочую силу в обмен на определенную денежную сумму и другие социальные и материальные блага.

Как правовая категория заработная плата раскрывает определенные права и обязанности субъектов трудового правоотношения по оплате труда. Субъектами данных правоотношений являются наниматель и наемный работник. Таким образом, зарплата является одним из условий найма, определяемых соглашением между участниками трудового правоотношения и поэтому обязательных для применения. Труд подлежит оплате именно как функция рабочей силы, следовательно, результат труда имеет значение для определения размера оплаты, но не права на оплату труда как такового. Право на оплату имеется и тогда, когда работник не выполнил необходимую меру труда по причинам, не зависящим от него [3, с. 158].

В настоящее время к стойким негативным тенденциям в сфере оплаты труда как в целом по России, так и в субъектах Федерации, входящих в Уральский федеральный округ, следует отнести:

- неоправданную отраслевую дифференциацию в оплате труда на фоне обесценения стоимости рабочей силы;
- значительную региональную дифференциацию в уровне оплаты труда;
- высокий удельный вес работников бюджетной сферы с заработной платой на уровне и ниже прожиточного минимума трудоспособного населения;
- значительную долю работников с заработной платой на уровне и ниже прожиточного минимума в отраслях промышленности, непосредственно связанных с удовлетворением потребительского спроса;
- сохранение задолженности по заработной плате.

Объективный анализ проблем, связанных с трудом и его оценкой – процесс достаточно сложный. Например, в российской статистике отсутствуют показатели фактически отработанного времени и часовой оплаты труда, считающейся во всех странах с

рыночной экономикой важнейшим макроэкономическим показателем. Несовершенство статистической информации, касающейся труда и его оплаты, вынуждает исследователей прибегать к собственным оценкам, тем самым, повышая степень условности показателей. В итоге, появилось множество публикаций, содержащих в себе зачастую противоречивую информацию. Например, доля оплаты труда в структуре ВВП России в разных источниках варьируется от 20 до 61%.

По данным Росстата, доля оплаты труда в ВВП России с учетом скрытой заработной платы и отчислений в социальные фонды в 2006 г. составила 44,1%, имея в течение нескольких лет тенденцию к снижению. В странах "большой семерки" эта доля составляет в среднем 66%, а в странах Европейского Союза – 61%. При этом следует учитывать, что по методике Росстата в скрытую заработную плату включаются доходы от собственности и предпринимательской деятельности, тем самым искусственно завышается доля оплаты труда в ВВП (табл. 1).

Таблица 1

Структура ВВП России по источникам доходов, в % к ВВП

| Показатели | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| Оплата труда наемных работников (включая скрытую) | 46,7 | 47,1 | 46,0 | 43,8 | 44,1 |
| Чистые налоги на производство и импорт | 17,0 | 16,0 | 16,8 | 19,7 | 20,0 |
| Валовая прибыль экономики и валовые смешанные доходы | 36,3 | 36,9 | 37,2 | 36,5 | 35,9 |

Источник: Данные Росстата (<http://www.gks.ru>)

Что касается межстрановых сопоставлений (см. табл. 2), то доля оплаты труда в ВВП России в сравнении с данным показателем в странах бывшего социалистического лагеря и СССР значительно ниже и может быть сравнима лишь с долей оплаты труда в ВВП Таджикистана. Однако если учитывать скрытую оплату труда, то российские показатели становятся по большинству стран сопоставимыми.

Степень достоверности приводимых экономических показателей во многом зависит от степени учета официальной статистикой других стран теневых экономических процессов. Известно, что доходы населения, заработная плата в зарубежных официальных публикациях приводятся без учета наличия теневого сектора экономики и доходов, с ним связанных.

Несколько иначе воспринимаются данные о доле оплаты труда в производственных затратах российских предприятий. Доля стоимости труда в общих издержках предприятий различна в разных секторах экономики и на разных предприятиях. Секторы экономики различаются по степени интенсивности использования труда, капитала и промежуточных расходов: например, в сфере услуг используется значительная численность персонала с умеренным применением капитала, тогда как тяжелая индустрия, напротив, использует в больших объемах средства производства и сырье. Однако, в данном случае важны не различия, а сам по себе изначально низкий уровень оплаты труда в структуре производственных затрат.

Таблица 2

Доля оплаты труда наемных работников в ВВП стран с переходной экономикой в 1990 – 2001гг., %

| Страны | 1990 г. | 1995 г. | 1998 г. | 2000 г. | 2001 г. |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|

| Страны Центральной и Восточной Европы | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| Польша | 45,0 | 41,7 | 44,5 | 45,7 | 46,3 |
| Чехия | 56,0 | 51,3 | 53,7 | 55,4 | 56,5 |
| Словакия | 52,5 | 48,6 | 50,7 | 52,4 | 53,0 |
| Словения | 54,0 | 50,5 | 52,3 | 53,5 | 54,0 |
| Болгария | 45,0 | 41,7 | 43,6 | 44,9 | 45,0 |
| Венгрия | 53,5 | 49,0 | 50,5 | 51,5 | 52,0 |
| Страны бывшего СССР | | | | | |
| Россия (без скрытой оплаты труда) | 48,8 | 37,7 | 37,8 | 29,1 | 34,6 |
| Россия (включая скрытую оплату) | 48,8 | 45,4 | 48,1 | 40,2 | 46,1 |
| Украина | 48,3 | 44,8 | 43,6 | 42,7 | 42,0 |
| Беларусь | 49,5 | 47,5 | 47,7 | 48,2 | 48,5 |
| Казахстан | 49,3 | 45,2 | 46,1 | 46,8 | 47,0 |
| Таджикистан | 43,5 | 37,3 | 34,0 | 33,0 | 35,0 |
| Эстония | 53,0 | 46,5 | 48,4 | 51,5 | 52,0 |
| Латвия | 49,5 | 44,0 | 46,0 | 47,0 | 48,0 |

Источники: Обучение рынку / Под ред. С.Ю.Глазьева. М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2004. С. 472, 473; Труд и занятость в России. 2003: Стат.сб. / Госкомстат России. М., 2003.

Если доля оплаты труда в структуре ВВП напрямую не связана с абсолютной величиной оплаты труда, то доля стоимости рабочей силы в производственных затратах может выступать показателем степени социализации общества. Рост этой доли означает, что общество в целом и предпринимательский сектор, в частности, увеличивают инвестиции в человеческий капитал, проявляют заботу о мотивационной стороне трудового процесса. Однако, как свидетельствуют данные статистики, доля затрат на оплату труда в нашей стране в основных сферах материального производства не только не возрастает, но и имеет тенденцию к снижению (рис. 1).

Данная тенденция проявилась на фоне не только низкого уровня, но и снижения абсолютных показателей других затрат предприятий и организаций на социальные цели с 1995 по 2004 гг.: на обеспечение работников жильем – с 4,6 до 0,5%, на культурно-бытовое обслуживание с 3,3 до 1,0%, на социальную защиту с 30,2 до 24%. Затраты на профессиональное обучение работников сохраняются на уровне 0,3% средних затрат предприятий на рабочую силу. Это свидетельствует, что на предприятиях фактически игнорируется необходимость поддержания и развития уровня квалификации работников, их непрерывного профессионального развития [7, с. 97].

Как следствие, несмотря на довольно высокие темпы роста денежных доходов, сохраняется низкий уровень заработной платы основной массы занятого населения. Данная проблема проявляется в показателе покупательной способности заработной платы, являющимся одним из основных при характеристике уровня жизни в регионе, поскольку отражает реальную покупательную способность заработной платы населения.



Рис. 1. Удельный вес затрат на оплату труда в затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг) по отраслям экономики в РФ, %
 Источник: Труд и занятость в России. 2004: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2005., С. 274

По данным Всероссийского центра уровня жизни (ВЦУЖ), в 1990 году при среднемесячной номинальной начисленной зарплате в 300 рублей прожиточный минимум трудоспособного населения в стране составлял 73 рубля. То есть покупательная способность этой зарплаты равнялась 4,1 – столько минимальных наборов продуктов и услуг мог себе позволить в среднем житель Союза. Далее этот показатель стал резко снижаться. Абсолютного дна он достиг в 1995-м и последующем 1999 г. Тогда россиянин был способен в среднем купить по 1,4 минимального набора товаров и услуг. После чего последовал подъем. В 2006 году покупательная способность средней зарплаты выросла до 2,9, в первом полугодии 2007 года – до 3,02 [9, с. 3]. Как свидетельствуют данные, дореформенного уровня жизни население страны еще не достигло. В настоящее время, согласно данным ВЦУЖ, нижней чертой материального благополучия, за которым следует уже нищета, являются среднедушевые денежные доходы населения размером не менее 2,5 ПМ.

В Уральском федеральном округе наиболее низкая покупательная способность средней заработной платы сохраняется в Курганской области, наиболее высоким данный показатель остается в Ямало-Ненецком АО (табл. 3).

Свердловская область входит в число самых богатых регионов России, где сосредоточен ряд крупнейших в стране предприятий, а внешнеторговый оборот исчисляется миллиардами долларов. Между тем, усредненная заработная плата в области по крупным и средним предприятиям в 2006 г. составила 10772 рубля, всего на сто с небольшим рублей превысив среднероссийский показатель. В свою очередь, за средними величинами скрываются серьезные перераспределительные процессы в сфере оплаты труда, идущие не в пользу основной массы занятого в экономике населения. Из-за отсутствия эффективной политики доходов резко возросла социальная дифференциация доходов и заработной платы по различным группам населения. Например, в Свердловской области в 2005 г. доходы 10% наиболее обеспеченного населения примерно в 14 раз превышали доходы 10% наименее обеспеченного, в то же время зарплата 10% наиболее оплачиваемых работников в 16 раз была выше, чем у 10% наименее оплачиваемых. С 1995 г. этот разрыв вырос с 13 до 16 раз.

Таблица 3

Покупательная способность заработной платы*

| Территории | 2000 г. | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Российская Федерация | 1,75 | 2,16 | 2,41 | 2,60 | 2,83 | 2,91 | 3,02 |
| Уральский федеральный округ | | | | | | | |
| Курганская область | 1,12 | 1,38 | 1,65 | 1,80 | 1,99 | 2,17 | 2,47 |
| Свердловская область | 1,51 | 1,91 | 2,24 | 2,60 | 2,91 | 3,10 | 3,21 |
| Тюменская область, в том числе: | 1,90 | 2,34 | 2,62 | 3,00 | 3,30 | 3,42 | 3,56 |
| Ханты-Мансийский АО | 4,11 | 5,30 | 5,07 | 5,32 | 5,37 | 5,50 | 5,25 |
| Ямало-Ненецкий АО | 3,78 | 4,51 | 5,31 | 5,38 | 5,96 | 5,27 | 5,59 |
| Челябинская область | 1,44 | 1,82 | 2,15 | 2,38 | 2,64 | 2,93 | 3,19 |

Рассчитано по данным Росстата (<http://www.gks.ru>)

По-прежнему высок (хотя и имеет небольшую тенденцию к снижению) межрегиональный разрыв по уровню средней заработной платы. Например, в 2004 г. в Курганской области средняя заработная плата составила 4576 рублей, в Ямало-Ненецком автономном округе – 24220 рублей (в 5,3 раза больше), в 2006 г., соответственно, 7295,6 руб. и 32336,3 руб., или в 4,4 раза больше. Еще более значительны в этом плане различия по отраслям экономики. В 2004 г. в целом по стране средняя заработная плата в газовой отрасли промышленности составляла 333744 руб. и превысила аналогичный показатель в легкой промышленности в 10 раз, образовании – в 8 раз, в сельском хозяйстве – в 12 раз. Схожая ситуация наблюдалась в регионах Уральского федерального округа. Проблема в данном случае заключается не в снижении оплаты труда газовиков или нефтяников, а в кардинальном увеличении зарплаты низкооплачиваемым категориям работников и, прежде всего в сельском хозяйстве, легкой промышленности, отраслях бюджетной сферы.

Практически по всем регионам Уральского федерального округа, кроме Ханты-Мансийского автономного округа, продолжает сохраняться такой атавизм 90-х годов, как суммарная задолженность по заработной плате. На 1 сентября 2007 г. она варьировалась от 6 млн. руб. в Свердловской и Тюменской областях до 0,8 млн.руб. в Челябинской области.

Если рассматривать взаимосвязь размера заработной платы и эффективности занятости, то здесь как нельзя лучше подходят слова классика современного менеджмента П. Друкера, засвидетельствовавшего, что "низкооплачиваемый труд малопродуктивен и от него не приходится ожидать хорошего качества, а также ... он неконкурентоспособен на мировых рынках сбыта" [4, с. 115].

Статистическая картина ситуации в сфере оплаты труда свидетельствует о полном отсутствии государственной политики формирования доходов и заработной платы. Однако, столь низкий уровень показателей, которыми оперирует официальная статистика, можно частично объяснить широким распространением практики неофициальных выплат

* Покупательная способность заработной платы определяется как отношение среднемесячной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, действующего в субъекте РФ.

заработной платы, имеющей место на предприятиях и в организациях российских регионов.

Согласно исследованию фонда "Общественное мнение", в 2001 году полностью или частично получали заработную плату неофициально, "в конвертах" 8% россиян (или 15% всех занятых), в 2005 году их доля осталась практически неизменной (9%, или 17% всех занятых). Особенно, по данным фонда, такая практика распространена в больших городах (17% жителей, или 34% всех занятых, получают здесь зарплату в "конвертах").

Между работодателем и работником может возникнуть конфликт интересов. Предпринимателю выгоднее платить деньги "в конверте" и уходить таким образом от уплаты ЕСН. Работнику выгоднее получать их официально. По мнению респондентов, добиться разрешения такого противоречия в пользу работников сложно: 49% опрошенных считают, что работники не смогут настоять на своем, если захотят получать "белую" зарплату. Уверенность в том, что им это по силам, выражается вдвое реже (25%). Причем сами получатели "серого нала" гораздо чаще, чем опрошенные в целом, полагают, что работники не могут успешно бороться с практикой выплаты зарплат "в конвертах" (69%) [10]. В Свердловской области более 163 тысяч малых предприятий, где работает 20% от общей численности занятого населения. В большинстве предприятий малого бизнеса среднемесячная заработная плата не более 3,5 тыс. рублей. До 40% индивидуальных предпринимателей-работодателей официально выплачивают наемным работникам заработную плату в размере, не превышающем 800 рублей, остальную часть отдают "в конверте". Наибольшее распространение "зарплата в конвертах" пользуется в таких отраслях хозяйственного комплекса, как торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, транспорт, строительство, т.е. там, где больше всего распространены наличные расчеты.

Проводимые проверки организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих платные услуги в сфере долевого строительства, ремонта и отделки помещений, показывают, что около 25% от их общего числа работают с нарушением закона о применении контрольно-кассовой техники. Это позволяет получать неучтенную прибыль, часть которой расходуется на "конвертную" оплату труда.

Проблема неофициальных выплат заработной платы существует не только в нашей стране. Согласно последнему исследованию Eurobarometer (служба изучения общественного мнения при Европейской комиссии), доля зарплат в конвертах в 27 странах ЕС колеблется от 1 до 23% (рис.2).

В среднем по Евросоюзу показатель составляет 5%. Эти данные Eurobarometer получил, опросив 27 тыс. жителей стран ЕС на тему, получали ли они в течение последнего года зарплату или другие выплаты за труд (полностью или частично) без уплаты налогов и взносов на социальное страхование. Самая непрозрачная для властей система оплаты труда зафиксирована в Румынии, где почти каждая четвертая зарплата (23%) вкладывается в конверт [5]. По данным Росстата (в отличие от цифр Eurobarometer, они получены не по результатам соцопроса, а на основании косвенных сведений об уровне потребления), в 2004 году доля скрытой оплаты труда составляла 25,4%, в 2005 году выросла до 26,9% и в 2006-м оставалась на уровне прошлого года [11]. Практика выплаты заработной платы по "серым схемам" не только обуславливает получение работником в будущем мизерной пенсии, но и значительно сокращает возможности финансирования социально значимых статей регионального и муниципального бюджетов, влечет недофинансирование фондов обязательного медицинского и социального страхования. Получающие заниженную официальную зарплату зачастую

имеют право на пользование субсидиями на оплату услуг ЖКХ, что ведет к дополнительной нагрузке на бюджет, сдерживается развитие потребительского и ипотечного кредитования, снижается инвестиционная привлекательность региона, что в конечном итоге негативно сказывается на социально-экономическом развитии территории.

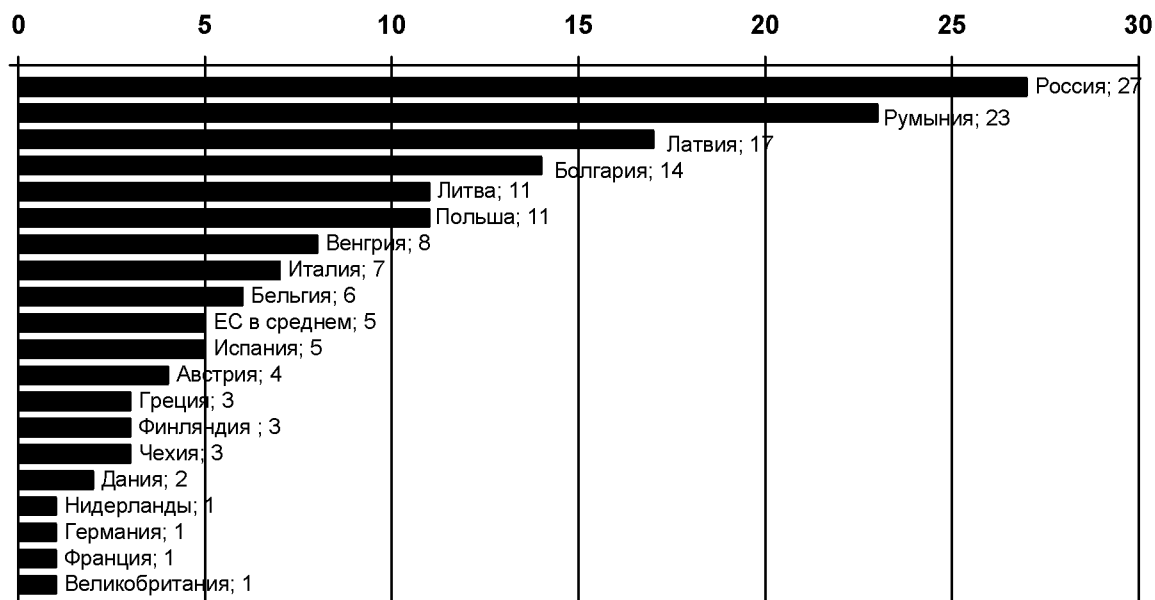


Рис.2. Доля неофициальных выплат заработной платы по странам Европейского Союза и России в 2004 г.,%

Источник: Коммерсантъ. 2007. № 199 (3775).

Первым шагом в борьбе с "серыми зарплатами" в Свердловской области стало создание межведомственной рабочей группы по контролю за обеспечением трудовых прав граждан и легализации их доходов, куда вошли представители прокуратуры, налоговой службы, милиции, инспекции труда, Министерства экономики и труда. С целью выработки более эффективных подходов к решению проблемы к работе межведомственной группы привлекаются представители бизнеса, науки, профсоюзов. Основной упор в настоящее время делается на увеличение числа оперативных и проверочных мероприятий. Еще одним направлением по решению проблемы "зарплат в конвертах" стало проведение месячников по защите трудовых прав наемных работников в организациях малого предпринимательства. В 2006г. в нем приняли активное участие 68 муниципальных образований. В целом по области были проведены проверки более 1000 малых предприятий и индивидуальных работодателей. Пенсионный фонд Российской Федерации открыл в регионах отделы по работе с населением, которые будут принимать информацию о фактах выплаты зарплаты по "серым схемам" с последующим привлечением работодателей к ответственности.

С целью активизации борьбы со страховыми зарплатными схемами уклонения от налогов Федеральная налоговая служба (ФНС) и Федеральная служба страхового надзора (ФССН) подписали соглашение об информационном взаимодействии. В соглашении предусмотрено, что ФНС и ФССН будут проводить совместные мероприятия

по предупреждению нарушений законодательства о налогах и сборах, обмениваться опытом и информацией.

Однако этих мер явно недостаточно. Необходим комплексный подход к решению проблемы "серых зарплат", который включал бы в себя не только административные, но и законодательные, экономические, организационные меры, меры образовательного характера как для работодателей, так и наемных работников в области правовой и экономической культуры.

Что касается роста заработной платы, то результатом лишь номинального повышения стоимости рабочей силы может стать снижение конкурентоспособности продукции и раскрутка инфляции, которая сведет на нет весь прирост заработной платы. Необходимы комплексные меры по решению проблемы повышения оплаты труда, такие как:

- снижение доли затрат на энергоресурсы в себестоимости продукции. Это возможно, во-первых, при стимулировании политики энергосбережения: в стране удельные затраты на единицу ВВП в 5 – 6 раз выше, чем в развитых странах; во-вторых, при более обоснованном формировании цен на тарифы и услуги предприятий-монополистов;
- снижение доли затрат на уплату налогов. Этого можно достичь упорядочением системы налогообложения, снижением налоговых ставок, особенно на фонд оплаты труда, ликвидацией двойного налогообложения; снижением доли затрат на оплату процентов за банковский кредит, что требует развития соответствующих мер кредитно-денежной политики, мерами амортизационной политики и др.

Проведение целенаправленной государственной политики в этих направлениях создаст необходимые условия для повышения доли оплаты труда в себестоимости создаваемого продукта.

Социально-ориентированная модель рыночной экономики явилась результатом длительного эволюционного социально-экономического развития западных стран, понимания взаимозависимости экономических интересов предпринимателей и наемных работников, возрастания значимости качественных характеристик работающих в обеспечении рентабельности производства в условиях НТР и т.п.

Современный тип социально ориентированной экономики характеризуется:

- развитой системой перераспределения доходов между слоями общества с высокими доходами в пользу менее обеспеченных слоев населения;
- наличием резервных фондов в бюджетах (местных и общенациональных) для выплаты пособий по безработице и содержанию нетрудоспособных граждан страны;
- значительным числом общественных фондов, оказывающих социальную помощь слаботзащищенным категориям населения;
- законодательным закреплением прав граждан на социальные услуги и льготы со стороны государства и работодателей и наличием действенных механизмов, обеспечивающих реализацию этих прав.

Для достижения в сфере оплаты труда принципа социальной справедливости необходимо активное включение государства в формирование механизма эффективного и социально справедливого распределения вновь созданной стоимости по факторам производства. Задача кардинального роста заработной платы наемных работников связана не только с проблемой достижения принципа "социальной справедливости", но и обусловлена объективной экономической необходимостью.

