

Стимулирующее воздействие на развитие кооперативного сектора в продовольственном хозяйстве, несомненно, оказывают наметившиеся в последнее время изменения в государственной политике по отношению к сельскохозяйственной потребительской кооперации. В рамках приоритетного проекта «Развитие АПК», в части развития малых форм хозяйствования на селе, было предусмотрено расширение доступности кредитных ресурсов. Сельскохозяйственные потребительские кооперативы могли получить льготный кредит в размере до 10 млн. руб. С принятием государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия», рассчитанной на 2008-2012 годы, была продолжена ранее наметившаяся политика в этом вопросе. Таким образом, государство пытается стимулировать создание потребительских кооперативов на селе. Однако недостаточной остаётся доля платежеспособных клиентов.

Очевидно, что в возрождении системы потребительской кооперации государство сталкивается с целой системой сдерживающих факторов, как объективных, так и субъективных. Решение этих проблем видится в комплексном подходе. Важно в этой работе обеспечить взаимодействие заинтересованных министерств и ведомств, скоординированность законодательства всех уровней власти: федерального, регионального и местного уровней. Весьма полезно использование накопленного научного потенциала, опыта зарубежных стран по сельскохозяйственному потребительскому кооперированию.

Литература:

1. Гутман Г.В., Дигилина О.Б., Чукин Н.И., Ситько В.П., Калмыков В.В. Формы кооперативного движения в условиях рыночных реформ: Монография. - 2-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2006. – 169-170 с.
2. Кузнецова Н.А. Опыт работы фермерских кооперативов: Серия «Библиотечка фермера» - М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2002. - 38 с.
3. Петранёва Г.А., Агибров Ю.И., Ахметов Р.Г. и др. Кооперация и агропромышленная интеграция в АПК / Под ред. Петранёвой Г.А. – М.: КолосС, 2005. – 130-149 с.
4. Сушкова С.Н., Сушкова Т.Ю., Салова М.С. Развитие корпоративных отношений в региональном АПК. – Ульяновск: УГСХА, 2006. – 25-26 с.

УДК: 631.158:658.32

ИЗМЕНЕНИЕ СУЩНОСТИ, ПРИНЦИПОВ И ФУНКЦИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ THE CHANGE OF ESSENCE, PRINCIPLES AND FUNCTIONS OF LABOUR PAYMENT IN AGRICULTURE

Т.Ф. Зайцева

T.F. Zaitseva

Ульяновская ГСХА

Ulyanovsk state academy of Agriculture, Russia

The definition of salary, its essence in market economy are given in the article.

The principles and functions of salary are noted and their interconnection and interrelation are shown

В отечественной экономической литературе трактовка сущности заработной платы существенно изменялась в соответствии с развитием экономики и характером общественных отношений.

Долгие годы (до середины 60-х годов прошлого столетия) господствовала точка зрения на природу заработной платы как долю работника в общественном фонде потребления, выделенную социалистическим государством на оплату труда.

Переосмысление этой точки зрения началось в теоретическом и практическом плане в связи с подготовкой и проведением хозяйственной реформы 1965г. Именно к этому времени относится развитие целого ряда положений, поновому ставящих проблему сущности заработной платы. Сформировалась концепция, суть которой состояла в том, что заработная плата рассматривалась как доля в доходе предприятия.

Главное, на чем акцентировалось внимание при таком подходе: поскольку заработная плата выражает непосредственно отношения работников с предприятием, она должна выступать как часть стоимости продукта, созданного на данном предприятии и состоять из двух частей: одна из которых гарантируется обществом, а другая - доходом предприятия [3, с.10].

Имелась в эти годы и иная точка зрения. Она состояла в том, что следовало сохранить централизованное начало в организации заработной платы, поскольку "недостаточность стимулирующей роли распределения по труду порождена ослаблением активности государственной политики оплаты труда". Ее сторонники считали, что действовавшая в 80-е годы 20 века практика оплаты труда создавала конфронтацию между интересами работника и предприятия, с одной стороны, и общества - с другой. И предприятие, и работник борются за ненапряженное плановое задание, сокрытие внутрипроизводственных резервов, стремятся завязать цену, зарплату, себестоимость продукции. Государство, наоборот, борется за эффективное ведение хозяйства, оплату по труду, искоренение уравниловки и т.п. Следовательно, государство должно объединиться с работниками в требованиях последовательно повышать уровень оплаты на основе роста эффективности производства. В практическом плане предложения в области политики заработной платы сводились к тому, чтобы резко повысить долю оплаты по тарифным ставкам и окладам, сократить выплаты надбавок и доплат, и перейти к премированию только за сверхнормативные высокие достижения в труде [2, с.5].

Условиям рыночной экономики в наибольшей степени отвечает представление о заработной плате как объективно требуемом для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объеме жизненных средств. Эти средства работник должен получать в обмен на свой труд в размере, соответствующем достигнутому уровню развития производительных сил общества и воплощаемся в исторически сложившемся наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику и членам его семьи. Развитие рыночных отношений предопределяет реальное существование этих средств только в стоимостной форме как средств, объективно определяющих стоимость потребленной рабочей силы в издержках производства [4, с.87].

В соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006г. №90-ФЗ “О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации” термины “заработная плата” и “оплата труда” являются синонимами и обозначают вознаграждение, получаемое работником за труд, что в большей степени соответствует теоретическим представлениям науки трудового права и экономики труда [6, с.8].

Определение сущности и содержания заработной платы создает исходную базу для анализа и уяснения значений, органично присущих ей функций. Этот вопрос среди экономистов остается дискуссионным.

Выделяются следующие основные функции оплаты труда:

- воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
- стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства;
- социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости;
- учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства;
- регулирующая функция, заключающаяся в воздействии механизма оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы на формирование численности персонала и уровень занятости. Реализация данной функции позволяет достичь баланса интересов между наемными работниками и работодателями. Регулирование осуществляется на разных уровнях, в рамках генерального и отраслевых соглашений, в коллективных договорах и тарифных соглашениях.

Следовательно, оплата труда многофункциональна. Все присущие ей функции представляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность и содержание заработной платы, противоречия в ней, проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда. Нередко противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства, и как следствие, к односторонним, а подчас и неверным теоретическим и практическим выводам, касающимся организации заработной платы.

В этом отношении важен вывод о каждой функции как части единого целого - заработной платы, предполагающей не только существование других частей, но и содержание в себе их элементов.

Например, такие функции, как учетно-производственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь, в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы.

Вместе с тем, при общем единстве одна из функций, в определенной степени противоположна другой, а то и исключает другую, снижает результат ее действия.

Наиболее значительное противоречие функций в том, что одни из них ведут к дифференциации заработков, другие, наоборот, к их выравниванию. Это

вполне нормальное явление, отражающее внутреннее единство и борьбу противоположностей, не свидетельствует о неточности выделенных функций.

При регулировании заработной платы надо уметь использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества.

Для превращения оплаты труда в действенный стимул роста результативности труда и производства необходимо руководствоваться определенными принципами организации заработной платы.

Сегодня среди экономистов нет единого понимания их сущности. Различное толкование понятия “принципы организации заработной платы” ведет к многовариантности их классификации по содержанию и количеству. Принципы не всегда увязываются с действием экономических законов, с функциями заработной платы.

Необходимо четко различать объективные принципы, отражающие действие экономических законов, и воздействие субъективных факторов.

Например, предлагаемые отдельными авторами в качестве принципов ясность, гибкость, наглядность, простота оплаты труда и некоторые другие требования не отражают действие экономических законов и не должны представлять собой принципы, но их следует учитывать в деятельности предприятий по организации систем материального стимулирования. Принципы базисны, и в основе своей неизменны, требования же к организации оплаты труда динамичны.

Требования либо способствуют более полному претворению в жизнь принципов организации заработной платы, либо конкретизируют их в зависимости от состояния экономики, ее задач, могут пересматриваться и изменяться. Они, как правило, отражаются в нормативных документах в виде нормативов, которые необходимо соблюдать в ходе организации заработной платы. Например, к таким требованиям можно отнести установление конкретного уровня минимальной заработной платы.

С учетом изложенного можно заключить, что принципы организации заработной платы - это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы [1, с.74].

Выделяют наиболее характерные принципы организации заработной платы:

- устойчивый рост номинальной и реальной заработной платы;
- соответствие меры труда мере его оплаты;
- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы.

Целесообразно классифицировать принципы в зависимости от функций заработной платы, на реализацию которых они направлены. Однако связь “принцип-функция заработной платы” не прямолинейна. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций. Тем не менее, можно выделить главную функцию, на выполнение которой в первую очередь и направлен данный принцип.

Связь принципов организации и функций заработной платы представлена на рис. 1 [1, с.75].

Выявление для принципов главной функции заработной платы не только имеет теоретическое значение, но и позволяет решать практические задачи использования конкретных функций заработной платы. Как видно на рис. 1, для более полной реализации стимулирующей функции заработной платы необходимы преобразования в ее организации, обеспечивающие опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы, большее соответствие меры труда мере его оплаты, максимальную материальную заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов.

Правильное понимание и полный учет особенностей сущности и содержания, функций и принципов организации заработной платы могут способствовать построению более научно обоснованных систем оплаты труда, заинтересовывающих работников в максимальных конечных результатах и экономическом росте.

Рис. 1. Схема связи принципов организации и функций заработной платы.



Литература:

1. Волгин Н.П. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие /Н.П.Волгин, О.Н.Волгина. - М.: Дашков и К°. - 2005. - 508 с.
2. Воронцов А.П. Экономико-правовые положения и научные основы заработной платы на сельскохозяйственных предприятиях //Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. - 2005. №2, с. 3-20.
3. Кокин Ю. Государственная политика и зарплата //Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. - 2006. №9, с. 10-14.
4. Лубков П.М. Проблемы организации, нормирования и мотивации тру-

да в сельском хозяйстве //Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2008, №8, с. 87.

5. Нуртдинова А. Правовое регулирование оплаты труда //Хозяйство и право. - 2006, №10, с. 8.

УДК 338.439.5:637.1 (470)

РОССИЙСКИЙ РЫНОК МОЛОЧНЫХ ПРОДУКТОВ - МАКРОПЕРСПЕКТИВА THE RUSSIAN MARKET OF DAIRE PRODUCE – MACROPERSPECTIVE

Г.Д. Зарипова, Р.Р. Миннекиев

G.D. Zaripova, R.R. Minnikiev

*Филиал Камской государственной инженерно – экономической академии
г. Чистополь*

The Branch of Kama State Engineering - economic Academy in Chistopol town

The main direction of modern Russian, markets of dairy produce are considered in the article, and also perspectives of farther development and formation are revealed.

The actual problems of dairy produce production in modern conditions are brought to light, and peculiarities of the dairy-complex are revealed.

Прежде чем определить перспективы развития рынка молочных продуктов, необходимо проанализировать его нынешнее состояние.

Потребление молочных продуктов в России неуклонно растёт. По подсчетам, в 2007 году рост потребления на душу населения молока (выработанного в заводских условиях) составил почти 8%, йогурта – чуть выше 19%, творога - почти 15%. Многие производители заняты модернизацией и расширением производственных мощностей. Однако в таких условиях существует риск, что произойдет перекося в сторону наращивания производства, и потребитель будет обделен вниманием.

Тенденции, воздействующие на потребителей продовольственных товаров в других странах, оказывают заметное влияние и на россиян.

Рынок продовольственных товаров любой страны Европы, Северной Америки, Китая имеет одинаковые черты, а именно:

- тенденция к удобству и быстрой приёму пищи;
- потребитель всё чаще задумывается о своём здоровье;
- консолидация производителей;
- консолидация розничной торговли [1].

Эти тенденции не менее отчётливо наблюдаются и в России. На сегодняшний день существуют две особенности, определяющие систему потребления молочной продукции в мировом масштабе.

Страны с более высоким уровнем жизни потребляют больше молочных