

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/

3. Костин А.А. Статья в сборнике материалов Международной научно-практической конференции «Таможенные чтения – 2019. Наука и образование в условиях становления

инновационной экономики». В 3-х томах. Под общей редакцией С.Н. Гамидуллаева. 2019. Издательство: Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал Российской таможенной академии (Санкт-Петербург). С.133-139.

ВЛИЯНИЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Кравцевич Сергей Витальевич

*Кандидат экономических наук,
докторант базовой кафедры Тогово-промышленной палаты
РФ «Развитие человеческого капитала» ФГБОУ ВО
«РЭУ им. Г.В. Плеханова»
Россия, +89243736735*

THE IMPACT OF THE MINIMUM WAGE ON THE REPRODUCTION OF THE LABOUR FORCE IN THE RUSSIAN LABOUR MARKET

Sergey Kravtsevich

*candidate of economic Sciences
Doctoral Student of the Basic Department
of the Togovo-Industrial Chamber of the Russian Federation
"Development of Human Capital" of the FSBU "REU G.V. Plekhanova"
Russia, 89243736735*

[DOI: 10.31618/nas.2413-5291.2020.2.59.293](https://doi.org/10.31618/nas.2413-5291.2020.2.59.293)

Аннотация

Применение таких регулирующих механизмов как минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум в отношении воспроизводства рабочей силы требует особого внимания со стороны государства. На российском рынке труда традиционно складывается значительное превосходство среднего уровня заработной платы над прожиточным минимумом и над уровнем минимального размера оплаты труда, что делает данные механизмы не эффективными в регулировании воспроизводственных процессов. Существующий разрыв между средним уровнем заработной платы и минимальным размером оплаты труда обуславливает несовершенную конкуренцию на российском рынке труда. В связи с чем, возникает необходимость в пересмотре подходов в определении минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума с целью распространения данных государственных регулирующих механизмов на процессы воспроизводства рабочей силы.

Abstract

The application of regulatory mechanisms such as the minimum wage and the subsistence minimum for the reproduction of the labour force requires special attention from the State. The Russian labour market traditionally has a significant superiority of the average wage level over the living wage and above the minimum wage, which makes these mechanisms not effective in regulating reproductive processes. The existing gap between the average wage and the minimum wage causes imperfect competition in the Russian labour market. This necessitates a review of approaches to the minimum wage and living wage in order to extend these government regulatory mechanisms to labour reproduction processes.

Ключевые слова: несовершенная конкуренция, социально-трудовые отношения, рынок труда, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, средняя заработная плата, воспроизводство рабочей силы, конкурентоспособность работников.

Keywords: imperfect competition, social and labour relations, the labour market, the minimum wage, the living wage, the average wage, the reproduction of the labor force, the competitiveness of workers.

Российский рынок труда характеризуется положительной динамикой в соотношении среднемесячной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума. Если в 2000 году данный показатель составил 158 %, то в 2018 году он составил 395 %. При этом отмечается существенное сокращение численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума. Так в 2000 году доля такого населения составляла 29 %, а в 2018 году — 12,6 % (см. табл. 1). Анализ динамики показывает

сохранение стабильности роста последних. На протяжении всего периода отмечается ежегодный рост соотношения среднемесячной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума, который в среднем составил 105,4 %, ежегодное сокращение доли населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума составляло в среднем 95,9 % (см. рис 1). Таким образом, с начала 2000 года отмечается тенденция к усилению в разрыве между средней заработной платой и прожиточным минимумом.

Рост соотношения составил 150 % в 2018 году к 2000 году.

Таблица 1

Показатели доходов населения

Наименование показателей	янв.00	янв.01	янв.05	янв.09	янв.13	янв.17	янв.18
Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума, %	158	189	259	335	377	370	395
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, %	29	27,5	17,8	13,2	10,8	12,9	12,6

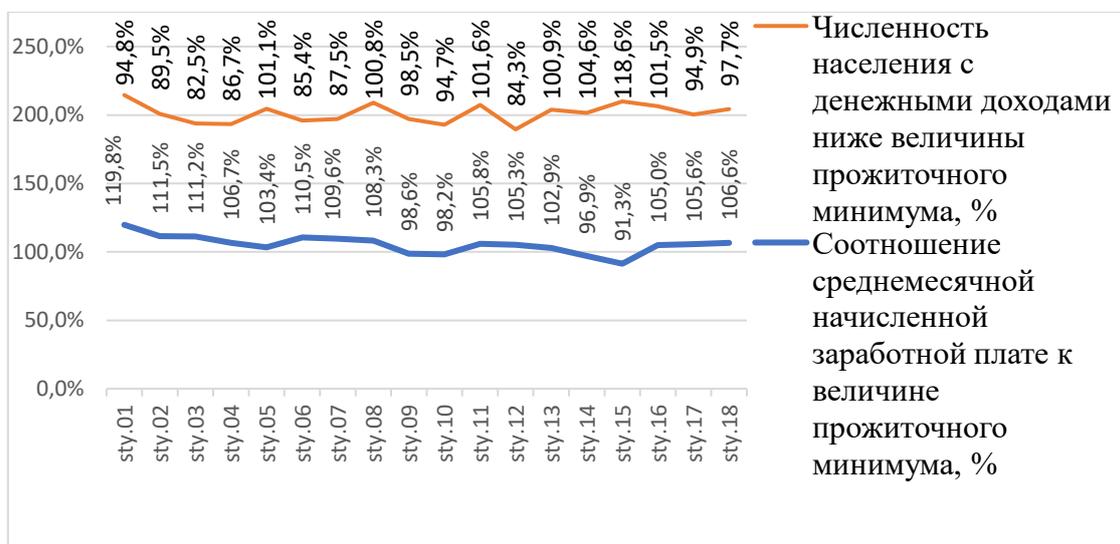


Рисунок 1 Анализ динамики показателей доходов населения

Анализ динамики соотношения среднемесячной начисленной заработной платы по видам экономической деятельности к величине прожиточного минимума (см. табл. 2) показал, стабильный рост по всем отраслям, но с различной интенсивностью. Так, по отраслям экономики, это сельское и лесное хозяйство, образование, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, предоставления прочих коммунальных услуг, с низкими уровнями заработных плат на начало 2000 года, отмечается высокий рост показателей соотношения на 2018 год, с приростом показателей на 270 %, 252 %, 281 %, 265 % процентов соответственно. Таким образом, присутствующий дискриминирующий механизм на начало 2000 года, когда работники сельской и лесной отрасли, работники образования, здравоохранения получали заработную плату меньше установленного прожиточного минимума,

к 2018 году изжил себя. Средний уровень заработных плат работников данных отраслей стал превышать прожиточный минимум в 2,59, 3,1, 3,62 раз, соответственно. Но на российском рынке труда по-прежнему присутствует высокая дифференциации оплат труда. Рассмотрение соотношения средних уровней заработных плат к величине прожиточного минимума по добывающей отрасли, по энергетической отрасли, по государственному управлению и обеспечению военной безопасности, где данный показатель составляет 7,51, 4,29, 4,32 раза, соответственно, по сравнению с сельским и лесным хозяйством, образованием, здравоохранением, указывает на присутствие дискриминирующих элементов на отечественном рынке труда. А именно, кратность в уровнях заработных плат определяет различный доступ работников к общественным благам и услугам (см. табл. 2).

Таблица 2

Анализ динамики соотношения показателей средней заработной платы и прожиточного минимума по видам экономической деятельности

Наименование	янв.00	янв.01	янв.05	янв.09	янв.13	янв.17	янв.18	Прирост/убыль за период, %
в т.ч. сельское, лесное хозяйство	0,70	0,84	1,10	1,73	1,99	2,43	2,59	270%
в т.ч. добыча полезных ископаемых	4,22	5,32	5,97	6,36	6,86	7,04	7,51	78%
в т.ч. обрабатывающие производства	1,68	2,01	2,55	2,98	3,43	3,64	3,68	119%
в т.ч. производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,25	2,59	3,22	3,88	4,08	4,22	4,29	91%
в т.ч. строительство	1,88	2,26	2,74	3,26	3,51	3,19	3,48	85%
в т.ч. торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1,13	1,34	1,98	2,87	2,93	3,04	3,20	184%
в т.ч. государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	1,93	2,19	3,32	4,31	5,12	4,11	4,32	124%
в т.ч. образование	0,88	1,07	1,64	2,39	2,97	2,86	3,10	252%
в т.ч. деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	0,95	1,15	1,79	2,66	3,10	3,02	3,62	281%
в т.ч. предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,10	1,35	1,91	2,71	3,13	3,61	4,01	265%

Анализ динамики соотношения среднемесячной начисленной заработной платы по занятиям (см. табл. 3) показал стабильный рост показателей по всем занятиям. Так, отмечается существенный прирост по занятию средним специальным персоналом в области правовой, социальной работы, культуры, спорта, который составил 237 % в 2017 году по отношению к 2005 году. Наибольшая кратность рассматриваемого показателя в 2007 году достигала по занятиям «Специалисты в области науки и техники», превосходство составило 3,79 раза, «Специалисты по информационным и коммуникационным технологиям» — 4,46 раза, «Специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры» — 3,3 раза, «Специалисты техники в области науки и техники» — 3,44 раза, «Средний специальный персонал по экономической и административной деятельности» — 3,2 раза. К 2017 году кратность показателей достигла по занятиям «Специалисты в области науки и техники» — 5,02 раза, «Специалисты в области здравоохранения» — 4,66 раза, «Специалисты в сфере бизнеса и администрирования» — 4,25 раза, «Специалисты

по информационным и коммуникационным технологиям» — 5,7 раза, «Специалисты техники в области науки и техники» — 4,55 раза, «Специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий» — 4,17 раза. Таким образом, отмечается увеличение кратности рассматриваемых показателей, а также появляются новые занятости, по которым кратность показателей имеет большое значение. Одновременно с этим отмечаются занятости, по которым рассматриваемая кратность имеет 1,78 раза, это по занятости «Неквалифицированные рабочие». «Квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства» — 2,22 раза. Аналогичный показатель отмечается по занятости «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» (см. табл. 3). Таким образом, отмечается дискриминация работников по занятости, состоящая в том, что работники различных профессиональных групп, в силу уровня своей оплаты труда, имеют различный доступ к общественным благам и услугам.

Таблица 3

Анализ динамики соотношения показателей средней заработной платы и прожиточного минимума по занятиям, (рублей)

Наименование	янв.05	янв.09	янв.13	янв.17	Прирост/убыль за период, %
специалисты в области науки и техники	3,79	4,65	4,99	5,02	32%
специалисты в области здравоохранения	2,94	3,90	4,99	4,66	58%
специалисты в области образования (научные и педагогические работники)	2,16	2,68	3,55	3,23	50%
специалисты в сфере бизнеса и администрирования (бухгалтера, финансы, маркетинг)	2,86	3,50	3,64	4,25	48%
специалисты по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)	4,46	4,70	4,90	5,70	28%
специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры (юристы, экономисты, психологи)	3,30	4,00	4,21	3,65	11%
специалисты техники в области науки и техники	3,44	4,00	4,39	4,55	32%
средний медицинский персонал здравоохранения и фармацевты	1,91	2,43	2,98	2,83	48%
средний специальный персонал по экономической и административной деятельности	3,20	3,42	3,34	3,35	5%
средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры, спорта и родственных занятий	1,00	1,65	2,02	3,38	237%
специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	0,00	0,00	0,00	4,17	
работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (повара, официанты, пожарные, продавцы)	1,72	2,15	2,20	2,22	29%
квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	0,00	0,00	2,07	2,22	
квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта	2,86	3,24	3,54	3,43	20%
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	3,02	3,36	3,54	3,54	17%
неквалифицированные рабочие	1,19	1,50	1,72	1,78	50%

Во многом ситуация кратного превосходства среднего уровня заработных плат и показателей прожиточного минимума связана с отставанием развития регулирующих механизмов от развития рынка труда [1]. А именно кратное превосходство заработной платы указывает на то, что российский рынок труда в установлении уровня заработной платы не руководствуется принципами минимума в обеспечении воспроизводства рабочей силы. В связи с чем, регулирующие механизмы МРОТ и прожиточного минимума становятся регрессивными и бездейственными. В результате чего на отечественном рынке труда получают распространение несовершенные принципы конкурентного поведения работников и работодателей, выражающиеся в высокой дифференциации оплаты труда работников, как следствие, повышается стремление работников к занятости в высокооплачиваемых сферах хозяйственной деятельности и к получению востребованных рынком труда профессий, стремление работодателя сокращению издержек

труда за счет привлечения высококвалифицированного и высокопрофессионального персонала и за счет сокращения численности работников. Результатом чего становится несбалансированность воспроизводства рабочей силы.

Принципы минимального обеспечения работников были актуальны в период активного проведения рыночных реформ, когда отечественный рынок труда характеризовался уровнями заработных плат ниже установленного прожиточного минимума, на что указывает статистика 2000 года [2]. Но уже начиная с 2010 года, рыночные механизмы регулирования социально-трудовых отношений в установлении уровня заработных плат шагнули вперед и обогнали институциональные механизмы регулирования. Отмечается кратное превосходство средних уровней заработных плат над прожиточным минимумом. Отсутствие действенных регулирующих механизмов мгновенно привело к распространению

несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения. В связи с чем, становится актуальным пересмотреть подходы к применяемым регулирующим механизмам и рассматривать принципы не необходимости, а достаточности для воспроизводства рабочей силы.

Таким образом, одним из существенных мероприятий становится пересмотр методики расчета МРОТ и прожиточного минимума, ориентированных не на «минимум» (необходимость) в воспроизводстве рабочей силы, а на «социальную норму» (достаточность), обеспечивающую воспроизводство рабочей силы с определенным уровнем ее качества, которая отвечала бы требованиям отечественного рынка труда и была бы конкурентоспособной.

В связи с чем, нормирование МРОТ в целях обеспечения социального равенства в распределении доходов населения под действием несовершенного конкурентного поведения работодателей приводит к обратному эффекту. Современный рынок труда характеризуется дискриминационным явлением в оплате труда работников, подкрепленный институциональным механизмом нормирования МРОТ, приводящий к все более глубокой дифференциации рынка труда по отраслевому, региональному и профессиональному признакам. Несовершенное конкурентное поведение работодателей, характеризующееся их адаптивным поведением к введенной норме МРОТ, как к рыночному условию хозяйствования, приводит к ущемлению интересов работников в оплате их труда. Результатом нормирования МРОТ при несовершенной конкуренции на рынке труда, которая усиливает дискриминационный механизм и распространяет его в целом на заработную плату работников

отдельных социально-профессиональных групп, становится несбалансированность в воспроизводстве рабочей силы [3].

Изменение конкурентного поведения работодателей на профессиональных, и отраслевых рынках труда возможно достичь за счет повышения уровня МРОТ и его более глубокой дифференциации, а также заключения отраслевых тарифных соглашений. Реализация данных мер, направленных на смягчение проявления дискриминации в оплате труда работников, позволит устранить несовершенное конкурентное поведение работодателей тем, что социальные интересы работников будут учтены в зависимости от их профессиональной, отраслевой, территориальной принадлежности и образовательного статуса.

Список литературы

1. Крапивин Д.С. Проблемы применения минимального размера оплаты труда: общие и специфика для регионов российской Арктике / Д.С. Крапивин // Вектор экономики. 2018. № 10 (28). С. 47
2. Ивченко М.С. Минимальная оплата труда: справедлив ли ее размер / М.С. Ивченко // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3 (99). С. 33–36
3. Кравцевич С.В. Факторы влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения : монография / С.В. Кравцевич. — Москва : РУСАЙНС, 2020. — 306 с.
4. Смирных Л.И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест / Л.И. Смирных // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4 (194). С. 28–36

УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

Соцкова Светлана Ивановна

кандидат экономических наук, доцент

*Самарский государственный экономический университет
г. Самара*

MANAGEMENT OF RECEIVABLES AS A FACTOR FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE BUSINESS ENTITY

Sotskova Svetlana Ivanovna

Ph.D. in Economics, Associate Professor

Samara State University of Economics

Samara

Аннотация

Освещены основные подходы к управлению дебиторской задолженности. Приведена методика оценки контрагента при заключении контракта.

Abstract

The main approaches to receivables management are highlighted. The procedure for evaluating the counterparty at the conclusion of the contract is given.

Ключевые слова: дебиторская задолженность, контроль, платежеспособность, рейтинговая оценка потенциального контрагента.

Keywords: receivables, control, solvency, rating of potential counterparty.