

опыта как отдельных работников, так и профессиональных групп. То есть происходит развитие профессионализма работников, отвечающего потребностям времени.

Профессиональная культура динамична. Здесь нам необходимо разделить два тесно взаимосвязанных понятия - “профессиональная культура” и “трудовая культура”. Трудовая культура - условие организации трудового потенциала работника, который путем передачи социального опыта обеспечивает определенное социальное качество производственного процесса. Она является результатом влияния доминирующих в обществе, конкретной социальной среде норм, ценностей, которые включаются в ее структуру. Это более широкое и стабильное понятие, чем профессиональная культура, и относится не к профессиональному, а к организационному целому (группе, цеху, предприятию, обществу в целом). Профессиональная культура является субкультурой трудовой культуры, в рамках которой она обеспечивает изменчивость последней, поскольку сами профессии, их границы, число входящих в них специальностей объективно подвижны и имеют тенденцию к еще большему динамизму под воздействием научно-технического прогресса. Подвижны и отдельные профессионалы, которые, перемещаясь в пространстве, несут профессиональную культуру в новый социум. В этом специфическое значение профессиональной культуры для развития трудовой культуры и культуры общества. В то же время необходимо отметить, что профессиональная культура может быть и тормозом развития трудовой культуры - в тех случаях, когда в обществе распространены архаические профессии.

Е.Б. Бедрина

К ПРОБЛЕМЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МИНИМАЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Одной из форм регулирования занятости и условий труда выступает минимальная заработная плата. Она выплачивается работнику при условии выполнения им принятого в стране регламента рабочего времени вне зависимости от его квалификации, трудового стажа и производительности труда.

В нашей стране использование минимальной заработной платы имеет определенную специфику. Минимальная заработная плата служит нормативом для измерения налогов, штрафов, размера оплаты по договорам и т.п. Корректировка ее величины является нежелательной, так как данная процедура сопряжена с массой технических проблем.

В странах с развитой рыночной экономикой минимум заработной платы был введен в качестве гаранта создания работнику материальных условий, соответствующих принятым в стране минимальным жизненным

стандартам. В настоящее время законодательно установленный минимум заработной платы существует во многих странах мира, в том числе в США, Канаде, Франции, Бельгии, Португалии, Испании, Японии, Австралии, Новой Зеландии и Израиле. В сравнении со средней заработной платой минимальная оплата труда составляет 20-30% в Японии и Испании, 60% в Бельгии и Франции.

В 1996г. в Великобритании разгорелись горячие дискуссии по поводу желания правительства ввести минимум заработной платы. В 1998г. минимум заработной платы был введен в Великобритании и Ирландии.

Необходимость выплаты минимальной заработной платы отрицательно влияет на трудоустройство малоквалифицированной рабочей силы, провоцирует рост безработицы среди молодежи. В Австрии, ФРГ, Швеции, Норвегии, Дании, Италии система минимальной заработной платы не используется. Социологические исследования, проводимые в различных странах в 90-х гг., показали, что в большинстве случаев минимальную заработную плату получают те лица, чей общий семейный доход относительно высок.

В конце 90-х гг. в некоторых странах были осуществлены попытки реформирования системы минимальной заработной платы. Так, правительства США, Австралии и Финляндии пошли по пути уменьшения ставки минимальной заработной платы подростков. Среди зарубежных экономистов и политиков по-прежнему популярна идея отмены минимальной заработной платы с параллельным увеличением финансирования социальных программ.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что в условиях монополии на рынке труда введение минимальной оплаты труда может привести не к сокращению занятости известных категорий работников, а к ее увеличению. Для монополиста в новых условиях механизм экономии на фонде заработной платы утрачивает эффективность. В силу исторически сложившегося регионального расположения российских промышленных предприятий отечественный рынок труда можно рассматривать как преимущественно монополистический. Низкий уровень оплаты труда, существующий на большинстве российских предприятий, является еще одним аргументом в пользу реформирования системы минимальной заработной платы.

Литература

1. Вишневская Н.Т. Государственная политика занятости (Опыт стран с развитой экономикой) //Труд за рубежом.1999.№2. С.49.