

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

*На правах рукописи*

**ФЕДОСЕЕВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА**

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным  
хозяйством: экономика труда

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель  
Симонова Марина Викторовна,  
доктор экономических наук, доцент

Самара 2015

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Теоретические аспекты государственного регулирования заработной платы .....</b>	<b>11</b>
1.1 Заработная плата как объект социально-трудовых отношений .....	11
1.2 Регулирование заработной платы в системе государственного воздействия на социальные процессы .....	22
1.3 Зарубежный опыт государственного регулирования заработной платы .....	35
<b>2 Оценка современного состояния государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.....</b>	<b>50</b>
2.1 Роль заработной платы в формировании доходов населения и в воспроизводстве рабочей силы в Российской Федерации.....	50
2.2 Дифференциация заработной платы в Российской Федерации и прямые методы ее государственного регулирования.....	66
2.3 Анализ практики применения косвенных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.....	95
<b>3 Создание современной системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.....</b>	<b>112</b>
3.1 Формирование модели системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации .....	112
3.2 Развитие прямых методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.....	126
3.3 Совершенствование практики применения косвенных методов государствен- ного регулирования заработной платы в Российской Федерации.....	137
<b>Заключение.....</b>	<b>149</b>
<b>Список литературы.....</b>	<b>157</b>
<b>Приложения.....</b>	<b>176</b>

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Формирование Российского государства как социального, статус которого закреплён в Основном законе страны, требует преобразований по многим значимым для разных категорий населения направлениям. В числе таких направлений приоритетным является формирование социально ориентированной системы государственного регулирования заработной платы. Значимость решения этой проблемы определяется тем, что она затрагивает интересы десятков миллионов наемных работников, основным источником доходов которых является заработная плата, и работодателей, для которых заработная плата выступает элементом издержек производства.

Величина заработной платы служит важной составляющей совокупного спроса, определяющей параметры производства и инвестиций. Социальная политика государства также зависит от того, в какой мере заработная плата создает необходимые гарантии воспроизводства рабочей силы, соответствующие достигнутому уровню экономического развития страны. Заработная плата призвана, во-первых, обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, а во-вторых, мотивировать заинтересованность в продуктивном труде.

Для современной России все названные микро- и макроэкономические аспекты формирования заработной платы сохраняют свое значение. Но помимо этого, в России существует целый комплекс проблем, свидетельствующих о наличии глубоких противоречий между трудом и капиталом, соответствующих незрелому уровню государственного регулирования заработной платы. К числу таких проблем относятся: низкий размер социальных гарантий со стороны государства, измерителем которых является минимальный размер оплаты труда (МРОТ), достигший в 2014 г. лишь 64 % прожиточного минимума (ПМ); высокий уровень теневой заработной платы, оцениваемый от 25 % (по официальным данным) до 50 % (по данным независимых источ-

ников); чрезмерно высокая дифференциация заработной платы между отдельными категориями работников, составляющая по коэффициенту фондов почти 25 раз, и т.д.

Выработанные обществом и Российским государством подходы к содержанию регулирования заработной платы (РЗП) далеко не завершены и требуют продуманных политических и экономических решений. В современной ситуации экономическая наука должна обосновать направления государственного регулирования заработной платы, поскольку ее институциональная организация является главной составляющей социально-трудовых отношений и социально-экономической политики государства. В связи с этим представляется целесообразной разработка единого комплексного подхода к государственному регулированию заработной платы в условиях современной России.

**Степень научной разработанности проблемы.** Систематизация взглядов отечественных и зарубежных ученых свидетельствует о том, что рассмотрение проблем государственного регулирования заработной платы носит фрагментарный характер. Сегодня акцент в большей степени смещен в сферу познания сути более конкретных вопросов межотраслевой и межрегиональной дифференциации заработной платы, налогообложения доходов физических лиц, совершенствования институтов обязательного и добровольного пенсионного и социального страхования, а также проблем развития методологической и инструментальной базы системы социального партнерства, разработки практических рекомендаций по совершенствованию отдельных элементов государственного регулирования заработной платы.

Проблемы государственного регулирования социально-экономических процессов освещены в работах Л.И. Абалкина, Н.Б. Антоновой, А.М. Бабашкиной, С.Г. Капканщикова, В.И. Кушлина, Т.Г. Морозовой, В.П. Орешина, В.Д. Роика, Р.А. Яковлева и других ученых.

Исследованиям категории заработной платы и социально-экономических интересов государства, работодателей и работников посвящены труды Л.С. Бабыниной, М.Г. Беляевой, Н.А. Волгина, Б.А. Замараева, А.Г. Зельднера, Е.И. Капустина, Ю.П. Кокина, В.В. Куликова, Е.А. Митрофановой, О.В. Мраморновой, Л.В. Никифорова, Н.М. Плискевич, И.А. Погосова, Л.С. Ржаницыной, Н.М. Римашевской, В.Д. Роика, Л.В. Санковой, М.В. Симоновой, Э.Н. Соболева и других авторов.

Вопросы формирования и дифференциации заработной платы на российском рынке труда изучались в работах В.Е. Гимпельсона, Л.А. Ильиной, И.А. Денисовой, Р.И. Капелюшниковой, А.Л. Лукьяновой, Л.Н. Овчаровой, К.А. Озеровой, А.Ю. Ощепкова, А.А. Разумова, П.Л. Спиглазова. Институт минимальной заработной платы и проблемы его развития рассмотрены Н.Т. Вишневской, М.А. Ивановым, Е.Н. Кобзарь, Н.И. Лыгиной и другими исследователями.

Изучению и совершенствованию налогового регулирования заработной платы в рамках налогообложения доходов физических лиц посвящены работы ряда ведущих российских экономистов: Л.И. Анисимовой, А.М. Балтиной, С.В. Барулина, И.В. Караваевой, В.И. Кашина, Л.Н. Лыковой, В.С. Назарова, Д.Н. Некипелова, В.Г. Панскова, А.Б. Паскачева, В.М. Пушкаревой, С.Г. Синельникова-Мурылева, Д.Г. Черника, Т.Ф. Юткиной и др.

Многие аспекты регулирования социально-экономических отношений нашли свое отражение в конвенциях Международной организации труда (МОТ), в документах и декларациях ООН и других международных организаций.

Несмотря на большое количество исследований и публикаций по отдельным вопросам государственного регулирования заработной платы, это направление в экономической науке остается недостаточно разработанным. В большинстве научных трудов уделяется внимание лишь отдельным проблемным аспектам совершенствования государственного регулирования заработной платы, но отсутствует комплексный подход к регламентации данной сферы с учетом социально-экономической ситуации в стране. В частности, требуют уточнения методологические подходы и инструментальный формирования системы государственного регулирования заработной платы.

Необходимость уточнения и совершенствования теоретических положений и практических решений в данной сфере определила основные направления диссертационного исследования.

**Цель диссертационной работы** состоит в разработке результативной системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации на основе развития теоретических положений и разработки практических рекомендаций по

совершенствованию элементов и инструментария этой системы с позиции обеспечения социально-экономических гарантий наемным работникам.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи:

- исследовать содержание и обосновать необходимость государственного регулирования заработной платы; классифицировать инструментарий регулирования заработной платы по субъектам и соответствующим им методам;
- систематизировать опыт становления государственного регулирования заработной платы в развитых странах;
- проанализировать роль заработной платы в формировании доходов населения и в воспроизводстве рабочей силы в Российской Федерации;
- оценить эффективность применения прямых, косвенных и согласительных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации;
- разработать действенную модель государственного регулирования заработной платы для Российской Федерации;
- обосновать мероприятия по повышению эффективности применения прямых, косвенных и согласительных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

**Область исследования.** Исследование проведено в рамках Паспорта специальностей ВАК (экономические науки) по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» согласно п. 5.6 «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы»; п.5.11 «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений - федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей», п. 5.13. «Социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп», п. 5.18. «Зарубежный опыт регулирования соци-

ально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации».

**Предметом исследования** выступают экономические отношения по вопросам государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

**Объект исследования** - система государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации, а также деятельность органов государственной власти в области установления социально-экономических гарантий наемным работникам.

**Теоретической и методологической основой диссертационного исследования** послужили фундаментальные положения экономической теории; исследования современных отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, государственного регулирования экономики; научные статьи и методологические разработки в сфере оплаты труда, дифференциации доходов и уровня жизни населения, социально-экономической политики.

Исследование базировалось на таких методах научного познания, как логический, системный, структурно-функциональный; использованы методы группировки, кластерного анализа, сравнительного анализа и синтеза.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в разработке экономически обоснованной и социально ориентированной системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации путем развития инструментария воздействия на поведение субъектов социально-трудовых отношений.

Наиболее существенными научными результатами диссертационного исследования являются следующие:

- дано определение понятия «государственное регулирование заработной платы», которое раскрывается автором как комплексный и целенаправленный процесс воздействия государства на базовые параметры заработной платы с целью обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы, экономически обоснованной дифференциации заработной платы по отраслям, территориям и профессиональным группам путем применения совокупности методов и инструментов реализации социально-экономической политики государства. Определение отличается от известных ранее

тем, что в нем конкретизированы цели и объект регулирования (базовые параметры заработной платы), а также систематизирован инструментарий регулирования заработной платы по субъектам (государство, работодатель, работник) и соответствующим им методам (прямые, косвенные, согласительные) и инструментам;

- выделены этапы формирования и развития инструментария государственного регулирования заработной платы в развитых странах. Анализ российской практики позволил обосновать выводы о фрагментарном применении в современной России отдельных инструментов, соответствующих разным этапам зрелости системы, и об отсутствии в стране целостной системы государственного регулирования заработной платы, что выражается: в деградации воспроизводственной функции заработной платы, в чрезмерной отраслевой, внутриотраслевой, межрегиональной, внутрирегиональной дифференциации в оплате труда, а также в утрате МРОТ и прожиточным минимумом функций минимальных гарантий воспроизводства рабочей силы;

- предложена модель системы государственного регулирования заработной платы, включающая в себя институциональную и управленческую подсистемы взаимодействия государства, работодателей и работников на основе прямых, косвенных и согласительных методов регулирования заработной платы, а также показатели, характеризующие его результативность;

- разработана методика установления минимального размера оплаты труда исходя из взаимоувязки величин прожиточного минимума трудоспособного населения и средней заработной платы в экономике, что позволит обеспечить индивидуальное воспроизводственное потребление работника с учетом иждивенческой нагрузки;

- обосновано установление всеобщего необлагаемого минимума доходов по налогу на доходы физических лиц в размере минимального размера оплаты труда с целью обеспечения минимального индивидуального воспроизводственного потребления работника и сокращения диспропорций в оплате труда разных групп работников.

**Теоретическая значимость результатов исследования** состоит в развитии теоретических основ государственного регулирования заработной платы: раскрыто содержание понятия «государственное регулирование заработной платы», разработана



классификация методов и инструментов регулирования заработной платы; предложена модель системы социально ориентированного государственного регулирования заработной платы. Основные теоретические положения диссертационного исследования доведены до уровня конкретных предложений, которые направлены на формирование экономически обоснованной и социально ориентированной системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

**Практическая значимость работы** заключается в разработке системы показателей (индикаторов) для оценки эффективности регулирования заработной платы (для федерального уровня, уровня субъектов Российской Федерации и уровня организаций-работодателей), а также в определении направлений повышения результативности государственного регулирования заработной платы через установление МРОТ и предоставление стандартного налогового вычета в размере МРОТ. Предложенные методические разработки нашли применение в учебном процессе в Самарском государственном экономическом университете при преподавании дисциплин «Экономика труда», «Оплата труда персонала», а также в Оренбургском государственном университете при преподавании дисциплин «Налогообложение физических лиц», «Налоговые системы зарубежных стран».

**Информационно-эмпирическую базу** диссертационной работы составили: данные Федеральной службы государственной статистики, характеризующие социально-экономическое состояние России и ее регионов; информационно-аналитические материалы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Российского союза промышленников и предпринимателей, Федерации независимых профсоюзов России; законодательные и нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации, отраслевые соглашения социального партнерства; информация, опубликованная в монографиях, периодических печатных изданиях и в сети Интернет; собственные расчеты автора, в том числе результаты социологического опроса, проведенного методом анкетирования работодателей и работников организаций Оренбургской области.

**Апробация результатов исследования.** Основные результаты работы обсуждались в рамках: региональной научно-практической конференции молодых ученых и

специалистов Оренбургской области (Оренбург, 2005 г.); Международной научной конференции «Макро- и микроэкономика» (Караганда, 2009 г.); Всероссийской научно-практической конференции «Молодежь и наука - шаг в будущее» (Оренбург, 2009 г.); XVIII Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 2011 г.); Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития учетно-аналитической и контрольной системы в условиях глобализации экономических процессов» (Оренбург, 2014 г.).

Наиболее существенные положения и научные результаты диссертационного исследования изложены в 10 публикациях общим объемом 3,4 печ. л. (авторский объем - 3,15 печ. л.), из них 3 статьи (1,91 печ. л.) размещены в изданиях, определенных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации.

Сформулированные в ходе диссертационного исследования положения, выводы и рекомендации внедрены автором в деятельности министерства труда и занятости населения Оренбургской области и Управления Федеральной налоговой службы по Оренбургской области.

**Объем и структура работы.** Комплекс поставленных задач и логика взаимосвязи рассматриваемых вопросов предопределили структуру и последовательность раскрытия содержания диссертационного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 1.1 Заработная плата как объект социально-трудовых отношений

Развитие теорий заработной платы восходит к периоду становления капиталистического способа производства. Однако в современной экономической литературе встречаются разные определения заработной платы, которые можно свести к следующим вариантам: стоимость труда; стоимость рабочей силы; цена труда; цена рабочей силы.

Заработная плата рассматривалась меркантилистами как цена труда, соответствующая минимуму средств, необходимому для физиологического существования работника, поскольку считалось, что высокая заработная плата является одним из ограничителей накопления капитала. Такой точки зрения придерживались в своих работах У. Петти, Ф. Кенэ, А.Р. Ж. Тюрго [54, с.79].

По мнению А. Смита, заработная плата представляет собой цену рабочей силы. Он считал, что в основе величины заработной платы лежит стоимость средств существования, необходимая для жизни рабочего и воспитания детей, которые сменяют его на рынке труда. Минимальный размер заработной платы, согласно Смигу, определяется физическим минимумом средств к существованию. Однако А. Смит был одним из первых, кто обосновал преимущества высоких размеров заработной платы [159, с. 78]. Д. Рикардо в своих работах сводил цену труда (заработную плату) к физическому минимуму и полагал, что труд, подобно другим товарам, имеет две стоимости - естественную и рыночную.

Первым, кто точно разграничил понятия «труд» и «рабочая сила», был К. Маркс. Заработная плата, по его мнению, представляет собой цену рабочей

силы. Как и любой другой товар, рабочая сила имеет стоимость и потребительную стоимость. Маркс описал две основные формы заработной платы, которые присущи капитализму: повременная и сдельная [96, с. 24].

Современные западные экономисты придерживаются взгляда на заработную плату как на цену труда. По утверждению П. Самуэльсона, заработная плата является одной из важнейших категорией рыночных цен, поскольку выступает ценой труда. В связи с этим уровень заработной платы зависит от рыночной конъюнктуры, и в отношении нее действуют те же закономерности, которые применимы к абсолютно любому товару на рынке [148, с. 157]. Схожее определение предлагают американские ученые К.Р. Макконелл и С.Л. Брю, которые считают, что заработная плата или ставка заработной платы - это цена, которая выплачивается за использование труда. Макконелл и Брю отмечают, что такой взгляд на заработную плату помогает четко отделить это понятие от «общих заработков», поскольку последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке количества часов или недель услуг труда [94, с. 614].

В современной российской экономической литературе заработная плата толкуется как цена рабочей силы, о чем свидетельствуют высказывания большинства российских ученых, автор придерживается аналогичной точки зрения (Приложение А). Однако некоторые авторы и сегодня не делают различий между заработной платой как ценой труда и ценой рабочей силы.

Вопрос о количестве и содержании функций заработной платы, механизме их действия и взаимодействия также остается дискуссионным. Разные авторы выделяют различное число функций заработной платы (от двух основных до более десяти разновидностей) (Приложение А). Представляется, что выделение такого большого числа функций является нецелесообразным, поскольку в значительной степени они дублируют друг друга.

Большинство авторов традиционно выделяют две основные функции заработной платы: воспроизводственную и стимулирующую, что обусловлено историческим развитием теоретических концепций о сущности заработной платы: теории трудовой стоимости (А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс) и теории предельной

полезности (А. Маршал, Дж. Кларк). С одной стороны, обосновываются воспроизводственные аспекты рабочей силы как ресурса, с другой стороны, речь идет об эффективности использования этого ресурса в процессе труда и зависимости между его ценой и производительностью. Алимарина Е.А. в своих работах указывает на то, что «фактически оба этих подхода отражают единство воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы как элемента экономической системы. Что же касается их противопоставления, то это вызвано тем, что заработная плата является объектом интересов, с одной стороны, работника, стремящегося максимизировать условия воспроизводства своего ресурса, с другой, - работодателя, желающего минимизировать издержки производства. Единство и противоречивость их интересов обусловлены тем, что заработная плата является частью вновь созданной стоимости, а основная проблема состоит в количественных пропорциях ее распределения между работником и работодателем. Вопрос же о том, чем определяются и регулируются пропорции распределения вновь созданной стоимости, может быть рассмотрен в контексте функционирования всей системы социально-экономических отношений, регулируемой государством и институтами общества» [15].

Другая группа авторов, справедливо утверждает, что заработная плата выполняет три функции: воспроизводственную, стимулирующую, регулируемую. Р.А. Яковлев классифицирует функции заработной платы в зависимости от их персонифицированного носителя: «Воспроизводственную функцию представляет работник, стимулирующую - работодатель, регулируемую - государство» [184, с. 21]. По мнению Н. Волгина, «воспроизводственная функция заработной платы - это свойство, способность и возможность заработной платы (прежде всего, по своему уровню) компенсировать затраты (физические, умственные, интеллектуальные и др.), которые имели место в процессе труда работника» [40, с. 6]. Аналогичной точки зрения придерживается Кокин Ю.: «Воспроизводственная функция заработной платы призвана гарантировать работнику потребление такого объема материальных благ и услуг, который был бы достаточным для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. способности к физическому и интеллектуальному

труду» [81, с. 58].

Стимулирующая функция заработной платы призвана сформировать у работника заинтересованность в продуктивном труде. По степени ее реализации можно судить о стремлении работать лучше, об инициативности работников, их предприимчивости на рабочем месте, настрое на повышение квалификации, т.е. о тех субъективных факторах, которые влияют на эффективность экономической деятельности предприятия.

Регулирующая функция заработной платы заключается в ее способности воздействовать на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, на формирование численности персонала, на уровень занятости и рентабельности бизнеса.

Таким образом, заработная плата имеет весьма сложное и многогранное экономическое содержание, отражающее взаимодействие всех экономических субъектов: наемного работника, работодателя и государства.

Для наемных работников заработная плата представляет собой форму реализации права собственности на принадлежащий им экономический ресурс. Заработная плата в структуре доходов работника занимает существенную долю. Поэтому работник экономически заинтересован в увеличении заработной платы, что создает определенные предпосылки для совершенствования качественных и количественных результатов трудовой деятельности. Доходы, полученные в виде заработной платы, направляются прежде всего на потребление товаров и услуг, необходимых для удовлетворения текущих потребностей самого работника и членов его семьи. Уровень заработной платы наемных работников определяет объем платежеспособного спроса населения. Кроме того, за счет заработной платы обеспечивается уплата налогов и иных обязательных платежей. И, наконец, часть заработной платы поступает на финансовый рынок в виде сбережений, призванных через механизм перераспределения превратиться в инвестиции и финансовые ресурсы хозяйствующих субъектов.

Заработная плата призвана обеспечивать человеку определенный социальный статус в обществе. Фактически заработная плата будет определять уровень и качество жизни человека, степень удовлетворения не только физиологических по-

требностей, но и социальных, духовных, порожденных условиями современного общества; уровень накоплений и сбережений, экономическую активность человека и т.д. Уровень заработной платы наемных работников определяет качество воспроизводства рабочей силы. Низкая заработная плата отрицательно влияет на производительность труда, снижает стимулы к повышению квалификации, препятствует обновлению устаревшей техники, внедрению современных технологий, иными словами, является одним из главных препятствий техническому прогрессу. К тому же это вынуждает многих граждан работать по совместительству, что увеличивает предложение труда в экономике и снижает экономические требования наемных работников к работодателям.

Низкая заработная плата - это фактор, способствующий деградации имеющейся системы общего и профессионального образования, поскольку теряется смысл тратить время, силы и средства на то, чтобы, получив высшее образование, не находить ему применение или получать заработную плату, мало отличающуюся от заработка работника самого простого труда. Непрестижность квалифицированного труда, низкий размер заработной платы приводят к миграции квалифицированной рабочей силы за рубеж (утечка умов или интеллектуальная эмиграция)<sup>1</sup>.

От величины заработной платы также зависит существование незанятого населения, пенсионное обеспечение, качество и количество предоставляемых социальных и медицинских услуг. Низкая заработная плата раскручивает так называемую «спираль бедности»: работники, заработная плата которых ниже, приближается или несколько выше прожиточного минимума, не имеют шансов заработать пенсию, превышающую прожиточный минимум пенсионера, т.е. неминуемо сталкиваются с перспективой бедной старости [139, с. 40].

Кроме того, при стабильно низком уровне заработной платы значительной части работающего населения, с одной стороны, и росте давления платных социальных услуг на доходы населения, с другой, наблюдается снижение основных

---

<sup>1</sup> По оценкам Е.Ф. Авдокушина, ежегодные прямые потери России от интеллектуальной эмиграции составляют не менее 3 млрд долл., а суммарные (с учетом упущенной выгоды) - 50-60 млрд долл. По другим подсчетам (Ю. Степанов), «начиная с 1992 г. из-за миграции высококвалифицированных кадров каждые 5 - 7 лет Россия теряла в среднем один годовой бюджет только за счет прямых потерь» [77, с. 9].

функций заработной платы (воспроизводственной и стимулирующей). В случае, когда такое снижение приобретает устойчивый характер, происходит падение уровня жизни, бедность среди работающего населения становится не временным, а длительным явлением, меняются приоритеты в системе трудовых мотиваций, в обществе усиливается социальная напряженность.

Учитывая воспроизводственную функцию заработной платы, можно говорить о ее влиянии и на демографические процессы. Безусловно, они зависят от многих факторов, но для основной части населения главным из них является уровень заработной платы. Сокращение численности населения в последние годы - косвенное следствие снижения заработной платы [76, с. 46].

Рассматривая экономические интересы работодателей в отношении заработной платы, следует выделить интересы отдельного предприятия-работодателя на микроуровне и интересы работодателей на макроуровне. На микроуровне для работодателя заработная плата наемных работников является элементом издержек производства. Он экономически заинтересован в снижении удельных (на единицу продукции, рубль выручки или прибыли) издержек на заработную плату и максимизации получаемой прибыли. Этот интерес реализуется в стремлении к повышению эффективности использования имеющейся рабочей силы, отбору более эффективных работников, внедрению трудосберегающих и трудозамещающих технологий [181, с. 42]. В этом проявляется один из основных экономических интересов работодателя.

Другой аспект интереса работодателей в отношении заработной платы связан с тем, что она является источником финансовых ресурсов предприятий. Это объясняется тем, что работник авансирует предпринимателя: в составе выручки от реализации продукции заработная плата поступает на счет предприятия, но выплачена она будет только в определенные дни, установленные коллективным договором. Этот разрыв по времени приводит к тому, что предприниматель использует поступившую на счет предприятия заработную плату как составную часть выручки в качестве финансового источника деятельности. Заработная плата является одной из форм устойчивых пассивов предприятия и источником форми-



рования оборотных средств. В данном случае можно говорить о заработной плате как об особом виде привлеченных средств, которые постоянно находятся в распоряжении предприятия, что и приравнивает их к собственным источникам финансирования. Несвоевременная выплата заработной платы приводит к дополнительному росту доходов предпринимателей.

Размер заработной платы наемного работника и прибыли, получаемой предпринимателем, тесно связаны взаимобратной зависимостью. Поэтому уровень заработной платы во все времена был главным пунктом разногласий между работниками и работодателями. В то же время А. Маршалл выступал против примитивного представления о том, будто предприниматели всегда заинтересованы в понижении заработной платы: «Никакое снижение заработной платы не будет неизменно соответствовать интересам работодателей, поскольку оно будет выталкивать квалифицированных рабочих на другие рынки» [84, с. 72]. Кроме того, заработная плата наемных работников должна быть достаточно высокой в среднем за год, чтобы привлекать молодых специалистов в данную сферу деятельности. Этим, по его мнению, устанавливается нижний предел уровня заработной платы, а верхний предел определяется потребностями, соответствующими предложению капитала. Однако, в какой точке между этими двумя пределами окажется заработная плата, может быть определено лишь путем споров и торговли [84, с. 73].

Данный подход представляется конструктивным, поскольку из него вытекает, что наемный работник и работодатель - это партнеры, обоюдно заинтересованные и полезные друг другу. Отсюда возникает общность интересов, казавшихся ранее совершенно противоположными.

Предприниматели-работодатели обеспечивают наемных работников возможностью работать и зарабатывать средства, необходимые для нормального процесса жизнедеятельности. В свою очередь, наемные работники предоставляют в пользование свою рабочую силу и обеспечивают тем самым условия для получения прибыли. Они также выступают потребителями произведенных товаров и услуг, без реализации которых невозможно было бы получение прибыли работодателем. Занижение размеров заработной платы в масштабах страны оборачива-

ется падением спроса и сбыта на произведенную продукцию и уменьшением размеров прибылей предпринимателей. Неслучайно «бизнесмен XX века» Генри Форд задавал риторический вопрос: разве занижение размеров заработной платы не означает «понижение покупательной силы и сужения внутреннего рынка?». Он же настоятельно рекомендовал работодателям и наемным работникам уйти от бесконечных претензий друг к другу и более продуктивно и плодотворно работать.

Современная экономика требует сложной рабочей силы, высококвалифицированных работников, а их труд - достойной оплаты. С вступлением в эпоху постиндустриализма все более значимым становится стремление к наращиванию «человеческого капитала». Поэтому расходы на заработную плату в современных условиях рассматриваются на макроуровне работодателем уже не столько как издержки производства, а как инвестиции, повышающие конкурентоспособность компании через усиление дееспособности рабочей силы, а, следовательно, и роста экономической эффективности бизнеса [164, с. 39]. Доходы населения формируют платежеспособный спрос, а он выступает главным двигателем экономического роста в экономике. Повышение благосостояния населения через увеличение размеров заработной платы - не только результат, но и абсолютно необходимая предпосылка экономического роста.

Таким образом, макроэкономические интересы работодателя и наемного работника не противоположны. По принципиальным позициям можно говорить о балансе и общности интересов работника и работодателя в отношении заработной платы. По этому поводу Зельднер А.Г. отмечает: «...Рост заработной платы выгоден обществу в целом, поскольку происходит увеличение бюджета за счет налоговых поступлений и одновременно запускается цепная реакция процесса воспроизводства. Возрастает возможность для роста потребительских расходов: растущий спрос давит на производство, расширяется ассортимент предложения товаров и услуг, возрастает доходность предприятий, что позволяет увеличивать зарплату. Одновременно за счет роста налоговых поступлений в бюджет создаются условия для инвестиций в человеческий капитал (образование, здравоохранение,

спорт, жилье и т.п.)...» [64]. Что же касается неизбежных разногласий между работником и работодателем, которые возникают на микроуровне по условиям и оплате труда, то данные противоречия призваны урегулировать профсоюзы.

На макроуровне, в системе факторного распределения национального дохода, заработная плата представляет безусловный интерес для государства, что обусловлено следующими причинами:

- заработная плата, формируя платежеспособный спрос работающих по найму на потребительские товары и услуги, является важной составляющей совокупного общественного спроса и стимулирует экономический рост. При снижении совокупного спроса (например, во время кризиса) государство вынуждено искать способы его восстановления, что сопровождается применением различных видов субсидий населению и предприятиям, снижением ставок прямых налогов и др.;

- уровень и динамика заработной платы во многом определяют уровень жизни населения, дифференциацию доходов в обществе, а, следовательно, социальную дифференциацию и степень социальной напряженности в обществе. Для снижения негативных проявлений этих социально-экономических процессов современное государство использует широкий спектр финансовых инструментов поддержки отдельных категорий населения: пособия в денежной и натуральной формах, субсидии. Кроме того, государство субсидирует создание бизнесом рабочих мест для наиболее уязвимых слоев населения;

- доходы от обложения заработной платы налоговыми и неналоговыми платежами являются важной составляющей доходов бюджетов публично-правовых образований и государственных внебюджетных фондов, призванных финансово обеспечить выполнение обязательств государства.

В экономической науке можно выделить ряд теорий, определяющих механизм регулирования заработной платы: теория «рабочего фонда» (Д. Мак-Куллох, Т. Мальтус, Дж. Милль), производительная теория заработной платы (Г. Керри), теория предельной производительности Дж. Кларка, теория промышленного конфликта, впервые обоснованная Дж. Р. Хиксом, социальная теория заработной пла-

ты М.И. Туган-Барановского и т.д. [176], [54]. Все эти теории не только отражали соответствующие своему времени социально-экономические интересы работодателя и наемного работника, но и способствовали появлению и эволюционированию института государственного регулирования заработной платы.

В историческом плане система экономических отношений между работодателем и наемным работником развивалась под доминирующим влиянием государства, последовательно вводящего институты, определявшие поведение работодателя и работника как основных агентов распределения вновь созданной стоимости. Анализ характера социально-экономического взаимодействия между ними позволил выделить три формы развития отношений между работодателями и работниками: социально-экономический антагонизм (отрицание интересов друг друга экономическими субъектами), вынужденное партнерство (индуцированное признание интересов друг друга экономическими субъектами), социальное партнерство (принятие интересов друг друга экономическими субъектами и их гармонизация).

Социально-экономический антагонизм как форма социально-экономического взаимодействия между работодателем и работником характеризуется тем, что заработная плата оценивается исключительно как расходы, влекущие сокращение источников расширения производства. Государство исповедует принципы либерализма и индивидуализма, ориентировано на защиту интересов работодателей и безразлично к интересам наемного работника. Интересы субъектов абсолютно противоречивы, их невозможно примирить и уравновесить в силу отсутствия необходимых институтов и инструментов [171, с. 371].

Форма вынужденного партнерства обусловлена внедрением в практику государственного регулирования кейнсианских подходов, что усилило роль государства в вопросах регулирования взаимоотношений труда и капитала. Наемные работники в силу укрепления позиций профсоюзов, а также вследствие появления таких институтов, как социальное страхование, минимальный размер заработной платы и т.д., смогли заявить о своих требованиях к уровню заработной платы, что несколько уравновесило положение работодателей и работников, повысило значимость экономических притязаний рабочей силы. Работодатели были вынужде-

ны считаться с интересами наемных работников, но общности в их интересах не наблюдалось [171, с. 372].

Форма социального партнерства характеризуется сближением интересов участников трудовых отношений. Развитию теоретической базы социального партнерства во многом способствовала теория человеческого капитала, обосновавшая приоритет воспроизводства рабочей силы как условие долгосрочной сбалансированности экономической системы и социально-экономических интересов ее субъектов. Заработная плата начинает рассматриваться как источник платёжеспособного спроса и стимулятор экономического роста; происходит рост качества рабочей силы за счет увеличения инвестиций государства и работодателей в воспроизводство трудового потенциала, что расширяет потребности и запросы наемных работников к условиям труда и качеству жизни. Притязания к более высокому качеству жизни формируют активных потребителей товаров и услуг, что стимулирует дальнейший рост экономики. Основным результатом развития партнерских отношений стало формирование приобретенных интересов у каждого из субъектов и усиление их взаимозависимости [171, с. 372] (таблица 1.1.1).

**Таблица 1.1.1 - Внутренние и приобретенные интересы работодателя, наемного работника и государства**

Субъекты	Внутренние интересы	Приобретенные интересы	Результат расширения и гармонизации интересов
Работодатель	Рост прибыли и доходов предприятия (экономическая заинтересованность)	Рост заработной платы наемных работников	Экономическая и социальная заинтересованность во взаимообусловленных результатах друг друга
Наемный работник	Рост заработной платы и других социальных показателей уровня жизни (социальная заинтересованность)	Рост доходов организации (экономическая заинтересованность)	
Государство	Рост заработной платы наемных работников и увеличение прибыли и доходов организаций	Усиление социальной и экономической ответственности и заинтересованности	Экономический рост, увеличение доходов бюджета, рост заработной платы, обеспечение социальной стабильности в обществе и т.д.

Формы вынужденного и социального партнерства сложились под воздействием государственного регулирования заработной платы. В современных условиях, как никогда, интересы наемных работников, работодателей и государства близки, поскольку в максимальной степени не защищены [171, с. 372].

Открытость границ, международная конкуренция, миграция труда и капитала, взаимозависимость экономик стран мира друг от друга, учащающиеся мировые финансовые кризисы, как неотъемлемые признаки глобализации, негативным образом сказываются как на положении труда, так и капитала, что делает государственное регулирование заработной платы неотъемлемым атрибутом рыночной экономики.

## **1.2 Регулирование заработной платы в системе государственного воздействия на социальные процессы**

Исследование социально-экономических интересов государства, работодателей и работников по поводу заработной платы дает основание для перехода к рассмотрению вопросов, связанных с формированием и функционированием системы ее регулирования со стороны государства.

Понятие «регулировать» (от лат. *regulo* - устраиваю, привожу в порядок) присутствует в многочисленных толковых словарях. Согласно словарю современной экономики Лопатникова Л., «регулировать - 1) упорядочивать, налаживать... 2) направлять развитие, движение чего-нибудь с целью привести в порядок, в систему... 3) производить (механизмы и их части) в такое состояние, которое обеспечивает нормальную и правильную работу...» [86, с. 324]. В Толковом словаре русского языка Ушакова Д.Н.<sup>2</sup> понятие «регулировать» означает упорядочить,

---

<sup>2</sup> Толковый словарь русского языка Д.Н. Ушакова /<http://www.dict.t-mm.ru/ushakov>.

направить что-нибудь, воздействовать на что-нибудь с целью внести порядок, правильность, систему в движение, деятельность или развитие какого-нибудь явления. В Энциклопедическом словаре экономики и права<sup>3</sup> «регулировать» - значит: «1) устанавливать правильное, необходимое для работы взаимодействие частей механизма, прибора, аппарата и т.п.; 2) подчинять определенному порядку, правилу, упорядочивать».

Исходя из приведенных определений, можно сказать, что регулирование - это процесс воздействия на какой-либо объект, управление каким-либо процессом, в результате чего достигается необходимое состояние устойчивости этого объекта или процесса, реализуются намеченные цели и задачи в соответствии с интересами воздействующего субъекта. Субъектами регулирования являются государство, коммерческие и некоммерческие организации. Объекты их регулирования могут совпадать и различаться, но главное отличие регулирующего воздействия разных субъектов связано с целями, применяемыми методами и инструментами.

Анализ экономической литературы позволяет говорить о том, что понятие «государственное регулирование» является достаточно устоявшимся, а его определения отечественными экономистами в основном совпадают, о чем свидетельствуют данные Приложения Б.

Различия в позициях авторов состоят в том, что одни авторы рассматривают государственное регулирование как систему или совокупность взаимосвязанных методов [14],[49],[51], другие - как процесс воздействия государства на хозяйственную жизнь общества и связанные с ней социальные процессы [50], [17], [113]. Представляется, что в названных позициях нет противоречия, поскольку каждый из авторов делает акцент на одном из аспектов государственного регулирования.

---

<sup>3</sup> Энциклопедический словарь экономики и права /[http://www.finance-times.ru/glossary/dic\\_economic\\_law](http://www.finance-times.ru/glossary/dic_economic_law).

В западной экономической литературе традиционно выделяются три основные функции регулирующего воздействия государства на экономику, которые в полном объеме проявляют себя и в регулировании заработной платы:

- стабилизационная - поддержание высокого уровня занятости, ценовой стабилизации, стимулирование экономического роста;
- распределительная - справедливое распределение доходов в обществе, сглаживание экономического неравенства, уменьшение дифференциации в обществе по доходам;
- аллокационная - эффективное размещение ресурсов, в т.ч. рабочей силы, в экономике.

Аналогичной точки зрения придерживается и Ермакова Е.А., занимающаяся проблемами государственного финансового менеджмента. По ее мнению, роль современного государства в экономическом развитии общества выражается в трех основных аспектах его действий, направленных на достижение эффективности, справедливости и стабильности [60, с. 120]. Абалкин Л.И. утверждает: «Ни одна из функций государства в экономике не исчезает и не утрачивает своей роли. Перемены касаются механизмов, методов, способов осуществления государством этих функций и своего предназначения в экономике» [14, с. 5].

Реализация экономических функций государства возможна лишь при использовании совокупности мер, образующих механизм государственного воздействия на экономику. В зависимости от выбранных критериев существует несколько вариантов их классификации:

- по способу функционирования: методы прямого и косвенного воздействия;
- по организационно-функциональному признаку: административные, институциональные и экономические.

Наиболее часто экономическая наука выделяет методы прямого (административного) и косвенного (экономического) регулирования социально-экономических процессов. Прямое регулирование предполагает непосредственное воздействие на конкретный объект регулирования. Косвенное регулирование дей-



ствуется опосредованно через другие объекты. При этом, безусловно, преобладающими на современном этапе развития являются экономические регуляторы, которые органично вписываются в рыночную систему, не разрушая ее структуру.

Проведенное разграничение методов государственного регулирования довольно условно, поскольку любые экономические регуляторы несут на себе печать администрирования, а в каждом административном регуляторе присутствует нечто экономическое [104, с. 135].

Административные и экономические методы государственного регулирования существенно различаются по механизму их использования. Административные методы во многом ограничивают свободу действий и выбора субъектов экономики. Экономические же методы регулирования, наоборот, ее существенно расширяют. Тем не менее, можно назвать ряд сфер, где использование административных методов является достаточно эффективным, и их применение является обязательным (в силу их наивысшей результативности): защита национальных интересов в системе мирохозяйственных связей, определение и поддержание минимально допустимых параметров жизни населения, разработка различного рода стандартов и т.д. [75, с. 54].

Инструменты регулирования достаточно многочисленны и во многом определяются субъектами и объектами регулирования. Большинство авторов в рамках государственного регулирования экономических процессов выделяют такие инструменты, как налогообложение, фискальные платежи, способы начисления амортизации, различные инструменты государственной поддержки организаций - субсидии, инвестиции, государственный и муниципальный заказ, предоставление государственного и муниципального имущества в аренду на льготных условиях, государственные и муниципальные гарантии, субсидирование процентной ставки по кредиту и др. К инструментам государственного воздействия на социальные процессы относятся финансовое обеспечение законодательно установленных социальных гарантий гражданам, предоставление гражданам налоговых льгот и вычетов, бесплатных общественных благ и услуг, субсидирование создания новых рабочих мест и т.д. В рамках государственного регулирования доходов населения

традиционно выделяют следующие инструменты: МРОТ, прожиточный минимум, налогообложение и социальное страхование.

Обобщив различные точки зрения, государственное регулирование следует определить как процесс целенаправленного и последовательного применения совокупности методов и инструментов стратегического и тактического характера на объекты и социально-экономические процессы для оказания действенного влияния на макроэкономическое равновесие и поступательное развитие экономики на каждом конкретном этапе ее функционирования. Государственное регулирование представляет собой организованную деятельность по эффективному использованию всех аспектов экономических отношений в целях корректировки параметров воспроизводства. В самом общем смысле целью государственного регулирования является установление пропорций распределения и накопления, обеспечивающих удовлетворение частных и общественных потребностей [174, с. 209].

Для современных экономических моделей рыночного типа характерно то, что регулирование заработной платы преимущественно осуществляется на рынке труда. Инструментами такого регулирования являются коллективные и индивидуальные договорные формы взаимодействия между работодателями и работниками: переговоры между профсоюзами и работодателями по вопросам заключения коллективных (тарифных) договоров и отраслевых соглашений о размерах и условиях оплаты труда, порядке и периодичности ее индексации. В то же время очевидно, что такие модели регулирования заработной платы могли сложиться лишь при активном участии государства в вопросах ее формирования, что подтверждено мировым историческим опытом. Отметим, что в странах с рыночной экономикой проводится различная государственная политика в области заработной платы, которая определяется уровнем экономического развития, политической ситуацией, особенностями исторического этапа развития [146, с. 207]. Типы политики регулирования заработной платы приведены в Приложении В.

Таким образом, можно констатировать, что государство, не вмешиваясь непосредственно в организацию заработной платы на предприятиях, в то же время принимает активное участие в установлении минимальных стандартов в опла-

те труда; в поддержании покупательной способности заработной платы и других форм денежных доходов населения посредством защиты их от инфляции, путем законодательного установления механизма индексации; в создании и обеспечении благоприятных условий для осуществления переговорной деятельности между работодателями, работниками и их представителями - профсоюзами в рамках социального партнерства; в реализации права работников на оплату труда в случае неплатежеспособности работодателя.

Взаимоотношения участников трудовых отношений, выстраиваемые при организации социального партнерства в сфере регулирования заработной платы, осуществляются на основе принципов, которые закреплены в международных конвенциях и в отечественном трудовом законодательстве. К принципам социального партнерства относятся равноправие сторон, учет и уважение интересов друг друга, их заинтересованность в участии в договорных отношениях. Важным и необходимым элементом социального партнерства считается содействие государства в обеспечении благоприятных условий для переговоров представителей работодателей и работников. Необходимыми элементами выполнения коллективных договоров служат контроль за их выполнением, а также ответственность сторон за невыполнение коллективных договоров и соглашений [135, с. 148].

Государственное регулирование заработной платы следует определить как комплексный и целенаправленный процесс воздействия государства на базовые параметры заработной платы с целью обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы, экономически обоснованной дифференциации заработной платы по отраслям, территориям и профессиональным путем применения совокупности методов и инструментов реализации социально-экономической политики государства [172, с. 187].

К базовым параметрам заработной платы следует отнести величину и структуру МРОТ и прожиточного минимума, их соотношение между собой, со средней заработной платой в экономике; порядок и периодичность индексации заработной платы; необлагаемый минимум заработной платы [172, с. 187].

Цели государственного регулирования заработной платы целесообразно разделить на две группы:

- экономические, ориентированные на повышение производительности труда и конкурентоспособности выпускаемой продукции, сдерживание инфляции, ограничение экономически необоснованного роста прибыли монополистов, обеспечение гарантий наемному работнику получения заработной платы, достаточной для расширенного воспроизводства рабочей силы, повышение платежеспособного спроса населения, формирование налоговых доходов бюджета и т.д.;

- социальные, направленные на справедливое распределение вновь созданной стоимости между работодателями и работниками, сглаживание неравенства в доходах между отдельными группами населения, ограничение сверхвысоких доходов граждан, формирование системы социального страхования и т.д.

Объективная необходимость государственного регулирования заработной платы обусловлена [174, с. 210]:

- изменением объема жизненных средств в натурально-вещественном и денежном выражении в соответствии с законом возвышения потребностей и повышением производительности труда;

- приведением денежного выражения заработной платы в соответствие с ее реальной покупательной способностью;

- формированием более эффективного механизма связи между размерами заработной платы работников и фактическими результатами труда (промежуточными и конечными, личными и коллективными);

- необходимостью устранения недостатков, вызванных неполным отражением в условиях оплаты ее экономического содержания [174, с. 210].

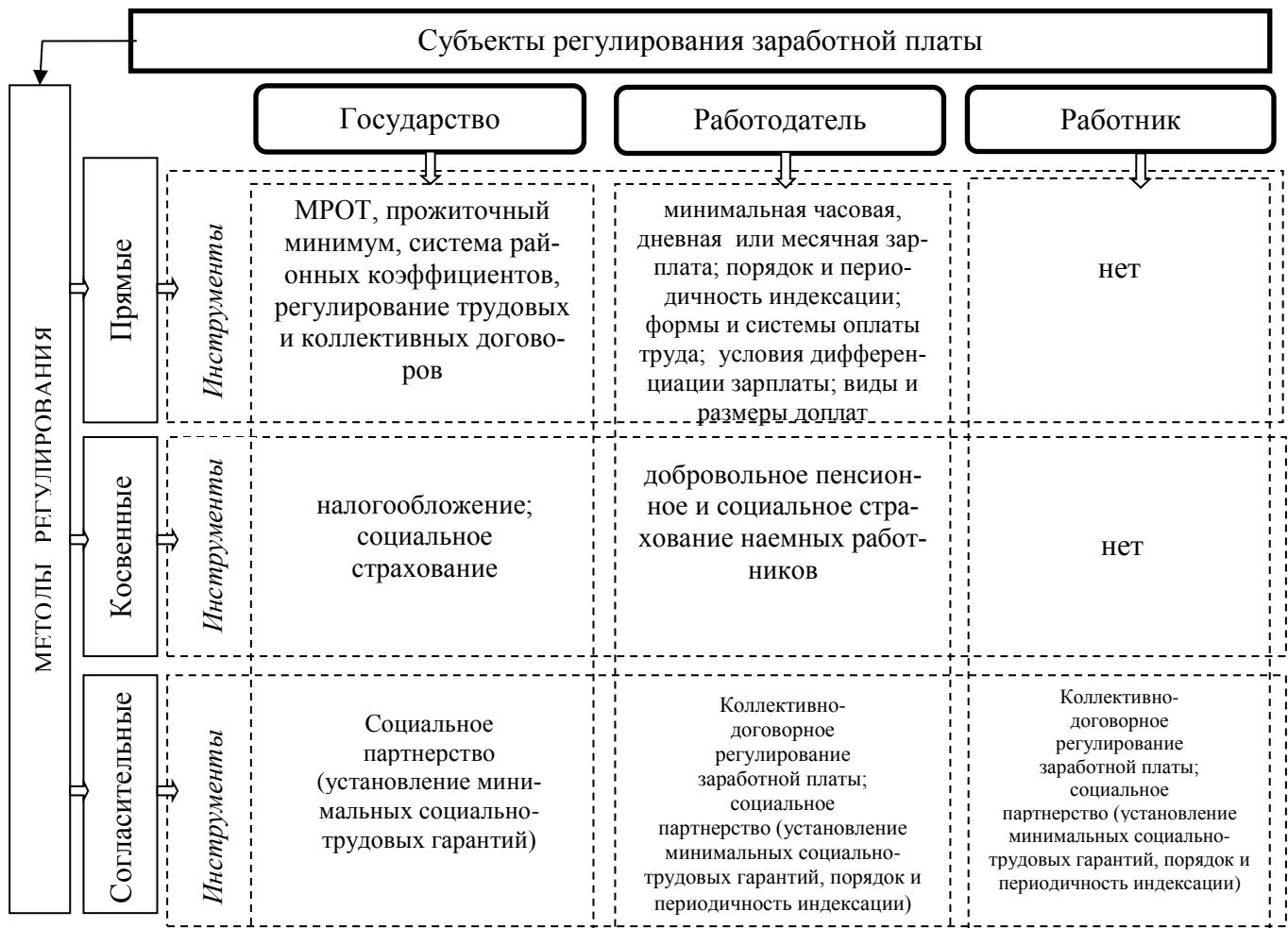
Из определения можно выделить присущие регулированию заработной платы признаки:

- по субъектам - государственное регулирование и корпоративное регулирование (саморегулирование);

- по объектам - номинальная и реальная заработная плата;

- по уровням принятия управленческих решений - международное, национальное, региональное, отраслевое, корпоративное;
- по степени активности проводимой субъектами политики - активная и пассивная;
- по срокам - кратко-, средне- и долгосрочное.

Исходя из предложенного выше определения, разработана классификация методов и инструментов регулирования заработной платы, которая представлена на рисунке 1.2.1.



**Рисунок 1.2.1 - Методы и инструменты регулирования заработной платы**

Государственное регулирование заработной платы осуществляется посредством совокупности методов, которые можно разделить на прямые, косвенные и согласительные. В основе их деления лежит характер воздействия субъекта, которыми являются государство и работодатель, на объект регулирования. Эти отно-

шения простираются в двух плоскостях: государство - работодатель, работодатель – работник [173, с. 125].

Прямые методы регулирования заработной платы направлены на установление государством и работодателем минимальных гарантий, которые способны обеспечить простое воспроизводство рабочей силы. Косвенные методы позволяют опосредованно воздействовать на величину заработной платы. Согласительные методы ориентированы на организацию трудовых отношений между работодателем и работником. Они опираются на нормы, установленные государством, развивают их с учетом специфики вида деятельности, финансового положения конкретной организации, силы профсоюзов [173, с. 125].

Особенности взаимоотношений и разграничение полномочий в сфере регулирования заработной платы компаний и государства накладывают отпечаток не только на характер экономических и социальных отношений в обществе, но и на механизм его регулирования. Государство и частные компании выполняют свои функции по регулированию заработной платы не отдельно друг от друга, а в тесном сотрудничестве друг с другом, поскольку в ряде случаев цели этих субъектов близки:

- формирование необходимого для расширенного воспроизводства рабочей силы уровня заработной платы наемных работников;
- установление оптимального соотношения в уровнях заработной платы между профессиональными группами работающих с учетом специфики трудовой деятельности и различий в условиях интенсивности труда;
- установление мер стимулирования труда посредством премий и надбавок, увязки размеров заработной платы работников с производительностью труда;
- определение необходимого минимального размера оплаты труда для работников неквалифицированного труда как важнейшего гарантированного обществом и государством социального стандарта, обеспечивающего жизнедеятельность населения;
- определение приемлемого уровня оплаты труда для работников квалифицированного труда;

- формирование механизмов индексации заработной платы, обеспечивающих сохранение ее покупательной способности в условиях роста потребительских цен на товары и услуги [174, с 211].

Вопросы о том, в каких пропорциях должны сочетаться между собой государственное и корпоративное регулирование заработной платы, каковы границы и направления государственного вмешательства, каков объем полномочий и методов, находящихся в распоряжении корпораций, представлены в теоретических воззрениях и соответствующих им практических подходах - от полного государственного монополизма в управлении национальным хозяйством до крайнего экономического либерализма. Хотя между этими полярными вариантами есть ряд промежуточных, например, так называемое социально-ориентированное рыночное хозяйство (ФРГ и Австрии, шведская модель смешанной экономики, китайский вариант сочетания рыночных и государственных регуляторов).

Соотношение тех или иных субъектов в регулировании заработной платы, как отмечает Роиц В.Д., зависит от целого комплекса факторов [140, с.19], [174, с.212]:

- этики и культуры труда, моральных установок в обществе, определяющих качество труда и качество трудовой жизни, а также от состояния распределительных отношений в стране;
- уровня развития национальных производительных сил и производимого на их основе валового национального продукта;
- законодательного и договорного закрепления социальных гарантий на достойные заработную плату и условия труда;
- государственной стратегией в сфере социальной политики, провозглашенных общенациональных целей, институтов и механизмов их реализации;
- институтов, моделей формирования доходов населения и механизмов воспроизводства рабочей силы, обеспечивающих соответствующие распределительные механизмы (налоговые и бюджетные);
- институтов, регулирующих заработную плату и доходы населения.

По мнению американских ученых Джорджа Т. Милковича и Джерри М. Ньюмана, национальные системы оплаты труда можно классифицировать по степени централизации регулирования заработной платы. В США, Великобритании, Канаде, Гонконге и Бразилии определяющей является децентрализованная либеральная модель с незначительным участием правительств. В Швеции, Дании и Австрии, напротив, сложилась высоко централизованная социал-демократическая модель, которая функционирует как государственная (национальная) система регулирования оплаты труда. В Германии, Бельгии, Словакии, Японии используется комбинация достаточно развитых государственных и договорных механизмов регулирования оплаты труда [99, с.583].

Вишневская Н. выделяет две основные модели регулирования заработной платы. В рамках англосаксонской модели процесс установления размеров заработных плат максимально децентрализован, общенациональные и отраслевые объединения работодателей и профсоюзов не играют в нем существенной роли. Главными направляющими в данной модели являются конкуренция, сигналы рынка и меры макроэкономической политики государства. Для модели детерминации оплаты труда с использованием института социального партнерства, принятой во многих странах континентальной Европы, характерны высокий уровень централизации и тесная координация действий всех социальных партнеров. Эта модель предполагает их совместную ответственность как в определении размеров достойной оплаты труда, так и в сдерживании необоснованного роста заработной платы [39, с.91].

Роик В.Д. выделяет две основные модели регулирования заработной платы в индустриально развитых странах:

- западногерманскую модель (Германия и др.), которая основывается на договорных отношениях объединений работодателей и работников (в лице профсоюзов) по вопросам установления приемлемого уровня размеров заработной платы и социальных гарантий (удовлетворяющего требованиям наемных работников в лице профсоюзов и учитывающего возможности работодателей) для субъектов



трудовых отношений в рамках отраслей экономики, а также в межотраслевом разрезе;

- модель государственного регулирования (Швеция и др.), которая предполагает, что государство задает работодателям достаточно высокие обязательные для исполнения стандарты в вопросах оплаты и условий труда [140, с.20].

Яковлев Р.А. различает две модели регулирования заработной платы: централизованное (государственное) и децентрализованное (многосубъектное). Централизованное (государственное) регулирование заработной платы, по его мнению, применялось в планово-регулируемых моделях экономики в СССР и некоторых других социалистических странах, основанных на монополии государственной собственности на средства производства. Децентрализованное (многосубъектное) регулирование заработной платы с разной степенью ее либерализации применяется в странах с ограниченным влиянием государства на экономическую жизнь, с преобладанием в экономике негосударственных субъектов принятия решений. Однако, по мнению Яковлева Р.А., в чистом виде ни один способ регулирования заработной платы в экономической действительности не существует [186].

Модель регулирования заработной платы в Российской Федерации существенно отличается от всех известных моделей, действующих в странах с развитой экономикой. По своим формальным характеристикам институциональный механизм регулирования заработной платы в Российской Федерации напоминает модель, действующую в странах с регулируемой рыночной экономикой. Однако фактически действенное государственное регулирование заработной платы в Российской Федерации отсутствует, имеют место отдельные его элементы, действующие обособленно друг от друга, что является губительным для воспроизводства рабочей силы. Многие нормы не соответствуют мировой практике, носят чисто номинальный характер.

На современном этапе важное значение приобрело межгосударственное (международное) регулирование. Международное разделение труда и интернационализация производства вызвали необходимость участия национальных эконо-

мик в мировой экономической системе, которая регулируется на уровне межгосударственных экономических организаций при приоритете экономических, а не административных регуляторов. Поэтому процессы глобализации затронули не только сами регулируемые экономические отношения, но и инструменты государственного воздействия на них.

Международно-правовое регулирование заработной платы выражается в разработке международных стандартов оплаты и охраны труда, пенсионного обеспечения, социального страхования. В мировом сообществе одной из самых признанных и уважаемых в сфере трудовых взаимоотношений является Международная организация труда (МОТ), образованная в 1919 г. На сегодняшний день МОТ насчитывает 182 государства-члена [105].

Именно МОТ в 2003 г. сформулировала и обосновала «Концепцию достойного труда», которая реализуется на практике большинством развитых стран мира. Помимо конвенций и рекомендаций МОТ правовыми источниками международного регулирования заработной платы служат базовые акты ООН, региональных объединений стран Европы, Америки, Африки, Азии, двусторонние и многосторонние договоры (Приложение Г).

Большую роль в координации законодательства о регулировании заработной платы на европейском пространстве играет нормативная деятельность Европейского Союза, в рамках которого была принята Европейская социальная хартия (1961 г.), Европейский кодекс социального обеспечения (1964 г.), а также Европейская конвенция социального обеспечения (1977 г.), Хартия основных социальных прав работников (1989 г.) и протокол о социальной политике в рамках Мaaстрихтского договора (1991 г.).

Важно отметить, что особенностью российского законодательства является признание приоритета международного права перед внутригосударственным правом, что зафиксировано в ст. 15 Конституции РФ [1], получило отражение и в ст. 10 Трудового кодекса РФ [3]. К настоящему времени Российской Федерацией ратифицировано более 60 конвенций МОТ. Значение рекомендаций и документов МОТ в настоящее время для России существенно возрастает, так как страна стала

членом ВТО, в связи с чем возникает необходимость повышения стандартов государственного регулирования заработной платы.

### **1.3 Зарубежный опыт государственного регулирования заработной платы**

Система государственного регулирования заработной платы формировалась постепенно с возникновением отдельных его инструментов и внедрением их в практику применения каждого конкретного государства. Ретроспективный анализ становления и развития институтов регулирования заработной платы в зарубежных странах позволил выделить четыре этапа: конец XIX в. - начало XX в.; 1930-1960 гг.; 1960-1990 гг.; конец XX в. - настоящее время (Приложение Ж).

1 этап. Появление каркаса институтов регулирования заработной платы (конец XIX в.- начало XX в.).

Становление систем регулирования заработной платы в странах Западной Европы приходится на конец XIX в., что обусловлено нуждами индустриализации их экономик и изменением публичного устройства. До указанного периода государства исповедовали принципы индивидуализма и либерализма, за исключением предоставления некоторых видов социальных гарантий военнослужащим и государственным служащим. Нередко регулирование заработной платы происходило в ущерб работникам и в пользу работодателей. А. Смит обращал внимание на то, что в Англии не было ни одного парламентского акта против соглашения о понижении цены труда, но имелось много актов, которые были направлены против соглашения о ее повышении [43].

Индустриализация и урбанизация, становление рабочего движения и его политическая активизация, появление профсоюзных ассоциаций и усиление их позиций потребовали разработки качественно новой модели социально-трудовых

отношений. В связи с тем, что взгляды работодателей и работников были принципиально противоположны, возникла очевидная потребность в регулируемых государством институтах в сфере доходов населения.

Первая в мире система социальной защиты работающих граждан появилась в Германии в конце XIX в. О. Бисмарк обосновал механизм взаимодействия работников и работодателей и возложил на государство функции правового регулирования и контроля в данной сфере. Модель Бисмарка гарантировала наемным работникам и членам их семей высокий уровень социальной защиты на протяжении всего периода трудовой и посттрудовой жизни, упорядочивала условия найма рабочей силы [138, с. 58]. Возникновение системы социального страхования послужило отправной точкой для создания новой модели социально-трудовых отношений, предусматривающей социальную защиту работающих граждан. Примеру Германии последовали другие европейские страны, которые напрямую столкнулись с серьезными социальными проблемами и растущими требованиями рабочего класса.

Быстрое распространение социального страхования в мировом сообществе связано с осознанием государством и работодателями того факта, что поддержания социальной стабильности в обществе должно осуществляться на постоянной и независимой (от воли отдельных работодателей) основе специализированными институтами и финансовыми механизмами социальной защиты работающего населения, обеспечивающими надлежащее воспроизводство рабочей силы [110]. На становление систем социальной защиты работающих повлияло распространение всеобщего избирательного права, которое позволило интегрировать низкостатусные социальные группы в демократический процесс. Поскольку наемные работники - более многочисленная группа избирателей, произошло постепенное изменение баланса сил в их пользу [110].

К особенностям данного периода следует также отнести формирование трудового законодательства в индустриальных странах: в 1907 г. был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 г. - Швейцарский кодекс обязанностей, в 1915 г. - по-

явилось специальное законодательство в Норвегии, в 1918 г. аналогичные законы принимаются в Германии, в 1919 г. - во Франции [110].

Для данного периода характерна легализация профсоюзной деятельности. В 1868 г. сформировался Британский конгресс тред-юнионов; в 1898 г. Бельгийская рабочая партия создала профсоюзные комиссии Бельгии; в 1906 г. - началось организованное профсоюзное движение рабочих в России; в 30-е гг. XX в. произошло законодательное признание рабочих организаций США (Закон Вагнера 1936 г. и Закон Норриса-Ла Гардена 1932 г., легализовавший коллективные договоры) [110], что позволило усилить положение работников на рынке труда и способствовало защите их прав.

Важной составляющей данного этапа можно назвать введение подоходного налога в практику налогообложения многих стран мира с целью регулирования доходов. В США введению налога предшествовал почти полувековой период его обсуждения с 1868 по 1913 г.; на протяжении 1848-1914 гг. во Франции было около 50 проектов подоходного налогообложения; в Пруссии подоходное налогообложение развивалось в течение 1806-1891 гг., что было обусловлено как постепенным созреванием необходимых экономических и социальных условий для его введения, так и упорным сопротивлением обеспеченных слоев населения, интересы которых подоходный налог, особенно прогрессивный, затрагивал в наибольшей степени [82, с. 313].

2 этап. Развитие основных инструментов регулирования заработной платы (1930 - 1960 гг.).

В этот период происходили существенные изменения в социально-экономическом развитии многих стран. Прежде всего, следует сказать, что капитализм вступил в новую фазу своего развития. Под воздействием экономического кризиса 1929-1933 гг. в практике государственного регулирования стали преобладать кейнсианские подходы, обосновывающие необходимость взаимодополняемости свободного рынка и государства. Выход из кризиса и поддержание темпов экономического роста стали связываться с проведением политики стимулирова-

ния совокупного спроса, в том числе через повышение заработной платы наемных работников и обеспечение полной занятости.

На фоне происходящих изменений происходило укрепление позиций профсоюзного движения<sup>4</sup>. Этому способствовали устойчивая международная позиция СССР с последовательным распространением советской системы на Восточную и Центральную части Европы, а также освободительные движения в странах третьего мира. В результате сложилась принципиально новая модель взаимоотношения между наемными работниками и работодателями, которая выразилась, в частности, в становлении институтов минимальной заработной платы и социального партнерства.

МОТ в 1928 г. приняла Конвенцию №26 «О процедуре установления минимальной заработной платы», которая была ратифицирована многими государствами. Например, во Франции соответствующий закон был принят в 1936 г., а в США федеральный закон «О справедливых условиях труда» (Fair Labor Standards Act) был одобрен конгрессом в 1937 г. [90, с.66]. В настоящее время регулирование минимальной заработной платы наемных работников применяется в большинстве стран мира.

Однако ни одна из стран, которая вводила законодательство о минимальной заработной плате, первоначально не распространяла его на все группы рабочей силы. На первом этапе за пределами регулирования оставались наименее оплачиваемые группы работников, сосредоточенные в отраслях с высокой долей неквалифицированного труда (в первую очередь, в торговле и услугах). И лишь постепенно круг охваченных этим законодательством групп работников расширялся. США потребовалось более 25 лет, чтобы законодательство о минимальной заработной плате было распространено на 90 % работающих [36, с. 5]. Разнообразие

---

<sup>4</sup> С октября 1949 г. было восстановлено профсоюзное движение в ФРГ, когда было создано Объединение немецких профсоюзов (ОНП). В 1945 г. произошло слияние профсоюзов Бельгии и была образована Всеобщая федерация труда Бельгии (ВФТБ). Набирало мощь профсоюзное движение в южноевропейских странах (Италия, Греция, Португалия). В Испании на базе рабочих комиссий (аналогия профкомов на предприятиях), выросших в 60-е гг., была образована Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий. В Великобритании при содействии профсоюзов была образована Лейбористская партия Великобритании, которая после Второй мировой войны трижды находилась у власти (1945-1951 гг., 1964-1970 гг., 1974-1979 гг.) [110].

моделей фиксации минимальной заработной платы, процедуры ее установления, возможности ее региональной дифференциации приведены в Приложении Д.

Социальное партнерство как новый институт в регулировании отношений между работодателем и работником должно было стать противовесом теории классовой борьбы. Следует отметить, что социальное партнерство как тип общественных отношений складывается между работодателем и работником, но инициатором его возникновения и координатором развития является государство. Поэтому следует согласиться с пониманием социального партнерства в сфере труда, зафиксированным в ст. 23 Трудового кодекса РФ [3], как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Основным объективным фактором возникновения социального партнерства стала научно-техническая революция, которая, с одной стороны, позволила обществу получить новые возможности для удовлетворения жизненных потребностей, а с другой стороны, способствовала предъявлению более высоких требований к качеству рабочей силы. Разрешению возникающих противоречий не в малой степени способствовало принятие в 1944 г. МОТ Филадельфийской Декларации и концепции «достойного труда», основные положения которой сводятся к следующему: труд не является товаром, нищета в любом государстве представляет угрозу для общего благосостояния; борьба с нуждой должна вестись в каждом государстве и в международном масштабе усилиями представителей трудящихся, работодателей и правительств.

В соответствии с целями, провозглашенными в Уставе МОТ (в преамбуле), приоритетное значение в жизни международного сообщества и государств имеют вопросы доходов населения, регулирование которых должно быть организовано на принципах справедливости, преодоления бедности и сокращения безработицы. Исходя из данного постулата определяется необходимость улучшения условий

труда и жизни наемных работников путем регламентации их рабочего времени и рабочей недели; гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защиты рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; пенсий по старости и инвалидности; признания принципа равной оплаты за равный труд и свободы объединений; организации профессионального и технического обучения [169].

В дальнейшем МОТ был обоснован и принят ряд концепций и рекомендаций, имеющих принципиальное значение для формирования в каждом конкретном государстве институтов регулирования заработной платы, адекватных действующим социально-экономическим условиям<sup>5</sup>. Принятие, ратификация и практическая реализация названных документов положительно повлияли на национальные законодательства, регулирующие социально-трудовые отношения, способствовали повышению качества жизни трудящихся и членов их семей через создание условий для получения приемлемой по уровню заработной платы и формированию национальных систем обязательного страхования.

Важной особенностью данного этапа становления государственного регулирования заработной платы за рубежом является регулирование социальной поддержки и защиты населения, опирающееся на работы У.Г. Бевериджа. В 1942 г. он представил доклад парламенту и правительству Великобритании на тему «Государственная система социальной защиты», коим фактически и были определены основы современной социальной политики. Он обосновал необходимость наделения государства достаточно широкими полномочиями по регулированию социальных процессов в обществе на принципах всеобщности и единообразия, проведения органами исполнительной власти активной политики занятости, а также со-

---

<sup>5</sup> Рекомендация МОТ № 67 (1944 г.) «Об обеспечении дохода», согласно которой надлежало восстанавливать до приемлемых размеров доход, утраченный по причине нетрудоспособности, включая старость; Конвенция МОТ № 95 (1949 г.) «Об охране заработной платы»; Конвенция МОТ № 98 (1949 г.) «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»; Конвенция МОТ № 99 (1951 г.) «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве»; Конвенция МОТ № 100 (1951 г.) «О равном вознаграждении»; Конвенция МОТ № 102 (1952 г.) «О минимальных нормах социального обеспечения», которой определено возмещение утраченного дохода в размере не менее 40-50 % предыдущего заработка застрахованного.



здания материальных условий (с помощью государственного финансирования) для получения всеми гражданами одинакового гарантированного размера пенсий и пособий, а также равнодоступности к получению бесплатной медицинской помощи и образования. Практическим воплощением этих норм стало формирование национальных институтов обязательного социального страхования и обеспечения, финансируемых за счет социальных взносов из государственных внебюджетных фондов.

Идеи социального партнерства были закреплены в послевоенный период в законодательстве многих западных государств, а в конституциях ФРГ (1949 г.), Франции (1958 г.), Испании (1978 г.) появился термин «социальное государство» [110]. Именно на этом временном интервале в арсенал инструментов государственного регулирования заработной платы вводится обязанность работодателей устанавливать размер заработной платы для простого труда не ниже величины прожиточного минимума семьи работника, что стало барьером для чрезмерного изъятия капиталистической ренты из жизненно важных ресурсов работника и членов его семьи.

3 этап. Формирование полноценной системы государственного регулирования заработной платы (1960-1990 гг.).

В начале рассматриваемого этапа складывается так называемое «конфликтное партнерство» (по Ф. Хофферу) между наемными работниками и работодателями, эффективные механизмы которого повлияли на формирование принципиально новой модели социального диалога, получившей названия «модели торга» («bargaining»), в основе которой - сильные профсоюзы и их активная позиция по защите и отстаиванию интересов наемных работников [177, с. 100].

Практика применения подобной модели организации социального диалога в экономически развитых странах позволила, с одной стороны, установить достаточно высокий уровень заработной платы за качественный и производительный труд, с другой стороны, достигнуть оптимального уровня дифференциации заработной платы между неквалифицированными и квалифицированными работниками. Соотношение заработных плат работников с доходами крайних децилей во

многих странах Западной Европы составило 1:6, в Великобритании и США - 1:11. В нашей стране этот показатель на конец 2007 г. составил 1:22 [140, с. 20].

В 60-80 гг. XX в. в большинстве развитых стран произошли знаковые реформы доходов населения, предопределенные объективными изменениями в экономике. На данном этапе знания и профессиональные качества работника стали наиболее важным фактором производства, что получило свое выражение в теории человеческого капитала. Именно эта теория обосновала, что затраты или инвестиции на производство человеческого капитала являются исключительно важными как для самого человека, так и для всего общества в целом, а к ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся более высокий уровень заработной платы и большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни. Длительность общего и профессионального образования для рабочих массовых профессий в странах Западной Европы достигла в 80-90-е гг. - 14,5 лет [136, с. 34].

Рассматриваемый период в экономически развитых странах характеризуется несколькими важными чертами, сложившимися под непосредственным воздействием государства:

- проведена либерализация систем подоходного налогообложения с целью снижения налогового бремени для населения, прежде всего, - для семей с детьми. Повсеместно был повышен необлагаемый минимум заработной платы, ослаблена налоговая прогрессия, расширена пропорция обложения, увеличены льготы и др. Подоходный налог превратился в мощный инструмент социальной политики;

- при установлении минимальных размеров оплаты труда стали применяться строго регламентированные законодательные и договорные процедуры, носившие массовый характер, что способствовало доведению уровня заработной платы низкоквалифицированных категорий работников до 50-60 % от средней по стране;

- системы обязательного социального страхования превратились в эффективные институты социальной защиты работников и членов их семей от рисков утраты трудоспособности, места работы и т.д. Уровень пенсий достиг 60-70 % от заработной платы, что способствовало формированию высокого уровня доходов

лиц пенсионного возраста. Развитие медицинского страхования открыло доступ к качественной медицинской помощи практически всем категориям граждан (работающим лицам и членам их семей, а также пенсионерам);

- в единое целое превратились национальные системы заработной платы и обязательного социального страхования. Гармонизация и сближение их финансовых механизмов стимулировали развитие ответственности работников и работодателей, их солидарной взаимопомощи, обеспечивая стабильность в обществе [140, с. 20].

Таким образом, в середине XX в. национальные системы регулирования заработной платы способствовали установлению высокого уровня материального достатка и социальной защиты не только работающего населения, но и большинства пенсионеров, расширению возможности доступа к системам качественного образования, медицинской помощи и т.д.<sup>6</sup>

Важнейшими принципами государственного регулирования заработной платы наемного персонала в развитых зарубежных странах стали:

- установление достойной оплаты труда, позволяющей обеспечивать наемному работнику и членам его семьи широкий круг потребностей с позиции расширенного (качественного) воспроизводства рабочей силы;

- комплексный подход при определении цены труда с помощью рыночных (договорных) и государственных (административных и экономических) методов регулирования заработной платы, формирующих необходимую мотивацию к высокоэффективному и продуктивному труду, обеспечивающих стабильный платежеспособный спрос населения, социальную стабильность в обществе;

- следование стратегии социальной сплоченности, предусматривающей повышение ответственности всех участников социально-трудовых отношений,

---

<sup>6</sup> Стандарты высокого качества жизни нашли свое отражение в конвенциях и рекомендациях МОТ, важнейшей методологической особенностью которых стал системный подход в определении широкого круга текущих и долгосрочных (на протяжении всей жизни) потребностей не только самих работников, но и их семей; унифицированные показатели структуры затрат на рабочую силу (доли заработной платы и расходов на обязательное социальное страхование - пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве, по безработице).

обеспечение высокого уровня жизни, сокращения неравенства, сведение к минимуму поляризации общества [136, с. 35].

Международная организация труда в качестве индикаторов достойного труда рекомендует использовать следующие показатели: уровень безработицы и доля занятых в экономике; доля заработной платы в структуре ВВП; относительные и абсолютные величины государственных расходов на социальное обеспечение и социальное страхование, масштаб охвата населения обязательным социальным страхованием. Важнейшими характеристиками достойного труда стали являться высокие расходы общества на заработную плату (40-60 % ВВП); развитая система социальной защиты, расходы на которую составляют не менее 20-25 % ВВП; значительная доля социальных расходов в государственном бюджете на здравоохранение (7-9 % ВВП) и образование (4-6 % ВВП); развитые системы профессиональной подготовки, переподготовки и трудоустройства, недопущение высокого уровня безработицы, системная государственная деятельность по созданию новых рабочих мест [136, с. 35].

Принципиально важной особенностью данного периода становления системы государственного регулирования заработной платы является введение института индексации заработной платы. Впервые такая практика появилась в Англии в конце XIX в. под давлением тред-юнионов. В 60-70-х гг. XX в. программы индексации разнообразных доходов и платежей получили широкое распространение, прежде всего, для поддержания покупательной способности малоимущих, т. е. для обеспечения им материальной возможности приобретать фиксированный набор потребительских благ. Кроме того, индексация была призвана поддерживать определенный уровень жизни путем периодического обновления минимального набора потребительских благ, а также сохранять постоянные соотношения между уровнем жизни лиц, охваченных государственными программами социального обеспечения, и работающей частью населения [153]. Примеры применения практики индексации приведены в Приложении Ж.

4 этап. Повсеместное распространение, функционирование и модернизация систем государственного регулирования заработной платы (конец XX в. – наше время).

Данный этап развития системы регулирования заработной платы примечателен тем, что соответствующие ей институты сформированы в полном объеме в каждом государстве, что позволяет диагностировать проблемы, присущие этой сфере. Современное государственное регулирование заработной платы в развитых странах направлено не просто на защиту наемного работника от социальных рисков, но и на предотвращение различных социальных конфликтов в обществе.

Современный этап характеризуется поиском новых форм и методов социальной политики, таких размеров и форм социальных гарантий, которые бы не стимулировали рост иждивенческих настроений в обществе, а активизировали стимулы к трудовой деятельности, способствовали эффективному росту экономики.

Системы государственного регулирования заработной платы в развитых странах находятся в состоянии модернизации с конца 90-х гг. XX в., что обусловлено следующими факторами: старение и изменение демографического состава населения (изменения соотношения между его трудоспособной и нетрудоспособной частями); прогрессирующая тенденция глобализации рынков товаров и рабочей силы, которая вызывает существенные изменения в международном разделении труда, доходов населения и систем социального страхования; увеличение неформальной и атипичной занятости, что способствует снижению возможностей зарабатывания страховых пенсионных прав на долгосрочной и стабильной основе; отказ (снижение мотивации) многих молодых работников к участию в национальных или профессиональных пенсионных системах в связи с гибкими формами их занятости и связанной с этим явлением индивидуализацией их предпочтений, а также растущего интереса к индивидуальным (накопительным) пенсионным схемам [138, с. 74].

На современном этапе представляется актуальным нахождение консенсуса интересов между государством, работодателями и работниками для удовлетвори-

тельного функционирования созданных систем государственного регулирования заработной платы. Яркой тенденцией современности является повышение пенсионного возраста<sup>7</sup>, некоторое повышение тарифов страховых взносов, сокращение расходов государства на социальные цели, введение налогов на богатство и т.д.

Особенностью данного периода является расширение сферы международного регулирования качества трудовой жизни и заработной платы в эпоху глобализации, которое осуществляется МОТ, членами которой на 1 февраля 2014 г. были 185 государства, в которых живет более 98 % населения мира. Главным инструментом регулирования выступают принимаемые МОТ конвенции, содержащие минимальные трудовые стандарты и механизмы их реализации.

Еще в 1997 г. МОТ было заявлено, что к началу XXI в. необходимо разработать Международный трудовой кодекс, обобщающий все национальные трудовые нормы, с целью установления единых мировых правил в сфере социально-трудовых отношений. Чтобы реализовать это направление, в 1998 г. была принята Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которая обязывает государства-члены соблюдать основополагающие принципы, изложенные в основных конвенциях МОТ, даже если эти конвенции и не были ратифицированы. К сожалению, мировым сообществом пока не выработан международный механизм наказания государств за нарушения прав человека в социально-трудовой сфере. Однако МОТ активно сотрудничает с другими международными организациями (Всемирной торговой организацией, Мировым Банком, Международным валютным фондом и т.д.) с тем, чтобы идеология достойного труда реализовывалась через деятельность этих организаций [147, с. 120].

Таким образом, для современного этапа характерно внедрение международных стандартов качества трудовой жизни и заработной платы, разработанных

---

<sup>7</sup> В Германии еще в конце 2006 г. была одобрена реформа, предусматривающая с 2012 до 2019 г. постепенное увеличение пенсионного возраста с 65 до 67 лет. В Нидерландах планируют к 2025 г. поднять пенсионную планку также на два года - до 65 лет. Власти Испании в начале 2010 г. объявили о намерении увеличить возраст выхода на пенсию с 65 до 67 лет. Власти Австрии намерены к 2024-2033 г. увеличить пенсионный возраст для женщин, уравнив его с мужским (сейчас в Австрии он составляет 60 лет для женщин, 65 - для мужчин). Аналогично собирается поступить и Великобритания к 2020 г.

МОТ. Модернизация национальных систем регулирования заработной платы определяется поиском новых соотношений между социально-экономическими гарантиями государства и работодателя в условиях изменившейся структуры населения, необходимостью обеспечивать конкурентоспособность национальных экономик в эпоху глобализации.

Основные черты каждого из выделенных этапов участия государства в регулировании заработной платы представлены в таблице 1.3.1.

**Таблица 1.3.1 - Этапы становления и развития инструментария регулирования заработной платы в развитых странах**

Период и его характеристика	Основные черты периода	Цель введения инструментов регулирования заработной платы
1	2	3
Конец XIX в.- начало XX в. Появление каркаса институтов государственного регулирования заработной платы	Законы об ограничении рабочего времени	Защита прав наемных работников
	Создание основ системы социальной защиты наемных работников О. Бисмарка	Снижение социальных рисков наемных работников
	Законодательное закрепление прав профсоюзов	Уравновешение прав работодателей и работников через механизм представительства интересов последних
	Введение подоходного налогообложения граждан	Налоговое регулирование доходов наемных работников
1930 - 1960 гг. Развитие основных инструментов государственного регулирования заработной платы	Введение минимальной заработной платы	Гарантия права на минимум средств, достаточный для простого воспроизводства рабочей силы
	Формирование государственных внебюджетных социальных фондов	Снижение социальных рисков трудящихся
	Реформы подоходного налогообложения граждан	Достижение социальной справедливости
	Становление идеи социального партнерства	Примирение интересов труда и капитала
	Обоснование МОТ «Концепции достойного труда» и разработка конвенций регулирования заработной платы	Международное регулирование социально-трудовых отношений, призванное защитить наемного работника

1	2	3
	Формирование идеологии социального государства	Преодоление бедности и рост благосостояния большей части населения
	Нахождение компромисса между текущими и долгосрочными целями финансовой сбалансированности систем социального страхования при сохранении высокого уровня социальных гарантий государства	Сохранение сложившихся систем регулирования заработной платы для экономического благополучия нынешнего и будущих поколений
1960 - 1990 гг. Формирование полноценной системы государственного регулирования заработной платы	Законодательное закрепление системы индексации заработной платы	Поддержание покупательной способности заработной платы
	При установлении минимальной заработной платы стали применяться строго регламентированные договорные процедуры и/или законодательные акты	Защита минимальной заработной платы на государственном уровне, что позволило довести ее уровень до 50-60 % от средней заработной платы по стране
	Гармонизация национальных систем заработной платы и обязательного социального страхования	Развитие ответственности работников и работодателей, их солидарной взаимопомощи, обеспечение стабильности в обществе и экономической сфере
	Реформы подоходного налогообложения граждан	Достижение социальной справедливости
1990 г. - настоящее время Модернизация систем государственного регулирования заработной платы	Развитие международного регулирования заработной платы	Установление единых мировых правил в сфере социально-трудовых отношений
	Нахождение компромисса между текущими и долгосрочными целями финансовой сбалансированности систем социального страхования при сохранении высокого уровня социальных гарантий государства	Сохранение сложившихся систем регулирования заработной платы для экономического благополучия нынешнего и будущих поколений

Таким образом, на формирование и становление национальных механизмов и институтов регулирования заработной платы влияли многие факторы: уровень экономического развития, особенности государственного устройства и структуры



гражданского общества, историко-культурные традиции страны, ментальность населения. Этим и объясняются как временные, так и качественные различия, присущие той или иной стране. Подсистема государственного регулирования заработной платы, как часть системы регулирования экономики, в ее современном виде формировалась постепенно, накапливая лучшую мировую практику и сохраняя в каждой стране национальные особенности в характеристиках регулятивных институтов.

## **2 ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **2.1 Роль заработной платы в формировании доходов населения и в воспроизводстве рабочей силы в Российской Федерации**

Основной формой доходов населения в любом государстве остается заработная плата в силу исторически сложившегося распределения экономических ресурсов. В структуре занятого населения Российской Федерации 92 % приходится на лиц, работающих по найму. Поэтому большинство важнейших политических решений прямо или косвенно отражается на размере и дифференциации заработной платы наемных работников. В Российской Федерации в связи со сменой политической системы произошли кардинальные изменения в формировании доходов населения и в воспроизводстве рабочей силы. В связи с этим целесообразно выделить ряд тенденций, характерных для развития института заработной платы в Российской Федерации.

В СССР доля заработной платы в общем объеме денежных доходов населения устойчиво составляла 77-80 %. В настоящее время она находится на уровне 65-68 %, включая, по терминологии Росстата, скрытую (официально не учтенную) заработную плату. Существенное сокращение доли оплаты труда в структуре денежных доходов населения сопровождается их диверсификацией за счет доходов от предпринимательской деятельности и от собственности, что свидетельствует об адаптации населения к принципиально новым условиям жизнедеятельности.

Аналогичная динамика характерна для доли оплаты труда в структуре ВВП Российской Федерации (таблица 2.1.1). По сравнению с 1990 г. доля оплаты труда

в ВВП сократилась с 48,8 % до 40,1 % в 1999 г., что было связано с кризисными явлениями в экономике страны.

**Таблица 2.1.1 - Доля оплаты труда наемных работников, включая скрытую оплату труда, в структуре ВВП Российской Федерации, в процентах [118]**

Показатели	1990 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Доля оплаты труда в структуре ВВП <sup>8</sup> , в процентах	48,8	45,4	51,0	51,3	48,1	40,1	40,2	42,7	46,8	47,1	46,1	43,8	44,5	46,7	47,4	52,8	49,8	49,5	50,4	51,9	52,3
Доля скрытой оплаты труда в структуре ВВП, в процентах	-	10,38	11,65	11,7	10,10	11,01	11,09	11,09	11,5	11,32	11,71	11,8	12,82	13,38	12,59	14,93	14,28	-	-	-	-

В последующие годы вследствие сочетания уникально благоприятных внешних и внутренних условий и проведения взвешенной экономической политики наблюдались быстрое восстановление производства, увеличение доходов и впечатляющий рост национального хозяйства. За 1999 - 2003 гг. доля оплаты труда в ВВП повысилась на 7 п.п. Ключевым фактором сокращения анализируемого показателя в 2005 г. до уровня 43,8 % стало снижение страховых поступлений до 6, 6 % ВВП в результате уменьшения номинальной ставки единого социального налога, что привело к сокращению относительной величины его поступлений. Доля оплаты труда в ВВП в 2009 г. повысилась до 52,8 % против среднего значения в размере 46,1 % за период 2002-2008 гг. Однако уже в 2010 г. наблюдается сокращение до уровня 49,9 % (- 2,9 п.п.) и 49,3 % в 2011 г. По итогам 2013 и 2014 гг. доля оплаты труда возросла до 51,9 % и 52, 3 %, что связано с оживлением и стабилизацией экономики страны. Подобная величина характерна для большинства развитых стран, однако для Российской Федерации ее нельзя назвать показательной вследствие больших диспропорций в уровнях заработной платы и высокой доли теневых доходов. По мнению аналитиков Института экономиче-

<sup>8</sup> Показатель «доля оплаты труда в структуре ВВП», согласно расчетам Госкомстата включает в себя оплату труда наемных работников, включая скрытые оплату труда и смешанные доходы.

ской политики имени Е.Т. Гайдара, превышение доли оплаты труда наемных работников в структуре ВВП 50 %-ного рубежа не только увеличивает потребительский уклон экономики Российской Федерации, но и свидетельствует о возможном приближении кризиса. При превышении данного показателя в Российской Федерации в 1997-1998 гг. и 2007-2008 гг. диагностировался кризис: девальвировалась валюта, наблюдалось сокращение объемов производства [144, с. 17].

Следует отметить, что начало 90-х гг. XX в. ознаменовалось появлением и массовым распространением скрытой (теневой) заработной платы. В 1990 г. скрытая заработная плата на предприятиях практически отсутствовала. Разумеется, и в советские годы существовали скрытые формы доходов наемного персонала, но связаны они были не с утаиванием фонда оплаты труда, а с некоторыми видами хищений и воровством.

Ситуация с сокрытием части фонда оплаты труда стала развиваться в 1993-1994 гг. Именно в указанный период произошло завершение первого этапа приватизации, формирование обширного коммерческого сектора практически во всех отраслях экономики и появление различного рода обналичивающих фирм. Практически любое приватизированное предприятие в начале 90-х гг. XX в. попадало под жесткий налоговый прессинг, в условиях которого сокрытие выручки, прибыли и фонда оплаты труда являлось по сути неизбежностью и, в ряде случаев, единственным способом выживания. На протяжении всего анализируемого периода доля скрытой заработной платы находилась на уровне не менее 11 %, от общей доли оплаты труда, по официальным данным, а в последние годы наметилась тенденция увеличения данного показателя, что связано с увеличением тарифов страховых взносов.

Следующий момент, на который целесообразно обратить внимание, - это зарплатоемкость ВВП. Данный показатель исчисляется как отношение суммарной номинальной заработной платы занятого в экономике населения страны к объему ВВП. Этот показатель носит скорее относительный характер, но отчасти благодаря этому он дает более объективную картину текущего состояния экономики и использования ее потенциальных возможностей. Во многих странах мира этот по-

казатель является основным и рассчитывается национальными статистическими службами для характеристики ситуации уровня оплаты труда в стране. В Российской Федерации же он до сих пор официально не используется, но с 2007 г. его рассчитывают аналитики аудиторско-консалтинговой компании ФБК.

Активное увеличение зарплатоемкости ВВП в Российской Федерации началось с 2000 г. За 2000-2003 гг. показатель вырос с 23,6 до 33,3 %, а затем стал несколько снижаться. Новый виток роста последовал в 2005-2007 гг., по итогам 2006 г. зарплатоемкость ВВП составила 33,3 %, в 2007 г. эта цифра поднялась до уровня 34,8 %, а в 2008 г. уже до 35,2 %. В 2009 г. несмотря на имевший место экономический кризис, данный показатель увеличился до рекордных 40 % (этому способствовало как антикризисное увеличение социальной поддержки населения со стороны государства, так и административное давление властей на частный бизнес, которому не разрешали провести соразмерное сжатию производства сокращение занятости). Начиная с 2011 г. наметилась явная тенденция сокращения зарплатоемкости ВВП с 38,5 в 2010 г. до уровня в 36,8 %.

Подобное снижение аналитики связывают с реакцией бизнеса на увеличившуюся фискальную нагрузку. В 2011 г. в Российской Федерации суммарная ставка социальных страховых платежей была поднята с 26 до 34 %, что спровоцировало активный уход бизнеса в тень. Отсюда относительно невысокий прирост зарплат и, как следствие, на фоне роста ВВП (на 4,3 %) - резкое снижение показателя зарплатоемкости ВВП. Сокращение зарплатоемкости ВВП было отмечено и в мировом сообществе, что имело под собой вполне объективные экономические факторы - сохранение неопределенности в мировой экономике, нарастание кризиса суверенных долгов в Европе (Приложение И).

Рекордную динамику зарплатоемкости ВВП в Российской Федерации можно объяснить в целом благоприятной мировой ценовой конъюнктурой на большинство сырьевых товаров российского экспорта, которая позволяла с начала 2000 г. увеличивать заработные платы наемного персонала без адекватного роста производительности труда [114].

В увеличении зарплатоемкости российского ВВП эксперты видят, с одной стороны, тревожный симптом проедания ресурсов, а с другой, - доказательство многократного отставания уровня заработных плат российских работников от зарплат их европейских соседей. Более того, по мнению аналитиков, Российская Федерация перестает быть страной с дешевой рабочей силой. Современные показатели зарплатоемкости ВВП России несколько выше, чем аналогичные показатели Бельгии (38,1 %), Норвегии (37,5 %), Италии (30,9 %), а также Мальты (38,1 %) и Испании (37,7 %), однако это отнюдь не свидетельствует о высоком уровне оплаты труда в Российской Федерации [167].

Несмотря на то, что показатель зарплатоемкости ВВП Российской Федерации превышает аналогичные показатели по некоторым развитым экономикам (Приложение И), наше государство по-прежнему существенно отстает от них по уровню жизни населения. По ВВП на душу населения по паритету покупательной способности Российская Федерация отстает от развитых стран в 4-5 раз. При этом ценовое поле по потребительским товарам у нас различается не так сильно, и в последние годы мы стремительно приближается к европейскому уровню. Кроме того, в Российской Федерации существуют слишком большие необоснованные разрывы между доходами разных категорий граждан по территориям страны, между рядовыми работниками и руководителями, между видами экономической деятельности. Отсюда следует, что показатель средней заработной платы адекватно не определяет структуру потребителей. Кроме того, по объемам потребления многих продуктов население Российской Федерации катастрофически отстает от европейских уровней.

Таким образом, показатель зарплатоемкости ВВП в условиях чрезмерной дифференциации заработной платы не может адекватно характеризовать ситуацию с ее уровнем.

Важно акцентировать внимание и на падении размеров реальной заработной платы, которое имело место в 90-е гг. XX в. Как отмечает Капелюшников Р.И., за годы проведения рыночных реформ (1992 - 1999 гг.) реальная заработная плата сократилась в Российской Федерации на 67 %, ухудшились практически все пока-

затели уровня и качества жизни населения [73, с.66]. Следует отметить, что темпы падения реальной средней заработной платы за период 1992 - 1995 гг. оказались значительно выше темпов падения ВВП и объема промышленного производства. Если ВВП и объем промышленного производства уменьшились соответственно на 34,6 и 46 %, то средняя заработная плата - на 55,2 %. При этом, если ВВП в среднем ежегодно падал на 10,1 %, а объем промышленного производства - на 14,3 %, то средняя заработная плата - на 17,7 % (Приложение К). За 1992-2001 гг. ВВП, объем промышленного производства, реальная среднемесячная заработная плата сократились соответственно на 27 %, 35 % и 51 %. Анализируемые показатели на протяжении всего периода имели однонаправленную отрицательную динамику, но реальная заработная плата неизменно опережала другие показатели [58, с. 18].

Начиная с 2000 г. и вплоть до 2007 г. намечается тенденция роста анализируемых показателей. Причем изменение индекса реальной заработной платы, превышающее изменения прочих анализируемых показателей, с 2000 г. и до конца 2009 г. носит устойчивый характер. Кризис 2008 г. повлек за собой сокращение анализируемых показателей. Как и в 90-е гг. XX в., наиболее значительные темпы падения были зафиксированы в отношении средней реальной заработной платы.

В 2009 г. впервые за последние несколько лет темпы прироста реальной заработной платы находились в области отрицательных значений и составили 4,4 % от уровня предшествующего года. Восстановление положительной динамики реальной заработной платы фиксируется с IV квартала 2009 г. По итогам 2010 г. прирост реальной заработной платы составил 4,2 %, что позволило значению реальной заработной платы выйти на уровень 2008 г. [142, с. 329]. По итогам 2011 г. был зафиксирован рост реальной заработной платы на уровне 4,2 % [143, с. 336].

За 2013 г. номинальная среднемесячная начисленная заработная плата одного работника увеличилась по сравнению с 2012 г. на 12,3 %. Так как индекс потребительских цен за год увеличился на 6,8 %, прирост реальной среднемесячной начисленной заработной платы одного работника за 2013 г. составил 5,2 % [144, с. 325].

Сокращение реальной заработной платы в 90-е гг. XX в. выявляется и при сопоставлении динамики темпов роста заработной платы и индекса потребительских цен. За период трансформационных преобразований в России с данной позиции можно выделить ряд этапов:

- 1992 - 1994 гг., для которых характерны достаточно близкие темпы роста заработной платы и цен, при некотором опережении роста последних;

- 1995 г. - первая половина 1998 г. (вплоть до дефолта) характеризовались постепенно нарастающим опережением роста цен по сравнению с ростом реальной заработной платой. Коэффициент опережения роста цен относительно роста заработной платы составил 1,19 раза;

- вторая половина 1998 г. и 1999 г. ознаменованы ростом цен, существенно обгонявшим рост реальной заработной платы. Только за 1999 г. коэффициент опережения цен составил 1,3 раза;

- 2000 - 2007 гг. - период начавшегося опережения темпов роста реальной заработной платы по сравнению с ростом потребительских цен (примерно в 1,9 раза), что позитивно отразилось на расширении покупательского спроса населения;

- 2008 - 2009 гг. - период существенного снижения темпов роста реальной заработной платы по сравнению с ростом потребительских цен, что объясняется кризисными явлениями в экономике;

- 2010 - 2013 гг. - период восстановления роста заработной платы;

- конец 2014 г. - начало 2015 г. - период роста цен, сокращения заработной платы.

Тенденцию падения размеров реальной заработной платы в 90-е гг. XX в. подтверждает анализ покупательной способности среднемесячной номинальной заработной платы (таблица 2.1.2).

Данные свидетельствуют о том, что лишь к 2010 г. покупательная способность среднемесячной начисленной заработной платы практически по всем представленным показателям достигла уровня 1990 г.



**Таблица 2.1.2 - Динамика покупательной способности среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, в килограммах [118]**

Наименование	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2013 г.
Говядина	95,9	45,2	39,5	65,2	93,9	99,6	121,8
Свинина	90,2	37,4	46,0	58,2	92,8	112,3	139,1
Молоко цельное, л	1010	218,4	305,1	574,4	606,3	718,6	771,1
Яйца куриные, шт.	2755	1217	1657	3578	6131	5665,2	5320
Рыба свежая	288,6	67,2	74,2	137,6	238,1	212,9	233,1
Сахар-песок	336,7	127,8	185,7	429,9	580,7	773,3	921,8
Масло подсолнечное	177,2	57,9	94,2	213,8	348,7	304,3	394,7
Картофель	704,7	274,3	384,0	839,9	1026,4	1638,8	1285,2
Капуста свежая	891,2	230,8	424,1	687,1	885,2	2202,6	1722,1
Яблоки	125,2	90,8	96,1	233,8	365,2	367,5	470,9
Цитрусовые	97,7	80,9	94,3	223,1	304,9	382,2	476,9
Хлеб и булочные изделия	776,9	187,8	223,1	448,7	619,1	515,9	540,6

Внимания заслуживает и рассмотрение производительности труда и ее соотношение с заработной платой в Российской Федерации. Согласно исследованию, которое провела в 2009 г. консультационная фирма «Стратегические партнеры», средняя производительность труда в России составляет только 17 % от уровня США. Эта цифра различается в зависимости от сектора промышленности: 6 % в машиностроении, 22 % в добывающей промышленности. К аналогичным выводам пришла американская консультационная фирма «McKinsey» (2009 г.), которая по шести секторам экономики сделала вывод о том, что производительность труда в них составляет около 26 % от уровня США [128].

В последние годы в отечественной экономической литературе широко распространено мнение о том, что в Российской Федерации увеличение расходов на содержание рабочей силы идет гораздо более быстрыми темпами, чем рост производительности труда. Эксперты Министерства экономического развития Российской Федерации на протяжении уже многих лет говорят о том, что в стране непрерывно ухудшается соотношение между показателями темпов прироста производительности труда и реальной заработной платы в экономике. По их данным, в 2005 г. отставание производительности труда от реальной заработной платы со-

ставляло 0,3 процентных пункта, в 2006 г. - 4,9, а в 2007 г. - уже 8,6. С точки зрения Министерства экономического развития Российской Федерации согласны аналитики Всемирного банка. В своих докладах по Российской Федерации они также неоднократно выражали беспокойство по поводу существующих диспропорций между слишком вялой динамикой производительности труда и слишком активной динамикой реальной заработной платы работников [72, с. 59]. Аналогичной точки зрения придерживаются и независимые эксперты<sup>9</sup>.

К сожалению, в экономической литературе крайне редко можно встретить мнение о том, что сопоставления, которыми оперирует большинство российских экспертов, методологически не корректны и не могут служить доказательством тезиса о «дороговизне» рабочей силы. Одним из авторов, занимающихся изучением этой проблемы, является Р.И. Капелюшников.

В российской практике существует, можно сказать, «стандартный» подход к сопоставлению уровней производительности труда и заработной платы. Оценки темпов роста производительности труда в Российской Федерации берутся либо в готовом виде из официальных статистических сборников, либо рассчитываются самостоятельно путем деления индекса физического объема валового внутреннего продукта (ВВП) на индекс общей занятости. Официальные оценки темпов роста реальной заработной платы представлены также Росстатом. Очевидно, что, сопоставляя эти данные, нельзя не сделать вывод о существенном превышении темпов роста заработной платы против производительности труда, что собственно и подтверждают многочисленные публикации.

---

<sup>9</sup> Е. Ясин полагает, что сейчас Россия находится «в весьма незавидном положении», так как «в последние годы средняя зарплата росла быстрее производительности почти в 2 раза». И. Николаев убежден, что только высокие цены на сырье позволяют увеличивать зарплаты без адекватного роста производительности и предупреждает, что если эта тенденция продолжится, то «экономика начнет «проедать» саму себя». К. Юдаева и Н. Иванова констатируют, что в последнее время «рост издержек оплаты труда на единицу продукции опережал рост цен производителей» и в подтверждение приводят результаты собственных расчетов, согласно которым доля этих издержек в стоимости единицы продукции ежегодно повышалась примерно на четверть. По мнению Я. Лисоволика, рост реальных зарплат, который наблюдался в последние годы, «значительно превышает рост производительности труда» и «на таком уровне он не может поддерживаться». А Е. Гурвич предостерегает от того, что «в итоге это может привести к снижению конкурентоспособности экономики» [72, с. 60].

Капелюшников Р.И. указывает на то, что несмотря на видимую убедительность этого умозаключения, оно является ложным, поскольку следует делать различие между понятиями *producer real wage* («производительской реальной заработной платой»), «реальной заработной платой для производителя») и *consumer real wage* («потребительской реальной заработной платой», «реальной заработной платой для потребителя»). Первая показывает изменения в цене труда с точки зрения работодателей и оценивается путем дефлирования номинальной заработной платы с помощью индексов цен производителей (ИЦП) или дефлятора ВВП, а вторая отображает изменения в покупательной способности заработной платы с точки зрения наемных работников и определяется путем ее дефлирования с помощью индекса потребительских цен (ИПЦ). Поэтому если мы хотим определить, насколько дорога или дешева рабочая сила для работодателя, следует оперировать именно показателями «производительской», а не «потребительской» реальной заработной платы [72, с. 62].

Однако индексы реальной заработной платы, которыми оперирует Росстат, строятся именно в «потребительском» формате. Это фактически означает, что большинство российских экспертов пытаются сравнивать изменения в реальной величине валовой добавленной стоимости, при расчете которой используется дефлятор ВВП, с изменениями в реальной заработной плате, при определении которой используется ИПЦ. Но подобное сопоставление не имеет смысла, так как ничего не может сказать о том, что происходит с удельными издержками на рабочую силу - увеличиваются они или уменьшаются. Чтобы выяснить это, необходимо располагать данными об изменениях в «производительской» реальной заработной плате, которая оценивалась бы с использованием того же ценового индекса, что и реальная величина валовой добавленной стоимости, то есть дефлятора ВВП [72, с. 7].

Если обратиться к соотношению «потребительской» заработной платы (дефлированной по индексу потребительских цен) и «производственной» заработной платы (дефлированной по индексу цен производителей), от которой собственно и зависит спрос работодателей на рабочую силу, то можно выявить определенные тенденции (таблица 2.1.3).

**Таблица 2.1.3 - Динамика ИПЦ и ИЦП в Российской Федерации  
в 1995 - 2013 гг. [118]**

Показатели	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
ИПЦ, на конец периода, в процентах	231,3	121,8	111,0	184,4	136,5	120,2	118,6	115,1	112,0	111,7	110,9	109,0	111,9	113,3	108,8	108,8	106,1	106,6	106,5
ИЦП, на конец периода, в процентах	275,0	125,6	107,4	123,2	167,3	131,9	108,3	117,7	112,5	128,8	113,4	110,4	125,1	93,0	113,9	116,7	112,0	105,1	103,7

Прогрессирующее удешевление рабочей силы позволяло поддерживать спрос на нее на более высокой отметке, предотвращая тем самым всплеск открытой безработицы. Следовательно, можно говорить о тенденции масштабного удешевления рабочей силы с точки зрения предприятий в Российской Федерации, которая имеет место уже на протяжении более 20 лет.

По мнению Капелюшникова, с 1997 г. по 2007 г. удельные издержки на рабочую силу во всей экономике Российской Федерации снизились на 16 %, а в промышленности - на 28 %. После 2003 г. кумулятивное снижение составило 6 % для всей экономики и 35 % для промышленности. За 2003 - 2007 гг. в добыче полезных ископаемых рабочая сила подешевела в относительном выражении на 55 %, в обрабатывающих отраслях - на 25 % и лишь в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды немного подорожала - на 2 % [72, с. 20]. Приведенные данные полностью противоречат общепринятой точке зрения о дороговизне рабочей силы в Российской Федерации.

Следует отметить, что ложной является не сама по себе констатация факта того, что «потребительская» реальная заработная плата росла быстрее производительности труда. Неверен вывод, который делается из этого. Факт того, что в 2004 - 2007 гг. рост «потребительской» реальной заработной платы обгонял рост производительности труда, не следует отождествлять с тем, что рабочая сила дорожала с точки зрения предприятий. Все обстояло с точностью до наоборот, так как именно в эти годы динамика «производительской» реальной заработной платы в деловом секторе российской экономики заметно отставала от динамики

производительности труда, а, кроме того, из-за снижения единого социального налога полные издержки предприятий на рабочую силу с учетом отчислений на социальное страхование росли намного медленнее, чем собственно заработная плата [72, с. 45].

Безусловной особенностью экономики Российской Федерации в вопросах заработной платы является просроченная задолженность по заработной плате. В развитии долгов по заработной плате можно выделить два этапа: этап их накопления (1992-1998 гг., 2008-2009 гг., 2015 г.) и этап их погашения (1999-2007 гг., 2010-2011 гг.). Проблема зарплатных долгов остается актуальной для Российской Федерации и на современном этапе, особенно в кризисные годы.

Первый этап характеризуется быстрым ростом невыплат. Как указывает Гимпельсон В., «если в марте 1992 г. задержка заработной платы наблюдалась в 20 тысяч предприятий (в промышленности - 5 тысяч), то к концу 1998 г. их число достигло уже более 130 тысяч (в промышленности - свыше 13 тысяч). Задолженность по заработной плате в экономике в целом в реальном выражении возросла с 14,6 млрд руб. в начале 90-х гг. XX в. до 130-140 млрд руб. в 1997-1998 гг.» [46].

Важным показателем, позволяющим судить об экономической значимости долгов по заработной плате, служит отношение просроченной задолженности по заработной плате к месячному фонду оплаты труда всех предприятий наблюдаемых отраслей. Если в 1992 - 1993 гг. просрочки не достигали пятой части месячного фонда оплаты труда всех предприятий, то к концу 1998 г. составляли свыше полутора месячных фондов. Получается, что в самый разгар кризиса рабочая сила обходилась работодателям как минимум на 15-20 % дешевле ее полной «контрактной» стоимости. Но поскольку заработную плату задерживали не все работодатели, действительная экономия, которую получали «неплательщики», была гораздо больше. По оценкам Гимпельсона В., за счет невыплаты зарплаты в срок работодателям удавалось сокращать свои издержки на рабочую силу не менее, чем на треть [46].

Следует сказать, что во многих случаях задолженность носила избирательный характер. В наилучшей ситуации оказывались работники с высокой квалифи-

кацией, в наихудшей - работники с низкой квалификацией, с длительным стажем работы на данном предприятии. В результате долги по заработной плате способствовали увеличению и без того огромного неравенства в распределении доходов, сложившегося в российской экономике. По оценкам Х. Лемана, Дж. Уодсворта и Р. Емцова, в конце 1990-х гг. при отсутствии задолженности по заработной плате неравенство в заработках было бы меньше на 20 – 30 % [46].

Гимпельсон В. отмечает, что лишь незначительная часть невыплат была обусловлена недофинансированием из бюджетов всех уровней, тогда как основная их часть - отсутствием собственных средств предприятий. Даже в худшие годы вклад бюджетного недофинансирования составлял не более 20 – 25 % от суммарной задолженности по заработной плате. За исключением бюджетной сферы, во всех остальных отраслях главными неплательщиками всегда выступало не государство, а сами предприятия (скажем, в промышленности бюджетным недофинансированием объяснялось, как правило, не более 4-5 % всех невыплат) [46].

Безусловной особенностью российской практики является выплата заработной платы в неденежной форме. Эта способствует превращению заработной платы в суррогат, который вынуждает работников либо самостоятельно реализовывать полученную продукцию, либо существенно ограничивать свое потребление набором товаров, выдаваемых вместо заработной платы. Натуральные выплаты не только ущемляют права работников по использованию заработной платы по своему усмотрению, но и прямо сказываются на уровне благосостояния его семьи. Подобная практика имела широкое распространение в 90-е гг. XX в., а в 2002 г. (по исследованиям Соболева Э.Н.) все еще существовала на 9 % обследованных им промышленных предприятиях, в основном в группе экономически неблагополучных (17,6 %), и составляла около 15 % заработка работников этих предприятий [161, с.11]. Отметим, что выплаты в неденежной форме в пределах 20 % от общей суммы заработной платы не противоречат нормам Трудового кодекса РФ (ст. 131) [3], фактически законодательно закрепившим ущемление прав работника.

Особое внимание целесообразно обратить на проблему бедности работающего населения Российской Федерации<sup>10</sup>. История ее развития берет начало с 90-х гг. XX в., причем, состав бедных в данный период времени принципиально меняется. В число бедных попали разные категории работников:

- работники, ставшие бедными в результате изменения политики государства в вопросах регулирования заработной платы (массовые задержки выплаты заработной платы, натуральная оплата труда, несвоевременная и недостаточная индексация заработной платы, низкие социальные гарантии со стороны государства и т.д.);
- люди с высшим образованием, работающие в сферах образования, здравоохранения, культуры и искусства, т.е. в бюджетном секторе экономики;
- трудоспособные граждане, ставшие неконкурентоспособными в результате изменившихся требований и структуры спроса на рынке труда.

Как указывает Горюнова Н.Н., в начале 90-х гг. XX в. доходы каждого четвертого работающего россиянина были ниже величины прожиточного минимума [48, с. 61].

Можно выделить три группы отраслей экономики, которые на протяжении всего анализируемого периода показывали стабильно высокие показатели бедности работающего населения. Первую группу представляют государственные и муниципальные учреждения, уровень заработной платы в которых является результатом неэффективного механизма хозяйствования в секторе государственного управления.<sup>11</sup> Ко второй группе относятся сельское хозяйство, бытовое обслуживание населения, что обусловлено наличием несоответствия высоких цен монопо-

---

<sup>10</sup>В Германии в 2011 г., по данным Федерального статистического ведомства, уровень бедности определялся на уровне доходов ниже 850 евро в месяц. Во Франции уровень бедности - это доход ниже 60 % от среднего прожиточного минимума в стране (954 евро и меньше в месяц). На Апеннинах порогом относительной бедности для семьи, состоящей из двух человек, считается ежемесячный суммарный доход в 1,011 тысячи евро. Все, что ниже этой суммы, - бедность абсолютная [55].

<sup>11</sup>Уровень бедности среди работающего населения, в процентах: сельское хозяйство: 2000 г. - 84,6 %, 2003 г. - 74,0 %, 2005 г. - 57,8 %, 2008 г. - 33,0 %; культура и искусство: 2000 г. - 70,7 %, 2003 г. - 57,6 %, 2005 г. - 35,8 %, 2008 г. - 23,6 %; образование: 2000 г. - 67,5 %, 2003 г. - 49,0 %, 2005 г. - 31,9 %, 2008 г. - 21,6 %; здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение: 2000 г. - 65,7 %, 2003 г. - 45,5 %, 2005 г. - 26,9 %, 2008 г. - 15,3 %; легкая промышленность: 2000 г. - 58,8 %, 2003 г. - 39,8 %, 2005 г. - 36,4 %, 2008 г. - 13,7 % [48, с. 63].

лий на ресурсы и низкой цены продукции, которая сформирована рынком совершенной конкуренции. Низкое качество роста экономики, сопровождающееся защитой интересов участников такого роста, предопределяет попадание в порочный круг: инфраструктура экономики благоприятствует дальнейшему искаженному экономическому росту [48, с. 64].

В третью группу целесообразно включить предприятия, испытывающие давление импорта: легкая и пищевая промышленность. Появление категории «работающей бедноты» в этих и других отраслях связано в первую очередь с экономической неэффективностью отечественного производства, сформировавшегося в закрытой национальной экономике. Бедность работников этих отраслей - непосредственный результат современной модели экономического роста, основанной на нескольких ресурсных секторах при низком уровне конкурентоспособности большинства отраслей промышленности (низкое качество роста в отраслевом измерении) [48, с. 64]. Уровень бедности работающего населения в Российской Федерации, хотя и снизился вдвое по сравнению с 2000 г., все же остается достаточно высоким: в 2014 г. – 13 %.

Таким образом, можно диагностировать подрыв воспроизводственной функции заработной платы. Нарушение воспроизводственной функции имеет ярко выраженный отраслевой характер и в наибольшей степени затрагивает социально значимые виды экономической деятельности. У работающих бедных происходит снижение мотивации к труду, что является проявлением деградации качества трудового потенциала.

Отметим, что нарушение воспроизводственной функции ведет и к нарушению стимулирующей функции заработной платы. Если заработная плата не способна удовлетворить даже самые элементарные потребности, то развивается моральная подавленность или оппортунистическое поведение работника. Его интересы направляются не на выполнение плохо оплачиваемой работы, а на поиски возможностей улучшения своего материального положения. Низкая заработная плата вынуждает работников к сверхнормативной работе по совместительству, что отрицательно сказывается не только на возможностях нормального восста-



новления и качестве рабочей силы, но также и на общей занятости. Стремясь увеличить свой доход, работники увеличивают общее предложение труда вторичной или даже третичной занятостью. Также к общему увеличению предложения труда ведет стремление подработать пенсионеров, студентов и других категорий населения, по статистике не относящегося к трудоспособному. Получается, что низкая заработная плата (а также низкий уровень социальных гарантий государства) обуславливает увеличение предложения труда, что создает препятствие повышению заработной платы и сокращению безработицы. Низкая заработная плата обуславливает и специфику миграционных процессов, которые характеризуются оттоком из страны высококвалифицированных и перспективных кадров, не желающих мириться с низкими заработками. В то же время в страну стекаются низкоквалифицированные работники из менее развитых стран [15].

Проведенный при подготовке данной работы опрос работников и работодателей Оренбургской области методом анкетирования подтвердил общероссийские тенденции в сфере заработной платы. Результаты опроса позволяют сказать, что при общем недовольстве государственной политикой регулирования заработной платы около половины респондентов положительно относятся к применению серых зарплатных схем, две трети работают на предприятиях, где отсутствуют коллективные договоры, более 70 % не участвуют в программах добровольного социального страхования вследствие недостаточного уровня доходов. Результаты анкетирования приведены в Приложении Л.

Таким образом, произошедшие в нашей стране в 90-е гг. XX в. экономические преобразования привели к либерализации социально-трудовых отношений и к качественным изменениям в системе экономических отношений. Негативные тенденции, обозначенные выше, позволяют утверждать, что с 90-х гг. XX в. в Российской Федерации заработная плата как цена рабочей силы для значительной части населения перестала выполнять воспроизводственную и стимулирующую функции, что создает угрозу утраты профессиональных навыков и компетенций в ряде видов экономической деятельности.

## 2.2 Дифференциация заработной платы в Российской Федерации и прямые методы ее государственного регулирования

Дифференциация заработной платы наемных работников, с одной стороны, является вполне естественным и закономерным процессом. Согласно точке зрения современных представителей неоклассической экономической теории, дифференциация заработной платы связана с наличием неконкурирующих групп работников, занимающихся принципиально различными видами деятельности; с присутствием рентной составляющей, имеющей место в оплате труда высококвалифицированного и талантливого работника; с существованием так называемых «выравнивающих различий» в оплате труда, как способа компенсации неблагоприятных условий труда, а также с различиями в уровне производительности труда наемного персонала. Кроме того, дифференциация заработной платы обусловлена и существованием рынка несовершенной конкуренции (территориальные особенности рынков труда, институциональные, социологические характеристики представителей наемного труда и т.д.) [170, с. 467].

В 90-е гг. XX в. в Российской Федерации наметился интенсивный рост дифференциации заработной платы наемных работников. Причем, речь идет не столько о дифференциации, свойственной любому обществу, сколько о переходе ее в крайние, особо опасные формы. Коэффициент Джини, агрегирующий разные формы дифференциации оплаты труда, в нашем государстве значительно выше, чем во многих странах мира (таблица 2.2.1) [170, с. 467].

По показателям неравномерности распределения доходов Российская Федерация находится на уровне латиноамериканских стран<sup>12</sup>. В 1980 - 1990 гг. индекс

---

<sup>12</sup> В Бразилии коэффициент Джини равен 0,57, в Венесуэле - 0,486, тогда как в Белоруссии - 0,25, в Чехии - 0,27, на Украине - 0,28, в Германии 0,283, во Франции 0,327, в Казахстане 0,33, в Великобритании 0,368, в Индии - 0,37. Ещё более низкие показатели индекса Джини имеют скандинавские страны (в Швеции и Дании около 0,25) [118].

Джини составлял 0,23 - 0,24, в 1991 г. он достиг 0,26; через десять лет вырос в 1,52 раза и в 2011 г. составил 0,410.

**Таблица 2.2.1 - Динамика коэффициентов Джини и фондов  
в Российской Федерации в 1991 - 2013 гг. [118]**

Годы	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Значение коэффициента Джини	0,26	0,289	0,398	0,409	0,387	0,387	0,39	0,394	0,4	0,395	0,397	0,397	0,403	0,409	0,409	0,416	0,423	0,422	0,422	0,421	0,410	0,4	0,4
Коэффициент фондов, в раз	4,5	8,3	11,2	15,2	13,5	13,3	13,6	13,8	14,1	13,9	13,9	14,0	14,5	15,2	15,2	16,0	16,8	16,8	16,7	16,5	16,2	16,4	16,2

Аналогичная ситуация и с коэффициентом фондов, который в 1991 г. составлял 4,5 раза, в 2007 - 2008 гг. его значение достигло рекордной величины - 16,8 раза. В последующие годы значение коэффициента фондов несколько снижается, но остается по-прежнему высоким<sup>13</sup>.

В целях дальнейшего анализа целесообразно выделить межотраслевую, внутриотраслевую, межрегиональную и внутрирегиональную дифференциацию заработной платы, поскольку они имеют разные причины и способы их преодоления.

Для выявления межотраслевых различий в уровне заработной платы наемных работников было проведено ранжирование отраслей экономики (с 1980 по 2002 г.) и видов экономической деятельности (с 2003 по 2013 г.) по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы.

<sup>13</sup> По рекомендациям ООН коэффициент фондов не должен превышать 8 - 10 раз, иначе ситуация в демократической стране чревата социальными катаклизмами. В странах Европы этот коэффициент, как правило, составляет 6 - 10 раз и ниже. По данным бюллетеня ВЦИОМ (1995, № 3), в январе 1994 г. коэффициент фондов в Российской Федерации был равен 24,4 по суммарному заработку и 18,9 по фактическому доходу (с учетом теневых заработков). Согласно данным ученых РАН, которые учли скрытые доходы, реально коэффициент фондов в Российской Федерации в 1996 г. был равен 23. А группа экспертов Мирового банка, Института социологии РАН и Университета Северной Каролины (США), которая вела длительное наблюдение за бюджетом 4-х тысяч домашних хозяйств (большой исследовательский проект *Russia longitudinal monitoring survey*), приводит коэффициент фондов за 1996 г. - 36,3 [47, с. 130].

Официальные данные статистики времен СССР указывают на минимальные межотраслевые различия в заработной плате наемных работников. В 1940 г. средний уровень заработной платы рабочих и служащих промышленности СССР (промышленно-производственный персонал) по отношению к аналогичному показателю в народном хозяйстве был выше всего на 3 %, в 1970 г. это превышение составляло 9 %. За эти же годы значительно возрос уровень оплаты труда работников совхозов, подсобных и других сельскохозяйственных предприятий, приблизившись к среднему уровню оплаты труда в народном хозяйстве (в 1940 г. – 70 % от уровня в народном хозяйстве, в 1970 г. - 82,7 %, в 1980 г. - 88,33 %, в 1987 г. - 97,51 %) [166, с. 196 - 199].

За период 1980-2002 гг. произошли существенные изменения в размерах дифференциации заработной платы по отраслям и внутри них. Об этом свидетельствуют данные Приложения М, где представлено ранжирование отраслей экономики Российской Федерации по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 1980 - 2002 гг., что позволило выделить отрасли-лидеры и отрасли-аутсайдеры.

В отличие от советской экономики, для которой высокая заработная плата была характерна для отраслей материального производства, в экономике Российской Федерации в 90-е гг. XX в. лидером по уровню заработной платы становится сфера финансов, кредита и страхования. В 1990 г. уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в этой сфере превышал средний показатель по стране в 1,35 раза, в 1991 г. - в 1,80 раза, в 1992 г. - в 2,04 раза, в 1993 г. - в 2,43 раза, в 1994 г. - в 2,08 раза. В 1995-1998 гг. наблюдается некоторое сокращение данного показателя, но уже в 1999 г. его значение достигло 2,31 раза, в 2000 г. - 2,44 раза, в 2001 г. - 2,86 раза [170, с. 467].

Достаточно высокие размеры номинальной заработной платы были зафиксированы в таких отраслях экономики, как геология и разведка недр, геодезия и гидрометеослужба, транспорт, строительство, что было обусловлено динамикой развития данных отраслей и высокой долей сумм командировочных расходов. На

протяжении анализируемого периода они стабильно попадали в пятерку лидеров по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы.

В группе аутсайдеров можно выделить две крупные подгруппы. Первая - это организации и учреждения бюджетного сектора экономики (здравоохранение, физкультура, социальное обеспечение, образование, культура и искусство). Ко второй группе относятся отрасли с низким уровнем конкурентоспособности продукции и производительности труда (сельское и лесное хозяйство, легкая промышленность). Таким образом, хронические очаги бедности сформировались в бюджетной сфере и в ряде стагнирующих отраслей экономики и промышленности [170, с. 468].

В период проведения рыночных реформ непрерывно увеличивался разрыв между самой высокооплачиваемой и самой низкооплачиваемой отраслью российской экономики. Если в 1985-1991 гг. разрыв был равен 2 - 2,6 раза, то в 1992 г. - 3,93; в 1993 г. - 3,96; в 1994 г. - 4,12; в 1998 г. - 4,48; в 1999 г. - 5,59; в 2000 г. - 6,09; в 2001 г. - 7,11; в 2002 г. - 7,099.

Развитие межотраслевой дифференциации заработной платы обусловлено проводимой государством политикой в сфере распределения национальных ресурсов, в основе которой лежал начавшийся после распада СССР процесс приватизации, призванный обеспечить радикальное изменение отношений собственности в обществе. Как указывает Спиглазов П.Л., «способ проведения приватизации разрушал и без того непрочный социальный капитал, расширял возможности для коррупции и рентоориентированного поведения, не позволял создать в полном объеме экономические основы новой системы социальной защиты населения и поддержания социальной стабильности в обществе» [165, с.317].

Перераспределение ВВП в пользу негосударственного сектора экономики объективно привело к падению реальных доходов основной массы работников бюджетной сферы, в которой на протяжении 90-х гг. XX в. осуществлялось прямое сдерживание роста заработной платы, формами которой стали задержки выплаты заработной платы; натуральная оплата труда; отмена льгот, ранее доступных работникам; несвоевременная и недостаточная индексация заработной платы.

Но особенно усугубляли ситуацию низкие социальные гарантии в сфере заработной платы. Подобная политика государства создавала благоприятную атмосферу для нарушений закона со стороны работодателей. Кроме того доступность информации об уровне заработной платы в бюджетном секторе экономики позволяла работодателям ссылаться на него при формировании политики заработной платы на своих предприятиях. Поэтому низкий уровень заработной платы в бюджетном секторе экономики оказывал негативное влияние на уровень заработной платы коммерческого сектора [160, с.126].

По мнению Соболева Э.Н., в нашей стране длительное время проводилась «политика сдерживания роста номинальной заработной платы», которая базировалась на идее, что именно заработная плата представляет собой основной источник инфляции в российской рыночной экономике. Между тем, проведенный еще в середине 90-х гг. XX в. анализ связи между ростом цен на продукцию и изменениями затрат на нее показал, что преимущественная часть прироста объема производства и затрат на него в действующих ценах обеспечивалась отнюдь не заработной платой. По этим оценкам, «зарплатная» составляющая общего роста цен через затраты находилась в пределах 10 – 15 %» [160, с. 136].

Анализ темпов роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 1980 - 2002 гг. в отраслях экономики Российской Федерации (Приложение М) показал, что четкая и однозначная динамика отсутствует. Однако наибольшие темпы роста были зафиксированы в образовании (1990, 1991, 1996, 1998, 1999, 2001 гг.), в здравоохранении и социальном обеспечении (1990, 1993, 1996, 1997, 2002 гг.), в жилищно-коммунальном хозяйстве (1993, 1994, 1995, 1997, 2002 гг.), что было обусловлено проводимой структурной политикой государства.

Наименьшие темпы роста выявлены в сельском хозяйстве (1980 - 1992, 1997 - 2000 гг.), в отрасли связи (1980, 1990, 1993, 1994, 1996, 1997, 2002 гг.), в промышленности (1980, 1991-1994, 1996-1999 гг.). С 1980 по 1992 г. относительно невысокие темпы роста заработной платы наблюдаются в строительстве, однако в дальнейшем (с 1996 г.), данная отрасль экономики занимает лидирующие позиции (1, 2, 3, 4 места).

В целом следует отметить, что наибольший темп роста оплаты труда приходится на 1990 - 1993 гг., однако он обеспечен главным образом инфляционной составляющей. Начиная с 1994 г. отчетливо прослеживается существенное замедление темпа роста номинальной заработной платы.

Отмеченные тенденции по дифференциации заработной платы характерны и для самой сложной по структуре отрасли экономики - промышленности. Наиболее высокие размеры среднемесячной номинальной начисленной заработной платы были выявлены в топливной промышленности (начиная с 1990 г. стабильное первое место по величине номинальной заработной платы), цветной металлургии, электроэнергетике, черной металлургии.

Можно сказать, что лидерами по величине начисленной заработной платы на протяжении анализируемого периода были топливно-энергетические, экологически и экспортноориентированные отрасли, вывозящие стратегические невозобновимые природные ресурсы и наносящие колоссальный урон экологии страны и будущим поколениям. Низкие размеры заработков выявлены в легкой промышленности, лесной и целлюлозно-бумажной промышленности, в машиностроении и металлообработке, в промышленности строительных материалов.

Соотношение между наиболее и наименее оплачиваемыми отраслями отечественной промышленности имело тенденцию к увеличению разрыва между ними: в 1980 г. - 1,84 раза, в 1985 г. - 0,87 (цветная промышленность к легкой промышленности); в 1990 г. - 1,79; в 1991 г. - 1,89; в 1992 г. - 3,41; в 1993 г. - 3,61; в 1994 г. - 4,41; в 1995 г. - 4,56; в 1996 г. - 4,88; в 1997 г. - 4,8; в 1998 г. - 4,62; в 1999 г. - 5; в 2000 г. - 5,47; в 2001 г. - 5,94; в 2002 г. - 5,51 (топливная промышленность к легкой промышленности).

В российской промышленности наиболее высокие темпы роста номинальной заработной платы были отмечены в топливной промышленности, причем в разные годы она входила в пятерку лидеров (1985 г., 1992 г., 2000 г., 2001 г.); в электроэнергетике (с 1980 по 1994 г.); достаточно стабильную динамику показывает машиностроение и металлообработка. Неоднороден рост заработной платы в цветной металлургии, однако в течение ряда лет имеют место достаточно высокие

темпы роста (1992, 1995, 1998, 1999, 2000 гг.). Самые низкие темпы роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы характерны для легкой промышленности (1985, 1991, 1993-1996 гг.), а также для лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности. Следует сказать, что на протяжении всего анализируемого периода эти отрасли промышленности находятся в ряду замыкающих по уровню средней заработной платы. Низкие темпы роста заработной платы выявлены также и в пищевой промышленности в 1995 г., 1998 г., 1999 г., черная металлургия также может быть отнесена в группу аутсайдеров по темпам роста заработной платы, поскольку в 8 годах их 15 анализируемых имели место низкие темпы роста заработной платы [170, с. 468].

Поскольку с 01.01.2003 г. был введен в действие Постановлением Госстандарта России от 06.11.2001 г. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг (взамен Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства), то с этого года анализ дифференциации заработной платы проведен по видам экономической деятельности.

Следует сказать, что и в этом временном диапазоне наблюдалась тенденция, сложившаяся в 90-х гг. XX в. Четверку лидеров по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной плате в Российской Федерации составляют на протяжении анализируемого периода добыча топливно-энергетических полезных ископаемых, финансовая деятельность, производство кокса и нефтепродуктов, добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических<sup>14</sup>. Замыкающие список лидеров виды экономической деятельности по величине оплаты труда с

---

<sup>14</sup> Следует сказать, что уровень номинальной заработной платы в данных видах экономической деятельности существенно превышает общероссийский уровень. В 2003 г. в сфере добычи топливно-энергетических полезных ископаемых уровень заработной платы составлял 293 % к среднероссийскому уровню, в финансовой деятельности 283 %, в производстве кокса и нефтепродуктов – 216 %, при добыче полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических данный показатель равнялся 171 % и т.д. Следовательно, можно говорить о дальнейшем развитии тенденции межотраслевой дифференциации заработной платы, хотя, с течением времени данные соотношения несколько сокращаются. В 2011 г. отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников финансовой деятельности к среднероссийскому уровню составило 238 % (- 45 п.п. по сравнению с 2003 г.), в добыче топливно-энергетических полезных ископаемых 220 % (- 73 п.п.), в производстве кокса и нефтепродуктов (- 8,6 п.п.) и т.д. А в 2013 г. по аналогичному показателю в отношении сферы производство кокса и нефтепродуктов – 222 %.



течением времени меняются, но это, как правило, операции с недвижимым имуществом, связь.

Отметим, что существующая дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности имеет под собой ряд закономерных оснований.

Высокие доходы в финансовом секторе экономики обусловлены достаточно высокими процентными ставками по кредитам, представляемым заемщикам и низкими процентными ставками по предлагаемым депозитам. Маржа кредитно-депозитного обслуживания физических лиц для крупнейших банков Российской Федерации, согласно данным «РБК», составляет 12-24 %, что соответствует агрессивной кредитной политике банков. Сегодня все коммерческие банки активно продвигают потребительские кредиты под ставку 20-25 % годовых, стремясь компенсировать высокий риск невыполнения обязательств заемщиков, поскольку требования к ним за последнее время сильно снижены. Подобная ситуация позволяет получать сверхдоходы от данного вида деятельности и соответствующе оплачивать труд наемного персонала [170, с. 468].

Высокая номинальная заработная плата, сложившаяся в добыче полезных ископаемых, обусловлена повышенной рентабельностью этого вида деятельности<sup>15</sup>. Налогообложение нефтегазодобывающего сектора экономики в Российской Федерации не позволяет отсекаать сверхдоходы, полученные в виде природной ренты. Во всех развитых странах до 80 % сверхприбыли нефтяных компаний государство изымает в доходы бюджета. В Российской Федерации соотношение в распределении сверхприбыли между государством и нефтяными компаниями, в лучшем случае, 50:50. Эксперты Международного валютного фонда в одном из своих докладов признавали, что «налоговое бремя в российском нефтяном секторе ниже по сравнению с другими странами» [116]. Подобная ситуация эксплуатации природных ресурсов обособленными группами лиц также провоцирует диспропорции в межотраслевом разрезе дифференциации заработной платы. Кроме того, следует сказать, что рынок добычи и переработки нефти и газа сосредоточен

---

<sup>15</sup> В 2002 г. средний показатель рентабельности промышленности Российской Федерации составил 14,1 %, для нефтяных компаний он равнялся в среднем 24,3 % [97, с. 28].

в руках нескольких крупных компаний (ситуация олигополии), которые устанавливают выгодные для себя цены и могут обеспечивать себе повышенную рентабельность и заработную плату сотрудников.

Группу аутсайдеров возглавляли в 2003-2007 гг. сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, где уровень заработной платы составлял в среднем 43-48 % от среднероссийского, в 2008-2013 гг. - текстильное и швейное производство, где аналогичный показатель составлял 48-45 %. Обращает на себя внимание и крайне низкий уровень заработков работников образования (62-71 % от среднероссийского уровня), а также ряда обрабатывающих производств.

Разрыв между наиболее и наименее оплачиваемыми видами экономической деятельности имеет тенденцию к сокращению (с 6,89 в 2003 г. до 4,8 в 2013 г.), однако все еще остается достаточно высоким. Выявленная картина свидетельствует о том, что относительное экономическое благополучие держится на эксплуатации собственных природных недр и финансовом обслуживании данного процесса, а сферы, в которых вклад человеческого капитала более существенен, стагнируют уже долгие годы.

В отношении темпов роста номинальной начисленной заработной платы следует отметить тенденцию замедления их роста, имевшую место и в ранее анализируемом периоде. Нельзя назвать однозначных лидеров по величине темпов роста. В 2003-2004 гг. наиболее высокие показатели были выявлены в производстве электрооборудования, в добыче полезных ископаемых (кроме топливно-энергетических), в государственном управлении и обеспечении военной безопасности, а также в области операций с недвижимым имуществом, в гостиничном и ресторанном бизнесе. В последующие годы ситуация кардинально меняется. Можно сказать, что, как правило, более высокие темпы роста заработной платы обнаруживаются в тех видах деятельности, где изначально присутствуют наименьшие размеры номинальной оплаты труда. Виды экономической деятельности - лидеры по величине номинальной заработной платы, как правило, замыкают группировку по темпам роста заработной платы.

В последние годы наибольшие темпы роста заработной платы были зафиксированы в образовании, здравоохранении, государственном управлении и обеспечении военной безопасности и прочих социальных сферах. Пристальное внимание к данным видам деятельности объясняется Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Повышение заработной платы работникам бюджетных отраслей шло высокими темпами, которые тем не менее оказались недостаточны для выполнения целевых индикаторов Указа Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»<sup>16</sup> [144, с. 325].

Следующим аспектом дифференциации заработной платы, на котором следует акцентировать внимание, является внутриотраслевой уровень. К сожалению, данный аспект не нашел должного рассмотрения в российской экономической науке, есть лишь некоторые упоминания о существовании данной проблемы в публикациях Т. Беловой [25], Е. Гонтмахера [47], А.Л. Лукьяновой [87], которыми констатируется стремительный рост дифференциации заработной платы в начале переходного периода в Российской Федерации.

Высокий уровень неравенства в оплате труда можно проиллюстрировать данными о коэффициентах дифференциации фондов по отраслям и видам экономической деятельности. Согласно данным Росстата, в большинстве отраслей экономики дифференциация заработной платы достигла своего апогея в 2001 г. При этом значительный разброс заработных плат наблюдался как в отраслях с высоким, так и в отраслях с низким уровнем средних заработных плат. Причем, российские цифры

---

<sup>16</sup> Целевыми индикаторами повышения заработной платы в отраслях бюджетной сферы, заложенными в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на 2012-2013 гг. предусматривалось: доведение в 2012 г. средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе; доведение к 2013 г. средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе [144, с. 327].

существенно выше, чем в развитых странах<sup>17</sup>. В 1996-1997 гг. наиболее высокие коэффициенты фондов были выявлены в банковской деятельности (26,3; 29,5), в строительстве (25,1; 22,2), в сельском хозяйстве (21,0; 24,4), а наиболее низкие значения зафиксированы в электроэнергетике (8,6; 7,9) и в транспорте (12,1; 13,1). В 1999 г. к числу фаворитов по данному показателю можно было отнести банковскую деятельность (40,1), культуру и искусство (28,8), торговлю и общественное питание (22,6), строительство (25,5), их антиподом выступили электроэнергетика (8,7), ЖКХ и бытовое обслуживание (12,8), а также топливная промышленность (13,9).

В 2001 г. наблюдалось существенное увеличение анализируемых показателей. В банковской сфере разрыв был обнаружен на уровне 46,9 раза (+6,8 по сравнению с 2000 г.), в сельском хозяйстве было зафиксировано значение на уровне 48,6 раза (что превышает значение предыдущего года в 13 раз), произошло увеличение дифференциации зарплат работников и в сфере торговли и общественного питания (41,7 раза против значения 2000 г. в 25,1 раза) [87, с.44].

В 2004 г. наиболее дифференцированной также являлась оплата труда финансовых работников. Заработная плата 10 % самых высокооплачиваемых работников превышала в 30 раз зарплатки 10 % самых низкооплачиваемых работников этой сферы. В сельском хозяйстве коэффициент фондов составлял 21 раз, в электроэнергетике - 10 раз [25, с. 64]. В 2007 г. самую высокую дифференциацию оплаты труда имели виды экономической деятельности, связанные с сектором услуг: рыболовство и рыбоводство (63,5), финансовый сектор (26,7), а также предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (26,3). В 2008-2009 гг. значения коэффициентов фондов имели тенденцию к некоторому сокращению, однако все еще остаются достаточно высокими (рыболовство и рыбоводство - 22,2; операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг - 19,6; финансовая деятельность - 19,4; оптовая и розничная торговля - 19; предоставление прочих услуг - 17,5 и т.д.) [87, с.44].

---

<sup>17</sup> В Швеции разница между самым высокооплачиваемым и самым низкооплачиваемым работником, как правило, не превышает трех-четырёх раз, а в США - пяти-шести раз, в Японии не более 5 раз [47, с.131]. В развитых европейских странах наименьшая отраслевая дифференциация заработной платы наблюдается в Великобритании, Франции, Италии, а также в Швеции.

Целесообразно отметить, что внутриотраслевая дифференциация заработной платы значительно выше в организациях частной формы собственности, где коэффициент фондов составляет 39 раз, а в организациях государственной и муниципальной форм собственности значительно ниже - 18 раз [25, с. 64].

Региональная дифференциация заработной платы в Российской Федерации особенно велика и носит устойчивый характер (таблица 2.2.2). Вклад регионального фактора в общее неравенство по заработной плате в нашей стране значительно превосходит вклад любых других факторов. Для большинства развитых стран подобная асимметрия нехарактерна, хотя различия в оплате труда между регионами существуют во всех странах, и этому процессу есть вполне логическое объяснение. Все выделяемые в экономической литературе причины существования межрегиональных различий можно объединить в четыре группы [170, с. 469]:

1) различия в структуре занятости по полу, возрасту, уровню образования, профессиональной структуре, отраслевой принадлежности и т.п.;

2) различия в условиях труда на разных территориях, которые требуют определенной компенсации как со стороны государства, так и работодателя (различия между регионами в стоимости жизни, по природно-климатическим условиям, состоянию окружающей среды, обеспеченности локальными общественными благами, уровню урбанизации и т.д.);

3) последствия регионально-специфических и отраслевых шоков и инноваций, а также различия в скорости адаптации регионов к макроэкономическим шоковым воздействиям. Как показывает практика, это - временные межрегиональные различия в заработной плате, которые, под действием уравнивающих сил - главным образом, межрегиональной мобильности труда и капитала - исчезают в долгосрочном периоде;

4) различия в региональных механизмах формирования заработной платы, поскольку в реальной жизни не существует единого механизма формирования заработной платы, который был бы основан на выполнении предпосылок совершенной конкуренции.

Таблица 2.2.2 - Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по ФАО к среднероссийскому значению в 1990-2013 гг., в процентах [118]

ФАО	1990 г.	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	
Центральный	94	91	83	84	93	88	87	90	95	100	97	100	101	106	107	112	113	116	119	120	121	121	122	121	121
Северо-Западный	114	117	126	125	116	126	126	122	115	112	116	111	114	104	103	98	97	96	93	93	112	110	109	109	109
Северокавказский*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	59	59	62	64	64
Южный	82	81	69	66	64	59	60	58	59	58	58	59	58	60	61	61	60	60	60	63	74	74	74	74	72
Приволжский	100	101	115	123	113	123	123	127	123	122	120	118	114	114	110	111	112	112	112	105	74	75	75	75	75
Уральский	132	138	178	166	169	172	184	182	181	178	195	201	193	190	188	180	176	172	165	159	119	120	118	116	116
Сибирский	91	91	79	82	84	82	76	73	72	71	65	61	65	65	67	69	69	69	70	74	89	89	89	88	88
Дальневосточный	136	130	133	144	151	145	139	143	144	147	137	134	138	141	140	141	138	135	135	139	123	125	126	126	126

\* Северо-Кавказский федеральный округ был выделен из Южного федерального округа на основании указа президента Д.А. Медведева 19 января 2010 года.

Проведенный сравнительный анализ динамики среднемесячной номинальной начисленной заработной платы свидетельствует о существенных различиях в ее уровнях по федеральным административным округам (ФАО) России (таблица 2.2.2).

Следует учитывать, что в Российской Федерации присутствует на протяжении анализируемого периода достаточно высокий уровень теневой экономики<sup>18</sup>, существенно отличающийся по регионам, что не позволяет однозначно интерпретировать полученные результаты по дифференциации заработной платы. Однако, опираясь на официальные статистические данные, можно сделать следующие выводы.

Наиболее высокий уровень заработной платы на протяжении анализируемого периода отмечен в Уральском (132-201 % от среднероссийского уровня) и Дальневосточном федеральных округах (130-151 % от среднероссийского уровня), наименьший - в Южном (58-82 %), Северо-Кавказском (59 – 64 %) и Сибирском федеральных округах (61-91 %). Практически по всем федеральным округам наблюдается усиление дифференциации уровней заработной платы, причем, данная тенденция носит неоднородный характер. В Центральном округе дифференциация увеличилась более, чем в 2 раза, в Северо-Западном и Уральском округах - в 1,8 раза, в Южном и Приволжском округах - в 1,08 и 1,15 раза соответственно. Наибольшими темпами увеличение дифференциации наблюдается на территориях с высоким уровнем заработной платы [170, с. 470].

Дифференциация заработков наемных работников существует и внутри федеральных округов, причем это касается как минимальных, так и максимальных размеров заработной платы (таблица 2.2.3).

Из данных таблицы 2.2.3 следует, что дифференциация заработной платы внутри ФАО более, чем вдвое, характерна для преобладающего большинства округов (для 5 из 8). Причем, наиболее высокие разрывы присутствуют в округах с высоким номинальным размером заработной платы.

---

<sup>18</sup> Росстат оценивает российскую теневую экономику в 20-25 % от официального ВВП, Федеральная служба безопасности - в 40 %. По данным, обнародованным Всемирным Банком в 2010 г., в Российской Федерации на теневую экономику приходилось около 48,6 % ВВП. В регионах же в зависимости от того или иного субъекта этот показатель колеблется в пределах 20 – 50 % валового регионального продукта.

Таблица 2.2.3 - Региональная дифференциация заработной платы в Российской Федерации

в 1990 - 2013 гг. [118]

ФАО	1990 г.	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
	Отношение максимального значения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы к минимальному уровню в субъектах РФ, входящих в один административный округ, в числе раз																							
Центральный	1,36	1,28	1,49	1,77	2,45	2,03	2,15	2,34	2,51	2,79	2,73	2,79	2,5	1,0	2,60	2,88	2,87	2,98	2,99	3,05	3,12	3,22	3,06	2,92
Северо-Западный	1,91	1,84	2,83	2,75	2,86	2,83	2,53	2,73	2,85	2,80	3,44	4,46	4,32	4,23	4,19	4,01	4,10	3,84	3,62	3,48	3,27	3,18	3,17	3,13
Северокавказский	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,36	1,38	1,35	1,24
Южный	1,52	1,60	1,95	1,56	1,75	2,25	2,11	2,02	2,19	2,55	2,16	2,27	1,92	1,84	1,83	1,88	1,80	1,80	1,73	1,64	1,42	1,47	1,42	1,25
Приволжский	1,21	1,26	1,78	1,82	1,88	2,09	2,23	2,08	2,05	2,13	2,19	2,09	1,78	1,70	1,66	1,57	1,52	1,47	1,42	1,39	1,47	1,5	1,53	1,44
Уральский	2,19	2,42	4,64	4,48	5,21	5,18	5,38	5,22	5,44	5,38	6,13	6,09	5,49	5,47	5,26	4,84	4,43	4,21	3,90	3,89	3,98	3,98	3,7	3,56
Сибирский	2,15	2,63	4,36	3,70	4,09	5,26	5,27	4,63	4,3	4,38	6,62	6,69	5,08	5,18	4,61	4,61	3,83	1,99	4,61	3,83	1,78	1,85	1,79	1,76
Дальневосточный	1,93	1,96	2,88	2,84	3,24	3,38	3,19	3,16	3,03	2,92	2,87	2,94	3,21	3,19	2,86	2,85	2,69	2,58	2,55	2,52	2,21	2,18	1,98	2,49



В целях рассмотрения масштабов динамики межрегиональной дифференциации заработной платы был проведен кластерный анализ субъектов Российской Федерации по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, скорректированной на действующие районные коэффициенты в двух периодах 1990-1998 гг. и 1999-2013 гг. (таблица 2.2.4).

**Таблица 2.2.4 - Результаты кластерного анализа регионов Российской Федерации по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, скорректированной на районные коэффициенты**

№	Характеристика кластера	Число регионов кластера
1	Регионы с высоким уровнем заработной платы	1990 - 1998 гг. - 9 ед.
		1999 - 2013 гг. - 10 ед.
2	Регионы со средним уровнем заработной платы	1990 - 1998 гг. - 15 ед.
		1999 - 2013 гг. - 21 ед.
3	Регионы с низким уровнем заработной платы	1990 - 1998 гг. - 64 ед.
		1999 - 2013 гг. - 53 ед.

Первый кластер сформирован в основном за счет регионов, добывающих природно-минеральное сырье - нефть, газ, алмазы, золото. Кроме того, вошедшие в первый кластер регионы характеризуются суровыми климатическими условиями, где применяются районные коэффициенты к заработной плате в диапазоне 1,50-2,0.

Второй кластер в 1990 - 1998 гг. представлен также преимущественно регионами с суровыми климатическими условиями, что также обусловило применение высоких районных коэффициентов - 1,3-1,5. Во втором периоде (1999 - 2013 гг.) качественный и количественный состав второго кластера меняется. В его составе появляются высоко урбанизированные субъекты Российской Федерации, крупнейшие агломерации, в центре которых крупный город, на периферии - прилегающие области, где динамично развиваются новые виды деятельности, финансово-кредитная сфера и сфера услуг.

Третий и самый многочисленный кластер формируют субъекты Российской Федерации, характеризующиеся преобладанием аграрного сектора экономики и относительно невысоким уровнем урбанизации [170, с. 470-472](Приложение Н).

Результаты кластеризации субъектов Российской Федерации позволяют сделать следующие выводы:

- присутствуют существенные диспропорции в межрегиональной дифференциации заработной платы;

- численный состав кластеров меняется со временем, однако обращают на себя внимание достаточно стабильный состав первого кластера и существенное преобладание, судя по численности третьего кластера, субъектов с относительно невысоким уровнем заработной платы (хотя в данный кластер попали и относительно благополучные регионы Российской Федерации);

- только 17 % субъектов Российской Федерации в 1990-1998 гг. и 25 % в 1999 - 2013 гг. попадают в кластер со средним уровнем заработной платы;

- межрегиональная дифференциация заработной платы в Российской Федерации определяется преимущественно отраслевой структурой экономики региона, природно-климатическими условиями, а также уровнем урбанизации [170, с. 472].

Целесообразным считаем обратить внимание в исследовании дифференциации заработной платы и на поселенческий аспект. Размер населенного пункта оказывает заметное влияние на ее уровень. Официальные данные Росстата говорят о том, что средний уровень оплаты труда работников в мегаполисе значительно выше, чем в крупных, средних и малых городах и поселках городского типа. Средняя заработная плата наемных работников в сельских поселениях составляет чуть более 60 % от среднего уровня по Российской Федерации.

Согласно исследованию, проведенному сотрудниками лаборатории проблем распределительных отношений, при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, у наемных работников, проживающих в крупных городах (4,8 % от общей численности занятых), средняя оплата труда выше среднероссийского уровня на 34 %, тогда как у живущих в сельских поселениях (22,2%) - ниже на 38 %. Еще больше различаются доли респондентов, зарабатывающих ниже прожиточного минимума, - разрыв между названными типами поселений по этому показателю доходит до 3 раз. Вследствие таких различий существенно расходятся поселенческие уровни бедности. В мегаполисах в группу «бедных» оказались причислены 21 % работающих респондентов, а в сельской местности – 64 %, то есть абсолютное большинство [126].

Подобная ситуация говорит о том, что в сельских поселениях по сравнению с городскими поселениями не только выше удельный вес низкооплачиваемых наемных работников, но и значительно ниже недостающая до прожиточного минимума величина заработной платы, что является абсолютно недопустимым для государства, которое позиционирует себя как социально ориентированное.

Выявленные в ходе анализа различные аспекты дифференциации заработной платы свидетельствуют о неразвитости рынка труда, что соответствует влиянию на формирование заработной платы не столько рыночных процессов, сколько институциональных структур общества. Здесь следует упомянуть о сверхмонополизме, свойственном российской экономике, отсутствии грамотной и ответственной политики государства, слабости профсоюзного движения, недостаточно обоснованном привлечении трудовых мигрантов.

В условиях гипертрофированной дифференциации заработной платы необходимо должное регулирование заработной платы со стороны государства. В настоящее время основные методы государственного регулирования заработной платы сводятся к установлению минимальных социальных гарантий: минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума, индексации заработной платы [170, с. 472].

В современных условиях правомерно говорить об исчерпании минимальной заработной платой своего функционального предназначения, о чем наглядно свидетельствуют данные, представленные в таблице 2.2.5.

В 1975 г. минимальная заработная плата составляла 48 % от средней по народному хозяйству, в 1991 г. это соотношение достигло 32,8 % от уровня средней заработной платы при рекомендованных значениях МОТ в 50-60 %, в дальнейшем разрыв достиг катастрофических размеров. Несмотря на то, что за последние годы российский МРОТ существенно увеличился, это не приближает Российскую Федерацию к мировым стандартам<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Для сравнения: минимальная заработная плата в Португалии - 470 евро, в Испании - 660 евро, во Франции - 1254 евро, в Ирландии - 1403 евро, в Люксембурге - 1570 евро, в Польше - 348,7 евро, в Литве - 231,7 евро [36, с.12].

**Таблица 2.2.5 - Динамика изменений отношения среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения и к минимальному размеру оплаты труда в Российской Федерации в период с 1991 - 2014 гг. [118]**

Годы	Среднемесячная заработная плата, в руб.	Прожиточный минимум трудоспособного населения, за год, в руб.	Минимальный размер оплаты труда, в руб.	Соотношение прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда, в процентах	Отношение прожиточного минимума трудоспособного населения к среднемесячной заработной плате, в процентах	Отношение МРОТ к среднемесячной заработной плате, в процентах
1991	548	173	180	104,0	31,6	32,95
1992	6000	2134	342	16	35,56	5,7
1993	58700	23094	2250	9,7	39,34	3,8
1994	220400	97375	20500	21	44,18	9,3
1995	472400	297184	34400	11,5	62,9	7,2
1996	790200	415633	63250	15,2	52,59	8,004
1997	950200	462374	83490	18	48,66	8,7
1998	1051,5	555	83,39	15	52,78	7,9
1999	1522,6	1003	83,39	8,3	65,87	5,4
2000	2223,4	1320	132	10	59,36	5,9
2006	10633,9	3695	800	21,6	34,74	7,5
2007	13593,4	4159	1100	26,4	30,59	8,09
2008	17290,1	4971	2300	46	28,75	13,3
2009	18637,5	5572	4330	77,7	29,89	23,2
2010	20952,2	6138	4330	70,54	29,29	20,67
2011	23369,2	6878	4611	67,0	29,4	19,7
2012	26628,9	7049	4611	65,4	26,5	17,3
2013	29453	7871	5205	66,1	26,7	17,6
2014	32600	8683	5554	63,9	26,63	17,03
2015	31556 <sup>20</sup>	10401 <sup>21</sup>	5965	57,35	32,96	18,9

В условиях рыночной экономики МРОТ является одним из главных инструментов государственного регулирования заработной платы. МРОТ призван защитить работника от произвола работодателей при определении цены рабочей

<sup>20</sup> Среднее значение номинальной начисленной заработной платы по Российской Федерации за первый квартал 2015 г.

<sup>21</sup> Значение прожиточного минимума для трудоспособного населения за 1 квартал 2015 г.

силы, устранять чрезмерную эксплуатацию труда, поддерживать покупательную способность населения, содействовать экономической стабильности в государстве, обеспечивать принцип равной оплаты за равный труд и противодействовать недобросовестной конкуренции со стороны производителей товаров и услуг.

В Российской Федерации в период реформирования экономики МРОТ стал выполнять несвойственные ему функции, выступая основой для исчисления различных социальных гарантий со стороны государства (что приводило к росту расходных полномочий федерального бюджета) и проведения политики сдерживания роста доходов населения и инфляции. Принятый в 1992 г. закон «О минимальном размере оплаты труда» предусматривал пересмотр МРОТ каждые три месяца сообразно изменению цен. По сути, это был механизм, нацеленный на сохранение покупательной способности МРОТ без увеличения его реального содержания.

В течение последних лет произошел ряд изменений в принципах формирования МРОТ в Российской Федерации.

1) В соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ в конце 2006 г., субъектам Российской Федерации было предоставлено право самостоятельно устанавливать размер минимальной заработной платы на своей территории (ст. 133.1) (размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть меньше федерального МРОТ). Это, по сути, означает переход к децентрализованной модели установления МРОТ. Реализовать данное право могли только те регионы, которые не являлись получателями дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов Российской Федерации. В 2007 г. воспользовались данным правом 28 регионов, в 2008 г. субфедеральный МРОТ был установлен примерно в 49 регионах, к 2009 г. количество таких субъектов снизилось до 24, что можно объяснить не только кризисом 2008 г., который вынудил ряд регионов отказаться от минимальной заработной платы, но и увеличением с 1 января 2009 г. величины МРОТ почти в 2 раза (с 2300 до 4330 руб.). Такое существенное увеличение МРОТ «перекрыло» субфедеральные минимумы во многих регионах [79, с. 60]. В 2010 г. число регионов, воспользовавшихся сво-

им правом на установление минимальной заработной платы регионального уровня, составило 26, в 2011 г. - 24, в 2012 г. - 30, в 2013 г. - 36, в 2015 г. - 32.

2) Изменился объект регулирования МРОТ. До 2007 г. МРОТ приравнивался к 1-ой ставке единой тарифной сетки. Начиная с сентября 2007 г., эти две величины определяются независимо одна от другой. С этого периода МРОТ представляет собой не минимальную тарифную ставку (оклад), а всю заработную плату работника за месяц, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, т.е. тарифная ставка (оклад) работника может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3) Минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации стала не только дифференцированным, но и избирательно действующим инструментом. Из 45 регионов, установивших в 2007 г. МРОТ на уровне, выше федерального, в 16-ти минимальная заработная плата не относится к занятым в бюджетном секторе (17 из 30 - к 2009 г.). Круг регионов, ограничивших действие минимальной заработной платы внебюджетным сектором, включает субъекты Южного и Центрального федеральных округов. Также в число этих 17 регионов входят Красноярский и Приморский края, ряд республик из Приволжского и Сибирского федеральных округов. Кроме этого, в 2-х регионах (Новосибирской области и Алтайском крае) установлены субминимумы для занятых в сельском хозяйстве [79, с. 61]. Представляется, что подобный подход позволяет региональным властям избегать дополнительных расходов по реализации данной законодательной нормы.

Относительно величины минимальной заработной платы в субъекте следует отметить, что она определялась, как правило, исходя из значения регионального прожиточного минимума трудоспособного населения, а также с учетом уровня развития регионов. Наиболее высокие размеры минимальной заработной платы устанавливали относительно благополучные субъекты Российской Федерации, крупные агломерации, индустриальные центры, территории, богатые природными ресурсами.

Наиболее проблемные регионы с точки зрения социально-экономического развития практически все используют федеральный МРОТ (Республика Адыгея,

Республика Калмыкия, все субъекты Приволжского федерального округа (кроме Башкирии). Центральные регионы более активны в отношении увеличения минимальной заработной платы. Во многих субъектах этого федерального округа минимальная заработная плата превышает федеральный уровень МРОТ более, чем на четверть. Напротив, в Сибири и на Дальнем Востоке удельный вес регионов, повысивших МРОТ, значительно ниже. Эта часть субъектов гораздо чаще прибегала к ограничению охвата занятых минимальной заработной платой, распространяя вводимый субминимум на занятых во внебюджетном секторе экономики. Хотя следовало бы ожидать, что именно эти регионы будут чаще прибегать к установлению более высокой минимальной заработной платы: включение в МРОТ всех надбавок и выплат в наибольшей степени снизило «реальный» размер минимальной заработной платы для работников тех субъектов, в которых введены региональные коэффициенты. В этой ситуации можно было предположить, что региональные власти постараются смягчить подобный скачок в доходах низкооплачиваемых групп работников. Однако пока этого не происходит [80, с. 23].

Отдельный вопрос, на котором стоит остановиться, - это механизм индексации МРОТ, который прописан в ст. 133 Трудового кодекса РФ и предусматривает повышение МРОТ вслед за ростом прожиточного минимума трудоспособного населения. До настоящего времени уровень МРОТ не достиг величины прожиточного минимума. Российская конструкция индексации МРОТ не содержит «встроенных стабилизаторов». МРОТ в Российской Федерации не привязан ни к одному из экономических показателей и индикаторам состояния рынка труда и носит, скорее, политический, чем экономический характер.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что МРОТ как инструмент государственного регулирования заработной платы не используется в должном виде: не решает проблем дифференциации заработной платы и защиты интересов наемного работника.

Еще один важный инструмент государственного регулирования заработной платы - прожиточный минимум. В СССР он появился в 1988 г. и был установлен в размере 78 руб. на человека в месяц. Прожиточный минимум включал в себя рас-

ходы на продовольствие, непродовольственные товары и услуги, налоги и другие платежи. По данным Института социально-экономических проблем народонаселения, в официальном прожиточном минимуме 1989-1991 гг. доля продовольствия составляла 52 %, непродовольственных товаров и услуг - 37,5 %, а налогов и других платежей - 10,5 %. Расчеты опирались на цены государственных розничных и оптовых колхозных рынков.

В переходном периоде Российской Федерации потребовалась новая методика измерения прожиточного минимума. 10 ноября 1992 г. Министерство труда утвердило «Методические рекомендации по расчетам прожиточного минимума по регионам Российской Федерации» (далее - методика 1992 года). В этой методике прожиточный минимум определялся как показатель размера и структуры минимального потребления важнейших товаров и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности и физического здоровья человека. Таким образом, прожиточный минимум в России рассчитывался по методу минимальных норм потребления (метод МНП), международному стандарту расчета порога бедности. С 1992 г. законодательство о прожиточном минимуме и потребительской корзине менялось в Российской Федерации неоднократно, но расчет прожиточного минимума по-прежнему осуществлялся по методу МНП [98].

Согласно методическим рекомендациям Министерства труда России, в 1992 г. доля продуктов питания в прожиточном минимуме трудоспособного населения составляла 61,6 %, непродовольственных товаров - 30,3 %, услуг - 8,9 %, налогов и других обязательных платежей - 8,1 %.

Методика 1992 г. применялась до IV квартала 1999 г. Новая методика расчета прожиточного минимума была разработана в 2000 г. в соответствии с Федеральным законом № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», принятым 24 октября 1997 г. Впервые в российской практике устанавливались следующие важные параметры: пересмотр потребительской корзины не реже одного раза каждые четыре года; определение потребительской корзины на региональном уровне в местном законодательстве, а на национальном уровне - в федеральном законодательстве; учет разницы в климате и региональной специфике



при расчете потребления не только продуктов питания, но и непищевых продуктов. На основе закона о прожиточном минимуме 1997 г. были разработаны более подробные методические рекомендации, а 20 октября 1999 г. вступил в силу Федеральный закон № 201-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации». С I квартала 2000 г. расчет прожиточного минимума стал осуществляться на основе вышеуказанных актов [98].

10 марта 2006 г. Государственная Дума приняла Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации». Качественная составляющая новой потребительской корзины несколько улучшилась, главным образом, за счет увеличения потребления мяса и мясопродуктов (+5,7 кг), рыбы (+2,3 кг), молока (+27,5 кг), фруктов и ягод (+6,3 кг); снижения норм потребления по хлебным продуктам (-18,3 кг), картофеля (-16 кг)<sup>22</sup>. Услуги здравоохранения, образования и социального обслуживания в состав потребительской корзины так включены и не были, поскольку считается, что их минимальные объемы предоставляются населению абсолютно бесплатно.

Оценивая нормативы потребления по продовольственной группе, следует обратить внимание на их низкие величины по сравнению с рекомендованными Институтом питания РАМН и реальными показателями потребления в развитых странах мира<sup>23</sup>. В 90-е гг. XX в. структура пищевого рациона россиян существенно изменилась, в нем стали доминировать более дешевые продукты растительного происхождения. Значительная часть населения сократила потребление мяса, мясных изделий, рыбы, молока в пользу менее дорогих продуктов питания - картофеля, круп, макарон. В результате этого в питании большей части россиян наблюда-

---

<sup>22</sup> Нормативы потребления для трудоспособного населения были увеличены по мясопродуктам на 18,1 %, по рыбопродуктам - на 8,5 %, по свежим овощам - на 8,5 %, по фруктам - на 37, 7 %. Одновременно были снижены нормы потребления по хлебопродуктам на 11,8 % и по картофелю на 13, 0 %.

<sup>23</sup> В Федеральном законе №44-ФЗ было заложено потребление мяса на одного человека в год (по разным группам) - 31,5-37,2 кг, тогда как Институт питания РАМН определяет данный норматив в 78-80 кг, т.е. отставание в 2 раза. Аналогичные разрывы в показателях (в 1,5 и более раза) по другим группам с высокой пищевой и биологической ценностью - молочным и рыбным продуктам [134, с.20]. Если сравнивать уровень питания россиян с биологическими нормами, рекомендованными ВОЗ, то отклонение от этих норм по наиболее важным группам пищевых продуктов составляет от 16 до 80 %.

ется дефицит пищевого белка, витаминов и минералов. Выборочные обследования семейных рационов питания свидетельствуют о том, что в пищевом рационе 15 % семей полностью отсутствует мясо, в 26 % - рыба, в 35 % - молоко и его производные, в 56 % семей - сыр. Следствием этого стало резкое ухудшение здоровья населения Российской Федерации. Например, заболеваемость болезнями крови и кроветворных органов за 1990 - 2001 гг. (на 1000 человек населения) увеличилась в 3 раза, заболевания обмена веществ и эндокринной системы - в 2,5 раза, существенно увеличилась численность людей больных туберкулезом. Особенно тревожная ситуация сложилась со здоровьем детей и подростков. Численность подростков, состоящих на учете в лечебно-профилактических учреждениях, к 2000 г. возросла (на 100 тыс. человек этого возраста) в 16,3 раза. Рост заболеваемости населения в результате ухудшения уровня жизни, наряду с другими факторами, стал причиной увеличения смертности населения Российской Федерации. Если за 1980-1990 гг. коэффициент смертности увеличился на 1,8 %, то за 1990-2000 гг., по данным официальной статистики, он возрос сразу на 37,5 % [180, с. 57].

Далее рассмотрим долю расходов на продукты питания в структуре расходов населения Российской Федерации. Доля расходов на продукты питания в структуре расходов населения служит своего рода индикатором уровня бедности. В низкообеспеченных семьях на питание приходится треть расходов, а если на питание тратятся 50 % полученных доходов, то это говорит о крайней степени нищеты. Данная закономерность была выявлена в конце XIX в. Э. Энгелем и неоднократно подтверждалась отечественными и зарубежными учеными.

В Российской Федерации с момента вступления в силу закона №-44-ФЗ закладывался норматив расходов на продукты питания в размере 45,8 %, а в 2013 г. и того более 50 % (таблица 2.2.6). По сути, как подтверждает практика, - это состояние между бедностью и нищетой<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Для сравнения, в развитых странах, эта пропорция принципиально иная и составляет в среднем 10-15 %, в США – 9 %, в Канаде - 11% и т.д. [134, с.22].

По непродовольственным товарам нормативы остались прежними. Отсутствие положительной динамики свидетельствует о недостаточном внимании власти к данной проблеме. Сроки использования непродовольственных товаров достаточно сложно объяснить, как с позиции физического износа, так и с точки зрения морального износа, но их количество должно учитывать новые потребности<sup>25</sup>.

**Таблица 2.2.6 - Структура расходов, составляющих потребительскую корзину, в процентах**

Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации»	Продукты питания	Непродовольственные товары	Услуги	Итого
№ 201-ФЗ от 20.11.1999 г.	44,0	20,6	35,4	100
№ 44-ФЗ от 10 марта 2006 г.	45,8	24,2	30,0	100
№ 227-ФЗ от 03.12.2012 г.	50	25	25	100

Реальные расходы жителей России на питание, покупку товаров и оплату услуг заметно превышают суммы, заложенные в потребительской корзине. К примеру, в 2008 г. расходы на питание согласно параметрам потребительской корзины составляли 44,8 % семейного бюджета, тогда как на самом деле они почти достигали отметки в 50%, расходы на непродовольственные товары - соответственно 16,9 % и 24,8 % [85].

Чтобы ликвидировать этот перекоп, с 2013 г. корзина наполняется по новому методу: в ней стало больше мяса и рыбы, овощей, яиц, фруктов. Стоимость новой потребительской корзины для трудоспособного населения выросла всего на 200 руб., рост составляет в среднем всего 4 %. К заметному увеличению общей стоимости потребительской корзины это не привело. Слабой стороной применяемой в Российской Федерации методики определения прожиточного минимума выступает методологическая зауженность учитываемых жизненно важных

<sup>25</sup> Обращаясь к зарубежной практике, отметим, что в потребительской корзине французов 250 продуктов, товаров и услуг; у американцев - около 300; у англичан - около 350; а у немцев - больше 470. В минимальный набор товаров и услуг для европейцев и американцев входят мобильные телефоны, Интернет, DVD-плееры, посещение кафе и ресторанов, театров, футбольных матчей, абонементы в фитнес-центры, расходы на садовника, няню для детей, косметику, ремонт машины и дома. Учитываются даже траты на покупку корма для кошек и собак [85].

потребностей, что проявляется в недооценке культурных, образовательных и медицинских потребностей. Такой подход провоцирует развитие бедности среди работающих граждан. Нынешняя потребительская корзина и формируемый на ее основе прожиточный минимум населения не в состоянии обеспечить даже простого воспроизводства рабочей силы. Представляется, что стоимость корзины должна быть более весомой за счет включения расходов, необходимых для жизнедеятельности современного человека. В развитых странах для оценки величины прожиточного минимума используется понятие бюджета минимального прожиточного минимума, при расчете которого учитывается широкий спектр жизненно важных и социально значимых расходов, в том числе на содержание семьи и детей, образование, отдых и т.п.

Исходя из вышеизложенного, можно говорить о том, что два важнейших инструмента государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации существуют только номинально и не выполняют возложенных на них функций.

Статья 130 Трудового кодекса РФ предусматривает «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги», т.е. индексацию заработной платы, которая относится к числу основных государственных гарантий по оплате труда и к инструментам регулирования заработной платы.

Одной из первых попыток установить порядок индексации заработной платы наемных работников в условиях роста потребительских цен на товары, работы, услуги было принятие Закона РСФСР от 24.10.1991 г. №1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан РСФСР», однако названный закон практически не применялся и был отменен Федеральным законом от 22.08.2004 г. №122-ФЗ.

На сегодняшний день ст. 134 Трудового кодекса РФ определяет, что индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, организации, финансируемые из бюджетов различных уровней, производят в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Исходя из положений данной статьи, можно констатировать, что фактически государство не устанавливает гарантий для работника при росте потребительских цен. Решение о необходимости, периодичности и порядке индексации государство целиком перекладывает на работодателей, по сути, не предъявляя никаких требований. Неслучайно во многих коллективных договорах избранный порядок индексации описывается лаконично: «работодатель производит индексацию заработной платы по мере изыскания необходимых средств». Проанализировав имеющееся законодательство по трудовым отношениям, констатируем отсутствие документов, детализирующих и определяющих порядок индексации заработной платы, как для бюджетного, так и частного сектора экономики.

Более того, формулировка «повышение уровня реального содержания заработной платы» (ст. 46, 134 Трудового кодекса РФ) не содержит отсылки к нормативным актам, определяющим механизм такого повышения. В то же время следует отметить, что в последние годы наметилась такая тенденция, что стороны социального партнерства стали включать конкретный порядок индексации тарифных ставок и окладов работников не только в коллективные договоры, но и в отраслевые, и в региональные соглашения<sup>26</sup>.

Таким образом, российское государство сформулировало рекомендательные нормы в отношении индексации заработной платы. В принципе, государство является необязательным участником процесса индексации, если только оно само не выступает в качестве работодателя. Когда имеются сильные профсоюзы, способные отстаивать права своих подопечных, то можно обойтись и без посредничества

---

<sup>26</sup> В Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике Российской Федерации на 2005-2006 г. было предусмотрено, что «по окончании каждого квартала работодатель производит увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Госкомстата [61, с.107]; в Отраслевом тарифном соглашении по машиностроительному комплексу на 2008 - 2010 г. было предусмотрено положение о регулярном увеличении заработной платы всем категориям работников на 20 % выше индекса роста потребительских цен [121, с.37].

государства. Но в силу отсутствия в Российской Федерации сильных и независимых профсоюзов, способных защитить интересы трудящихся, безусловно, необходимо активизировать роль государства в данном процессе. Именно государство должно сформулировать требования к обязательному процессу индексации и гарантировать наемным работникам защиту их законных прав на справедливую оплату труда. Пока же существующий порядок индексации заработной платы, по сути, не выполняет функцию ее регулирования.

Анализ уровня дифференциации заработной платы наемных работников в России свидетельствует о том, что действующий механизм достижения социальной справедливости в уровнях оплаты труда объединяет отдельные элементы второго и третьего периодов, выделенных в п. 1.3. Государство создало необходимые правовые нормы, содержательное наполнение которых выведено в формат отношений между работодателем и профсоюзами. Более того, интересы государства в качестве работодателя нередко доминируют над интересами общества, которые государство представляет как политический институт. В целях экономии бюджетных расходов проводится политика сдерживания роста заработной платы в общественном секторе экономики, где государство является работодателем, что закладывает низкий уровень стандартов для базовых параметров заработной платы во всех сферах экономической деятельности. Это обстоятельство может оцениваться как фактор повышения конкурентоспособности отечественной экономики, но одновременно - как причина ухудшения качества человеческого капитала, прежде всего в общественном секторе экономики. Отсутствие необходимых инструментов для сглаживания неоправданной дифференциации доходов населения и заработной платы, в частности, дополняет нынешнюю несбалансированную по интересам субъектов экономики конструкцию государственного регулирования этой сферы общественной жизни Российской Федерации.

## **2.3 Анализ практики применения косвенных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации**

Государственное регулирование заработной платы посредством косвенных (финансовых) методов осуществляется через систему налоговых и прочих обязательных платежей, установление которых балансирует между двумя целями: экономическая эффективность и социальная справедливость. По мнению В.С. Зандорова, «хорошая налоговая система не должна препятствовать эффективному распределению ресурсов» [62, с. 160].

Ориентация на экономическую эффективность является приоритетной в налогообложении. Этот тезис относится также к установлению налогов на доходы. Искажающие рынок труда эффекты налогообложения доходов известны: предпочтение пособий по сравнению с работой по найму, сокращение занятости пенсионеров в случае высоких ставок налога на доходы и др. Несомненно, все эти отрицательные эффекты относятся к развитым странам, где уровень социальной защиты населения высок. Вместе с тем он высок, потому что доходы бюджета, формируемые в основном за счет налогов и прочих обязательных платежей, достаточны для выполнения обязательств государства перед обществом на таком уровне.

Достижение социальной справедливости в налогообложении в настоящее время невозможно игнорировать, даже отдавая предпочтение экономической эффективности в налоговой политике. Запрос общества на социальную справедливость присутствует в политической повестке дня любого государства, практически реализуется большинством стран в виде равенства налоговых обязательств по вертикали, т.е. в их дифференциации при различии экономического положения граждан. Налогообложение доходов населения целенаправленно воздействует на уровень личного потребления, платежеспособный спрос и сбережения населения. Основное назначение налогообложения заработной платы, как основного вида

доходов населения, - устранение или смягчение существующей и, по возможности, предупреждение назревающей социальной напряженности в обществе, выравнивание социального положения наемных работников, эффективное решение все более усложняющихся проблем пенсионного обеспечения в стране, поддержка наиболее социально незащищенных слоев населения, института семьи и брака, а также обеспечение людей комфортным жильем, надлежащими услугами в сферах образования и здравоохранения.

Для граждан Российской Федерации в силу многомерной дифференциации заработной платы и уровня жизни разных слоев населения запрос на социальную справедливость чрезвычайно высок. Инструменты, которые современное государство может использовать для достижения этой задачи, достаточно многообразны. Налоговая система с развитой регулирующей функцией входит в состав такого инструментария, оперируя варьированием налоговых ставок, предоставлением различного рода льгот, скидок и освобождений, изменением подходов к формированию налоговой базы.

Анализ практики применения налоговых инструментов регулирования заработной платы в Российской Федерации следует начать с определения величины налоговой нагрузки на население.

Для оценки налогового бремени на население (НБн) Барулин С.В. [23, с.40] предлагает использовать следующую формулу:

$$\text{НБн} = (\text{НЛН} + \text{НКН} * \text{Кд}) / \text{ДДН} * 100 \%, \quad (1)$$

где НЛН - начисленные личные налоги с физических лиц;

НКН - начисленные косвенные налоги;

Кд - коэффициент доли косвенных налогов, оплачиваемых населением (для современной России 0,6-0,7);

ДДН - денежные доходы населения.

На основании данных о поступлении налоговых платежей в бюджетную систему Российской Федерации и статистических данных был произведен расчет налогового бремени населения Российской Федерации за ряд последних лет, который представлен в таблице 2.3.1.



**Таблица 2.3.1 - Налоговое бремя на население Российской Федерации  
за 2007 - 2013 гг.**

Показатели	2007 г.	2008 г.	2010 г.	2013 г.
Всего денежных доходов, в млрд руб.	21 311,5	25 244,0	28 708,4	32 100,9
Общая сумма уплаченных налогов, в млрд руб.	7 352,1	8 763,1	9 824,7	10 457,2
Налоговое бремя на население, в процентах	40,5	41,5	43,6	45,1

Следует сказать, что расчеты более ранних лет позволяют констатировать и более высокие показатели налогового бремени на население Российской Федерации (2003 г. – 47 %, 2006 г. – 45 %). Из таблицы видно, что показатели налоговой нагрузки достаточно высоки, но вполне сопоставимы с зарубежной практикой налогообложения. Однако в развитых странах высокий уровень налогообложения сочетается с высоким уровнем среднедушевых доходов и размером ВВП в расчете на одного жителя.

Парадокс отечественной налоговой системы заключается в том, что по уровню названных показателей Российская Федерация существенно отстает от западных стран, а по уровню налоговой нагрузки стоит в одном ряду со Швейцарией, Великобританией, Германией и др.

Обычно налоговое бремя на население ассоциируется лишь с бременем уплаты налога на доходы и прямых имущественных налогов, непосредственно взимаемых государством из личных доходов граждан. Однако на денежные доходы населения ложится как бремя прямых личных налогов, так и бремя косвенных налогов, входящих в состав розничных цен приобретаемых товаров и услуг. Причем это бремя достаточно существенно. Доля налоговых сумм в цене подакцизных товаров составляет 60-90 %, а в товарах, в цене которых нет акциза, - от 30 до 60 % в зависимости от их видов и величины налоговых ставок. В рамках проводимого исследования внимание будет уделено лишь налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) и взносам на социальное страхование.

В советское время налогообложение доходов физических лиц осуществлялось в форме подоходного налога, налога на холостяков, одиноких и малосемей-

ных граждан, иных платежей, которые составляли по сравнению с другими источниками доходов бюджета незначительную величину, но позволяли дифференцировать величину налоговых отчислений с учетом социального положения налогоплательщика.

Подходный налог с населения был введен Указом Президиума Верховного совета СССР от 30.04.1943 г. «О подходном налоге с населения». Налог военного времени ориентирован был не только на достижение фискального эффекта, но и на обеспечение социальной справедливости. В законе был определен круг лиц, освобождаемых от уплаты налога, в частности, это были рабочие и служащие, получающие денежное вознаграждение (заработная плата, стипендия) в размере не более 70 руб. в месяц, а по другим доходам - не более 300 руб. в год. Выравнивать доходы граждан государство пыталось с помощью установления необлагаемого минимума доходов и слабопрогрессивной шкалы налогообложения. Нужно отдать должное методологии в отношении налогообложения доходов физических лиц, которая оставалась практически неизменной до конца 1980-х гг. [129, с. 81].

Основной целью Закона РФ от 07.12.1991 г. № 1998-1 «О подходном налоге с физических лиц» стало сглаживание возникших в тот период различий в уровне доходов разных групп населения через установление прогрессивной шкалы налогообложения и повышение минимального значения доходов, не облагаемых налогом. За 8 лет применения закона (1992-1999 гг.) в него было внесено 20 изменений и дополнений. Но эти изменения носили в основном косметический характер, поскольку, как правило, менялись верхняя ставка налога и размер облагаемого по той или иной ставке совокупного годового дохода, что было связано с инфляционными процессами. Только в течение 1992 г. максимальная сумма дохода, с которой налог удерживался по ставке 12 %, поменялась с 42 тыс. руб. до 200 тыс. руб.

Российское законодательство о подходном налоге в начале переходного периода содержало достаточно большое количество налоговых льгот. Этот факт можно объяснить теми традициями, которые остались от социалистической экономики времен СССР, кроме того, в новых экономических условиях была необ-

ходимость в смягчении последствий перехода к рынку для малообеспеченных слоев населения. Проблема дополнительно усугублялась тем, что в условиях несовершенства законодательства налоговые льготы трансформировались из облагаемых доходов (например, заработной платы) в необлагаемые виды доходов (процентные доходы, страховые выплаты), что существенно уменьшало налогооблагаемую базу и, как следствие, поступление налога в бюджет. Одновременно с этим наличие большого числа возможностей для уклонения от уплаты налога для налогоплательщиков с высокими доходами и высокие ставки налога для них приводили к тому, что основное бремя подоходного налога ложилось на налогоплательщиков с низкими и средними доходами, работавших на предприятиях, на которых было сложно практиковать повсеместные нелегальные формы оплаты труда [130, с. 8].

Все это в совокупности позволяет говорить о том, что существовавшая система подоходного налогообложения не позволяла эффективно осуществлять регулирование заработной платы с учетом принципов экономической нейтральности и гибкости, соответствующих эффективной налоговой системе. Напротив, налоговая нагрузка на мало- и среднеобеспеченные слои населения увеличивалась, усиливая дифференциацию доходов граждан. Несовершенство законодательства и недостаточно эффективная система налогового администрирования провоцировали развитие теневой экономики и скрытой заработной платы.

Все эти причины в совокупности способствовали смене модели налогообложения доходов физических лиц в 2001 г. с введением в действие главы 23 Налогового кодекса РФ «Налог на доходы физических лиц». К ключевым изменениям элементов налога следует отнести изменение объекта обложения; отмену прогрессивной шкалы налога; введение дополнительных видов материальной выгоды; введение системы четких и носящих всеобщий характер стандартных, социальных, имущественных и профессиональных налоговых вычетов, вместо льгот; изменение подхода к налогообложению дивидендов, к определению даты фактического получения дохода в отношении оплаты труда; сужение круга налогоплательщиков, для которых является обязательным предоставление налоговой декла-

рации.

Основная цель реформы налогообложения доходов населения Российской Федерации в 2000-х гг. - это легализация заработной платы, теневого бизнеса для мобилизации части скрываемых из-за высоких ставок налога доходов в сбережения. Очевидно, что в данный период ориентация на экономическую эффективность налоговой системы превалировала над социальной справедливостью, отразившись в налогообложении доходов граждан. Отмена прогрессивной шкалы в налогообложении их доходов привела к тому, что фактически в числе инструментов регулирования заработной платы остались только налоговые вычеты, а для разных видов доходов - дифференцированные налоговые ставки.

Российским налоговым законодательством установлено четыре вида налоговых вычетов по НДФЛ: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные, причем, первые три из них напрямую связаны с доходами от трудовой деятельности. Система налоговых вычетов призвана обеспечить снижение налогового бремени на малоимущих и содействовать разрешению отдельных социально значимых для населения проблем. Представляется, что налоговые вычеты способствуют достижению социальной справедливости в налогообложении за счет равенства налоговых обязательств по горизонтали, которое предполагает не просто «одинаковые налоги с экономических агентов, находящихся в одинаковом положении», как полагает В.С. Занадворов [62, с. 169], а равные суммы налогов. Прежде всего стандартные налоговые вычеты призваны выполнить эту задачу в отношении тех работников, совокупный доход которых равновелик. Как известно, во всех странах существуют ограничения по предельной величине совокупного дохода, уменьшаемого на сумму стандартных налоговых вычетов.

Рассмотрим, насколько стандартные налоговые вычеты выполняют свою функцию в процессе регулирования заработной платы. Для этого проведем сравнение с двумя показателями - минимальным размером оплаты труда и величиной прожиточного минимума трудоспособного населения с 2001 по 2014 г. В отличие от стран Запада, где основой налоговых вычетов является величина прожиточного минимума, методика определения которой, как отмечено в п. 2.2, учиты-

вает широкий набор товаров и услуг, российская практика 90-х гг. XX в. исходила из показателя установленного законом минимального размера оплаты труда. В действовавшем до принятия Налогового кодекса РФ Законе Российской Федерации от 07.12.1991 г. № 1998-1 «О подоходном налоге с физических лиц» размер вычетов устанавливался кратным МРОТ. Сравнение стандартных налоговых вычетов с социальными показателями, являющимися основой для снижения налоговой базы, свидетельствует о негативных тенденциях. Данные Приложения II демонстрируют отчетливую динамику снижения социальной значимости стандартных налоговых вычетов для налогоплательщиков, поскольку с течением времени их величина уменьшается и не позволяет реализовывать их реальное предназначение в процессе регулирования заработной платы.

Динамика соотношения минимального стандартного вычета и величины прожиточного минимума отличается меньшим падением, что обусловлено более интенсивным ростом минимального размера оплаты труда по сравнению с величиной прожиточного минимума.

Существующий в Российской Федерации механизм предоставления стандартных вычетов никогда не предполагал учета инфляции, о чем свидетельствуют данные Приложения II. Так с учетом уровня инфляции он должен был бы ежегодно увеличиваться и составить в 2011 г. 1209 руб., хотя и эту величину (не говоря уже о применявшемся вычете в размере 400 руб.) нельзя назвать обоснованной и достаточной для жизнедеятельности человека.

Аналогичная ситуация и с другими стандартными вычетами в размере 3000 и 500 руб. Эти вычеты также не индексируются, в сравнении с 2001 г. они фактически составляют около 50 % от первоначально установленного значения. Реальная экономия указанных категорий граждан от предоставленных им вычетов составляет 65 и 390 руб. в месяц соответственно. Кроме того, действующий с 2001 г. механизм предоставления этих вычетов привел к существенным потерям в сравнении с уровнем 2000 г. Так, например, физические лица, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС, ПО «Маяк», испытатели ядерного оружия в соответствии с п. 3. закона № 1998-1 в 2000 г. имели льготу в размере 50 тыс. руб. в год. На се-

годняшний день размер льготы равен 36 тыс. руб. в год (3 тыс. руб.\*12 месяцев). С учетом инфляции эта сумма составляет менее 20 тыс. руб. в год в ценах 2001 г., т.е. материальное положение этой категории граждан серьезно ухудшилось. Пройдали от реформы Герои СССР и РФ, участники Великой отечественной войны, инвалиды с детства, инвалиды I и II группы, поскольку их вычет составляет только 500 руб. в месяц (вместо применявшегося ранее пятикратного размера МРОТ).

Налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц предоставляются только по доходам, облагаемым по ставке 13 %, т.е. по доходам от трудовой деятельности. Большая часть налогоплательщиков, имеющих право на стандартные вычеты в размере 3000 и 500 руб. в месяц, нетрудоспособны или в силу своего возраста или состояния здоровья получают доходы в виде социальной помощи. Они физически не могут работать, а значит, и не в состоянии воспользоваться вычетом. Поэтому данная категория вычетов носит в значительной мере номинальный характер.

С момента вступления в силу главы 23 Налогового кодекса РФ случилось так, что даже налогоплательщики, получавшие минимальную заработную плату, обязаны были платить НДФЛ. С увеличением МРОТ ситуация еще более усугублялась, так как работники, получающие заработную плату в размере МРОТ, не могли воспользоваться налоговым вычетом в течение всего налогового периода - данное право у них исчезало в течение календарного года по мере достижения предельной величины совокупного дохода, дающего право на вычет.

Исходя из вышесказанного, следует отметить, что стандартные налоговые вычеты были ориентированы, главным образом, на низкооплачиваемые слои населения с уровнем доходов ниже прожиточного минимума и в конечном итоге потеряли свое значение для налогоплательщика. На наш взгляд, проблема заключается в отсутствии экономического обоснования размеров вычетов. В начале реформ при определении размеров вычетов в расчет принималась экономическая возможность государства по их предоставлению. При этом не учитывались ни величина прожиточного уровня, ни минимальный размер оплаты труда.

Рассмотрим, насколько стандартные вычеты были актуальны для физиче-

ских лиц-налогоплательщиков. По данным Росстата, в 2011 г. средняя заработная плата россиян составила 23 562,7 руб. в месяц. Допустим, что организация выплатила своему работнику заработную плату в размере 282 752,4 руб. за год. Работник состоит в браке и имеет одного несовершеннолетнего ребенка.

Таким образом, работник получит вычет в размере 400 руб. до месяца, в котором доход превысит 40 тыс. руб., т.е. на 1 месяц. Вычет на содержание ребенка в размере 1000 руб. предоставляется до месяца, в котором доход, начисленный нарастающим итогом с начала года, превысит 280 тыс. руб., т.е. на 11 месяцев ( $1000 \times 11 = 11\,000$  руб.). Общая сумма вычетов за год составит 11 400 руб., налогооблагаемая база (годовой доход) - 271 352,4 руб. ( $282\,752,4 \text{ руб.} - 11\,400 \text{ руб.}$ ), общая сумма НДФЛ - 35 275,81 руб. ( $271\,352,4 \times 13\%$ ).

Воспользовавшись методикой определения налоговой нагрузки, разработанной Департаментом налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России, рассчитаем налоговую нагрузку на указанного налогоплательщика.

Налоговая нагрузка (без вычетов) составила 13 % ( $36\,757,81 \text{ руб.} / 282\,752,4 \text{ руб.} \times 100\%$ ). Налоговая нагрузка (с вычетами) равна 12 % ( $35\,275,81 \text{ руб.} / 282\,752,4 \text{ руб.} \times 100\%$ ). В результате получается, что предоставленные Налоговым кодексом РФ стандартные налоговые вычеты смягчили налоговую нагрузку среднего налогоплательщика на 1 процентный пункт (с 13 % до 12 %). Следует сказать, что в процессе исследования расчеты производились за весь анализируемый период, но результат, полученный в ходе исчисления налоговой нагрузки налогоплательщика НДФЛ, всегда получался идентичным (1 п.п.).

Важным и значимым инструментом государственного регулирования заработной платы можно считать социальные и имущественные вычеты на некоторые расходы граждан. Социальные налоговые вычеты НДФЛ применяются в отношении ряда целевых денежных расходов налогоплательщиков: средств, затраченных на благотворительность, обучение, лечение, негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование. Общая сумма социальных налоговых вычетов не может превышать 120 тыс. руб. за налоговый период. Имущественный вычет при строительстве или приобретении жилья, а также зе-

мельных участков является самым популярным вычетом у физических лиц. Объясняется это тем, что он направлен на стимулирование граждан к улучшению своих жилищных условий. Такой вычет не может превышать 2 млн руб.

Несмотря на ощутимые выгоды, которые может получить налогоплательщик от реализации своего права на данные группы вычетов, во многих случаях возникают некоторые проблемы, связанные с их применением. Во-первых, многие из тех граждан, на которых ориентированы подобные льготы, не могут позволить себе платные медицинские и образовательные услуги, не говоря уж о покупке недвижимости. Поэтому, как показывает практика, выгоды от применения данных вычетов получают, как правило, более обеспеченные слои населения. Во-вторых, повсеместной проблемой остаются так называемые зарплаты в «конвертах». Так как применение социального или имущественного вычета предполагает не что иное, как возврат уплаченных во время налогового периода сумм НДФЛ, то возникает ситуация, когда и возвращать-то фактически нечего: зарплата минимальная - налог соответствующий.

Реальность такова, что использование стандартных, социальных, имущественных вычетов в отечественной модели налогообложения в сочетании с наличием, по сути, трех налоговых ставок приводит к тому, что на низких уровнях доходов налоговая система носит слабо выраженный прогрессивный характер (при доходах до 10 тыс. руб. в месяц), далее фактически имеет место пропорциональное налогообложение (при доходах до 30 тыс. руб. в месяц). Затем налогообложение может приобретать регрессивный характер в зависимости от масштабов использования налоговых вычетов, структуры доходов и других обстоятельств.

Особое внимание следует уделить шкале ставок НДФЛ и ее роли в процессе государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

Сегодня в мире насчитывается более 200 государств, и более чем в 150 странах принята прогрессивная шкала налогообложения. В качестве аргументов за использование прогрессивной шкалы налогообложения доходов населения в процессе государственного регулирования заработной платы можно привести следующие доводы: во-первых, один рубль потерь малообеспеченного человека



не эквивалентен потере одного рубля, который теряется богатым человеком; во-вторых, прогрессивная шкала налогообложения может привести к снижению неравенства; в-третьих, неравномерное распределение государственных услуг: обеспеченные получают больше выгод. В итоге прогрессивная шкала часто играет роль стабилизатора, который снижает волатильность экономических процессов [83, с. 67].

Более того, во многих экономически развитых странах граждане с низкими доходами полностью освобождаются от уплаты подоходного налога<sup>27</sup>, тогда как в Российской Федерации, НДФЛ взимается даже с доходов ниже величины прожиточного минимума и минимальной заработной платы, что еще больше усугубляет поляризацию населения по уровню доходов.

В 2001 г. Российская Федерация первой из стран СНГ перешла на плоскую шкалу налогообложения<sup>28</sup>. Основная цель введения плоской шкалы - это легализация доходов граждан и увеличение объема налоговых поступлений в государственный бюджет. Однако данный механизм практически не дал ощутимых результатов. Если в 90-е годы, по различным оценкам, укрывалось около 36 % заработанных доходов, то после введения - 32 %. По данным Владимира Уласа (представителя КПРФ), за последние 11 лет XX в. коррупционная составляющая и теневая часть доходов только увеличилась и составили 20- 25 % ВВП. Причем, экономият на уплате налогов с доходов, как правило, достаточно обеспеченные слои населения. Не были подтверждены временем и доводы о том, что снижение ставки НДФЛ будет способствовать притоку иностранных инвестиций [95].

Введение плоской шкалы практически не отразилось на росте бюджетных доходов. К примеру, в Российской Федерации в 2011 г. доля НДФЛ в общих

---

<sup>27</sup> Например, в Люксембурге и Австрии нулевая ставка применяется при доходах до 1000 долл. в месяц, в США - до 700, в Ирландии - до 600, во Франции - до 500 долл. США.

<sup>28</sup> В то время ее применяли всего две страны мира: Боливия и Эстония. Вслед за Россией на плоскую шкалу перешли Украина, Грузия, Казахстан, Киргизия, Белоруссия. И отдельные страны мира (Болгария, Румыния, Словакия, Черногория) приняли такое же решение. Обращает на себя внимание тот факт, что плоская шкала была введена в странах с недостаточно еще развитой экономикой и слабым администрированием налогов.

доходах консолидированного бюджета составила 9,57 % против 9,5 % в 2001 г.

Прирост поступлений по НДФЛ в 2001 г. был обусловлен, главным образом:

- увеличением на 1 процентный пункт ставки налога (с 12 до 13 %);
- увеличением численности плательщиков НДФЛ, в частности, за счет включения в их число военнослужащих;
- понижением и введением регрессивных ставок по единому социальному налогу, что позволило работодателям использовать данный резерв для некоторого увеличения заработной платы работников, в результате чего увеличилась налоговая база по НДФЛ.

Введение пропорциональной ставки НДФЛ во многом способствовало углублению пропасти между богатыми и бедными и социальной дестабилизации общества. Если в Российской Федерации до введения единой ставки налога на доходы коэффициент фондов, характеризующий разрыв между богатыми и бедными слоями населения, составлял 13,7 раз, то в 2011 г. он увеличился до 16,2 %. Согласно данным Федеральной налоговой службы России, с 2005 по 2007 г. количество лиц с доходами свыше 1 млн руб. увеличилось втрое [117].

В то же время в Российской Федерации значительная часть населения живет за чертой бедности. Уровень бедности среди работающего населения составил в 2000 г. - 28,9 %, в 2003 г. - 20,3 %, в 2005 г. - 14,2 %, в 2008 г. - 10,2 %, в 2012 г. – 13 %, 2014 г. – 14 %.

Все налогоплательщики формально находятся в равном положении, т.е. имеются признаки не только экономической справедливости применения плоской шкалы налога (каждый вносит в бюджет равную долю своего заработка), но и социальной справедливости (наименее обеспеченный платит меньше). Однако при существующей системе налогообложения доходов физических лиц бремя потребительских расходов для наименее и наиболее обеспеченных слоев населения существенно отличается. Если сравнивать налогоплательщиков с ежемесячными доходами 5, 30, 60 и 100 тыс. руб., то при соотношении их доходов 1:6:12:20 соотношение средств, остающихся у них после совершения потребительских расходов, составляет соответственно 1:20:42:72. При этом бремя потребительских рас-

ходов самого бедного (доход - 5 тыс. руб./мес., бремя - 76,6 %) из приведенной выборки больше, чем самого богатого (доход - 100 тыс. руб./мес., бремя - 16,2 %) в 4,7 раза.

Таким образом, применение косвенных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации с целью сглаживания ее дифференциации через механизм налогообложения характеризуется следующими недостатками: отсутствием необлагаемого налогом минимума и индексации стандартных налоговых вычетов, что делает их чисто номинальной гарантией; плоской ставкой НДФЛ; масштабным характером уклонения от уплаты налогов в частном секторе экономики; регрессивным характером налогообложения заработанных доходов с учетом возможности использования социальных и имущественных налоговых вычетов высокооплачиваемыми слоями населения.

Обратимся к практике государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации через механизм социального страхования (социального налогообложения), которое представляет собой базовый институт социальной защиты работающего населения. Его предназначение состоит в выполнении воспроизводственной функции в сфере трудовых отношений, которая реализуется через формирование и распределение страховых ресурсов для защиты наемных работников от массовых видов социальных рисков (болезнь, инвалидность, старость) или места работы (безработица).

Развитие социального страхования в России прошло несколько этапов:

- 1) XVII-XIX вв. - становление и формирование социального страхования как общественного института;
- 2) вторая половина XIX в.-1917 г. - формирование нормативной базы обязательного социального страхования и его учреждений;
- 3) 1917 г. - начало 1930-х гг. - свертывание и огосударствление социального страхования в соответствии с политической и экономической ситуацией в стране;
- 4) начало 1930-х-1980-е гг. - преобладание государственного социального обеспечения, передача социального страхования в ведение профсоюзов;
- 5) начало 1990-х гг. - 2000 г. - формирование системы социального стра-

хования в соответствии с требованиями формирующейся рыночной экономики;

б) 2001-2009 гг. - введение и функционирование единого социального налога с регрессивной шкалой налогообложения;

в) 2010 г. – наше время - отмена единого социального налога и переход к взиманию страховых взносов.

Характерными признаками социального страхования в системе методов государственного регулирования заработной платы являются:

- тесная взаимосвязь с трудовыми отношениями, что обуславливает постановку и решение задач по предоставлению работнику средств, замещающих заработную плату на то время, когда он лишен возможности трудиться и получать заработную плату;

- высокая социальная значимость обеспечения воспроизводства рабочей силы, придающая обязательный характер участия работодателей в системе социального страхования;

- сочетание страховых и социальных механизмов защиты работающего населения: привлечение государства к формированию систем социального страхования как законодателя, организатора, контролера и гаранта;

- выделение значительных финансовых ресурсов для систем социального страхования и участие государства как гаранта их бесперебойного функционирования, что достигается с помощью автономности бюджетов внебюджетных фондов, а также их финансирования в случае нехватки финансовых ресурсов.

В мировой практике страховые платежи и социальные налоги представляют собой:

- для работников - резервируемую во времени часть заработной платы, которая выплачивается им при наступлении страховых случаев (старость, болезнь, инвалидность, безработица и т.д.);

- для работодателей - расходы на оплату рабочей силы, занимающие существенную долю в структуре себестоимости выпускаемых товаров, работ, услуг;

- для общества - часть необходимого продукта [137, с. 371];

- для государства - публичные обязательства и внутренние долги.

Базовыми характеристиками социального страхования являются покупательная способность пенсий; величина коэффициента замещения; доля ресурсов в структуре ВВП страны на отдельные виды социального страхования.

К институциональным характеристикам социального страхования, исходя из мирового опыта, следует относить:

- ресурсы социального страхования, которые представляют собой часть резервируемой заработной платы, которая должна быть достаточно большой по объему (около 30-50 % от величины выплачиваемой работнику заработной платы) и формироваться с учетом видов социальных рисков и периодов выплат по ним, а также уровня замещения, который находится в диапазоне 50-70 % от средней заработной платы по стране;

- распределение страховой нагрузки между работодателями и наемными работниками, как правило, в следующих соотношениях:  $\frac{2}{3}$  ее величины приходится на работодателя и  $\frac{1}{3}$  - на наемного работника;

- тесная взаимосвязь размеров страховых выплат с размерами заработной платы и размерами страховых тарифов;

- обязательное требование эффективного функционирования социального страхования - это автономность бюджетов фондов социального страхования от государственных бюджетов всех уровней [137, с.176].

Высокая эффективность социального страхования в системе методов государственного регулирования заработной платы объясняется его способностью решать целый комплекс социально-экономических задач национального масштаба. К таким задачам относятся следующие: обеспечивать работников, попавших в сложные ситуации и лишившихся основного источника дохода в виде заработной платы, различного рода компенсационными выплатами в виде пособий, пенсий; предоставлять им качественную медицинскую помощь; способствовать приросту населения за счет социальных выплат работающей женщине при рождении ребенка и др.

К недостаткам социального страхования (налогообложения) в Российской Федерации следует отнести:

- высокий уровень налогообложения фонда оплаты труда, характерный для всего периода рыночных преобразований в Российской Федерации, является существенным сдерживающим фактором ее повышения. Из-за высоких ставок страховых взносов сформировалось представление о том, что в Российской Федерации сложились высокие издержки на рабочую силу. Как известно, это является одним из важнейших факторов неконкурентоспособности экономики;

- двух- и трехкратное обложение налогами одних и тех же сумм доходов. Например, страховые взносы (ранее – единый социальный налог) фактически через механизм переложения выступают налогом на заработную плату, которая подлежит обложению налогом на добавленную стоимость, затем акцизом (по подакцизным товарам входит в облагаемую базу), а затем облагается налогом на добавленную стоимость;

- плательщиком страховых взносов является работодатель, что не соответствует мировой практике обязательного социального страхования. Работодатель, принимая наемного работника, нередко предлагает ему условия официально неоформленной заработной платы. Теневая оплата труда нередко бывает выгодна для обеих сторон социально-трудовых отношений, поскольку из-за отсутствия эффекта переложения налога (страховых взносов) наемный работник получает более высокую заработную плату по сравнению с той, которую он получал бы при условиях найма, соответствующих трудовому законодательству страны;

- низкие уровни страховой защиты, не обеспечивающие достойную жизнь в старости, в случае болезни, инвалидности и т.д., что является оборотной стороной теневой экономики;

- преобладание перераспределительных процессов и механизмов в ущерб страховым;

- низкая величина коэффициента замещения, вследствие чего доходы пенсионеров существенно отличаются от доходов работающих граждан. Коэффициент замещения является показателем эффективности любой пенсионной системы. По нормативам ООН, государственная система обязана компенсировать пенсию в размере 40-45 % предыдущего среднего заработка. В Российской Федерации этот

показатель в 2013 г. в среднем по стране, по данным Министерства здравоохранения и социального развития, составлял 33,7 %. У высокооплачиваемых коэффициент замещения в среднем составляет всего 9 процентов (таблица 2.3.2).

**Таблица 2.3.2 - Динамика отношения средней пенсии к средней заработной плате (коэффициент замещения), [180, с.144], [118]**

Годы	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Показатель														
Коэффициент замещения	31,6	31,6	29,8	28,4	27,6	25,4	22,1	24,3	27,9	36,7	35,2	34,4	33,7	35

В социальном страховании заложен большой потенциал воздействия на заработную плату, но ее полноценное и результативное использование возможно только при правильной расстановке приоритетов, учете интересов всех участников процесса социального страхования. В условиях современной России этот компромисс не достигнут.

Обобщая анализ применения косвенных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации, следует обратить внимание на очень слабую прогрессивность налогообложения доходов физических лиц, обусловленную разными видами применяемых налоговых вычетов. Однако наличие теневой экономики, выводящей из-под налогообложения доходы работодателей и работников, искажает едва заметный позитивный эффект в российском подоходном налогообложении. Скрытые от налогообложения доходы приводят к высоким рискам функционирования системы социального страхования, финансовая база которой всецело определяется размерами заработной платы. Ограничение размера базы начисления страховых взносов с точки зрения принципа получаемых выгод следует признать социально справедливым, но ставит систему социального страхования в зависимость от доходов низко- и среднеоплачиваемых категорий работников. Все перечисленные проблемы налогообложения доходов и социального страхования тесно связаны между собой. Их решение требует проведения системных мер по оздоровлению экономики в целом.

### **3 СОЗДАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

#### **3.1 Формирование модели системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации**

Вопросы регулирования заработной платы в любом развитом государстве представляют собой ключевое звено социально-экономической политики государства, поскольку они определяют и формируют объем необходимых средств к существованию и развитию семьи наемного работника и тем самым задают материальный и статусный уровень работников на протяжении всей их жизни.

Вырабатываемые обществом и государством представления о содержании системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации на данном этапе развития еще не завершены и требуют принятия продуманных политических решений. Это связано с тем, что общественно-политические преобразования в Российской Федерации 1990-х г. привели к принципиальным изменениям в этой сфере. Воздействие государства на социально-трудовые отношения и на процесс регулирования заработной платы претерпело существенную метаморфозу. Прежняя, повсеместно и детально регламентирующая буквально все аспекты регулирования заработной платы модель централизованного государственного управления в данной сфере сведена к минимуму.

Подобное отношение к столь значимой сфере уже показало свою несостоятельность, а отсутствие комплексного подхода в вопросах государственного регулирования заработной платы позволяет диагностировать следующие проблемы в данной сфере:



- низкий уровень заработной платы в экономике не позволяет обеспечить необходимый и достаточный уровень воспроизводства рабочей силы, сдерживает инновационное развитие экономики нашего государства, ведет к существенным ограничениям потребительского спроса на внутреннем рынке товаров, работ и услуг;

- утрата воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы ведет к деградации рабочей силы, падению объемов производства, производительности труда, продуцирует социальную напряженность в обществе и его криминогенность;

- широкое распространение «работающих бедных». Речь идет не только о малоквалифицированном персонале, но и о высокопрофессиональных кадрах в сфере науки, образования, медицины, военном производстве, промышленности, сельском хозяйстве и т.д. Подобная ситуация порождает состояние депривации, т.е. невозможность удовлетворить ключевые потребности работника, именно в этом и кроется самая болезненная часть проблемы. Одним из результатов этого является ухудшение здоровья нации - депопуляция населения, сокращение численности, превышение смертности над рождаемостью, рост социальных заболеваний и т.д.;

- недопустимый уровень расслоения населения по уровню заработной платы в отраслевом, региональном, территориальном, профессиональном аспектах, оказывающий дестабилизирующее воздействие на социально-политическую ситуацию в стране;

- низкие размеры социальных гарантий со стороны государства (МРОТ и прожиточный минимум), которые не выполняют возложенных на них функций и ставят работника в изначально проигрышное положение;

- наличие достаточно большого сегмента теневой экономики и, соответственно, скрытой занятости, что лишает бюджетную систему Российской Федерации значимой доли налоговых и неналоговых доходов и также ухудшает социальное положение наемного работника и т.д.

- низкий коэффициент замещения, нестабильность пенсионной системы, не позволяющие полноценно жить при выходе на пенсию и т.д.

Логика развития процессов экономических реформ в Российской Федерации требует сегодня коренного изменения подходов государства и бизнеса к проблемам регулирования заработной платы. Несмотря на то, что Конституция РФ определяет Российскую Федерацию как социальное государство (ст.7), в предшествующие годы реформ вопросам государственного регулирования заработной платы наемных работников не уделялось должного внимания. Считаем, что это радикально тормозит инновационное развитие экономики Российской Федерации и укрепление ее глобальной конкурентоспособности.

В Российской Федерации на сегодняшний день можно заметить нарастание социальной усталости и пассивности населения, снижение ожиданий от будущего. Вместо мобилизации социальной энергии трудоспособного населения Российской Федерации в огромных масштабах идет беспрецедентное растрачивание всех видов ресурсов (природных, экологических, материальных), а также накопленного ранее квалификационного, интеллектуального, духовного и физического потенциала человеческого капитала. Разрешение накопившихся социальных проблем и противоречий в сфере государственного регулирования заработной платы становится не терпящей отлагательства проблемой.

Считаем, что к настоящему времени сложились определенные предпосылки для создания в Российской Федерации системы государственного регулирования заработной платы, отвечающей признакам целостности и взаимозависимости, направленной на решение стратегических задач, стоящих перед государством.

К числу имеющихся предпосылок развития системы государственного регулирования заработной платы относятся следующие позитивные изменения:

1) правовые - за последние десятилетия в Российской Федерации заложены определенные правовые предпосылки обеспечения социальных гарантий наемному работнику, которые отражены в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах о минимальном размере оплаты труда и прожиточном минимуме и т.д. Российская Федерация присоединилась к международным нормам ре-

гулирования трудовых и социальных отношений, подписав Декларацию целей развития тысячелетия (документ ООН), Европейскую социальную хартию, ратифицировав многие конвенции МОТ;

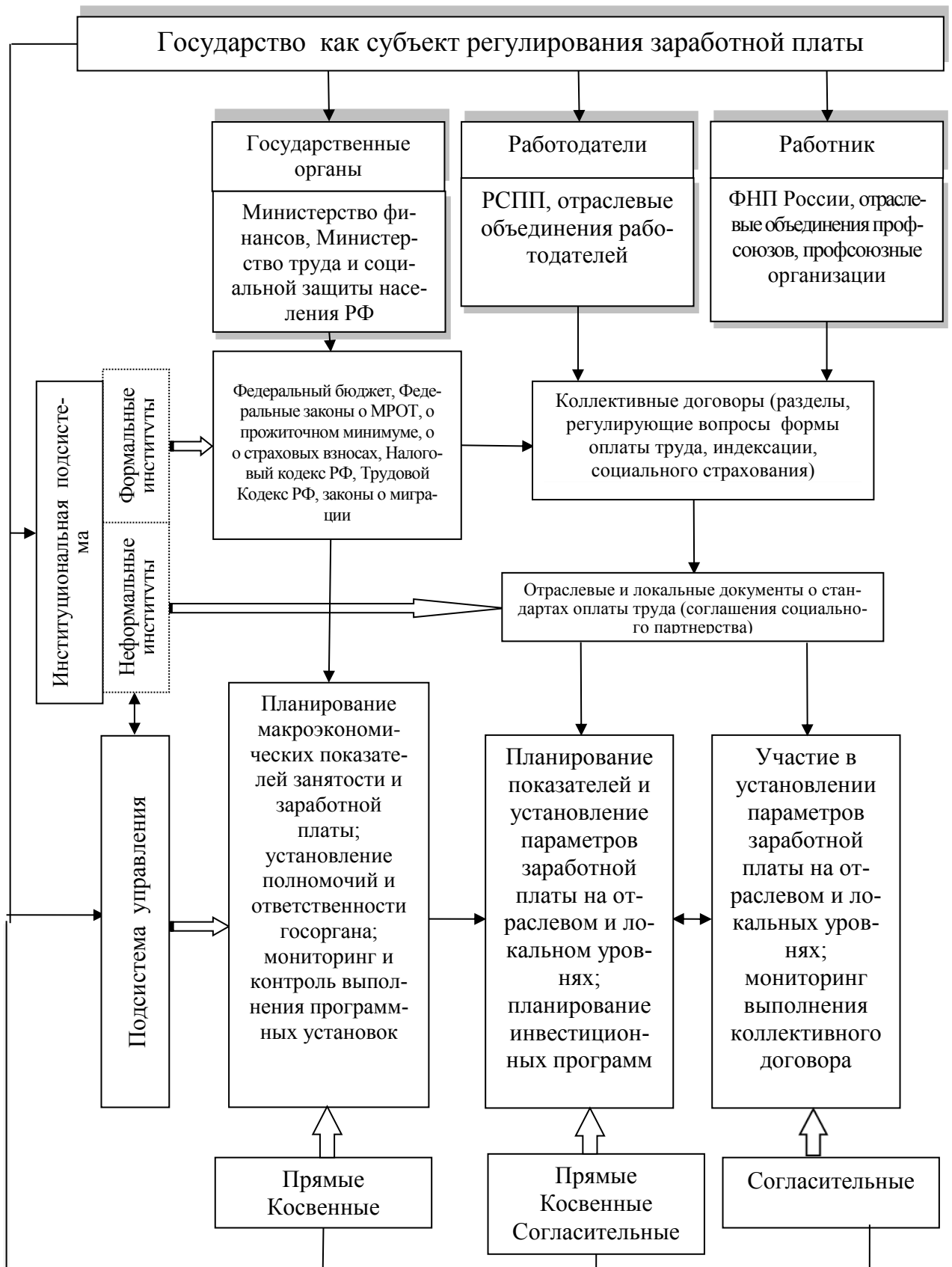
2) управленческие - накопление опыта управления социально-экономическими процессами в стране в условиях рыночной системы, достижение определенного уровня профессионализма в управлении государством; создание основ вертикали власти;

3) международные - существенное влияние на Российскую Федерацию общемировых цивилизационных тенденций, в том числе процессов усиления внимания к социальным аспектам трудовой жизни.

Таким образом, в настоящее время для активной политики государства в вопросах регулирования заработной платы открылось, с одной стороны, достаточно широкое «поле возможностей», а с другой, - сформировались достаточно определенные «рамки необходимости». В современных условиях необходим переход от отдельных слабо взаимосвязанных, недостаточно проработанных, порой противоречащих законов, мероприятий, программ, касающихся государственного регулирования заработной платы, к развитию и реализации интегрированной, продуманной, результативной и признанной обществом системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

Предметом системы государственного регулирования заработной платы является создание системы социально-экономических гарантий наемным работникам, позволяющей реализовывать их право на безопасный труд и справедливую оплату труда. Ее формирование опирается на все аспекты социально-экономической политики государства, которые оказывают влияние на базовые параметры заработной платы. Объектом государственного регулирования является номинальная и реальная заработная плата. Состав системы государственного регулирования заработной платы представлен на рисунке 3.1.1.

Система государственного регулирования заработной платы включает в себя участников, к которым следует отнести государство, работодателей и работников; институциональную и управленческую подсистемы [173, с.123-124].



**Рисунок 3.1.1 - Модель системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации**

Институциональная подсистема принадлежит к числу фундаментальных основ формирования системы государственного регулирования заработной платы. Среди институтов, характеризующих правила поведения экономических субъектов-участников системы государственного регулирования заработной платы, следует выделять формальные и неформальные институты [173, с. 123].

В современном государстве определяющее значение принадлежит формальным институтам, которые в системе государственного регулирования заработной платы устанавливаются государством. Формальные институты обязательны к исполнению всеми экономическими агентами и изменяются под влиянием объективных социально-экономических процессов.

Формальные институты, в свою очередь, должны опираться на неформальные институты, существующие в виде традиций, привычек, ценностей, следование которым приводит к формированию устойчивых моделей поведения и закреплению их в нормативно-правовых актах. Так профсоюзы обрели свой статус представителей интересов наемных работников, организационно оформившись, что позволяет им противостоять отраслевым объединениям работодателей, участвовать в формировании миграционной политики государства [173, с. 123].

Коллективный договор занимает особое место среди формальных институтов, являясь своеобразным соединительным звеном между нормами права, установленными государством, и правилами организации трудовых отношений на конкретном предприятии, формируемыми на основе переговоров между работодателем, работником и профсоюзом. Тем не менее, главным его содержанием должны являться не обязательства сторон, а нормы права.

Система формальных институтов дополняется отраслевыми и локальными нормативными актами, принимаемыми как на уровне отраслевых объединений работодателей и профсоюзов, так и на уровне отдельных предприятий. К их числу относятся положения о премировании, о выплате вознаграждения по итогам за год, правила внутреннего трудового распорядка, вопросы подготовки кадров. Локальные нормативные акты принимаются обычно по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа работников. Процедура их принятия,

как и срок действия, юридически не определены, однако они дают дополнительные гарантии организации трудовых отношений на отдельном предприятии, конкретизируя положения коллективного договора.

Подсистема управления представляет собой механизм организации исполнения формальных институтов и контроля за их результативностью с целью накопления информации для принятия государством новых или корректировки действующих норм и правил. На уровне работодателей решения по заработной плате зависят от прогнозируемых перспектив развития бизнеса, в основе которых лежат инвестиционные решения.

Управление системой государственного регулирования заработной платы осуществляется посредством прямых, косвенных и согласительных методов. Применение прямых методов в системе государственного регулирования заработной платы должно быть направлено на обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы. Косвенные методы призваны способствовать реализации социальной справедливости в обществе. Согласительные методы должны быть ориентированы на организацию трудовых отношений между работодателем и работником [173, с. 124].

Таким образом, система государственного регулирования заработной платы должна отвечать следующим требованиям:

- многосубъектный характер регулирования (государство, работодатели, наемные работники);
- формирование институциональных механизмов, обеспечивающих эффективное взаимодействие этих субъектов;
- сочетание рыночных и институциональных рычагов регулирования;
- формирование общенациональной системы базовых параметров заработной платы (величина и структура МРОТ и прожиточного минимума, их соотношение между собой, со средней заработной платой в экономике; порядок и периодичность индексации заработной платы; необлагаемый минимум заработной платы);
- наличие профсоюзов и предпринимательских союзов;

- наличие действенной системы коллективно-договорного регулирования.

Формирование системы государственного регулирования заработной платы должно базироваться на следующих принципах:

- соблюдения и обеспечения конституционных прав и гарантий наемных работников;

- принцип стратегической целенаправленности. Государственная политика в сфере регулирования заработной платы должна иметь долгосрочный стратегический характер; предусматривать последовательность, целенаправленность, результативность, недопущение социальных конфликтов между работниками и работодателями;

- принцип системности. Решения, принимаемые государством в отношении функционирования и развития системы регулирования заработной платы, должны представлять комплексную, непротиворечивую систему, соответствовать целям экономической, финансовой, социальной, налоговой, бюджетной политики государства;

- принцип гласности. Обязательное информирование населения через средства массовой информации о государственных социальных стандартах в сфере регулирования заработной платы, их разработке, утверждении, применении и финансовом обеспечении, а также обязательная открытость для общества и средств массовой информации процедур рассмотрения и принятия решений при формировании и применении системы государственных социальных стандартов;

- принцип социальной справедливости. Система государственного регулирования заработной платы должна способствовать созданию социально-справедливой и эффективной системы распределения вновь созданной стоимости между государством, работодателями и наемными работниками. Данный принцип требует более высокой оплаты труда за более сложный, требующей большей подготовки и ответственности труд. Усиление уровня социальной справедливости в обществе при прочих равных условиях способствует консолидации общества, повышению социальной ответственности его членов и экономическому росту стра-

ны. Нарушение данного принципа снижает уровень трудовой мотивации и, как следствие, потенциал экономического роста;

- принцип социальной ответственности. В данном случае имеем в виду ответственность государства, бизнеса, работников, профсоюзов, общества в целом, осознание этими структурами и их лидерами своего долга, своей ответственности перед каждым работником, государством, коллективом, обществом, будущими поколениями за свои действия и их социальные последствия;

- принцип социальной солидарности, которая гарантирует некий консенсус в отношениях между основными участниками процесса финансового регулирования заработной платы;

- принцип демократичности. Каждый дееспособный гражданин должен иметь право участвовать в процессе регулирования заработной платы и контроле за ее выполнением как лично, так и через его представителей в лице профсоюзов;

- принцип гибкости, который позволяет адаптировать проводимую политику государства в сфере регулирования заработной платы в соответствии с меняющимися экономическими условиями, что позволяет достичь наиболее адекватных социальных эффектов.

Участие государства в вопросах регулирования заработной платы должно быть существенно расширено, именно государство должно быть ключевым участником данного процесса - законотворцем, гарантом, арбитром.

Деятельность государства должна включать следующие основные направления: определение конкретных целей, которые должны быть достигнуты; разработка системы критериев и индикаторов, позволяющих оценить степень достижения целей; организация мониторинга ситуации с оценкой степени достижения целевых показателей; контроль за степенью достижения поставленных целей.

В процессе государственного регулирования заработной платы целесообразно использовать ряд социально-экономических показателей, каждый из которых направлен на достижение его целей (таблицы 3.1.1 и 3.1.2) [173, с. 126].



**Таблица 3.1.1 - Социально-экономические показатели, рекомендуемые для оценки системы государственного регулирования заработной платы [173, с.126]**

Показатели, рассчитываемые на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации	На решение какой задачи РЗП направлено использование показателя
Медианное значение номинальной заработной платы	Выявление реальной ситуации в сфере оплаты труда, поскольку показатель средней заработной платы является не совсем корректным ввиду больших разрывов заработков
Величина МРОТ и ее соотношение со средней заработной платой по стране, с медианным значением заработной платы; со средней заработной платой по видам экономической деятельности	Создание условий для формирования «среднего класса» среди работающего населения
Покупательная способность медианной заработной платы, покупательная способность заработной платы по 10 % (20 %) группам населения, МРОТ, минимальной пенсии	Преодоление бедности среди работающего населения
Соотношение средней заработной платы в государственном и частном секторах экономики	Снижение межотраслевой дифференциации заработной платы
Соотношение прибыли и фонда заработной платы в экономике	Снижение социальной напряженности в обществе; недопущение «замораживания» заработной платы при увеличении рентабельности бизнеса

Часть показателей определяется и публикуется Федеральной службой государственной статистики<sup>29</sup>, однако данные показатели дают лишь общее представление об уровне заработной платы в стране.

Показатели, приведенные в таблице 3.1.1, позволяют оценить реальную картину системы регулирования заработной платы на уровне государства и четко обозначить ее проблемные места, прежде всего, с учетом покупательной способности заработной платы и выявления резервов ее повышения [173, с.126].

<sup>29</sup> К ним следует отнести величину прожиточного минимума; величину МРОТ и ее соотношение с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения; покупательную способность средней номинальной начисленной заработной платы; показатели поляризации доходов населения (индекс Джини и коэффициент фондов); долю работников с уровнем заработной платы менее прожиточного минимума; соотношение средней пенсии и средней оплаты труда (коэффициент замещения); долю заработной платы в структуре ВВП и ее теневой составляющей.

Практическое применение показателей таблицы 3.1.2 позволяет повысить уровень конкретизации и содержательности как самого процесса регулирования заработной платы, так и коллективных договоров и соглашений социального партнерства. Предлагаемая система показателей способна обеспечить создание условий для формирования более действенной системы контроля за исполнением договоров и соглашений, необходима для мониторинга показателей системы регулирования заработной платы на уровне государства и работодателей, усиления его научной обоснованности [173, с. 126].

**Таблица 3.1.2 - Социально-экономические показатели, рекомендуемые для оценки системы регулирования заработной платы на уровне работодателя [173, с. 126]**

Показатели, рассчитываемые на уровне работодателя	На решение какой задачи РЗП направлено использование показателя
Соотношение минимальной ставки заработной платы в организации с региональным МРОТ, региональным прожиточным минимумом, средней заработной платой в регионе	Преодоление абсолютной бедности работающего населения; создание условий для формирования «среднего класса» среди работающего населения. Может устанавливаться на всех уровнях социального партнерства
Соотношение уровня минимальной и максимальной ставок заработной платы в организации	Снижение социальной напряженности в организации. Определяется и ежегодно корректируется совместно администрацией предприятия и профсоюзами в коллективном договоре
Доля фонда оплаты труда в выручке от реализации продукции организации	Недопущение «замораживания» заработной платы при увеличении выручки. Определяется и ежегодно корректируется в коллективном договоре
Соотношение прибыли и фонда заработной платы в организации	Снижение социальной напряженности; недопущение «замораживания» заработной платы при увеличении рентабельности бизнеса. Определяется и ежегодно корректируется совместно администрацией предприятия и профсоюзами в коллективном договоре

Предлагаемые социально-экономические показатели оценки регулирования заработной платы позволяют:

- сформировать комплексную систему оценки результативности регулирования заработной платы как на уровне государства, так и на уровне организации-работодателя;

- оценить результативность регулирования заработной платы в динамике за исследуемый период;

- сравнить результативность регулирования заработной платы в динамике;

- учесть данные оценки результативности государственного регулирования заработной платы при формировании бюджета на очередной финансовый период.

Целесообразно сформулировать правила применения системы социально-экономических показателей:

- социальные параметры системы государственного регулирования заработной платы должны иметь законодательный характер и обосновываться федеральными органами власти;

- выбор оптимальных параметров развития системы государственного регулирования заработной платы должен осуществляться с помощью механизмов социального партнерства: государства, предпринимательских структур и профсоюзов;

- планируемые показатели системы государственного регулирования заработной платы должны проверяться на их социальную эффективность, т.е. должны иметь обоснование социальных последствий, установленные правила и порядок проведения экспериментов и общественно - независимой экспертизы на соответствие этих показателей социальным критериям;

- систематический и объективный мониторинг соответствия законодательно установленных и фактически достигнутых количественных и качественных показателей системы государственного регулирования заработной платы в целом по стране и по субъектам Российской Федерации;

- систематическая оценка деятельности Правительства Российской Федерации по достижению заданных макроуровневых параметров в сфере системы государственного регулирования заработной платы должна проводиться ежегодно и гласно Президентом Российской Федерации, в случае неудовлетворительной оценки ситуации должен срабатывать механизм персональной ответственности должностных лиц.

Реальная ситуация в Российской Федерации такова, что сложившееся государственное регулирование заработной платы не обеспечивает достижение даже простого воспроизводства рабочей силы в большинстве отраслей российской экономики. Поэтому важнейшим социально-экономическим направлением государственного регулирования заработной платы является преодоление бедности работающего населения<sup>30</sup>. В современной кризисной экономической ситуации это проблема приобретает особую значимость в силу того, что малообеспеченное население наиболее остро ощущает повышение стоимости жизни и испытывает наиболее сильный негативный эффект.

Проблема повышения уровня заработной платы представляет собой комплекс взаимосвязанных вопросов, выходящих за рамки чисто экономической или чисто социальной проблематики. Она тесно связана с общей направленностью социально-экономической политики государства, использующей весь арсенал мер ценового, налогового, бюджетного и денежно-кредитного воздействия на позитивную динамику заработной платы работников, занятых в отраслях экономики страны. Этим объясняется низкая социально-экономическая эффективность правительственных мер разрозненного характера по повышению оплаты труда работников отдельных отраслей (работников угольной промышленности, бюджетников и т.д.).

В Российской Федерации государство должно проводить политику роста заработной платы, расширяющую покупательский спрос и стимулирующую рост производства.

Направления реализации политики роста заработной платы должны заключаться в следующем: Российская Федерация должна отказаться от экспортно-

---

<sup>30</sup> Согласно данным Росстата за апрель 2011 г., 13 % занятых на крупных и средних предприятиях получали зарплату ниже прожиточного минимума, еще около трети занятых на средних и крупных предприятиях получали зарплату в промежутке от одного до двух прожиточных минимумов. В первом полугодии 2012 г. численность лиц получающих доходы ниже величины прожиточного минимума оставила 17,7 млн человек или 12,5 % от общей численности населения Российской Федерации. В число отраслей, с наибольшим уровнем бедности работающих входят: сельское хозяйство, культура и искусство, образование, здравоохранение, легкая промышленность. К отраслям с наименьшим уровнем бедности относятся: химическая и нефтехимическая промышленность, транспорт, черная и цветная металлургия, топливная промышленность [118].

сырьевой ориентации экономики с преимущественным развитием двух региональных кластеров - сырьевого и финансового и перейти к политике диверсификации экономики. Точки экономического роста должны быть созданы в каждом регионе посредством создания эффективных производств, пользующихся спросом товаров, работ и услуг. Это даст дополнительные рабочие места, увеличит занятость населения, расширит потребительский спрос. Особое внимание следует уделять обрабатывающей промышленности, сельскому хозяйству, перерабатывающим производствам. Российская Федерация должна стать производящей державой, а не сырьевым придатком. Актуально создание современных производств и рабочих мест, а также содействие общественно полезному и эффективному предпринимательству с наличием большого числа рабочих мест. Необходимо создавать условия для притока инвестиций в регионы с вновь создающимися предприятиями, целесообразна выработка особых мер в сфере налоговой и таможенной политики.

На сегодняшний день необходимы массированные инвестиции во все области, связанные с воспроизводством человеческого капитала, это - общедоступные здравоохранение, образование и жилищное строительство. Сегодня такие инвестиции может позволить себе только государство, так как другие экономические субъекты не располагают достаточными ресурсами.

В основе механизма государственного регулирования заработной платы должно лежать увеличение потребительского спроса и увеличение емкости внутреннего рынка. Эти процессы запустят по нарастающей и расширение процессов производства, и увеличение занятости, и рост доходов населения, и увеличение налоговых доходов государства.

### **3.2 Развитие прямых методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации**

Ключевую роль в системе государственного регулирования заработной платы играет МРОТ. В современной Российской Федерации он утратил свою основную функциональную роль по обеспечению минимальных гарантий воспроизводства рабочей силы, о чем свидетельствует значительный и существующий длительное время разрыв между величиной прожиточного минимума и МРОТ, а также средней и минимальной заработной платой.

Минимальная заработная плата - это низшая по своей сути граница цены рабочей силы. Следовательно, она призвана:

- гарантировать получение минимально необходимого для работника простого труда (наименее квалифицированного) объема потребления материальных благ и услуг, достаточного для воспроизводства его рабочей силы;

- выступать средством необходимой дифференциации заработной платы, влияя как на соотношение минимальной и средней заработной платы, так и на соотношение по основным квалификационным группам, а также на соотношение минимальных и максимальных размеров оплаты труда;

- определять структуру заработной платы, соотношение в ней постоянной и переменной частей;

- быть действенным инструментом для работников и работодателей при формировании цены рабочей силы на рынке труда [90, с. 66].

Отметим, что МРОТ оказывает непосредственное влияние на уровень бедности работающего населения. В таблице 3.2.1 приведены данные о минимальном размере оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации и ряде европейских стран в единой валюте - евро.

**Таблица 3.2.1 - Уровень минимальной месячной заработной платы  
в Российской Федерации и некоторых европейских странах  
на 1 января 2011 г. (евро) [93, с. 10]**

Страны	Минимальная заработная плата	Страны	Минимальная за- работная плата
Люксембург	1642	Эстония	278
Ирландия	1462	Латвия	254
Бельгия	1387	Литва	232
Испания	633	Румыния	153
Словения	597	Болгария	123
Португалия	475	Россия	97
Чехия	310	Украина	75
Словакия	308	Белоруссия	67
Польша	281	Азербайджан	65
Венгрия	270	Грузия	8

Данные таблицы 3.2.1 свидетельствуют о том, что минимальная заработная плата в Российской Федерации гораздо ниже, чем в самых бедных странах Евросоюза - Болгарии и Румынии. По размеру минимальной заработной платы Российская Федерация многократно уступает не только «старым» членам ЕС, но и многим странам, вошедшим в состав ЕС сравнительно недавно [93, с. 11].

Наличие низкой минимальной заработной платы и чрезмерной дифференциации работников по уровню оплаты труда во многом можно объяснить пассивной политикой профсоюзных организаций. ФНПР и другие профсоюзные организации не являются истинными защитниками интересов наемных работников. Как показывает практика, на предприятиях и в учреждениях профсоюзные организации возглавляют, как правило, лица, угодные работодателям. Поэтому коллективные договоры и тарифные соглашения по вопросам регулирования заработной платы принимаются по сценариям, разработанным работодателями.

С сентября 2007 г. МРОТ представляет собой не минимальную тарифную ставку (оклад), а всю заработную плату работника за месяц, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Это ухудшило положение наемных работников и расширило возможности работодателей по минимизации затрат на заработную плату:

- произошла «перетасовка» постоянной и переменной части зарплат. В итоге наиболее существенный прирост МРОТ получили работники с наименьшим удельным весом переменной части заработка;

- работники, получающие МРОТ и проживающие на территориях, для которых установлены районные коэффициенты, в действительности стали получать меньше;

- включение в состав МРОТ надбавок за вредные условия труда ухудшило положение наемных работников, занятых на вредных производствах и т.д.

Таким образом, целесообразным считаем увязать процесс дальнейшего повышения МРОТ с совершенствованием нормативной правовой базы его регулирования. Необходимо дать новое понятие МРОТ в федеральном законодательстве и более четко и прозрачно обозначить его значимость при построении систем оплаты труда и выплата заработной платы работникам.

В современных условиях МРОТ должен представлять собой инструмент расширенного воспроизводства рабочей силы, гарантирующий наемному работнику и членам его семьи достойный уровень жизни. МРОТ следует определить как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени (максимальной продолжительности до 40 часов в неделю) при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Рассмотрим несколько возможных вариантов повышения МРОТ и попробуем понять, что даст их реализация.

1. Установление МРОТ на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Подобный подход не способен обеспечить даже простого воспроизводства рабочей силы в силу зауженного подхода к формированию потребительской корзины. Кроме того, прожиточный минимум трудоспособного населения утверждается за прошедший период, а МРОТ устанавливается на будущий период. По сути, - это ситуация, в которой гарантия, устанавливаемая на перспективу, основывается на ретроспективных данных и, как правило, заниженных потребностях.



2. Установление МРОТ на уровне 1,5-2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Это минимально необходимый размер для обеспечения воспроизводства рабочей силы. Здесь имеет место автоматическое выполнение требования о том, чтобы МРОТ был не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Государство фактически перекладывает заботу о материальном обеспечении воспроизводства рабочей силы на работодателей, что в целом выглядит логично. Одновременно снижается объем необходимой адресной социальной помощи «работающим бедным». Для работника создаются хорошие стартовые условия в переговорах по оплате труда при найме на работу. С точки зрения работодателей, такой МРОТ достаточно затратен. Особенно это касается организаций, в которых рентабельность производства достигается при низком уровне оплаты труда работников. Работодатели будут вынуждены либо снижать свою рентабельность, либо повышать производительность труда путем модернизации производства. В противном случае им придется принимать решения о самоликвидации.

3. Установление МРОТ в процентном отношении к средней заработной плате в целом по стране. МРОТ устанавливается ежегодно в размере 60 % от сложившейся заработной платы в экономике Российской Федерации. Это упрощает многие процедуры, а, главное, - несет элемент социальной справедливости. Данный подход позволяет осуществлять расширенное воспроизводство, гарантирует работнику высокий уровень жизни во время трудовой деятельности и пенсионный период. Конечно, расходы работодателей существенно возрастают, но именно данный механизм позволяет обеспечить справедливое распределение вновь созданной стоимости.

В данном случае скорость повышения МРОТ будет прямо пропорциональна готовности государства пойти на риск массового высвобождения работников и росту безработицы. Поэтому необходима грамотная политика государства по предотвращению безработицы. Чем медленнее будет повышаться МРОТ, тем больше времени будет у организаций для адаптации к новым условиям, в том числе для повышения производительности труда и вытеснения слабых, неэффективных хозяйств более прогрессивными.

Повышение величины МРОТ влечет за собой большое число последствий как положительного, так и отрицательного характера. По вопросам увеличения МРОТ и его негативного воздействия на экономику проведено большое число исследований, преимущественно зарубежными авторами. К числу российских авторов, занимающихся анализом данных проблем, следует отнести Ощепкова А.Ю. [119] и Кобзарь Е.Н. [80]. Данные их исследований достаточно интересны и доказательны. И позволяют утверждать, что опасения государства по увеличению МРОТ, не подкрепленные экономическими основаниями, не беспочвенны. Согласно официальным статистическим данным (Приложение П), увеличение МРОТ в 2009 г. практически в два раза, повлекло за собой некоторое увеличение роста числа безработных. Однако, однозначно эту ситуацию интерпретировать нельзя, следует учитывать также и кризисное состояние экономики данного периода. При этом следует отметить одну отчетливую положительную тенденцию: с увеличением МРОТ наблюдается сокращение численности лиц, имеющих доходы ниже прожиточного минимума.

Резюмируя вышеизложенное, предложим свой механизм установления МРОТ. По нашему мнению, величина МРОТ должна корреспондироваться с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, а также со средней заработной платой (СЗП) по стране и учитывать коэффициент иждивенческой (семейной) нагрузки работника. Расчет коэффициента иждивенческой нагрузки приведен в Приложении П. Согласно проведенным расчетам, коэффициент иждивенческой (семейной) нагрузки в Российской Федерации в 2013 г. составлял 270 детей на 1000 человек трудоспособного населения (0,27), а в 2014 г. - 290 (0,29)<sup>31</sup>, расчеты по предыдущим годам имеют достаточно близкие значения к полученным величинам.

В основе предложенной методики МРОТ лежат следующие показатели [172, с. 190]:

---

<sup>31</sup> Согласно данным Всероссийской переписи населения 2010 г. в Российской Федерации 40,7 млн семей состоит из 2 и более человек. Количество семей имеющих несовершеннолетних детей, составляет 43 % от общего количества семей, с двумя несовершеннолетними детьми - 11,4 %, многодетные семьи - 2,5 %. В структуре многодетных семей 77 % составляют семьи с тремя детьми [118]

- коэффициенты, учитывающие иждивенческую (семейную) нагрузку работника в пределах от 1 до 2, что позволит достаточно последовательно увеличивать МРОТ и реализовать учет иждивенческой (семейной) нагрузки. Коэффициенты иждивенческой нагрузки, в размере 1 и 2, выбраны не случайно. Если в семье один ребёнок и двое работающих родителей, то заработная плата каждого из родителей должна быть не ниже, чем прожиточный минимум трудоспособного населения, и обязательно включать половину прожиточного минимума ребёнка, тем самым гарантируется минимальный стандарт потребления и родителям и ребёнку. Низкие зарплаты создали ситуацию, когда в категорию бедных попадают работающие люди, и это огромная проблема;

- нижняя граница МРОТ: представляет собой минимальное приемлемое значение МРОТ, устанавливается как произведение величины прожиточного минимума трудоспособного населения и коэффициента иждивенческой (семейной) нагрузки в размере 1,5;

- верхняя граница МРОТ: представляет собой максимально возможное значение МРОТ, устанавливается как произведение величины прожиточного минимума трудоспособного населения и коэффициента иждивенческой (семейной) нагрузки в размере 2. Величина МРОТ с учетом его нижней и верхней границ призвана обеспечить в среднесрочной перспективе простое воспроизводство рабочей силы, с учетом иждивенческой нагрузки работника;

- верхний предел МРОТ: устанавливается как часть средней заработной платы в экономике (рекомендуемое значение в странах ЕС - не менее 60 % соотношения между минимальной и средней заработной платой), призван обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы, рекомендован к применению в долгосрочной перспективе.

Соотношение приведенных понятий может быть представлено следующим образом:  $1,5\text{ЧПМ} \leq \text{МРОТ} \leq 2\text{ЧПМ}$ , при условии, что верхний предел МРОТ =  $0,6\text{ЧЗП} < 2\text{ЧПМ}$ . Таким образом, величина МРОТ в 2014 г. могла бы составить =  $13024,5(1,5*8683) \leq \text{МРОТ} \leq 17366 (2*8683)$ , при условии, что верхний предел

МРОТ (с учетом среднемесячной начисленной заработной платы в 2014 г. в размере 32600 руб.) составил бы 19560 руб. (0,6Ч 32600 руб.).

Представляется очевидным, что величина МРОТ должна определяться также и на региональном уровне, и на уровне отраслей, что является общемировой практикой, но ее величина не должна быть меньше федерального размера.

Именно предложенная величина МРОТ позволит обеспечить в соответствии с международными стандартами индивидуальное воспроизводственное потребление с учетом иждивенческой нагрузки. Искусственное сдерживание роста МРОТ, как показывает практика, приводит к обесцениванию рабочей силы. А дешевая рабочая сила не может способствовать повышению эффективности труда и производства.

Индексация заработной платы должна занять достойное место в системе государственного регулирования заработной платы. При разработке соответствующего индексационного механизма государство должно для себя решить, как часто необходимо производить индексацию заработных плат в бюджетной сфере и в коммерческом секторе, что должно быть базой для ее проведения.

В ходе проведенного в работе анкетирования работодателей на предмет индексирования заработной платы были получены данные, свидетельствующие о том, что большая часть опрошенных респондентов в своих коллективных договорах не прописывает механизм индексации заработной платы.

Напомним, что до 1 января 2005 г. действовал Закон РСФСР от 24 октября 1991 г. № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» (нормы которого на практике фактически не работали). На сегодняшний день некоторые положения об индексации заработной платы содержатся в Трудовом Кодексе РФ (ст. 134), но они не раскрывают всю полноту данного процесса. Считаем целесообразным принять отдельный закон или дополнить ст. 134 Трудового кодекса РФ пунктами о периодичности, базе и порядке проведения индексации заработной платы. Эти положения должны быть обязательны к выполнению как государством-работодателем, так и частным собственником. За невыполнение нормативов по индексированию заработной платы или проведение ее в недостаточном размере следует наказывать работодателей. Контроль за процессом ис-

полнения законодательства в сфере индексации заработной платы следует возложить на Федеральную службу по труду и занятости.

Целесообразным представляется законодательное закрепление условий, при которых в обязательном порядке должна происходить индексация заработной платы. К таким условиям относятся рост ВВП, увеличение регионального продукта, увеличение выручки от реализации продукции и т.п.

В настоящее время обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает только индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Необходимо дополнить основания для индексации заработной платы наемных работников следующими показателями:

- увеличение доли платных услуг в медицине, образовании и т.п. В течение последних 15 лет доля платных услуг, предоставляемых государственными медицинскими учреждениями, достигла 70 %, несколько ниже показатель в сфере образования. Эти расходы работник осуществляет регулярно, однако они в минимальной степени учитываются и при формировании потребительской корзины трудоспособного населения, и при индексации заработной платы. Важность этих расходов сложно переоценить. И если мы говорим о расширенном воспроизводстве рабочей силы, об улучшении ее качества, то включение их в условия индексации представляется целесообразным;

- рост тарифов ЖКХ<sup>32</sup>, поскольку он серьезно влияет на семейный бюджет большинства россиян<sup>33</sup>;

---

<sup>32</sup> По данным РЭК г. Москвы и информационно-аналитического портала Индустрии управления активами фондов с 2001 по 2010 г. в среднем цена отопления была увеличена в 7 раз, горячее водоснабжение в 9 раз, холодное водоснабжение в 6 раз, газ в 5 раз, электроэнергия в 5 раз. С начала 2012 г., цена газа подорожала на 14 %, тарифы на горячую воду увеличились на 12 %, чуть меньше на холодную воду - 11,3 % [56].

<sup>33</sup> В ходе опроса, проведенного ВЦИОМ в декабре 2012 г. почти три четверти россиян признаются, что повышение тарифов на услуги ЖКХ стало серьезной нагрузкой на семейный бюджет, однако стараются изыскивать возможности оплачивать их в необходимом объеме (72 %). Особенно остро ощутили повышение цен респонденты старше 45 лет (74-75 %), жители городов-миллионников (78 %). Почти каждый десятый респондент отмечает, что повышение тарифов - непосильная нагрузка для его семейного бюджета, являющаяся угрозой выселения (8 %). Экономить на оплате коммунальных услуг старается большинство опрошенных (85 %) и, в первую очередь, путем использования энергосберегающих ламп и приборов (43%), установки индивидуальных приборов учета потребления воды, электричества (42 %). Еще одним распространенным способом уменьшить расходы на ЖКХ является утепление жилья (36 %). Учитывая

- рост тарифов на услуги транспорта, связи.

Эти условия целесообразно зафиксировать в законодательном порядке с предписанием их обязательного использования всеми субъектами в рамках государственного и коллективно-договорного регулирования заработной платы.

Очевидно, что в условиях колоссальной дифференциации заработной платы в Российской Федерации следует говорить о необходимости индексации регрессивного характера, т.е. работникам с низким уровнем заработной платы целесообразно осуществлять индексацию в большем размере, чем среднеоплачиваемым; по минимуму следует индексировать заработную плату высокооплачиваемых работников. Это обусловлено тем, что рост цен вызывает падение спроса далеко не всех слоев населения, а затрагивает в первую очередь тех, у кого доходы ограничены. В дальнейшем можно будет говорить о введении механизма упреждающей индексации, позволяющей полностью компенсировать удорожание стоимости жизни. Для сокращения уровня дифференциации заработной платы необходимо установление четкой взаимосвязи (в процентном отношении) между руководящим персоналом и рабочими. При адекватном уровне МРОТ, действенной системе индексации и механизме привязки заработной платы высокооплачиваемых работников к уровню низкооплачиваемых возможно сокращение дифференциации заработной платы и снижение социальной напряженности в обществе.

Одной из целей государственного регулирования заработной платы является справедливое распределение вновь созданной стоимости между работодателем и работником. Для анализа данной проблемы соотнесем прибыль в ее статистической оценке как сальдированного финансового результата (по данным бухгалтерской отчетности организаций) и фонд заработной платы по экономике в целом (таблица 3.2.2).

Как видно из данных таблицы 3.2.2, это соотношение в Российской Федерации - достаточно динамичная и высокая величина.

---

значимость данных расходов, ориентировка на них при проведении индексации необходима [124].

**Таблица 3.2.2 - Соотношение прибыли и фонда заработной платы  
в Российской Федерации, в процентах [68, с. 271]**

Годы	1990	1992	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Соотношение прибыли и фонда заработной платы в Российской Федерации	54,8	113,3	80,9	89,2	87,8	83,8	77,6	75,6

Причем, по сравнению с 1990 г. этот показатель в 2004-2009 гг. увеличился примерно в 1,5 раза (в США соотношение прибыли корпораций и фонда оплаты труда носит достаточно стабильный характер и составляет примерно около 15 %).

Динамика соотношения прибыли и фонда оплаты труда позволяет говорить о том, что в процессе реформирования экономики Российской Федерации произошло значительное увеличение ее значения. Это можно объяснить двумя разнонаправленными тенденциями: обесценение реальной заработной платы большей части работающего населения и появление российских миллиардеров. Абсолютно точно, что данная проблема требует скорейшего разрешения. Ее решение невозможно без политической воли, без ограничения эгоистических корпоративных интересов, без переориентации политэкономических приоритетов российского государства с обслуживания интересов олигархии на реализацию интересов населения страны в целом.

Возможности повышения уровня заработной платы в стране кроются и в организации оплаты труда. Большая часть населения Российской Федерации не использует в процессе трудовой деятельности свой потенциал в полном объеме. Главная причина подобной ситуации - это отсутствие должной зависимости оплаты труда наемного работника от фактических результатов его деятельности. В сфере распределительных отношений на многих предприятиях по-прежнему господствует уравниловка. Нужна новая организация оплаты труда, новые мотивационные модели оплаты труда, заинтересовывающие персонал больше и лучше работать. По расчетам Н. Волгина, за счет обеспечения жесткой существенной зависимости размера оплаты труда от результатов работы человека можно быстро в 1,8 - 1,9 раза увеличить объем ВВП [42, с. 6].

Наряду с совершенствованием прямых методов государственного регулиро-

вания заработной платы следует более полно использовать возможности согласительных методов и социального партнерства, развивающих механизм корпоративной социальной ответственности на внутрифирменном уровне. В настоящее время эти возможности используются далеко не в полной мере.

В ходе проведенного опроса руководителей предприятий (Приложение Л), на вопрос: «Действует ли на Вашем предприятии профсоюз?» - 83,3 % респондентов ответили «нет». На вопрос: «На Вашем предприятии заключаются коллективные договоры?» - 66,7 % опрошенных ответили «нет». Период, на который наиболее часто заключаются коллективные договора с работниками, составил 1 год (57,1 %). Коллективные договоры и соглашения социального партнерства по вопросам регулирования заработной платы носят зачастую декларативный характер, обязательства не конкретизируются должным образом, нередко повторяют нормы Трудового кодекса РФ. Так 64,3 % опрошенных заявили, что при заключении коллективных договоров с наемными работниками условия отраслевых/региональных тарифных соглашений учитываются ими лишь частично, что подтверждает их номинальный характер. Заключенные коллективные договоры не содержат четких пунктов относительно заработной платы. В 57,1 % заключенных коллективных договоров не содержатся пункты, определяющие периодичность индексации заработной платы; в 85,7 % случаев нет норм, ограничивающих масштабы дифференциации заработной платы. Представляется, что эти вопросы должны быть четко прописаны в договоре.

Практика доказывает целесообразность и необходимость на данном этапе социально-экономического развития Российской Федерации дальнейшего развития нормативной базы социального партнерства, обеспечивающей законодательное определение порядка взаимодействия и взаимной ответственности основных участников переговорного процесса - профсоюзов, работодателей и органов власти. Следует повысить статус Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и ответственность сторон за выполнение мероприятий Генерального соглашения, которое должно рассматриваться участниками переговорного процесса как конкретная программа согласованных дей-



ствий его участников в социально-трудовой сфере. Необходимо ужесточить нормы законодательства за нарушение, несоблюдение, невыполнение принятых коллективных договоров и соглашений, применять меры налогового стимулирования работодателей, активно улучшающих условия труда, повышающих оплату труда наемных работников.

Государственная политика в области регулирования заработной платы в настоящее время не соответствует национальным интересам Российской Федерации, не способствует решению задач по переходу к социально ориентированной экономике. Она должна быть направлена на усиление роли государства в устранении неприемлемых соотношений в сфере заработной платы. Опыт скандинавских и других стран показывает, что и в условиях рыночной экономики государство, не вмешиваясь в производственно-хозяйственную деятельность предприятий, посредством введения новых экономических механизмов может и должно принимать активные меры по устранению фактов, формирующих бедность работающего населения.

### **3.3 Расширение практики применения косвенных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации**

Современная система налогообложения доходов физических лиц в Российской Федерации существует около двадцати лет. В течение данного периода времени в законодательство данной сферы вносилось множество поправок, принимались кардинальные изменения. Но до сих пор налогообложение доходов физических лиц не превратилось в действенный инструмент государственного регулирования заработной платы, что можно подтвердить следующими фактами:

- отсутствие необлагаемого налогом минимума, который призван гарантировать наемному работнику минимальный объем денежных средств, достаточ-

ный для воспроизводства рабочей силы. Ранее действовавший вычет в размере 400 руб. затруднительно назвать таковым. Не выполняют возложенных на них функций и вычеты в размере 3000 руб. и 500 руб.;

- необоснованно низкие величины вычетов для детей, что не оказывает существенного влияния на материальное положение семей с детьми, не решает задачи их социальной защиты;

- отсутствие системы индексации стандартных налоговых вычетов, что делает их чисто номинальной гарантией;

- основанная на «плоской» шкале ставка налога на доходы физических лиц не только не решила проблему дифференциации заработной платы между различными категориями работников, но и способствует дальнейшему ее углублению;

- наличие большого сегмента теневых доходов, который приносит существенный убыток экономике Российской Федерации;

- слабая перераспределительная способность налогообложения доходов работников, вытекающая из использования различных механизмов уклонения в основном высокооплачиваемыми категориями работников;

- регрессивный характер налогообложения заработанных доходов с учетом возможности использования социальных и имущественных налоговых вычетов высокооплачиваемыми слоями населения.

В настоящее время авторами, занимающимися проблемами налогообложения доходов физических лиц, рассматриваются три варианта по реформированию налога на доходы физических лиц: увеличение налоговых вычетов, введение прогрессивной шкалы налогообложения и семейного налогообложения. Многие предложения основаны на опыте развитых зарубежных стран. В силу различных причин, таких как нестабильность в экономике страны, низкая налоговая культура, в Российской Федерации невозможно введение ни прогрессивной шкалы налогообложения, ни семейного налогообложения в настоящее время.

По нашему мнению, на данном этапе предпочтительным остается повышение стандартных налоговых вычетов через введение необлагаемого минимума доходов (НМД). Через увеличение НМД можно повлиять на прогрессивность налогообложения доходов физических лиц, данное изменение может стать альтерна-

тивной прогрессивной шкалы налогообложения. При этом вопрос об увеличении существующих стандартных вычетов назрел давно, с тех пор, как они перестали оказывать какое-либо влияние на большинство налогоплательщиков.

Особое значение в современных условиях имеет введение стандартного налогового вычета в виде необлагаемого минимума дохода, необходимого для минимального обеспечения потребностей человека.

Считаем, что базой для определения стандартных налоговых вычетов в виде НМД должен стать минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый на федеральном уровне. Данный показатель устанавливается законодательно при подготовке федерального бюджета и отражает ожидания относительно будущей минимальной стоимости рабочей силы и уровня бедности населения в стране. Величина же прожиточного минимума, по нашему мнению, не может быть определена в качестве базового критерия НМД, так как рассчитывается на региональном уровне с учетом ретроспективных данных.

В перспективе, когда величина МРОТ в Российской Федерации будет определяться на основании методики, прописанной в п. 3.1, с учетом взаимосвязки величин прожиточного минимума и средней заработной платы по экономике, это будет способствовать реализации основных целей государственного регулирования заработной платы. Индексация НМД должна происходить ежегодно с учетом меняющихся экономических условий и параметров установления величины МРОТ.

Если размер стандартного налогового вычета в виде НМД будет соответствовать установленному федеральному МРОТ, то налоговые вычеты в размере 3 тыс. руб. и 500 руб. можно будет отменить без ущерба для налогоплательщика, так как лицам, имеющим право более чем на один стандартный налоговый вычет, предоставляется максимальный из соответствующих вычетов. Кроме того, перечень лиц, имеющих право на получение вычета, уже давно нуждается в корректировке.

Учитывая вышеизложенное, представляется целесообразным введение в практику налогообложения стандартного налогового вычета в виде необлагаемого минимума доходов на уровне величины минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законом. Данную норму следует отобразить в подпункте 3 пункта 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ.

Вычет в таком размере должен предоставляться в отношении трудовых доходов, облагаемых по ставке 13 %. Вычет должен иметь ограничение по предоставлению и действовать до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысит величину, равную МРОТ\*12 месяцев.

Рассмотрим влияние увеличенного стандартного налогового вычета в виде НМД на уровне действующего МРОТ на доходы налогоплательщиков. Используя данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации о средней начисленной заработной плате в месяц по десяти категориям работников, рассчитаем их выгоду после использования увеличенного стандартного налогового вычета, изменение прогрессивности налогообложения доходов физических лиц и изменение уровня дифференциации доходов населения.

В первую очередь рассмотрим влияние стандартного налогового вычета в виде НМД для работников, не имеющих детей. Наши расчеты будут затрагивать только доходы от заработной платы. Предполагается, что работники получают свой доход равномерно в течение года (таблица 3.3.1).

Например, у работника с доходом в 5 040 руб. в месяц, относящегося к наименее оплачиваемой категории, совокупный годовой доход равен 60 480 руб. Соответственно, данная категория работников будет освобождаться от налогообложения трудовых доходов в течение года.

У работников с доходами 8 084 руб. в месяц, совокупный годовой доход будет равен 97 008 руб., он может использовать вычет в размере 5 205 руб. семь раз (62 460 руб. / 8084 руб.), или в общей сумме за год -36 435 руб. Сумма налога на доходы физических лиц с учетом вычета за год у данного работника составила 7 874 руб. ((8084 руб.\*12 месяцев - 5 205 руб. \*7 месяцев) x 13 %), средняя начисленная заработная плата после налогообложения за год составила 89 134 руб. (97 008 руб. - 7 874 руб.).

**Таблица 3.3.1 - Влияние введения всеобщего необлагаемого минимума доходов на уровне федерального МРОТ на прогрессивность налогообложения доходов физических лиц и уровень дифференциации доходов населения [118]**

Группы населения по уровню заработной платы	Средняя начисленная зарплата в месяц, в руб.	Средняя начисленная зарплата за год, в руб.	Сумма использованного вычета за год, в руб.	Сумма налога с учетом вычета, в руб.	Средняя начисленная зарплата за год после налогообложения с учетом вычета, в руб.	Выгода налогоплательщика после использования вычета, в руб.	Реальная ставка налога на доходы физических лиц, в процентах
Первая	5040	60480	62460	данный налогоплательщик не уплачивает налог		0	
	8084	97008	36435	7874,49	89133,51	4736,55	8,12
Вторая	11031	132372	26025	13825,11	118546,89	3383,25	10,44
	13446	161352	20820	18269,16	143082,84	2706,60	11,32
Третья	17380	208560	15615	25082,85	183477,15	2029,95	12,03
	21048	252576	10410	31481,58	221094,42	1353,30	12,46
Четвертая	25789	309468	10410	38877,54	270590,46	1353,30	12,56
	31593	379116	5205	48608,43	330507,57	676,65	12,82
Пятая	41745	500940	5205	64445,55	436494,45	676,65	12,86
	92505	1110060	0	144307,80	965752,20	0	13
Коэффициент, фондов, в разгах	-	10,229	-	-	7,865	-	-

Таким образом, выгода от применения стандартного вычета за год определяется как произведение общей суммы использованного вычета за год и налоговой ставки 13 % (5 205 руб. \*7 месяцев x 13 %) и равна 4 736,55 руб. Реальная ставка налога на доходы физических лиц в итоге составила 8,12 % (отношение суммы налога с учетом вычета к средней начисленной заработной плате за год). По другим категориям работников данные показатели определяются аналогично.

Введение всеобщего необлагаемого минимума доходов на уровне МРОТ способно положительно повлиять на прогрессивность налогообложения доходов

физических лиц. Наибольшую выгоду получают работники, относящиеся к наименее оплачиваемой группе 1 (в первой подгруппе налог не уплачивается полный календарный год, во второй подгруппе вычет предоставляется 7 месяцев). Наименьшую выгоду получают работники пятой группы: в первой подгруппе вычет предоставляется 1 месяц, во второй подгруппе налогоплательщик лишен права на получение вычета. Выгода налогоплательщика от получения вычета и доля налога в зарплате работника после использования вычета увеличиваются прямо пропорционально уровню зарплаты. Коэффициент фондов после налогообложения сокращается на четверть (с 10,229 до 7,865), что существенно для результативности действия одного инструмента.

Обратимся к расчету влияния необлагаемого минимума доходов на уровне федерального МРОТ на поступления налога на доходы физических лиц в консолидированный бюджет Российской Федерации на примере данных за 2013 г. (таблица 3.3.2).

По состоянию на ноябрь 2013 г. в Российской Федерации было 75,2 млн человек занятого экономически активного населения. Пользуясь официальными данными Федеральной службы государственной статистики о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы в экономике Российской Федерации за ноябрь 2013 г. в процентах, определим их абсолютное значение.

Затем определим среднюю сумму начисленной заработной платы внутри интервала для упрощения дальнейших вычислений.

Потери консолидированного бюджета Российской Федерации от использования увеличенного вычета одним работником за год определяются как произведение суммы использованного вычета за год одним работником и ставки налога 13 %.

Потери консолидированного бюджета Российской Федерации от использования необлагаемого минимума доходов группой работников исчисляются путем умножения численности работников, сгруппированных по размерам начисленной заработной платы (в млн человек), на сумму потерь консолидированного бюджета Российской Федерации от использования увеличенного вычета одним работником

в данной группе. Суммирование данных результатов будет равно сумме потерь консолидированного бюджета Российской Федерации от использования увеличенного вычета всем занятым экономически активным населением нашей страны.

**Таблица 3.3.2 - Влияние введения всеобщего необлагаемого минимума доходов на уровне федерального МРОТ на потери консолидированного бюджета Российской Федерации, на основе данных 2013 г. [118]**

Численность работников по размерам начисленной заработной платы, в млн человек	Интервал годового дохода, в руб.	Средняя сумма начисленной заработной платы внутри интервала, в руб.	Количество месяцев в году, в которых действует увеличенный стандартный вычет	Сумма использованного вычета за год одним работником, в руб.	Потери консолидированного бюджета РФ от использования увеличенного вычета одним работником, в руб.	Потери консолидированного бюджета РФ от использования увеличенного вычета группой работников, в млн руб.
1,13	до 4200,0	2100	12	62460	8120	9175,4
3,53	4200,1 - 5000,0	4600,05	12	62460	8120	28662,9
2,48	5000,1 - 5800,0	5400,05	11	57255	7443	18459,0
5,19	5800,1 - 7400,0	6600,05	9	46845	6090	31606,3
4,96	7400,1 - 9000,0	8200,05	8	41640	5413	26849,5
4,96	9000,1 - 10600,0	9800,05	6	31230	4060	20137,1
9,32	10600,1 - 13800,0	12200,05	5	26025	3383	31531,9
8,35	13800,1 - 17000,0	15400,05	4	20820	2707	22600,1
7	17000,1 - 20200,0	18600,05	3	15615	2030	14209,7
7,93	20200,1 - 25000,0	22600,05	3	15615	2030	16097,5
9,48	25000,1 - 35000,0	30000,05	2	10410	1353	12829,3
5,94	35000,1 - 50000,0	42500,05	2	10410	1353	8038,6
3,08	50000,1 - 75000,0	62500,05	1	5205	677	2084,1
1,88	75000,1 - 80000,0	77500,05	1	5205	677	1272,1
Итого потери консолидированного бюджета РФ от использования необлагаемого минимума доходов работниками, в млн руб.						243 553,5

Консолидированный бюджет Российской Федерации потерял бы, по нашим подсчетам, 243 553,5 млн руб. или 1,17 % от общей суммы доходов консолидированного бюджета в 2013 г. Потери могли быть в определенной степени компенсированы отменой двух стандартных налоговых вычетов (3 000 руб. и 500 руб.), а также увеличением поступлений от других налогов, обусловленных ростом платежеспособного спроса низкооплачиваемых групп населения.

С учетом вышеизложенного можно выделить следующие преимущества введения всеобщего необлагаемого минимума доходов на уровне федерального МРОТ. Главным из них является уменьшение налоговой нагрузки на бедное и малообеспеченное рабочее население, численность которого в Российской Федерации стабильно остается достаточно высокой. Следующим преимуществом предлагаемых изменений станет упрощение администрирования налога на доходы физических лиц. Во-первых, будут отменены стандартные налоговые вычеты в размере 3 000 руб. и 500 руб., во-вторых, схема предоставления необлагаемого минимума доходов не изменится, он по-прежнему будет применяться с ограничением порогового значения ( $\text{МРОТ} \times 12$  месяцев), в-третьих, вычеты на детей, социальные и профессиональные вычеты на какой-то период останутся неизменными.

Необходимые средства для реализации введения необлагаемого минимума по налогу на доходы физических лиц могут быть изысканы за счет увеличения поступлений от налога на добавленную стоимость и налога на прибыль организаций, что неизбежно произойдет в связи с общим ростом платежеспособного спроса населения.

Таким образом, введение необлагаемого минимума доходов в размере МРОТ должно стать первым шагом к дальнейшему совершенствованию практики финансового регулирования заработной платы. В целях снижения уровня дифференциации заработной платы и сокращения уровня бедности работающего населения в дальнейшем необходимо ежегодная индексация необлагаемого налогом минимума. В последующем необходимо ввести прогрессивную шкалу налогообложения по налогу на доходы физических лиц, рассмотреть возможность применения семейного налогообложения.

Для сокращения дифференциации уровня заработной платы целесообразным представляется ввести ограничение по сумме совокупного дохода для предоставления имущественного налогового вычета. Так нет оснований оказывать материальную помощь в виде имущественного вычета физическим лицам, которые могут получить возврат налога за 1 год в размере 260 тыс. руб., т.е. их годовой доход более 2 млн руб.



Вместе с тем, следует сказать и о нормативных недостатках данной льготы. Во-первых, имущественный налоговый вычет предоставляется только в пределах 2 млн руб. С учетом роста стоимости жилья за эту сумму сегодня можно приобрести, например, в г. Оренбурге только квартиру площадью 39,67 кв. м. ( $2\,000\,000/50\,404^{34} = 39,67$  кв. м.). Размер вычета позволяет приобрести на льготной основе 5,158 кв. м. жилья, в то время как в соответствии со ст. 38 Жилищного кодекса РФ, норма жилой площади устанавливается в размере двенадцати квадратных метров на одного человека, а минимальная санитарная норма жилой площади составляет 6 кв. метров на одного человека.

Существенным недостатком имущественного налогового вычета является отсрочка получения льготы. В соответствии с положениями п. 1 ст. 220 Налогового кодекса РФ документами, которые могут служить основанием для получения вычета, являются договор о приобретении квартиры, комнаты, доли (долей) в них или прав на квартиру, комнату в строящемся доме, акт о передаче квартиры, комнаты, доли (долей) в них налогоплательщику или документы, подтверждающие право собственности на квартиру, комнату или долю (доли) в них. В результате процесс предоставления льготы при приобретении жилья на первичном рынке оттягивается на годы, так как плата за строящуюся квартиру, как правило, осуществляется постепенно в ходе строительства, а акт передачи выдается только после окончания строительства. Следовательно, это положение Налогового кодекса РФ приводит к существенному снижению покупательной способности денег, возвращенных налогоплательщикам. Покупательная способность денежных средств в момент удержания НДФЛ заметно выше. Учитывая рост цен на жилье и общий уровень инфляции, было бы логичнее и справедливее предоставлять имущественный вычет по итогам того года, когда происходит оплата строящейся квартиры.

В отношении социальных налоговых вычетов предлагаем распространить налоговый вычет по НДФЛ не только на средства, израсходованные на обучение и лечение, но и на санаторно-курортные путевки в отечественные здравницы. Это

---

<sup>34</sup> Средняя цена на недвижимость в Оренбурге в мае 2013 г. [www.rosrealt.ru/Orenburg/cena](http://www.rosrealt.ru/Orenburg/cena).

расширит возможности оздоровления населения, поддержит курортно-рекреационную деятельность в стране, стимулирует спрос на рынке внутреннего туризма. Кроме того, целесообразно расширить перечни медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских учреждениях Российской Федерации, а также лекарственных средств, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета (Постановление Правительства РФ от 26.06.2007 № 411). Это будет способствовать расширению возможностей получения права на данную льготу и улучшению физических качеств рабочей силы.

В этой связи представляется правильным разрешить использовать средства материнского капитала на лечение детей, поскольку проблема лечения детских сложных и дорогостоящих заболеваний в Российской Федерации представляется крайне актуальной.

Процедура предоставления социальных налоговых вычетов, по нашему мнению, должна быть максимально упрощена (льгота должна предоставляться не только налоговым органом при ежегодном представлении декларации, но налогоплательщик должен иметь возможность получить право на ее получение в середине налогового периода при представлении документов одному из налоговых агентов по его выбору).

В отношении социального страхования отметим следующее. За последние годы средние размеры трудовых пенсий в Российской Федерации несколько увеличились, что довело коэффициент замещения до 35-37 %. Эти показатели были достигнуты ценой существенного роста несбалансированности пенсионной системы.

В современной ситуации проблемы сбалансированности пенсионной системы и повышения уровня пенсионного обеспечения могут решаться следующими способами: за счет повышения пенсионного возраста и, соответственно, сокращения количества получателей пенсий, за счет увеличения доходов бюджетной системы, непосредственно направляемых в Пенсионный фонд Российской Федерации, и улучшения собираемости фискальных платежей с заработной платы.

Об отношении населения к повышению пенсионного возраста приведем результаты проведенного опроса. На вопрос: «Как Вы относитесь к увеличению пенсионного возраста?» - 86 % опрошенных работников и 97,6 % работодателей ответили «отрицательно», считая это наиболее легким, но наименее справедливым способом решения проблемы. И действительно, средняя продолжительность жизни по Российской Федерации в 2011 г. составила 70,3 года, для мужчин - 64,3 года, для женщин - 76,1. Если сравнить эти показатели с данными за 2007 г., то можно сделать вывод о некотором росте продолжительности жизни россиян - почти на 3 года. Четыре года назад мужчины в среднем доживали до 61,4 года, женщины - до 73,9, а средняя продолжительность жизни была зафиксирована на уровне всего 67,5 года [118]. При таком показателе продолжительности жизни говорить об увеличении пенсионного возраста, на наш взгляд, преждевременно.

По поводу возможности переноса уплаты части страховых взносов на работников 46 % работников ответили отрицательно на данное предложение, поскольку считают, что эти обязанности должны полностью выполнять работодатели; 34 % опрошенных отнеслись к этому положительно при условии соответствующего увеличения размеров заработной платы.

На вопрос: «Что Вы предпочтете: увеличение пенсионного возраста или частичное переложение обязанности по уплате страховых взносов на работника?» - были получены следующие ответы: 30 % опрошенных работников и 47,6 % работодателей не поддерживает ни один из вариантов, но, скорее, предпочтут уплату части взносов самостоятельно работниками.

Очевидно, в долгосрочной перспективе в Российской Федерации должен произойти постепенный переход на паритетную систему финансирования пенсионного, социального и медицинского страхования работодателями и работниками при условии кардинального увеличения уровня заработной платы работников и предоставления налоговым органам дополнительного механизма контроля за системой начисления заработной платы. В краткосрочной перспективе для стабилизации уровня пенсионного обеспечения в стране дополнительно к внедряемой

дифференциации трудовых пенсий в зависимости от возраста выхода на пенсию целесообразно:

- базовую составляющую страховой части трудовой пенсии обеспечить самостоятельным налоговым источником финансирования (процент отчисления от налога на добавленную стоимость, налога на добычу полезных ископаемых);

- при снижении ставки страховых взносов работодателей ввести 1 % взнос с заработка работников с последующим его повышением в зависимости от роста реальной заработной платы;

- для сохранения достигнутого коэффициента замещения продолжать индексировать пенсии в зависимости от роста средней зарплаты в стране.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Среди социально-экономических проблем в настоящее время особенно остро стоят вопросы оплаты труда наемных работников. Размеры заработной платы имеют важное значение для формирования совокупного спроса как значимого фактора, влияющего на объем предложения товаров и услуг, ее дифференциация определяет престиж созидательного труда, его общественное признание, состояние социальной справедливости и стабильности общества. Повышение уровня реальной заработной платы является основным рычагом и важнейшим социальным индикатором изменения ситуации, критерием успеха дальнейших экономических преобразований в Российской Федерации. В связи с этим вопросы государственного регулирования заработной платы представляют особый интерес.

Общественно-политические преобразования в Российской Федерации 90-х годов XX в. привели к принципиальным изменениям в этой сфере. Воздействие государственных органов на социально-трудовые отношения и на процесс регулирования заработной платы претерпело существенную метаморфозу. Прежняя модель централизованного регулирования заработной платы была утрачена, а новая не была создана, что способствовало кардинальным изменениям в зарплатообразовании и в воспроизводстве рабочей силы.

На современном этапе можно говорить об отсутствии в современной Российской Федерации целостной системы государственного регулирования заработной платы. О наличии незрелой системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации свидетельствует ряд проблем:

1) Низкий уровень заработной платы в экономике не позволяет обеспечить необходимый и достаточный уровень воспроизводства рабочей силы и провоцирует широкое распространение «работающих бедных». Можно выделить три группы отраслей экономики, которые показывают стабильно высокие показатели бедности работающего населения. Первую группу представляют государственные и муниципальные учреждения, уровень заработной платы в которых является ре-

зультатом неэффективного механизма хозяйствования в секторе государственного управления. Ко второй группе относятся сельское хозяйство, бытовое обслуживание населения, что обусловлено несоответствием высоких цен монополий на ресурсы и низкой цены продукции, сформированной рынком совершенной конкуренции. Третью группу составляют предприятия, испытывающие давление импорта: легкая и пищевая промышленность. Уровень бедности работающего населения в Российской Федерации, хотя и снизился вдвое по сравнению с 2000 г., все же остается достаточно высоким: в 2014 г. - 13 %.

Таким образом, можно диагностировать подрыв воспроизводственной функции заработной платы с ярко выраженным отраслевым характером, что в наибольшей степени затрагивает социально значимые виды экономической деятельности.

2) Недопустимый уровень расслоения населения по уровню заработной платы в отраслевом, региональном, территориальном, профессиональном аспектах оказывает дестабилизирующее воздействие на социально-политическую ситуацию в стране. Дифференциация заработной платы характеризуется разрывом в 4,8 раз между средней заработной платой в различных отраслях, разрывом в 30 и более раз по коэффициенту фондов по отдельным видам экономической деятельности, соотношением средней заработной платы по федеральным административным округам к среднероссийскому значению 130-200 %, отношением максимального значения средней заработной платы в 1, 2 - 6, 6 раза к минимальному уровню в субъектах федерального административного округа в разные годы.

В отличие от советской экономики, для которой высокая заработная плата была характерна для отраслей материального производства, в экономике Российской Федерации в 90-е гг. XX в. лидером по уровню заработной платы становится сфера финансов, кредита и страхования, добычи энергетических полезных ископаемых. Очаги низкой заработной платы сформировались в бюджетной сфере и в ряде стагнирующих отраслей экономики и промышленности. Развитие межотраслевой дифференциации заработной платы было обусловлено проводимой государством политикой в сфере распределения национальных ресурсов, в основе ко-

торой лежал начавшийся после распада СССР процесс приватизации, призванный обеспечить радикальное изменение отношений собственности в обществе.

Анализ межрегиональной дифференциации заработной платы позволил обосновать вывод о том, что в Российской Федерации присутствуют существенные диспропорции в данной сфере, и она определяется преимущественно отраслевой структурой экономики региона, природно-климатическими условиями, а также уровнем урбанизации.

Выявленные в ходе анализа различные аспекты дифференциации заработной платы свидетельствуют о неразвитости рынка труда, что соответствует влиянию на формирование заработной платы не столько рыночных процессов, сколько институциональных структур общества. Речь идет о сверхмонополизме, свойственном российской экономике, отсутствии грамотной и ответственной политики государства, слабости профсоюзного движения, недостаточно обоснованном привлечении трудовых мигрантов.

3) Низкие размеры социальных гарантий со стороны государства (МРОТ и прожиточный минимум) не выполняют возложенных на них функций и ставят работника в изначально проигрышное положение в отношениях с работодателем, провоцирует развитие бедности среди работающих граждан.

Прожиточный минимум и МРОТ наделены потенциальными возможностями прямого влияния на уровень дифференциации заработной платы. Проведенный в работе анализ позволяет утверждать, что эти два инструмента утратили свою основную функциональную роль по обеспечению минимальных гарантий воспроизводства рабочей силы, о чем свидетельствует значительный и существующий длительное время разрыв между величиной прожиточного минимума и МРОТ, а также разрыв между средней и минимальной заработной платой.

Слабой стороной применяемой в Российской Федерации методики определения прожиточного минимума выступает методологическая зауженность учитываемых жизненно важных потребностей, что проявляется в недооценке культурных, образовательных и медицинских потребностей населения.

В Российской Федерации в период реформирования экономики МРОТ стал выполнять несвойственные ему функции, выступая основой для исчисления различных социальных гарантий со стороны государства (что приводило к росту расходных полномочий федерального бюджета) и проведения политики сдерживания роста доходов населения и инфляции. С сентября 2007 г. МРОТ представляет собой не минимальную тарифную ставку (оклад), а всю заработную плату работника за месяц, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Это ухудшило положение наемных работников и расширило возможности работодателей по минимизации затрат на заработную плату.

Современный уровень МРОТ не соответствует социальным, экономическим и физиологическим критериям; не покрывает реальные трудовые затраты работника и приводит к занижению цены рабочей силы на рынке труда.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что МРОТ как инструмент государственного регулирования заработной платы не используется в должном виде: не решает проблем дифференциации заработной платы и защиты интересов наемного работника.

Одним из инструментов государственного регулирования заработной платы является ее индексация. Проанализировав имеющееся законодательство по трудовым отношениям, констатируем отсутствие документов, детализирующих и определяющих порядок индексации заработной платы, как для бюджетного, так и частного сектора экономики. Таким образом, получается, что российское государство сформулировало рекомендательные нормы в отношении индексации заработной платы. В принципе, государство является необязательным участником процесса индексации, если только оно само не выступает в качестве работодателя. Когда имеются сильные профсоюзы, способные отстаивать права своих подопечных, то можно обойтись и без посредничества государства. Но в силу отсутствия в Российской Федерации сильных и независимых профсоюзов, способных защитить интересы трудящихся, безусловно, необходимо активизировать роль государства в данном процессе. Именно государство должно сформулировать требования к обязательному процессу индексации и гарантировать наемным работни-



кам защиту их законных прав на справедливую оплату труда. Пока же существующий порядок индексации заработной платы, по сути, не выполняет функцию ее регулирования.

Анализ практики применения косвенных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации через механизм налогообложения позволил выделить ряд проблем: отсутствие необлагаемого налогом минимума и индексации стандартных налоговых вычетов, что делает их чисто номинальной гарантией; плоская ставка налога на доходы физических лиц; масштабный характер уклонения от уплаты налогов в частном секторе экономики; регрессивный характер налогообложения заработанных доходов с учетом возможности использования социальных и имущественных налоговых вычетов высокооплачиваемыми слоями населения, что говорит об их ненадлежащем использовании.

Таким образом, можно сделать вывод, что модель регулирования заработной платы в Российской Федерации существенно отличается от всех известных моделей, действующих в странах с развитой экономикой. По своим формальным характеристикам институциональный механизм регулирования заработной платы в Российской Федерации напоминает модель, действующую в странах с регулируемой рыночной экономикой. Однако фактически действенное государственное регулирование заработной платы в Российской Федерации отсутствует, имеют место отдельные его элементы, действующие обособленно друг от друга, что является губительным для воспроизводства рабочей силы. Многие нормы не соответствуют мировой практике, носят чисто номинальный характер. Интересы государства в качестве работодателя нередко доминируют над интересами общества, которые государство представляет как политический институт. В целях экономии бюджетных расходов проводится политика сдерживания роста заработной платы в общественном секторе экономики, где государство является работодателем, что закладывает низкий уровень стандартов для базовых параметров заработной платы во всех сферах экономической деятельности. Это обстоятельство может оцениваться как фактор повышения конкурентоспособности отечественной экономи-

ки, но одновременно - как причина ухудшения качества человеческого капитала, прежде всего, в общественном секторе экономики.

В современных экономических условиях необходим новый подход к формированию системы государственного регулирования заработной платы: отвечающей признакам целостности и взаимозависимости, характеризующейся многогосубъектным характером регулирования; формированием институциональных механизмов, обеспечивающих эффективное взаимодействие субъектов; сочетанием рыночных и институциональных рычагов регулирования; формированием общенациональной системы базовых параметров заработной платы; взаимодействием профсоюзов и предпринимательских союзов и наличием действенной системы коллективно-договорного регулирования.

Предметом системы государственного регулирования заработной платы должно стать создание системы социально-экономических гарантий наемным работникам, позволяющей реализовывать их право на безопасный труд и справедливую оплату труда. Ее формирование должно опираться на все аспекты социально-экономической политики государства, которые оказывают влияние на базовые параметры заработной платы. Объектом государственного регулирования должна стать номинальная и реальная заработная плата

Система государственного регулирования заработной платы включает в себя участников, к которым следует отнести государство, работодателей и работников; институциональную и управленческую подсистемы.

Управление системой государственного регулирования заработной платы осуществляется посредством прямых, косвенных и согласительных методов. Применение прямых методов в системе государственного регулирования заработной платы должно быть направлено на обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы. Косвенные методы призваны способствовать реализации социальной справедливости в обществе. Согласительные методы должны быть ориентированы на организацию трудовых отношений между работодателем и работником.

Формирование системы государственного регулирования заработной платы должно базироваться на следующих принципах: соблюдения и обеспечения конституционных прав и гарантий наемных работников; стратегической целенаправленности; системности; гласности; социальной справедливости; социальной ответственности; социальной солидарности; демократичности; гибкости.

Участие государства в вопросах регулирования заработной платы должно быть существенно расширено, именно государство должно быть ключевым участником данного процесса - законотворцем, гарантом, арбитром.

Деятельность государства должна включать следующие основные направления: определение конкретных целей, которые должны быть достигнуты; разработка системы критериев и индикаторов, позволяющих оценить степень достижения целей; организация мониторинга ситуации с оценкой степени достижения целевых показателей; контроль за степенью достижения поставленных целей.

Существующее государственное регулирование заработной платы в Российской Федерации не обеспечивает достижение даже простого воспроизводства рабочей силы в большинстве отраслей российской экономики. Поэтому важнейшим социально-экономическим направлением государственного регулирования заработной платы должно стать преодоление бедности работающего населения.

В современных условиях МРОТ должен представлять инструмент расширенного воспроизводства рабочей силы, гарантирующий наемному работнику и членам его семьи достойный уровень жизни. МРОТ следует определить как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

При установлении МРОТ целесообразно учитывать мировой опыт. В предложенной методике установления величины МРОТ его величина должна коррелироваться с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, со средней заработной платой по стране и учитывать коэффициент иждивенческой (семейной) нагрузки работника. Предложенная методика установления МРОТ

предполагает достаточно последовательное его увеличение, которое позволит обеспечить в соответствии с международными стандартами индивидуальное воспроизводственное потребление с учетом иждивенческой нагрузки.

В условиях, когда возможности применения государством прямых методов регулирования заработной части ограничены, расширяются возможности применения косвенных методов. Важным инструментом государственного регулирования заработной платы в условиях сохранения плоской ставки налога на доходы физических лиц может стать введение всеобщего необлагаемого минимума доходов в размере МРОТ, который призван защитить от налогообложения минимум средств, необходимый для жизнедеятельности работника.

Введение всеобщего необлагаемого минимума доходов на уровне МРОТ способно положительно повлиять на прогрессивность налогообложения доходов физических лиц. Наибольшую выгоду получают работники, относящиеся к наименее оплачиваемой группе, наименьшую - работники наиболее оплачиваемой группы. Выгода налогоплательщика от получения вычета и доля налога в зарплате работника после использования вычета увеличиваются прямо пропорционально уровню зарплаты. Коэффициент фондов после налогообложения сокращается на четверть (с 10,229 до 7,865), что следует оценить как очень значимый эффект от применения одного инструмента.

Основным недостатком введения стандартного налогового вычета в размере МРОТ станет уменьшение поступлений от налога на доходы физических лиц. Потери будут в определенной степени компенсированы отменой двух стандартных налоговых вычетов (3 000 руб. и 500 руб.), а также увеличением поступлений других налогов, обусловленных ростом платежеспособного спроса низкооплачиваемых групп населения.

Таким образом, формирование в Российской Федерации действенной системы регулирования заработной платы должно основываться на комплексном применении прямых, косвенных и согласительных методов и повышении эффективности их использования при непосредственном патронаже государства.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*****Нормативные акты***

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. - М.: Маркетинг, 2001. - 39 с.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая [Текст]: [по состоянию на 25.02.2014 г.: коммент. послед. изм.]. - М.: Юрайт, 2014. - 718 с. - (Правовая библиотека).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [по состоянию на 20. 01.2012 г., с учетом изм., внесенных федер. законами от 28.11.2011 г. № 337-ФЗ, от 30.11.2011 г. № 353-ФЗ, от 07.12.2011 г. № 417-ФЗ, включая новую гл. 51.1]. - М.: Проспект, 2012. - 223 с.
4. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон от № 82-ФЗ 19.06.2000 г.<sup>35</sup>
5. О подоходном налоге с физических лиц: закон РФ № 1998-1 от 07.12.1991 г.\*
6. О прожиточном минимуме в Российской Федерации: федер. закон № 134-ФЗ от 24.10.1997 г.\*
7. О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования: федер. закон № 212-ФЗ от 24.07.2009 г.\*
8. О трудовых пенсиях в Российской Федерации: федер. закон № 173-ФЗ от 17.12.2001 г.\*
9. Об обязательном пенсионном страховании: федер. закон № 167-ФЗ от 15.12.2001 г.\*

---

<sup>35</sup> Электронные ресурсы. Доступ из справ.- правовой системы "Консультант-Плюс". - Загл. с экрана.

10. О порядке разработки методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации: постановление Правительства Рос. Федерации № 214 от 18.02.1998 г.\*

11. Об утверждении Методики исчисления величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации: постановление М-ва труда и соц. развития РФ № 36, Гос. комитета по статистике РФ № 34 от 28.04.2000 г.\*

12. Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации № 54 от 28.01.2013 г.\*

13. Постановление Правительства РФ от 29 января 2013 г. № 56 «Об утверждении Правил исчисления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации»\*

***Монографии, учебники, пособия, статьи, аналитические обзоры***

14. Абалкин, Л. Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики [Текст] / Л. Абалкин // Вопросы экономики. - 1997. - № 6. - С. 4 - 12.

15. Алимарина, Е.А. Государственное регулирование оплаты труда [Электронный ресурс] / Е.А. Алимарина // Государственное управление: электронный вестник. - 2006. - № 9. - Режим доступа: <http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/2006/9/Alimarina.pdf>.

16. Анисимов, С.А. Налогообложение заработной платы [Текст] / С.А. Анисимов // Финансовый бизнес. - 2013. - № 4. - С. 53 - 56.

17. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: Учебник [Текст] / Н.Б. Антонова. - Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. - 775 с.

18. Бабашкина, А.М. Государственное регулирование национальной экономики [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.М. Бабашкина. - М.: Финансы и статистика, 2007. - 480 с.

19. Бабынина, Л.С. Компенсационная модель оплаты труда: вопросы теории и практики [Текст] / Л.С. Бабынина // Уровень жизни населения регионов России. - 2012. - № 2. - С. 31 - 34.

20. Бабынина, Л.С. Развитие систем оплаты труда в России (теория и практика) [Текст] / Л.С. Бабынина // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2012. - № 4. - С. 24 - 28.

21. Бабынина, Л.С. Формирование корпоративной системы оплаты труда: основные подходы и детерминанты [Текст] / Л.С. Бабынина // Вестник Ижевского государственного технического университета. - 2012. - № 4 (56). - С. 94 - 98.

22. Бабынина, Л.С. Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах [Текст] / Л.С. Бабынина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2012. - № 4. - С. 109 - 114.

23. Барулин, С.В. Налоговый менеджмент [Текст] : учеб. пособие / С.В. Барулин, Е.А. Ермакова, В.В. Степаненко. - М.: Омега-Л, 2008. - 269 с.

24. Барулин, С.В. Парадоксы российской системы налогообложения [Текст] / С.В. Барулин, Е.В. Барулина // Финансы и кредит. - 2012. - № 12. - С. 15 - 23.

25. Белова, Т. Межотраслевая дифференциация доходов населения и их динамика [Текст] / Т. Белова // Экономист. - № 4. - 2008. - С. 62 - 66.

26. Беляева, М.Г. Влияние системы стимулирования на издержки управления персоналом [Текст] / М.Г. Беляева // Вестник Самарского государственного университета. - 2011. - № 3 (84). - С. 79 - 85.

27. Беляева, М.Г. Наем и подряд рабочей силы, а есть ли разница? [Текст] / М.Г. Беляева // Трудовое право. - 2006. - № 9. - С. 1 - 9.

28. Беляева, М.Г. Неформальные механизмы регулирования отношений субъектов рынка труда [Текст] / М.Г. Беляева // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2014. - № 9. - С. 129 - 133.

29. Беляева, М.Г. Специфичность человеческого капитала и выбор формы контракта субъектами рынка труда [Текст] / М.Г. Беляева // Человек и труд. - 2010. - № 4. - С. 61.

30. Беляева, М.Г. Теоретические подходы к анализу рынка труда [Текст] / М.Г. Беляева // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2014. - №12(122). - С. 142 - 148.

31. Бескоровайна, Н.С. Проблемы налогообложения доходов физических лиц в Российской Федерации и пути их решения [Текст] / Н.С. Бескоровайна // Финансы и кредит. - 2012. - № 12. - С. 24 - 29.

32. Большой экономический словарь [Текст]: 25 000 терминов / под ред. А.Н. Азрилияна. - М.: Ин-т новой экономики, 2004. - 1376 с.

33. Борисов, В.Е. Государственные гарантии по оплате труда. Содержание и порядок реализации [Текст] / В. Е. Борисов // Бухгалтерский учет и налоги. - 2014. - № 7. - С. 44 - 55.

34. Вайсбурд, В.А. О заработной плате и некоторых связанных с ней понятиях / В.А. Вайсбурд // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. - 2010. - № 1-1. С. 61 – 65.

35. Вайсбурд, В.А. Организация оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой [Текст] : учеб. пособие / В.А. Вайсбурд. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 1996. - 269 с.

36. Вишневская, Н.Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР [Текст] / Н.Т. Вишневская; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. - М., 2005. - 47 с.

37. Вишневская, Н.Т. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация [Текст] / Н.Т. Вишневская; препринт WP3/2007/02. М.: ГУ ВШЭ, 2007. - 80 с.

38. Вишневская, Н.Т. Политика минимальной заработной платы: цели, ограничения, последствия [Текст] / Н.Т. Вишневская // Экономический журнал Высшей школы экономики. - 2005. - № 4. - С. - 479 - 504.



39. Вишневская, Н.Т. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений [Текст] / Н.Т. Вишневская, О. Куликов // Вопросы экономики. - 2009. - № 4. - С. 91 - 105.

40. Волгин, Н. Оплата труда - стимул или тормоз: некоторые проблемы теории и современной практики [Текст] / Н. Волгин // Социальная политика и социальное партнерство. - 2009. - № 6. - С. 5 - 11.

41. Волгин, Н. Увеличение МРОТ: шаг вперед или шаг назад? [Текст] / Н. Волгин // Социальная политика и социальное партнерство. - 2013. - № 11. - С. 1.

42. Волгин, Н.А. Производительность труда: главное - заинтересовать всех и создать мотивационную среду [Текст] / Н.А. Волгин // Социальная политика и социальное партнерство. - 2013. - № 7. - С. 5 - 9.

43. Гайдар, Е. Богатые и бедные. История пенсий [Электронный ресурс] / Е. Гайдар // Вестник Европы. - 2003. - № 10. - Режим доступа: <http://magazines.russ.ru/vestnik/2003/10/gaid2.html>.

44. Гимпельсон, В.Е. Восприятие неравенства и социальная мобильность [Электронный ресурс]: препринт WP3/2014/03 / В.Е. Гимпельсон, Г.А. Монусова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - Электрон. текст. дан. (1 МБ). - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. - 39 с.

45. Гимпельсон, В.Е., Движение рабочих мест: что говорит российская статистика [Электронный ресурс]: препринт WP3/2014/02 / В.Е. Гимпельсон, О.Б. Жихарева, Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - Электрон. текст. дан. (1,6 МБ). - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. - 46 с.

46. Гимпельсон, В.Е. Фазы эволюции «зарплатных» долгов [Электронный ресурс] / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Полетаев // Демоскоп Weekly. - 2008. - № 325 – 326. - Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0325/tema02.php>.

47. Гонтмахер, Е. Российская зарплата: штрихи к портрету [Текст] / Е. Гонтмахер // Отечественные записки. - 2007. - № 3. - С. 126 - 149.

48. Горюнова, Н.Н. Профиль российской бедности: факторы и риски для работающего населения [Текст] / Н.Н. Горюнова // Известия Томского политехнического университета. - Томск, 2008. - № 6. - С. 61 - 65.

49. Государственное регулирование национальной экономики [Текст]: учеб. пособие / В.П. Орешин; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 124 с.

50. Государственное регулирование рыночной экономики [Текст]: учебник / В.В. Кушлин [и др.]; под ред. В.В. Кушлина. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: РАГС, 2008. - 616 с.

51. Государственное регулирование экономики [Текст] : учеб. пособие для вузов / под ред. Т.Г. Морозовой. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 255 с.

52. Гриценко, В.В. Ставка налога на доходы в контексте принципа «социальной справедливости» [Текст] / В.В. Гриценко // Ленинградский юридический журнал. - 2013. - № 3 (33). - С. 64 - 71.

53. Гладков, Н. Вознаграждение за труд (тарифная ставка, оклад) в системе оплаты труда [Текст] / Н. Гладков // Кадровик. - 2013. - №7. С. 38 - 44.

54. Гусейнов, Р.Н. Экономическая история. История экономических учений [Текст]: учебник / Р.Н. Гусейнов, В.А. Семенихина. - М. : Омега-Л, 2009. - 384 с.

55. Двадцать процентов работающего населения имеют зарплату, несовместимую с жизнью [Электронный ресурс] / Н. Миракян [и др.]. - Режим доступа: <http://av-dmitriev.livejournal.com/42855.html>.

56. Динамика роста тарифов ЖКХ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.rf-agency.ru/acn/tarif\\_ru.htm](http://www.rf-agency.ru/acn/tarif_ru.htm).

57. Дмитриев, В.А. Будет ли в России социально-эффективная структура экономики [Текст] / В.А. Дмитриев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. - Ростов н/Д, 2006. - № 4. - Т. 4. - С. 60 - 68.

58. Дубянская, Г.Ю. Экономико-статистический анализ заработной платы в России. 1991-2001 гг. [Текст] / Г.Ю. Дубянская. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 256 с.

59. Ермаков, Д. Трактовки заработной платы в различных экономических теориях [Текст] / Д. Ермаков // Человек и труд. - 2013. - № 9. - С. 38 - 42.

60. Ермакова, Е.А. Государство как хозяйствующий субъект рыночных отношений [Текст] / Е.А. Ермакова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - Саратов, 2007. - № 17. - С. 120 - 123.

61. Жуков, А.Л. Защита заработной платы в условиях инфляции в соглашениях и коллективных договорах [Текст] / А.Л. Жуков // Справочник кадровика. - 2007. - № 5. - С.106 - 112.

62. Занадворов, В.С. Экономическая теория государственных финансов: учеб. пособие [Текст] / В.С. Занадворов, М.Г. Колосницына. - М. : ГУ ВШЭ, 2006. - 390 с.

63. Зарплатоемкость ВВП снизилась впервые за последние 10 лет [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.hrm.ru/zarplatoemkost-vvp-snizilas-vpervye-za-poslednie-10-let>.

64. Зельднер, А.Г. Научный доклад. Концептуальные подходы к стратегии и тактике государственного регулирования экономики [Электронный ресурс] / А.Г. Зельднер. - Режим доступа: <http://inecon.org/arxiv-dokladov>.

65. Землянухина, С.Г. Государственная пропаганда ценности труда как фактор формирования достойного труда [Текст] / С.Г. Землянухина // Управленец. - 2010. - №11-12. - С. 5 - 8.

66. Землянухина, С.Г. Противоречия социально-трудовой сферы в России: формы проявления и разрешения [Текст] / С.Г. Землянухина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2014. - №4(32). С. 133 - 141.

67. Иванов, М.А. Нормативное регулирование минимальной заработной платы: международные стандарты [Текст] / М.А. Иванов // Региональная экономика: теория и практика. - 2010. - №48. - С. 50 - 52.

68. Игнатюк, М.В. Систематическое повышение оплаты труда - основополагающее условие государственного экономического развития [Текст] / М.В. Игнатюк // Государственная стратегия обеспечения инновационного экономического роста / под ред. О.С. Белокрыловой. - Ростов н/Д : АкадемЛит, 2007. - 270 с.

69. Капелюшников, Р.И. Конец российской модели рынка труда? [Текст] / Р.И. Капелюшников; препринт WP3/2009/06. - М.: Изд. дом Гос. ун-та - Высш. шк. Экономики. - 80 с.

70. Капелюшников, Р.И. Политика заработной платы российских предприятий [Текст] / Р.И. Капелюшников // Вестник общественного мнения. - 2004. - № 4. - С. 48 - 69.

71. Капелюшников, Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики [Текст]: препринт WP3/2014/01 / Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. - 40 с.

72. Капелюшников, Р.И. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии [Текст] / Р.И. Капелюшников; препринт WP3/2009/01. - М.: ГУ ВШЭ, 2009. - 60 с.

73. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации [Текст] / Р.И. Капелюшников. - М.: ГУ ВШЭ, 2001. - 309 с.

74. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития [Электронный ресурс]: препринт WP3/2014/04 / Р.И. Капелюшников, А.Ю. Ощепков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - Электрон. текст. дан. (1 МБ). - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. - 41 с.

75. Капканщиков, С.Г. Государственное регулирование экономики [Текст] : учеб. пособие для вузов / С.Г. Капканщиков. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2012. - 518 с.

76. Капустин, Е.И. Заработная плата - основная форма дохода трудоспособного населения [Текст] / Е.И. Капустин // Человек и труд. - 2007. - № 5. - С. 46 - 51.

77. Кириченко, Э. От «утечки умов» к глобальному «круговороту умов» [Текст] / Э. Кириченко // Мировая экономика и международные отношения. - 2008. - № 10. - С. 3 - 11.

78. Климантова, Г.И. Политика доходов и уровень жизни населения России в 1990-е годы [Электронный ресурс] / Г.И. Климантова, Н.М. Мухетдинова // Вестник

Совета Федерации. - 2001. - № 8 (139). - Режим доступа: <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2001/vestniksf139-08/vestniksf139-08030.htm>.

79. Кобзарь, Е.Н. Минимальная заработная плата в России: региональные изменения [Текст] / Е.Н. Кобзарь // Вестник научно-исследовательского института труда и социального страхования. - 2010 - № 1. - С. 57 - 66.

80. Кобзарь, Е.Н. Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России / Е.Н. Кобзарь; препринт WP15/2009/06. - М.: Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2009. - 56 с.

81. Кокин, Ю. Основы политики доходов и заработной платы на перспективу [Текст] / Ю. Кокин // Человек и труд. - 2000. - № 12. - С. 58 - 60.

82. Коровкин, В.В. Основы теории налогообложения [Текст] : учеб. пособие / В.В. Коровкин. - М.: Экономистъ, 2006. - 575 с.

83. Костылева, Л.В. Налогообложение как механизм регулирования неравенства населения [Текст] / Л.В. Костылева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2011. - № 3 (15). - С. 66 - 76.

84. Красова, О.С. Альфред Маршалл [Текст] / О.С. Красова, Ю.А. Петрова // Управление персоналом. - 2007. - № 3. - С. 71 - 75.

85. Кривошапко, Ю. 210 яиц в одной корзине [Текст] / Ю. Кривошапко // Российская газета. - 2012. - № 5944.

86. Лопатников, Л.И. Экономико-математический словарь. Словарь современной экономической науки [Текст] / Л.И. Лопатников. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Дело, 2003. - 520 с.

87. Лукьянова, А.Л. Дифференциация заработных плат в России (1991-2008 гг.): факты и объяснения [Текст] / А.Л. Лукьянова; препринт WP3/2010/10; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. - М., 2010. - 68 с.

88. Лукьянова, А.Л. Пенсионное страхование, неформальная занятость и самозанятость [Текст] / А.Л. Лукьянова; препринт WP3/2012/02; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - 56 с.

89. Лукьянова, А.Л. Функционирование региональных рынков труда: заработная плата и безработица [Текст] / А.Л. Лукьянова, А.Ю. Ощепков // Социаль-

ная политика: реалии XXI века. Вып. 3. - М.: Независ. ин-т социальной политики, 2007. - С. 32 - 71.

90. Лыгина, Н.И. Роль минимальной заработной платы в воспроизводстве рабочей силы [Текст] / Н.И. Лыгина, Е.Е. Уварова // Финансы и кредит. - 2005. - № 31. - С. 65 - 69.

91. Лыкова, Л.Н. О возможности возврата к прогрессивному подоходному налогообложению физических лиц в России [Текст] / Л.Н. Лыкова // Вестник Института экономики Российской академии наук. - 2013. - № 6. - С. 32 - 51.

92. Львов, Д.С. Опорные мысли в борьбе за выживание [Текст] / Д.С. Львов // Землеустройство, кадастр и мониторинг земель. - 2009. - № 9. - С. 20 - 24.

93. Магомаев, М.М. Заработная плата и бедность работающего населения в современной России [Текст] / М.М. Магомаев, Э.Р. Магомедова // Вестник Дагестанского государственного университета. - Махачкала, 2011. - Выпуск 5. - С. 9 - 15.

94. Макконнелл, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика [Текст] : учеб. для вузов / К.Р. Макконнелл, С. Л. Брю. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 972 с.

95. Малис, Н.И. Мы пойдем другим путем, или еще раз о справедливости налогообложения [Текст] / Н.И. Малис // Налоговая политика и практика. - 2011. - № 1. С. 9 - 16.

96. Маркс, К. Наемный труд и капитал [Текст] / К. Маркс. - М.: Политиздат, 1983. - 47 с.

97. Меньшиков, С. Рентабельность и рента [Текст] / С. Меньшиков // Экономические стратегии. - 2004. - № 1. - С. 28 - 31.

98. Методы определения порога бедности: опыт четырех стран 2012 [Электронный ресурс] / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда; Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва. - Режим доступа:[http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/student\\_ru.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/student_ru.pdf).

99. Милкович, Д.Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала [Текст] / Д.Т. Милкович, Джерри М. Ньюман. - М.: Вершина, 2005. - 623 с.

100. Митрофанова, Е.А. Основные элементы системы стимулирования и оплаты труда [Текст] / Е.А. Митрофанова // Кадровик. - 2010. - № 8 - 2. - С. 30 - 34.

101. Митрофанова, Е.А. Положение об оплате труда на малом предприятии - шаг к привлечению высококвалифицированного персонала [Текст] / Е.А. Митрофанова // Кадровик. - 2010. - № 8-1. - С. 28 - 35.

102. Митрофанова, Е.А. Разработка бюджета расходов на персонал организации [Текст] / Е.А. Митрофанова // Кадровик. - 2014. - № 12. - С. 64 - 73.

103. Митрофанова, Е.А. Формирование системы оплаты труда на малом предприятии [Текст] / Е.А. Митрофанова // Кадровик. - 2009. - № 1 - 3. - С. 20 - 26.

104. Михайлушкин, П.В. Методы и средства государственного регулирования экономики России: опыт зарубежных стран [Текст] / П.В. Михайлушкин, А.А. Баранников // Молодой ученый. - 2012. - № 9. - С. 135 - 140.

105. Молчанов, А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию Международной организации [Электронный ресурс] / А. Молчанов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2009. - № 7. - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>.

106. Мотылев, В. Об изменениях в экономических циклах в XX веке [Электронный ресурс] / В. Мотылев // Электронная версия газеты «Запад – Восток». - Режим доступа: <http://www.westeast.us/15/article/4807.html>.

107. Мраморнова, О.В. Противоречия развития социально-трудовых отношений в эпоху глобализации [Текст] / О.В. Мраморнова // Вестник Саратовского государственного технического университета. - 2012. - Т. №4. - №1(68). - С. 316 - 320.

108. Мраморнова, О.В. Трансформация российских социально-трудовых институтов в процессе исторического развития [Текст] / О.В. Мраморнова // Труд и социальные отношения. - 2014. - №8. - С. 55 - 61.

109. Мраморнова, О.В. Факторы, определяющие специфику российской институциональной среды [Текст] / О.В. Мраморнова // Человек и труд. - 2009. - №9. - С. 25 - 26.

110. Мысляева, И.Н. Современная идеология и практика социального партнерства [Электронный ресурс] / И.Н. Мысляева; Ин-т перспектив и проблем страны, Шк. труд. демократии. Москва, 1998. - Режим доступа: <http://www.syndikalist.narod.ru/sopar2.htm>.

111. Наумов, А.И. Социально партнерство в сфере социально-трудовых отношений [Текст] / А.И. Наумов, О.С. Мраморнова // Апробация. 2014. - №7. - С. 86 - 88.

112. Некипелов, Д.Н. Распределительные свойства и искажающее воздействие налогов на индивидуальные доходы в России [Текст] / Д.Н. Некипелов. - М.: ИЭПП, 2005. - с. 175

113. Нестерова, А.Д. Государственное регулирование экономики: Курс лекций [Текст]/А.Д. Нестерова / Калинингр. ун-т. - Калининград, 1997. - 63 с.

114. Николаев, И. Запредельные доходы [Электронный ресурс] / И. Николаев. - Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/smartmoney/article/2008/03/03/5046#ixzz1n0o50Qyt>.

115. Орловский, Ю.П. Правовое регулирование минимальной оплаты труда [Электронный ресурс] / Ю.П. Орловский, Д.Л. Кузнецов, Д.В. Черняева; препринт WP3/2013/09; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - Электрон. текст. дан. (800 КБ). - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 43 с.

116. Осадчая, И. Природная рента, сверхприбыли нефтяных монополий и государство [Электронный ресурс] / И. Осадчая // Наука и жизнь. - 2004. - № 4 - Режим доступа: <http://www.nkj.ru/archive/articles/4196>.

117. Официальный сайт Управления Федеральной налоговой службы по России [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.nalog.ru](http://www.nalog.ru).

118. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru>.



119. Ощепков, А.Ю. Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость [Электронный ресурс] / А.Ю. Ощепков; препринт WP3/2013/07; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - Электрон. текст. дан. (200 КБ). - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 49 с.

120. Падение зарплатоемкости российского ВВП ускорилось [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.vedomosti.ru/img/newslines/2012/05/15/1741442\\_news\\_pic1.jpg](http://www.vedomosti.ru/img/newslines/2012/05/15/1741442_news_pic1.jpg).

121. Петров, А. Зарплату пора повысить, но... [Текст] / А. Петров // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2010. - № 10. - С. 36 - 44.

122. Петров, Ю. Сравнение проектов реформирования налоговой системы на основе моделей полных ставок налогообложения оплаты труда [Текст] / Ю. Петров // Российский экономический журнал. - 2008. - № 3-4. - С. 36 - 44.

123. Плискевич, Н.М. Система низких заработных плат - институциональная ловушка [Текст] / Н.М. Плискевич // Социальная политика в контексте «нормативной теории государства» / под общ. ред. проф. А.Я. Рубинштейна. - М., 2009. - С. 89 - 115.

124. Повышение тарифов ЖКХ серьезно ударило по карманам россиян [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. - Режим доступа: <http://www.baltinfo.ru/2012/12/19/Povyshenie-tarifov-ZhKKh-serezno-udarilo-po-karmanam-rossiyan---VTcIOM-324825>.

125. Политика доходов и заработной платы [Текст]: учебник / под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2000. - 456 с.

126. Попова, Р. Поселенческий аспект повышения зарплаты [Электронный ресурс] / Р. Попова // Экономика и жизнь. - 2008. - № 20. - Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/53915>.

127. Потапова, О.Н. Социально-демократические предикторы и основные направления концепции народосбережения [Текст] / О.Н. Потапова // Вестник Поволжской академии государственной службы. - 2011. - № 3. - С. 136 - 142.

128. Почему производительность труда в России такая низкая [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://xpressa.ru/translates/516-pochemu-proizvoditelnost-truda-v-rossii-takaya.html>.

129. Притула, С.В. Стандартные налоговые вычеты на содержание детей для целей исчисления налога на доходы физических лиц [Текст] / С.В. Притула // Современное право. - 2007. - № 9 (1). - С. 81 - 85.

130. Реформа налогообложения доходов населения в России: результаты в 2000-2007 гг. / Л. Анисимова [и др.]; Ин-т экономики переход. периода. - М., 2008. - 256 с.

131. Ржаницына, Л.С. Государственное регулирование цены труда: бюджет, налоги, страхование [Текст] / Л.С. Ржаницына // Женщина в российском обществе. - 2005. - №1 - 2. - С. 80 - 83.

132. Ржаницына, Л.С. Заработная плата как фактор экономического оживления [Текст] / Л.С. Ржаницына // Труд и социальные отношения. - 2015. - №1. Том 2. - С. 26 - 39.

133. Ржаницына, Л.С. Стимулирование труда и его производительность [Текст] / Л.С. Ржаницына // Уровень жизни населения. - №2 (192). - С. 36 - 44.

134. Роик, В. Утверждена новая потребительская корзина: насколько улучшится жизнь россиян [Текст] / В. Роик // Человек и труд. - 2006. - № 5. - С. 19 - 23.

135. Роик, В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт [Текст] / В. Роик. - М.: МИК, 2008. - 304 с.

136. Роик, В.Д. Достойные заработная плата и пенсия: отечественный и зарубежный опыт [Текст] / В.Д. Роик // Человек и труд. - 2007. - № 7. - С. 34 - 38.

137. Роик, В.Д. Основы социального страхования: организация, экономика и право: учебник [Текст] / В.Д. Роик; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - М. : РАГС, 2007. - 456 с.

138. Роик, В.Д. Социальная модель государства: опыт стран Европы и выбор современной России [Текст] / В.Д. Роик // Аналитический вестник. - 2006. - № 6. - С. 54 - 80.

139. Роик, В.Д. Социальная политика: какая модель распределения доходов нужна России [Текст] / В.Д. Роик // Российский экономический журнал. - 2002. - № 8. - С. 38 - 44.
140. Роик, В.Д. Уровень заработной платы и пенсионного обеспечения как барометр состояния социального партнерства [Текст] / В.Д. Роик // Человек и труд. - 2008. - № 7. - С. 18 - 21.
141. Российская экономика в 2008 году. Тенденции и перспективы [Текст]. - М.: ИЭПП, 2009. - Вып. 30. - 655 с.
142. Российская экономика в 2009 году. Тенденции и перспективы [Текст]. - М.: ИЭПП, 2010. - Вып. 31. - 707 с.
143. Российская экономика в 2011 году. Тенденции и перспективы [Текст]. - М. ИЭПП, 2012. - Вып. 33. - 612 с.
144. Российская экономика в 2013 году. Тенденции и перспективы [Текст] / Ин-т Гайдара. - М., 2014. - Вып. 35. - 656 с.
145. Российская экономика в 2014 году. Тенденции и перспективы [Текст] / Ин-т Гайдара. - М., 2014. - Вып. 35. - 656 с.
146. Рынок труда и доходы населения [Текст] : учеб. пособие / под ред. Н.А. Волгина. - М.: Филинь, 1999. - 280 с.  
С. 61 - 65.
147. Садовая, Е.С. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты [Текст] / Е.С. Садовая, В.А. Сауткина. - М.: ИМЭМО РАН. - 2012. - 208 с.
148. Самуэльсон, П.Э. Экономика [Текст] : учеб. пособие: пер. с англ. / П.Э. Самуэльсон, В.Д. Нордхаус. - 15-е изд. - М.: Бином-КноРус, 1999. - 800 с.
149. Санкова, Л.В. Достойный труд как новое измерение качества трудовой деятельности: региональный аспект [Текст] / Л.В. Санкова, Е.А. Павлова, А.С. Есипов // Каспийский регион: политика, экономика, культура. - 2012. - № 1. - С. 105 - 110.
150. Санкова, Л.В. Современные проблемы рынка труда и занятости в Саратовской области: взгляд с позиции достойного труда [Текст] / Л.В. Санкова // Управление. - 2010. - №11 - 12. - С. 32 - 37.

151. Санкова, Л.В. Эффективность труда и достойный труд в современной России [Текст] / Л.В. Санкова // Вестник Саратовского социально-экономического университета. - 2014. - №5(54). - С. 35 - 40.

152. Семина, Л.Б. Стандартные налоговые вычеты: какими они должны быть? [Текст] / Л.Б. Семина // Налоговая политика и практика. - 2007. - № 7. - С. 24 - 27.

153. Сидорова, Ж. Мировой опыт индексации доходов населения [Электронный ресурс] / Ж. Сидорова // Отечественные записки: журнал для медленного чтения. - 2003. - № 3. - Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=527>.

154. Симонова, М.В. Влияние развитости инфраструктуры территории на качество рабочей силы [Текст] / М.В. Симонова // Приволжский научный журнал. - 2008. - №2. - С. 152 - 157.

155. Симонова, М.В. Концептуальные подходы к оценке эффективности труда работников предприятия [Текст] / М.В. Симонова // Экономика и предпринимательство. - 2014. - №12-3(53-3). - С. 403 - 409.

156. Симонова, М.В. Основные тренды в развитии трудовых ресурсов Поволжья [Текст] / М.В. Симонова // Регион: экономика и социология. - 2014. - №1(81). - С. 310 - 315.

157. Симонова, М.В. Региональные и отраслевые особенности структурных показателей качества рабочей силы [Текст] / М.В. Симонова // Регионология. - 2008. - №4. - С. 259 - 269.

158. Симонова, М.В. Экономическая эффективность и порог рентабельности труда работников предприятия [Текст] / М.В. Симонова // Экономика и предпринимательство. - 2015. - №3 (56). - С. 808 - 813.

159. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народа [Текст] / А. Смит. - Петрозаводск: Петроком, 1993. - 320 с.

160. Соболев, Э.Н. Социально-трудовые отношения в России: история, современное состояние, перспективы [Текст] / Э.Н. Соболев. - М.: ИЭ РАН, 2008. - 243 с.

161. Соболев, Э.Н. Стратегия бизнеса в сфере социально-трудовых отношений [Текст] / Э.Н. Соболев // Вестник Института экономики Российской академии наук. - 2012. - № 5. - С. 7 - 20.

162. Соболевская, А.А. Государственное регулирование цены труда [Текст] / А.А. Соболевская // Философия хозяйства. - 2011. - № 6. - С. 129 - 135.

163. Соловьева, Н.А. Налогообложение доходов физических лиц: основные направления налоговой политики [Текст] / Н.А. Соловьева // Финансовое право. - 2012. - № 8. - С. 35 - 37.

164. Социальная активность бизнеса и проблема неравенства: Фрагмент заключительного доклада по исследовательскому проекту «Социальное неравенство и публичная политика [Текст] // Российский экономический журнал. - 2007. - № 3. - С. 38 - 42.

165. Спиглазов, П.Л. Адресная социальная помощь на уровне региона - один из подходов в решении вопроса снижения асимметрии доходов населения [Текст] / П.Л. Спиглазов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. - 2006. - № 4. - С. 316 - 320.

166. СССР в цифрах в 1987 году [Текст] : кратк. стат. сб. / Госкомстат СССР. - М.: Финансы и статистика, 1988. - 318 с.

167. Сусаров, А. Вздутие кошельков. Россия перестала быть страной с дешевой рабочей силой [Электронный ресурс] /А. Сусаров // Время новостей. - 2010. - № 75. - Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0421/gazeta035.php>.

168. Теории государственного регулирования экономики [Текст] : учеб. пособие для вузов / В.Л. Тамбовцев. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 158 с.

169. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Международное бюро труда [Электронный ресурс]. Женева. Январь, 2002 г. - Режим доступа: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo\\_regulations.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_regulations.pdf).

170. Федосеева, Ю.А. Дифференциация и методы финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации [Текст] / Ю.А. Федосеева // Вест-

ник Оренбургского государственного университета. - 2011. - № 13 (132). - С. 467 - 474.

171. Федосеева, Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как базовый инструмент гармонизации отношений между трудом и капиталом / Ю.А. Федосеева, А.М. Балтина // Проблемы и перспективы развития учетно-аналитической и контрольной системы в условиях глобализации экономических процессов // Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Оренбургского государственного университета. - Оренбург : Изд-во ОГИМ, 2014. - С. 371-377.

172. Федосеева, Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации [Текст] / Ю.А. Федосеева // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2015. - № 1 (51). - С. 187 - 190.

173. Федосеева, Ю.А. Развитие финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации [Текст] / А.М. Балтина, Ю.А. Федосеева // Экономические науки. - 2013. - № 1 (98). - С. 123 - 127.

174. Федосеева, Ю.А. Теоретические аспекты финансового регулирования заработной платы [Текст] / Ю.А. Федосеева // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2010. - № 13 (119). - С. 208 - 214.

175. Федченко, И.В. Методологические аспекты воспроизводства рабочей силы [Текст] / И.В. Федченко // Альманах современной науки и образования. - 2014. - №5-6(84). - С. 135 - 137.

176. Холопов, А.В. История экономических учений [Текст]: учеб. пособие для экон. вузов / А.В. Холопов. - М.: Эксмо, 2008. - 447 с.

177. Хоффер, Ф. Профсоюзы и советы предприятий. Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии [Текст] / Ф. Хоффер, Х. Франк // Политические исследования. - 1993. - № 1. - С. 99 - 122.

178. Шарунина, А.В. Является ли российский «бюджетник» «неудачником»? Анализ межсекторных различий в оплате труда: препринт WP3/2012/07

[Текст] / А.В. Шарунина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - 55 с.

179. Щербаков, А. Ретроспектива и перспектива производительности труда в Российской Федерации [Текст] / А. Щербаков // Социальная политика и социальное партнерство. - 2010. - № 10. - С. 51 - 60.

180. Эволюция нормативной базы социальных реформ [Текст]: монография / Е.М. Аврамова [и др.]; науч. ред. Е.М. Аврамова. - М.: ИСЭПН РАН, 2011. - 244 с.

181. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / В.А. Вайсбург. - 2-е изд., стер. - М.: Омега - Л, 2012. - 376 с.

182. Экономика труда [Текст]: учебник / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2008. - 686 с.

183. Экономика труда. Социально-трудовые отношения [Текст] : учеб. для вузов / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2003. - 736 с.

184. Яковлев, Р.А. Концепция реформирования заработной платы [Текст] / Р.А. Яковлев. - М. : Ин-т труда Минтруда РФ, 1998. - 521 с.

185. Яковлев, Р.А. Минимальная заработная плата как экономическое и юридическое понятие [Электронный ресурс]: доклад / Р.А. Яковлев. - Режим доступа: <http://niitss.ru/analytcs/materials/14v.doc>.

186. Яковлев, Р.А. О регулировании заработной платы в Российской Федерации [Электронный ресурс]: доклад / Р.А. Яковлев. - Режим доступа: [http://niitruda.ru/science/sovet/dok\\_Yak.pdf](http://niitruda.ru/science/sovet/dok_Yak.pdf).

187. Янковская, Г. Минимальная заработная плата как результат социального диалога [Текст] / Г. Янковская // Социальная политика и социальное партнерство. - 2009. - № 6. - С. 12 - 14.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение А

Таблица А.1 - Понятие заработной платы в трудах российских ученых

Заработная плата - это цена рабочей силы	Заработная плата - это цена труда
Заработная плата как категория отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы (или способности к труду) (Куликова В.В.)	Заработная плата - это превращенная форма цены труда. (Винокурова М.А., Горелова Н.А.)
Сущность заработной платы определяется как цена рабочей силы на рынке труда (Кибанов А.Я.)	Заработная плата в рыночной экономике - это выплаченная за использование труда сумма средств в основе определения, которой лежит цена труда (Жуков А.Л.)
Заработная плата представляет собой цену рабочей силы... (А. П. Егоршин)	Заработная плата в условиях рыночной экономики в самом общем виде - это плата за труд, а ее величина - есть цена труда (Рофе А.И.)
Заработная плата как превращенная форма стоимости цены рабочей силы... (Федченко А.А.)	
Заработная плата как категория рыночной экономики представляет собой стоимость (цену) рабочей силы... (Савченко Ю.П., Кокин М)	
...труд стал товаром, а заработная плата - формой стоимости рабочей силы (Ракоти В.Д.)	
...ставка заработной платы... заработная плата (заработок)... Эти термины являются конкретным воплощением понятия «цена рабочей силы» (Яковлев Р.А.)	



Таблица А.2 - Функции заработной платы с позиции различных ученых

Автор	Наименования функций
А.Смит, Д. Рикардо, К. Маркс	Воспроизводственная функция
А.Маршал, Дж. Кларк	Стимулирующая функция
Г.Э. Слезингер, Р.А. Яковлев С.А. Агапцов Н.А. Волгин	Воспроизводственная функция, стимулирующая функция, регулирующая функция
В.В. Адамчук	Воспроизводственная функция, стимулирующая функция, измерительно-распределительная, ресурсно-разместительная, функция формирования платежного спроса
С.Л. Осипов	Две группы функций: 1) экономические - привлечение к труду, воспроизводство рабочей силы, стимулирующая и др.; 2) социальные - сочетание общественных и личных интересов, воспитание интереса к труду, воспитание и развитие творческих способностей и др.
Т.Ю. Перевалова	Три блока функций: 1) воспроизводственно-доходообразующий блок - производственная функция, доходообразующая функция, функция связанная с потреблением и сбережением; 2) регуляционно-стимулирующий блок - стимулирующая функция, балансирующая функция, информационная функция, аллокационная функция, учетно-производственная функция; 3) социально-классовый блок - социально-классовая функция, морально-этическая функция, идентификационная функция, профессионально-ориентационная функция
Т.А. Фролова	Воспроизводственная, социальная, стимулирующая, статусная, регулирующая, производственно-долевая

## Приложение Б

Таблица Б.1 - Интерпретация термина «государственное регулирование» современными российскими авторами

Автор	Сущность понятия
Антонова Н.Б.	Государственное регулирование экономики - это целенаправленная деятельность государства в лице соответствующих законодательных, исполнительных и контролирующих органов, которые посредством системы различных форм и методов обеспечивают достижение поставленной цели и решение важнейших экономических и социальных задач соответствующего этапа развития экономики, регламентируют хозяйственные отношения в обществе [17, с. 16]
Орешин В.П.	Государственное регулирование - система типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям. Государственное регулирование экономики является составной частью процесса воспроизводства [49, с. 31]
Нестерова А.Д.	Государственное регулирование в рыночном хозяйстве - целенаправленное воздействие государства на микро- и макроэкономические процессы развития экономики в целях поддержания ее стабильности или изменения в нужном обществе направлении [113, с. 7]
Морозова Т.Г.	Государственное регулирование - это система или совокупность взаимосвязанных методов и экономических рычагов, воздействующих на все сферы социально-экономической жизни страны, в том числе и на производство, обмен, распределение и потребление производственной продукции [51, с. 10]
Кириченко В.Н.	Государственное регулирование состоит из: 1) регламентации хозяйственной жизни, образующей свод правил, кодекс поведения хозяйствующих субъектов, определяющая их права и обязанности, меру взаимной ответственности, в том числе и введение определенных запретов, нацеленных на недопущение ущерба субъектам рынка; 2) формирования организационно - экономических структур, обеспечивающих строгий контроль за соблюдением норм регламентации хозяйственного поведения субъектов рынка и обслуживающих хозяйственные отношения; 3) выработки социально-экономической политики, определения и результативного применения механизмов ее реализации [51, с.43]

## Приложение В

Таблица В.1 – Типы политики регулирования заработной платы

Разновидность политики регулирования заработной платы	Тип точки зрения активности	Цель	Основная идея	Условия проведения	Пример осуществления
Политика замораживания заработной платы	Активный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разрешение острого кризиса;</li> <li>- отсрочка для выработки долгосрочных мер по выводу страны из кризиса.</li> </ul>	<p>Правительство замораживает заработную плату, сохраняет стабильными цены и обеспечивает высокую занятость населения, используя методы переговоров с профсоюзами либо метод прямых директивных запретов и ограничений.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие глубокого кризиса в стране;</li> <li>- короткий, десантный характер осуществления политики.</li> </ul>	Закреплено в обязательствах коалиционного Правительства Великобритании в 1944 году.
Политика выравнивания заработной платы	Активный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сплотивание ускоренно структурной перестройки экономики;</li> <li>- расширение возможностей выбора рабочих мест.</li> </ul>	<p>В соответствии с отраслевыми и межотраслевыми соглашениями все предприятия выплачивают равную заработную плату за равный труд, несмотря на уровень прибылей.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточно высокий уровень доходов в экономике, позволяющий привлечь солидные инвестиции;</li> <li>- высокая мобильность на рынке труда, чтобы высокопроизводительные предприятия имели возможность привлечь дополнительный персонал в результате закрытия неэффективных предприятий.</li> </ul>	<p>Проводилась в Швеции, способствуя отбрасыванию из структуры отраслей народного хозяйства переносимых отраслей и создающая возможность наращивать объемы в отраслях, востребованных жизнью.</p>
Политика развития	Активный	<p>Выведение страны из ситуации стагнации посредством воздействия на предложение труда.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- прямое и косвенное вмешательство государства в процесс регулирования и формирования уровня заработной платы через снижение подоходного налогообложения, принятие законодательных актов против крупных повышений заработной платы;</li> <li>- обучение дефицитным специальностям, создание хорошо работающей службы трудоустройства.</li> </ul>	<p>Ситуация стагнации в экономике; отсутствие высоких показателей в производстве.</p>	<p>Идея политики развития лежала в основе дебатов по «экономике предложения», которые проводились в связи с победой Рональда Рейгана на президентских выборах в США в 1980 году.</p>

## Приложение Г

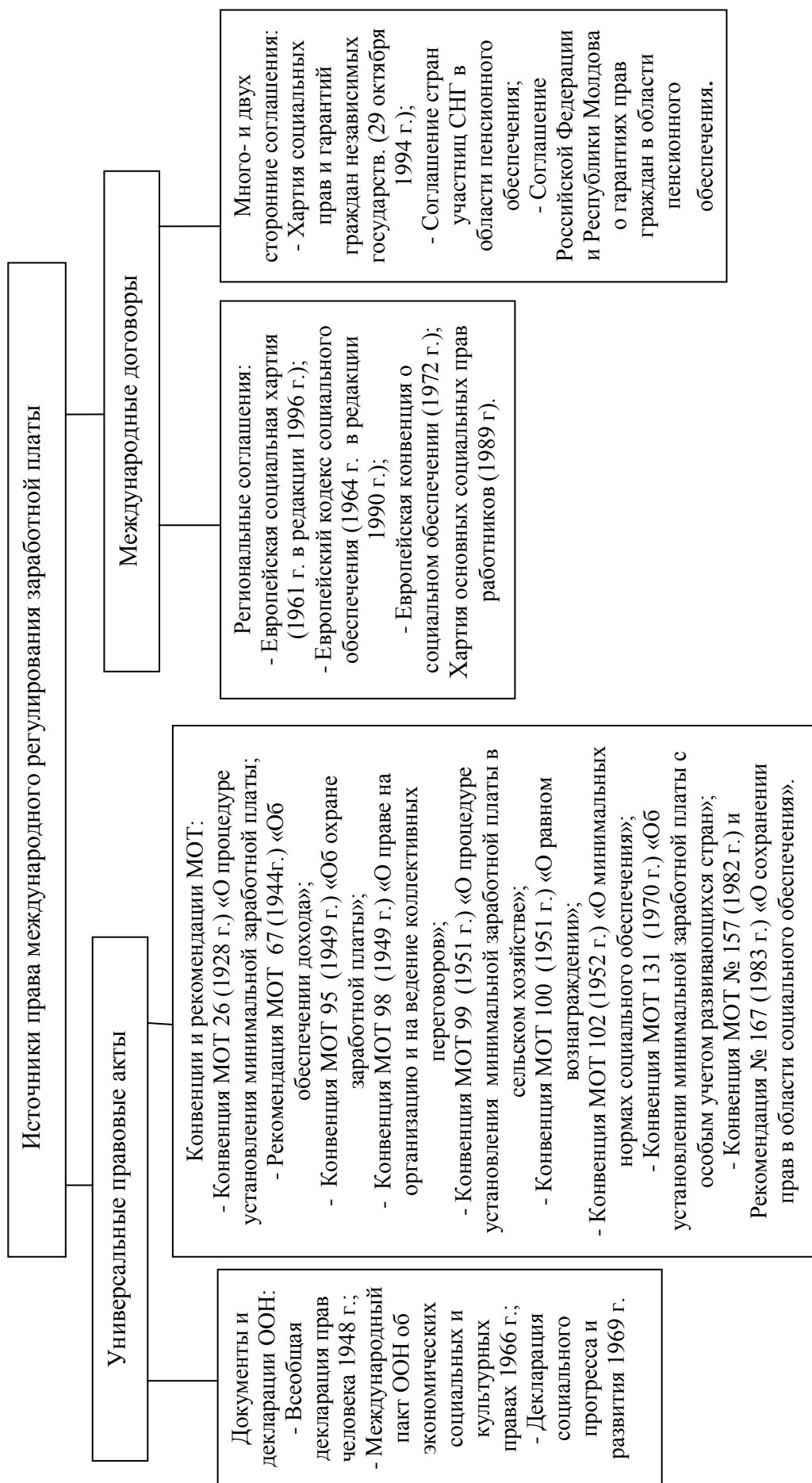


Рисунок Г.1 – Источники права международного регулирования заработной платы

## Приложение Д

Таблица Д.1 – Мировой опыт установления минимальной заработной платы (составлено автором) [36]

<p><i>Основные модели фиксации минимальной заработной платы</i></p>	<p>Модель, действующая на едином для всей экономики уровне минимальной заработной платы в расчете на определенный период отработанного времени — час, рабочий день или рабочий месяц. Эта модель имеет наиболее широкое распространение — в настоящее время ее применяют 17 из 30 государств, входящих в ОЭСР.</p>	<p>Преимущество этой модели — облегчается задача координации политики в отношении МЗП с другими аспектами государственного регулирования, направленными, в том числе, на решение таких задач, как обеспечение экономического роста, проведение структурных преобразований, осуществление реформы социальной сферы. Единый стандарт легче вводить и легче осуществлять контроль за его исполнением. Однако в ее рамках трудно учесть особенности развития отдельных секторов экономики.</p>
	<p>Модель, для которой характерно отсутствие в стране единого для всей экономики минимального размера оплаты труда. Величина МЗП фиксируется на уровне отдельных отраслей, чаще всего при заключении отраслевого коллективного соглашения. В некоторых странах решение об изменении уровня МЗП принимается специальными отраслевыми советами. Используется в Германии, Италии, Австрии, Швейцарии, Великобритании, Японии, Дании, Исландии, Норвегии, Швеции и Финляндии).</p>	<p>Модель позволяет учесть особенности развития отдельных секторов экономики. Однако при ее применении возникает опасность сильной дифференциации уровня МЗП в различных отраслях экономики. Функционирование этой модели возможно лишь в тех странах, где сформировалось достаточно мощное профсоюзное движение и где, что немаловажно, хорошо отлажен механизм сотрудничества между профсоюзами и работодателями.</p>
	<p>Промежуточная модель (Бельгия и Греция). Размер МЗП определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. Однако при этом достигнутые договоренности о размере МЗП распространяются не только на членов профсоюза, но и на всех занятых в экономике (в Греции — только на частный сектор).</p>	<p style="text-align: center;">—</p>

<p><b>Процедура установления минимальной заработной платы:</b></p> <p>- общенациональная система установления минимальной заработной платы;</p>	<p>- определение уровня минимальной оплаты труда законодательной властью;</p>	<p>Процедура установления МЗП законодательной властью не получила широкого распространения. Применяется лишь в США и Канаде. В этих странах именно законодательная власть несет ответственность за экономическую политику, устанавливает основные приоритеты в экономике. При этой процедуре точка зрения профсоюзов, работодателей, общественных организаций выявляется в ходе парламентских слушаний, а основное «продавливание» интересов всех заинтересованных сторон (прежде всего профсоюзов и работодателей) осуществляется в ходе лоббистской деятельности.</p>
	<p>- принятие решения о новом уровне МЗП исполнительной властью;</p>	<p>Правительство разрабатывает основные предложения о величине новой МЗП. В рамках этой процедуры правительство осуществляет консультации со всеми заинтересованными сторонами, публикует подготовленные предложения и обычно инициирует широкую дискуссию в обществе. В отдельных странах действуют специальные согласительные органы, в которых представлены основные политические силы. Обычно членами этого органа на паритетных началах являются представители профсоюзов, работодателей, а также отдельных государственных или полугосударственных структур, таких как, например, существующий в ряде стран Совет по производительности труда. Правительство в подобных советах обычно бывает представлено макроэкономическим и финансовым департаментами, департаментом трудовых отношений.</p>
	<p>- установление величины МЗП через трудовой суд.</p>	<p>Процедура, устанавливающая размер МЗП в трудовом суде, применяется достаточно редко — в настоящее время она действует только в Австралии.</p>

Окончание таблицы Д.1

<p>- установление минимальной заработной платы, на отраслевом уровне</p>	<p>- размер минимальной оплаты труда определяется в ходе заключения крупных отраслевых соглашений.</p> <p>- вопрос о размере минимальной оплаты труда решается специальными советами по заработной плате (wage councils), которые создаются по отраслевому принципу.</p>	<p>В этом случае представители государства могут выступать или в качестве посредника, или в роли третейского судьи.</p> <p>Таких советов может быть множество (например, в настоящее время в Великобритании не менее 60 советов). Хотя эти советы создаются на паритетных началах представителями профсоюзов и работодателей, заметную роль в них играет независимый член, роль которого в процессе принятия решений в отдельных странах различна. Применяется в Великобритании, ряде развивающихся стран, которые ранее входили в Британское содружество наций, а также в некоторых латиноамериканских странах.</p>
<p><i>Региональная дифференциация минимальной заработной платы</i></p>	<p>В странах с федеративным устройством, а также в тех государствах, где регионы обладают достаточно высокой степенью самостоятельности, в которых используется институт общенациональной минимальной оплаты труда применяются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- децентрализованная система детерминации МЗП;</li> <li>- центральное правительство вообще не фиксирует какой-либо общенациональный уровень МЗП;</li> </ul>	<p>Уровень МЗП, устанавливаемый федеральным правительством, является неким ориентиром (обычно — нижней границей). Такой подход характерен для США и Канады, где каждый штат (провинция) после принятия конгрессом закона об очередном повышении МЗП обязан скорректировать соответствующий местный закон.</p> <p>Вопрос о размере МЗП решается каждым регионом самостоятельно. Подобная система характерна, например, для Мексики и Японии. В последнем случае центральное правительство осуществляет координацию всего процесса фиксации МЗП через общенациональный совет по заработной плате.</p>
<p><i>Объект результатов</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- установление минимальной оплаты рабочего часа;</li> <li>- минимальный уровень месячной оплаты;</li> <li>- дневная минимальная оплата труда.</li> </ul>	<p>Подобная практика характерна для 9 из 19 стран ОЭСР (США, Великобритания, Канада, Япония и др.).</p> <p>Нидерланды, Португалия, Бельгия, Турция, Польша, Чехия, Словакия и Венгрия.</p> <p>Испания, Греция.</p>

## Приложение Ж

Таблица Ж.1 - Мировой опыт индексации заработной платы [153]

Степень охвата граждан индексацией	Страны	Комментарии
Страны, где практически все население охвачено индексацией	Бельгия, Дания, Исландия, Италия и др.	Широкое распространение индексации в значительной степени связано с существованием хорошо отлаженной системы коллективных договоров, которая находится под постоянным контролем профсоюзных объединений. Любые прецеденты и формы социального партнерства становятся в этих странах предметом общенациональной политики. Благодаря этому индексационные меры обуславливают здесь значительную долю прироста номинальной заработной платы.
Страны, где индексация применяется лишь по отношению к определенным социальным группам	Канада, Франция, Швейцария, США и др.	Индексацией охватывается лишь часть рабочей силы, как правило, на основе соответствующего пункта в коллективных договорах. Отличительная особенность данной группы стран - большое разнообразие применяемых механизмов индексирования, вплоть до внутриотраслевого.
Страны, где индексация практически не применяется	Австрия, ФРГ, Япония, Швеция и др.	Индексация практически не применяется, поскольку подавляющее число представителей предпринимательских и рабочих кругов считает, что автоматический регулирующий механизм индексации существенно ограничивает права и возможности социальных партнеров при заключении коллективных договоров.
Страны, где курс на осуществление индексации подвергается значительным колебаниям в контексте общей политики доходов, направленной на борьбу с инфляцией	Нидерланды, Норвегия и Финляндия	Осуществляются жесткие ограничительные меры по отношению к политике индексации. Эти меры могут предусматривать, в частности, установление верхнего предела роста заработной платы, предельный коэффициент ее индексационного прироста и др.



Таблица Ж.2 - Примеры индексации в некоторых западноевропейских странах, имеющих формальный механизм индексации [153]

Страна	Механизм индексации заработной платы
Бельгия	Повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого ежемесячно Министерством экономических дел, с учетом данных за последние четыре месяца. По большинству соглашений порог индекса цен, с которого начинается повышение заработной платы, составляет 2 %. Индексация касается обычно всего заработка. В последние годы устанавливается «потолок» заработной платы, превышение которого не индексируется
Дания	Повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого 2 раза в год официальными статистическими органами. Индекс цен исключает цены на топливо, энергию. При достижении индексом цен 3 % и более к заработной плате прибавляется твердая сумма, которая выплачивается в течение 6 месяцев. Надбавка для служащих на 60 % выше, чем для рабочих. Индексации подлежит общий заработок
Италия	Повышение заработной платы категории рабочих основано на росте специального индекса цен, рассчитываемого центральными статистическими органами ежеквартально. Каждый пункт изменения индекса цен оценивается в 6800 лир. Кроме того, существует индексация заработной платы руководящих кадров, основанная на обычном индексе потребительских цен. Цена пункта изменения этого индекса оценивается в 300 лир в год
Нидерланды	Повышение заработной платы основано на специальном индексе цен, исключаящем цены на медицинское обслуживание и косвенные налоги. Индексация проводится 2 раза в год в размере, эквивалентном росту цен, т.е. при повышении цен на 2,5 % заработная плата соответственно увеличивается на 2,5 %

## Приложение И

Таблица И.1 - Величина зарплатоемкости ВВП зарубежных стран  
и Российской Федерации [63], [120]

Страны	2000 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Швейцария	50,2	51,2	53,3	53,0	52,5
Дания	49,3	51,6	53,3	50,9	50,3
Словения	44,9	43,9	46,2	46,3	45,7
Великобритания	47,3	44,8	46,5	45,3	45,0
Германия	42,9	39,8	41,2	40,8	41,7
Швеция	40,9	41,4	42,8	40,8	40,8
Финляндия	37,4	39,7	42,2	40,8	40,8
Австрия	41,2	39,8	40,8	40,8	40,2
Нидерланды	40,8	38,7	40,9	39,5	39,6
Кипр	37,6	38,2	39,7	39,5	39,7
Россия	23,6	35,2	40,0	39,5	36,8
Бельгия	38,0	38,0	39,0	38,1	37,8
Мальта	39,6	40,8	41,5	38,1	40,2
Норвегия	35,6	34,5	37,5	37,5	36,8
Латвия	32,9	43,4	39,4	36,0	35,1
Венгрия	32,8	36,3	35,6	35,2	35,3
Эстония	34,5	38,8	38,8	34,8	34,7
Румыния	30,9	35,3	34,7	34,3	31,9
Литва	30,9	34,7	34,2	32,1	31,0
Италия	28,5	30,6	31,2	30,9	30,9
Болгария	27,3	30,1	32,8	30,8	31,6
Греция	26,2	28,1	29,4	28,9	26,8
Люксембург	40,0	38,2	40,5	39,8	39,2
Страны ЕС (27 стран)	39,7	38,4	39,4	38,8	38,6

### Приложение К

Таблица К.1 – Сравнительная динамика ВВП, ОПШ и реальной заработной платы за 1991 – 2013 г. [118]

Показатель	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Валовой внутренний продукт (в % к предыдущему году)	95,0	85,5	91,3	87,3	95,9	96,6	101,4	94,7	106,4	110,0	105,1	104,7	107,3	107,2	106,4	108,2	108,5	105,2	92,2	104,3	104,3	103,4	101,3
Объем промышленного производства (в % к предыдущему году)	92,0	84,0	86,3	78,4	95,4	92,4	101,0	95,2	108,9	108,7	102,9	103,1	108,9	108,0	105,1	106,3	106,8	100,6	90,7	108,2	104,7	102,6	100,4
Реальная среднемесячная начисленная заработная плата (в % к предыдущему году)	96,6	67,3	100,4	92,1	72,0	106,4	104,7	86,7	78,0	120,9	119,9	116,2	110,9	110,6	112,6	113,3	117,2	111,5	96,5	105,2	102,8	108,4	-

## Приложение Л

Таблица Л.1 - Результаты анкетирования наемных работников  
по вопросам оплаты труда и реформирования социальной сферы

Варианты ответов	В % к опрошенным
<b>Ваш возраст:</b>	
1. от 18 до 25	35
2. от 25 до 40	29
3. от 40 до 55	20
4. старше 55	16
<b>Ваш пол:</b>	
1. мужской	36
2. женский	64
<b>Сфера Вашей деятельности</b>	
1. сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1
2. добыча полезных ископаемых	5
3. обрабатывающие производства	7
4. производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2
5. строительство	6
6. оптовая и розничная торговля	7
7. транспорт и связь	21
8. финансовая деятельность	16
9. операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2
10. государственное управление и обеспечение военной безопасности;	3
11. образование	13
12. здравоохранение и предоставление социальных услуг	2
13. предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	11
14. другое	3
<b>Форма выплаты заработной платы на вашем предприятии:</b>	
1. заработная плата выплачивается официально	68
2. заключен трудовой договор, но официально оклад в договоре небольшой, остальная сумма выплачивается неофициально	12
3. заработная плата выплачивается неофициально, без заключения трудового договора	20
<b>Размер Вашей заработной платы:</b>	
1. до 5 тыс. руб.	9
2. от 5 до 15 тыс. руб.	59
3. от 15 до 25 тыс. руб.	25
4. свыше 25 тыс. руб.	7
<b>Довольны ли Вы размером своей заработной платы:</b>	
1. да, доволен полностью	9
2. доволен, но хотелось бы прибавки к заработной плате	43
3. не доволен, но поделать с этим ничего не могу, работу найти в нашем городе достаточно проблематично	48

<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
<b>Предлагал ли Вам Ваш работодатель вариант получения заработной платы «в конверте» и как Вы к этому относитесь?</b>	
1. предлагал, в целом отношусь к этому положительно и мы используем конвертную схему, хорошо и мне и работодателю	14
2. предлагал, но я отношусь к этому отрицательно, поскольку в таком случае не чувствую уверенности в «завтрашнем дне», считаю, что это ущемляет мои права, но вынужден был согласиться	7
3. не предлагал, но я бы все равно отказался	22
4. не предлагал, но я бы согласился, т.к. в этом случае размер моей заработной платы был бы существенно выше	43
5. затрудняюсь ответить	14
<b>Ваша общая оценка состояния с оплатой труда в экономике РФ:</b>	
1. вполне нормальное, ближе к позитивному	4
2. не очень хорошее, но допустимое	48
3. тревожное, негативное, недопустимое	39
4. затрудняюсь ответить	9
<b>Чем по Вашему мнению обусловлена ситуация наличия высокой доли теневой заработной платы в российской экономике:</b>	
1. высоким уровнем тарифов страховых взносов	11
2. алчностью работодателей	18
3. недостаточной заинтересованностью органов государственной власти в разрешении данных проблем	20
4. несознательностью самих работников, которая стимулирует «конвертную» схему оплаты;	2
5. все проблемы в комплексе	44
6. затрудняюсь ответить	5
<b>Согласны ли Вы с вариантом переложения обязанности по уплате части страховых взносов с работодателя на работника:</b>	
1. согласен, но только при соответствующем увеличении размера заработной платы	34
2. не согласен, считаю, что эти обязанности должен полностью выполнять работодатель	46
3. мне все равно, считаю, что от этого ничего не изменится	20
<b>Участвуете ли Вы в программе софинансирования пенсионных накоплений?</b>	
1. да, участвую, поскольку хочу обеспечить себе «достойную» старость и чувствую личную ответственность за свое будущее	4
2. не участвую, считаю эти вложения крайне ненадежными	73
3. хотел бы принять участие, но мой уровень доходов, не позволяет этого сделать	23

<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
<b>Вкладываете ли Вы свои средства в негосударственные пенсионные фонды?</b>	
1. да, вкладываю, так как доходность в таких фондах несколько выше и риск вполне оправдан	20
2. нет, не вкладываю, так как не доверяю негосударственным пенсионным фондам, считаю государственные внебюджетные фонды более надежными, несмотря на невысокую доходность	32
3. нет, не вкладываю, так как мой уровень доходов не позволяет этого сделать	36
4. никогда не задумывался об этом	13
<b>Согласны ли вы с программой, предусматривающей повышение пенсионного возраста для мужчин - с 60 до 63-68 лет, для женщин - с 55 до 65 лет?</b>	
1. не согласен, поскольку увеличение пенсионного возраста - это самый лёгкий, но далеко не самый справедливый способ решения проблемы	86
2. согласен, поскольку эта мера позволит существенно увеличить доход тех, кто является пенсионером, будучи относительно здоровым и активным человеком	7
3. затрудняюсь ответить.	7
<b>Что, на ваш взгляд, лучше: чтобы работник сам частично уплачивал страховые взносы или повышение пенсионного возраста (при этом обязанность по уплате страховых взносов будет полностью возложена на работодателя)?</b>	
1. я не согласен с увеличением пенсионного возраста и не вижу ничего плохого в том, чтобы выплачивать часть страховых взносов самостоятельно	14
2. не поддерживаю ни один из предложенных вариантов, но скорее выберу повышение пенсионного возраста	21
3. не поддерживаю ни один из предложенных вариантов, но скорее выберу уплату части страховых взносов самостоятельно	30
4. затрудняюсь ответить	34
<b>Довольны ли Вы качеством социального обеспечения, предоставляемого Вам в рамках обязательного социального, пенсионного и медицинского страхования?</b>	
а) да, я доволен уровнем и качеством оказываемых бесплатных услуг;	4
б) нет, я считаю, что мы заслуживаем лучшего качества жизни и предоставляемых услуг;	80
в) доволен не всем, но давно с этим смирился;	11
г) затрудняюсь ответить.	5
<b>Выберите наиболее верное на Ваш взгляд утверждение - уровень заработной платы в Российской Федерации:</b>	
1. соответствует производительности труда	5
2. соответствует в целом экономической ситуации, имеющей место в РФ	5

<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
1	2
3. соответствует уровню и качеству рабочей силы	2
4. вполне сопоставим с уровнем оплаты труда в развитых странах	0
5. не сопоставим с уровнем оплаты труда в развитых странах, так как существенно занижен	52
6. целиком и полностью зависит от возможностей и желаний работодателей	23
7. затрудняюсь ответить	0
<b>Отметьте самые острые, с Вашей точки зрения, проблемы в оплате труда наемных работников в Российской Федерации (возможны несколько вариантов ответов):</b>	
1. низкий размер оплаты труда, в целом по экономике РФ, тормозящий процесс воспроизводства рабочей силы	50
2. МРОТ ниже величины прожиточного минимума	41
3. необоснованная и чрезмерная дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности и территориям РФ	32
4. задержки с выплатой заработной платы	18
5. нет связи оплаты труда с фактическими результатами деятельности человека	32
6. уравниловка в оплате труда	7
7. несовершенство в организации оплаты труда и трудовом законодательстве	21
8. высокая доля теневых заработных плат	30
9. затрудняюсь ответить	7

Таблица Л.2 - Результаты анкетирования работодателей по вопросам оплаты труда

<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
<b>Назовите основной вид вашей деятельности</b>	
1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0,0
2. Рыболовство, рыбоводство	0,0
3. Добыча полезных ископаемых	4,8
4. Обрабатывающие производства	2,4
5. Производство и распределение электроэнергии, газа, воды	2,4
6. Строительство	7,1
7. Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов лесного пользования	21,4
8. Транспорт и связь	7,1
9. Финансовая деятельность	16,7
10. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2,4
11. Государственное управление и обеспечение военной безопасности	0,0
12. Образование	0,0
13. Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,4
14. Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	23,8
15. ИТ - услуги и др.	11,9
<b>На Вашем предприятии действует профсоюз?</b>	
1. Да	16,7
2. Нет	83,3
<b>Назовите долю работников - членов профсоюза</b>	
1. Не менее 25 %	14,3
2. Не менее 50 %	14,3
3. Более 60 %	71,4
<b>На Вашем предприятии заключаются коллективные договора?</b>	
1. Да	33,3
2. Нет	66,7
<b>На какой период заключаются на Вашем предприятии коллективные договора?</b>	
1) 1 год	57,1
2) 2 года	14,3
3) 3 года	28,6
<b>При заключении коллективных договоров с наемными работниками, в какой мере Вы учитываете условия отраслевых/региональных тарифных соглашений?</b>	
1. Полностью	35,7
2. Частично	64,3
<b>Коллективные договоры, заключаемые на Вашем предприятии содержат пункты:</b>	
а) регулирующие порядок повышения/индексации заработной платы:	
1. Да	57,1
2. Нет	42,9



<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
б) определяющие периодичность индексации заработной платы:	
1. Да	42,9
2. Нет	57,1
в) регулирующие порядок премирования сотрудников:	
1. Да	78,6
2. Нет	21,4
г) ограничивающие масштабы дифференциации заработной платы	
1. Да	14,3
2. Нет	85,7
д) предусматривающие предоставление социальных льгот, гарантий, материальной помощи и т.д.	
1. Да	78,6
2. Нет	21,4
<b>Как Вы оцениваете степень своей свободы при проведении политики заработной платы на своем предприятии:</b>	
1. Полностью свободны	7,1
2. В основном свободны	26,2
3. В основном не свободны	33,3
4. Практически несвободны	31,0
<b>Заработная плата наемных работников на Вашем предприятии в сравнении со средней заработной платой по Оренбургской области (на апрель 2012 г. - 17 422,1 руб.):</b>	
1. находится на уровне среднего значения в регионе	57,1
2. выше среднего значения по региону	14,3
3. ниже среднего значения по региону	28,6
<b>Какие категории субъектов оказывают наибольшее воздействие на политику заработной платы на Вашем предприятии (возможно несколько вариантов ответа):</b>	
1. Крупнейшие собственники	31,0
2. Совет директоров	45,2
3. Профсоюзная организация предприятия	4,8
4. Трудовой коллектив	7,1
5. Отраслевые/региональные профсоюзы	0,0
6. Местные органы власти	11,9
7. Региональные власти	9,5
8. Свой вариант: - только федеральная власть; - собственники предприятия;	11,9
<b>Назовите основных инициаторов повышения заработной платы наемных работников на Вашем предприятии (возможны несколько вариантов ответов):</b>	
1. Крупнейшие собственники	14,3
2. Совет директоров	31,0
3. Директор предприятия	50,0
4. Заместитель директора	4,8

<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
5. Служба управления персоналом	21,4
6. Руководители линейных подразделений	28,6
7. Профсоюзная организация предприятия	2,4
8. Отдельные группы работников	2,4
9. Отраслевые/региональные профсоюзы	0,0
10. Повышение происходит в сроки, заранее установленные в коллективном договоре	4,8
11. Местные и региональные органы власти	11,9
12. Свой вариант ответа: - федеральная власть; - собственник.	4,8
<b>Какими причинами руководствуются на Вашем предприятии при принятии решения о повышении размеров заработной платы наемных работников (возможны несколько вариантов ответа):</b>	
1. Ростом уровня рентабельности бизнеса	40,5
2. Увеличением размера федерального/регионального МРОТ	38,1
3. Увеличением производительности труда на предприятии	33,3
4. Увеличением величины прожиточного минимума или ростом стоимости жизни в регионе	23,8
5. Увеличением уровня инфляции	33,3
6. Необходимостью привлечения/удержания наемных работников	21,4
7. Сравнением с уровнем оплаты труда в других компаниях	19,0
8. Сравнением со средним уровнем или средним приростом оплаты труда по всей стране	7,1
9. Условиями общенациональных/региональных тарифных соглашений	2,4
10. Обязательствами в соответствии с условиями коллективного договора	4,8
11. Забастовками и угрозами их проведения	0,0
12. Ухудшение отношений с трудовым коллективом	0,0
13. Требованиями профсоюзов	0,0
14. Свой вариант ответа	0,0
<b>Какие показатели Вы используете при определении величины нижней тарифной ставки/должностного оклада (возможно несколько вариантов ответов):</b>	
1. Величина федерального/регионального МРОТ	47,6
2. Минимальная ставка, предусмотренная отраслевым/региональным тарифным соглашением	19,0
3. Минимальная ставка, определяется самостоятельно в процентном соотношении с величиной регионального МРОТ	11,9
4. Минимальная ставка, определяется самостоятельно, с учетом возможностей предприятия, без привязки к минимальным социальным гарантиям (МРОТ, продолжительный минимум	28,6
5. Свой вариант ответа: - финансовое положение предприятия;	2,4

<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
<b>Какие факторы и показатели Вы используете при определении величины наибольшей тарифной ставки/должностного оклада (возможны несколько вариантов ответов)</b>	
1. занимаемая руководящая должность	83,3
2. уровень образования	21,4
3. уровень ответственности	40,5
4. инициативность	33,3
5. креативность мышления	11,9
6. ставка определяется в соответствии с предусмотренным отраслевым/региональным тарифным соглашением	7,1
7. ставка определяется самостоятельно в процентном соотношении с величиной регионального МРОТ	7,1
8. максимальная ставка, определяется самостоятельно, с учетом возможностей предприятия	28,6
9. свой вариант	0,0
<b>Насколько существенна разница в оплате труда между наиболее высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми наемными работниками на Вашем предприятии:</b>	
1. 6-8 раз	35,7
2. 9-10 раз	19,0
3. 11 и более раз	21,4
<b>Считаете ли Вы сложившийся уровень дифференциации заработной платы на Вашем предприятии обоснованным:</b>	
1. да	64,3
2. нет	26,2
<b>Ваша общая оценка состояния с оплатой труда в РФ:</b>	
1. вполне нормально, ближе к позитивному	14,3
2. не очень хорошее, но допустимое	42,9
3. тревожное, негативное, недопустимое	33,3
4. свой вариант: - не справедливая;	4,8
<b>Выберите, наиболее верное, на ваш взгляд, утверждение - уровень заработной платы в Российской Федерации (возможны несколько вариантов ответов):</b>	
1. соответствует производительности труда	2,4
2. соответствует в целом экономической ситуации, имеющей место в РФ	69,0
3. соответствует уровню и качеству рабочей силы	2,4
4. вполне сопоставим с уровнем оплаты труда в развитых странах,	0,0
5. не сопоставим с уровнем оплаты труда в развитых странах	54,8
6. свой вариант ответа	0,0
<b>Отметьте самые острые, с Вашей точки зрения, проблемы в оплате труда наемных работников в Российской Федерации (возможны несколько вариантов ответа)</b>	
1. Низкий размер оплаты труда, в целом по экономике РФ, тормозящий процесс воспроизводства рабочей силы	52,4
2. Низкая величина МРОТ	42,9

<b>Варианты ответов</b>	<b>В % к опрошенным</b>
3. МРОТ ниже величины прожиточного минимума	52,4
4. Необоснованная и чрезмерная дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности и территориям РФ	33,3
5. Задержки с выплатой заработной платы	23,8
6. Нет связи оплаты труда с фактическими результатами деятельности человека	42,9
7. Уравниловка в оплате труда	2,4
8. Несовершенство в организации оплаты труда и трудовом законодательстве	23,8
9. Высокая доля теневых заработных плат	52,4
10. Свой вариант	0,0
<b>Выберите наиболее верные, с Вашей точки зрения, положения - величина МРОТ в РФ (возможны несколько вариантов ответов):</b>	
1. Аномально занижена	78,6
2. Находится на вполне приемлемом уровне	0,0
3. Платить больше неквалифицированному персоналу, выполняющему несложный труд, не следует	11,9
4. Свой вариант ответа: - абсолютно не защищает права наемных работников; - очень мала, чем выгодна работодателю.	9,5
<b>Как Вы, как работодатель, относитесь к увеличению МРОТ в РФ (возможны несколько вариантов ответов):</b>	
1. Преждевременное решение	2,4
2. Своевременное решение	16,7
3. Повлечет за собой увеличение нелегальных трудовых отношений	26,2
4. Приведет к безработице, бедности, росту цен	7,1
5. Существенно увеличит мои расходы	16,7
6. Нанесет очень большой ущерб малому бизнесу	11,9
7. Несколько увеличит стандарты уровня жизни для беднейших и наиболее уязвимых слоев населения и повысит средний уровень жизни работающих	23,8
8. Будет мотивировать и вдохновлять работников усердней трудиться (в отличие от социальных программ и других подобных платежей)	11,9
9. Будет способствовать увеличению потребительского спроса в РФ	16,7
10. Будет способствовать сокращению текучести кадров	21,4
11. Сократит социальные расходы государства из-за увеличения доходов беднейших слоев населения	7,1
12. МРОТ должен увеличиться в соответствии с прожиточным минимумом трудоспособного населения	59,5
13. Свой вариант ответа: - возрастет доля серых зарплат в экономике.	2,4

Варианты ответов	В % к опрошенным
<b>Чем, по Вашему мнению, обусловлена ситуация высокой доли теневой заработной платы в российской экономике (возможны несколько вариантов ответов):</b>	
1. Высоким уровнем тарифов страховых взносов	61,9
2. Низкой активностью	7,1
3. Низким уровнем ответственности за совершение правонарушения	38,1
4. Несовершенством трудового и налогового законодательства	54,8
5. Все в комплексе	21,4
6. Свой вариант ответа	0,0
<b>Как Вы относитесь, как работодатель, к повышению пенсионного возраста в РФ для мужчин - с 60 до 63-65 лет, для женщин - с 55 до 58-60 лет?</b>	
1. Отрицательно, поскольку увеличение пенсионного возраста - это самый легкий, но далеко не самый справедливый способ решения проблемы	97,6
2. Положительно, поскольку эта мера позволит существенно увеличить доход будущих пенсионеров, будучи относительно здоровым и активным человеком	0,0
3. Свой вариант ответа: - при достижении пенсионного возраста человек имеет «букет» заболеваний, который не позволяет ему полноценно трудиться;	2,4
<b>Что, на Ваш взгляд, лучше: чтобы работник сам частично уплачивал страховые взносы или повышение пенсионного возраста (при этом обязанность по уплате страховых взносов будет полностью возложена на работодателя)?</b>	
1. Я не согласен с увеличением пенсионного возраста и не вижу ничего плохого в том, чтобы работник выплачивал часть страховых взносов самостоятельно	38,1
2. Я не против увеличения пенсионного возраста, поскольку размер современных пенсий, не позволяет жить человеку на прежнем уровне и ему приходится продолжать работать	0,0
3. Не поддерживаю ни один из предложенных вариантов, но скорее предпочту повышение пенсионного возраста	4,8
4. Не поддерживаю ни один из предложенных вариантов, но скорее предпочту уплату части страховых взносов наемными работниками	47,6
5. Свой вариант: - увеличение пенсионного возраста не дает никаких гарантий наемным работникам; - оставить все на прежнем уровне.	9,5
<b>Работники на Вашем предприятии участвуют в программе софинансирования пенсионных накоплений:</b>	
1. Да	28,6
2. Нет	71,4
<b>На Вашем предприятии используется негосударственное (добровольное) страхование?</b>	
1. Да	16,7
2. Нет	83,3

## Приложение М

Таблица М.1 – Распределение отраслей экономики Российской Федерации по величине среднемесячной номинальной  
начисленной заработной платы в 1980 – 2002 гг., [118]

Отрасль экономики	Занимаемое отраслью экономики место по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующем году																
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002		
Промышленность	4	4	7	5	5	6	7	6	7	7	7	6	6	7	8		
Сельское хозяйство	10	7	8	10	9	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14		
Строительство	3	2	3	3	4	4	4	4	5	6	6	7	5	4	6		
Транспорт	2	3	5	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3		
Связь	8	9	10	7	7	7	5	5	4	3	4	4	4	5	4		
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	9	10	9	9	8	9	9	10	11	10	10	10	10	10	11		
Геология и разведка недр, геологическая и гидрометеорологическая службы	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2		
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	12	12	11	11	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9		
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	13	13	12	12	10	10	11	11	10	11	11	11	11	11	10		
Образование	11	11	12	13	11	11	12	12	12	12	12	12	12	13	12		
Культура и искусство	14	14	13	14	12	13	13	13	13	13	13	13	13	12	13		
Наука и научное обслуживание	5	5	6	8	10	12	10	9	9	9	9	8	7	6	5		
Финансы, кредит, страхование	6	6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Управление	7	8	4	6	6	5	6	7	6	5	5	5	8	8	7		

Таблица М.2 – Распределение отраслей экономики Российской Федерации по динамике темпа роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 1980 – 2002 гг. (расчеты автора, официальные данные Росстата), [118]

Отрасль экономики	Занимаемое отраслью экономикой место по динамике темпа роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующем году																				
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002						
Промышленность	14	1	6	12	12	12	14	1	13	10	14	10	9	8	7						
Сельское хозяйство	13	9	14	7	10	7	4	7	5	12	13	12	12	6	2						
Строительство	12	4	3	14	14	8	1	8	3	1	3	2	2	4	6						
Транспорт	11	5	5	11	1	14	11	4	9	3	2	6	1	3	14						
Связь	10	3	13	5	4	13	12	5	11	8	4	3	5	7	12						
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	9	2	7	9	5	10	10	10	12	5	9	9	3	5	13						
Геология и разведка недр, геодезическая и гидрометеорологическая службы	8	6	9	8	2	9	8	3	14	9	5	4	6	14	9						
Жилищно-коммунальное хозяйство, производственные виды бытового обслуживания населения	7	10	8	6	7	4	2	2	7	2	12	7	13	11	5						
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	6	12	2	13	8	1	5	11	2	4	8	8	8	13	4						
Образование	5	7	1	1	3	3	13	12	1	13	1	1	4	1	8						
Культура и искусство	4	8	10	3	6	6	3	9	8	7	11	14	11	12	10						
Наука и научное обслуживание	3	13	11	4	13	2	6	6	4	11	7	13	7	2	3						
Финансы, кредит, страхование	2	14	12	2	11	5	7	14	6	14	10	11	10	9	1						
Управление	1	11	4	10	9	11	9	13	10	6	6	5	14	10	11						

Таблица М.3 – Распределение отраслей промышленности Российской Федерации по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 1980 – 2002 гг., [118]

Отрасль промышленности	Занимаемое отраслью промышленностью место по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующем году																
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002		
Электроэнергетика	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
Топливная промышленность	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Черная металлургия	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
Цветная металлургия	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
Химическая и нефтехимическая промышленность	7	8	9	7	5	7	7	7	6	6	5	5	5	5	5		
Машиностроение и металлообработка	6	6	8	10	9	9	9	9	9	8	8	9	8	7	7		
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	5	4	7	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	9	9		
Промышленность строительных материалов	8	7	5	6	7	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8		
Легкая промышленность	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		
Пищевая промышленность	9	9	6	5	6	5	4	5	5	5	6	6	6	6	6		



Таблица М.4 – Распределение отраслей промышленности Российской Федерации по динамике темпа роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 1980 – 2002 гг., [118]

Отрасль промышленности	Занимаемое отраслью промышленностью место по динамике темпа роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующем году														
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Электроэнергетика	3	10	1	1	4	3	2	8	4	9	4	9	9	7	3
Топливная промышленность	8	1	7	3	1	5	7	5	6	4	10	2	1	1	9
Черная металлургия	5	9	5	8	3	7	9	4	1	10	9	4	2	8	7
Цветная металлургия	6	3	9	4	2	6	8	3	8	8	1	1	3	10	10
Химическая и нефтехимическая промышленность	9	8	6	7	5	10	6	2	3	2	2	5	8	6	8
Машиностроение и металлообработка	2	2	8	10	9	4	3	6	5	1	3	7	4	2	2
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	7	5	10	9	7	9	5	1	9	7	7	3	7	9	5
Промышленность строительных материалов	10	6	3	6	8	2	1	9	7	5	8	10	6	3	1
Легкая промышленность	1	7	4	2	10	8	10	7	10	3	5	6	5	4	4
Пищевая промышленность	4	4	2	5	6	1	4	10	2	6	6	8	10	5	6

Таблица М.5 – Распределение видов экономической деятельности по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 2003 - 2013 гг. в Российской Федерации, [118]

Вид экономической деятельности	Занимаемое видом экономической деятельности место по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы											
	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	30	30	30	30	30	29	29	29	30	27	28	
Рыболовство, рыболовство	15	15	11	10	11	9	6	10	10	9	9	
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак	19	19	19	19	21	20	20	20	20	20	22	
Текстильное и швейное производство	29	29	29	29	29	30	30	30	29	30	30	
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	28	28	28	28	28	28	28	28	28	29	29	
Обработка древесины и производство изделий из дерева	25	25	26	27	26	27	27	27	27	27	27	
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	10	10	13	14	15	14	14	16	14	15	15	
Производство кокса и нефтепродуктов	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
Химическое производство	14	13	12	12	12	12	11	11	11	10	8	
Производство резиновых и пластмассовых изделий	20	20	20	20	20	22	23	22	22	23	24	
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	16	18	18	18	17	18	18	19	18	18	18	
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	5	6	9	11	10	13	13	13	13	13	14	
Производство машин и оборудования	17	16	16	16	16	16	17	17	17	17	16	
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	18	17	17	17	18	17	16	15	16	14	13	

Окончание таблицы М.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Производство транспортных средств и оборудования	11	11	14	13	14	15	15	14	12	12	12
Прочие обрабатывающие производства	21	21	22	21	23	24	25	25	25	25	25
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	8	8	8	8	9	10	9	9	9	8	10
Строительство	13	14	15	15	13	11	12	11	15	16	17
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	22	22	21	22	19	19	19	18	19	19	23
Гостиницы и рестораны	23	24	24	25	25	25	26	26	26	26	26
Транспорт и связь	6	5	6	6	7	7	8	6	5	6	6
Связь	7	7	5	7	8	8	10	8	8	11	11
Финансовая деятельность	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	12	12	10	9	6	6	7	5	6	7	7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	9	9	7	5	5	5	5	7	7	5	5
Образование	27	27	27	26	27	26	24	24	24	24	21
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	26	26	25	23	24	23	22	23	23	22	20
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	24	23	23	24	22	21	21	21	21	21	19

Таблица М.6 – Распределение видов экономической деятельности по динамике темпа роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 2003 - 2013 гг. в Российской Федерации, [118]

Вид экономической деятельности	Занимаемое видом экономической деятельности место по динамике темпа роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы											
	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	18	18	23	8	2	1	4	21	4	7	11	
Рыболовство, рыбноводство	30	30	1	20	30	2	1	30	27	14	26	
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	21	21	28	24	29	30	15	20	18	18	24	
Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	2	2	22	27	22	28	19	5	1	6	13	
Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак	19	19	24	18	17	16	6	22	23	19	8	
Текстильное и швейное производство	15	15	27	12	4	8	13	13	29	22	7	
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	24	24	16	19	3	13	17	18	28	28	10	
Обработка древесины и производство изделий из дерева	11	11	13	23	12	9	30	8	25	26	25	
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	16	16	26	29	14	11	23	15	3	17	20	
Производство кокса и нефтепродуктов	20	20	2	30	10	25	9	23	5	2	6	
Химическое производство	13	13	7	26	15	18	14	11	7	10	21	
Производство резиновых и пластмассовых изделий	14	14	29	4	13	26	21	14	12	15	17	
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	12	12	18	6	5	21	28	17	10	9	27	
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	26	26	30	25	20	27	27	4	11	16	15	

Окончание таблицы М.6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Производство машин и оборудования	10	10	10	13	9	17	24	3	9	13	9
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	1	1	12	9	11	12	20	7	6	12	12
Производство транспортных средств и оборудования	17	17	25	16	25	22	25	1	2	11	22
Прочие обрабатывающие производства	22	22	19	2	26	19	26	24	8	21	18
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	23	23	20	17	27	24	5	19	16	27	30
Строительство	8	8	17	21	6	6	29	6	14	24	29
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	6	6	4	7	1	4	12	10	30	20	14
Гостиницы и рестораны	5	5	14	11	23	23	10	26	6	8	16
Транспорт и связь	9	9	21	22	24	15	11	12	15	23	23
Связь	7	7	15	28	28	20	18	9	20	29	28
Финансовая деятельность	27	27	8	14	19	29	22	2	19	30	19
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4	4	5	10	7	10	16	16	24	25	5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	3	3	3	15	18	14	7	29	22	1	1
Образование	29	29	9	3	16	7	2	28	13	3	2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	28	28	11	1	21	5	3	27	17	4	3
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	25	25	6	5	8	3	8	25	21	5	4

## Приложение Н

Таблица Н.1 - Результаты кластерного анализа - регионов Российской Федерации  
по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы,  
скорректированной на районные коэффициенты, [118]

Номер кластера	Число регионов кластера	Наименование региона
Кластер №1 Регионы с высоким уровнем заработной платы	1990 - 1998 гг. - 9 ед.	Области: Магаданская, Тюменская; Авт. округа: Ханты-Мансийский - Югра, Ямало-Ненецкий, Таймырский (Долгано-Ненецкий), Корякский, Чукотский; Республика Саха (Якутия), Камчатский край
	1999 - 2013 гг. - 10 ед.	Области: Мурманская, Тюменская, Магаданская; Авт. округа: Ненецкий, Ханты-Мансийский - Югра, Ямало-Ненецкий, Чукотский; Республика Саха (Якутия), Камчатский край
Кластер №2 Регионы со средним уровнем заработной платы	1990 - 1998 гг. - 15 ед.	Области: Архангельская, Амурская, Мурманская, Иркутская, Кемеровская, Томская, Сахалинская область; Авт. округа: Ненецкий, Эвенкийский; Республики: Карелия, Коми, Хакасия; Краи: Красноярский, Приморский, Хабаровский
	1999 - 2013 гг. - 21 ед.	Города: Москва, Санкт-Петербург; Области: Архангельская, Амурская, Вологодская, Иркутская, Кемеровская, Московская, Свердловская, Новосибирская, Томская; Еврейская авт. область; Республики: Карелия, Коми, Бурятия, Тыва, Хакасия; Края: Забайкальский, Красноярский, Приморский, Хабаровский
Кластер №3 Регионы с низким уровнем заработной платы	1990 - 1998 гг. - 64 ед.	Города: Москва, Санкт-Петербург; Области: Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Волгоградская область, Ивановская, Калужская, Костромская, Курская, Липецкая, Московская, Орловская, Рязанская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Ярославская, Вологодская, Калининградская, Ленинградская, Новгородская, Псковская, Ростовская, Кировская, Нижегородская, Оренбургская, Пензенская, Самарская, Саратовская, Ульяновская, Курганская, Свердловская, Челябинская, Новосибирская, Омская; Еврейская автономная область; Республики: Адыгея, Дагестан, Ингушетия, Чеченская, Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Карачаево-Черкесская, Северная Осетия - Алания, Башкортостан, Марий Эл, Мордовия, Татарстан, Удмуртская, Чувашская, Алтай, Бурятия, Тыва; Края: Краснодарский, Ставропольский, Пермский край, Алтайский, Забайкальский; Авт. округа: Агинский Бурятский, Усть-Ордынский Бурятский
	1999 - 2013 гг. - 53 ед.	Области: Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Волгоградская, Ростовская, Ивановская, Калужская, Костромская, Курская, Липецкая, Орловская, Рязанская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Ярославская, Калининградская, Ленинградская, Новгородская, Псковская, Кировская, Нижегородская, Оренбургская, Омская, Пензенская, Самарская, Саратовская, Ульяновская, Курганская, Челябинская; Республики: Адыгея, Дагестан, Ингушетия, Чеченская, Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Карачаево-Черкесская, Северная Осетия - Алания, Башкортостан, Марий Эл, Мордовия, Татарстан, Удмуртская, Чувашская, Алтай; Края: Алтайский, Краснодарский, Ставропольский, Пермский; Авт. округа: Агинский Бурятский, Таймырский (Долгано-Ненецкий), Эвенкийский, Усть-Ордынский Бурятский, Корякский

## Приложение II

Таблица II.1 - Динамика основных социально-экономических показателей развития экономики Российской Федерации [118]

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
МРОТ	800	1100	2300	2300	4330	4330	4611	4611	5205
Численность занятого в экономике населения, тыс. человек	66792	67174	68019	68474	67463	67577	67727	67968	67901
Общий уровень безработицы (методология МОТ), в среднем за год, в процентах	7,1	7,1	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,6
Численность безработных в Российской Федерации, в среднем за год, в тыс. человек	5242,0	5250,2	4518,6	4697,0	6283,7	5544,2	4922,4	4130,7	4137,4
Экономический рост, в процентах к предыдущему году	6,4	8,2	8,5	5,2	-7,8	4,5	4,3	3,4	1,3
Численность населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума: в млн человек	25,4	21,6	18,8	19,0	18,4	17,7	17,9	15,4	15,5
в процентах	17,8	15,2	13,3	13,4	13,0	12,5	12,7	10,7	10,8
Индексы физического объема валового внутреннего продукта, в процентах к предыдущему году	106,4	108,2	108,5	105,2	92,2	104,5	104,3	103,4	101,3
Динамика производительности труда в экономике Российской Федерации, в процентах, к предыдущему году	105,5	107,5	107,5	104,8	95,9	103,2	103,8	103,1	101,8

Таблица П.2 - Коэффициент иждивенческой нагрузки в Российской Федерации за 2002-2014 гг. [118]

Показатели	2002 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Все население РФ, в тыс. человек	145,2	144,3	143,8	143,2	142,8	142,8	142,7	142,8	142,9	143,0	143,3	143,7
Население моложе трудоспособного возраста, в тыс. человек	26327	25136	24349	23671	23073	22842	22854	23126	23209	23568	24110	24717
Население трудоспособного возраста, в тыс. человек	88942	89852	90099	90157	90058	89745	89342	87983	87847	87055	86137	85162
Коэффициент иждивенческой нагрузки, в процентах	0,296	0,279	0,270	0,262	0,256	0,254	0,255	0,262	0,264	0,270	0,279	0,290



## Приложение Р

Таблица Р.1 – Динамика соотношения универсального стандартного налогового вычета и вычета на детей со среднемесячной номинальной начисленной заработной платой за 2001 - 2014 гг., [118]

Показатель	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	14	15
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата (округленная до целых), руб.	3 240	4 360	5 499	6 740	8 555	10 634	13 593	17 290	18 638	21 192	21 211	26 629	29 792	31 510 (средняя за 1 полугодие)
Инфляция, процентов	18,8	15,06	11,99	11,74	10,9	9	11,9	13,3	8,8	8,8	6,1	6,58	5,32	5
Универсальный вычет, руб.	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	отменен	-	-
Универсальный вычет с учетом инфляции с 2001 года	400	475	546	611	683	757	825	923	1 046	1 138	1 238	-	-	-
Верхний предел доходов для приращения вычета по НК РФ, руб.	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	40 000	40 000	40 000	-	-	-
Верхний предел доходов для приращения вычета по НК РФ с учетом инфляции с 2001 года	20 000	23 720	27 302	30 578	34 156	37 879	41 288	46 201	52 346	56 952	60 426	-	-	-
Число месяцев использования универсального вычета до верхнего предела доходов по НК РФ	6	4	3	2	2	1	1	1	2	1	1	-	-	-
Выгода налогоплательщика в год, применяющего вычет по НК РФ, руб.	312	208	156	104	104	52	52	52	104	52	52	-	-	-
Вычет на ребенка, руб.	300	300	300	300	600	600	600	600	1000	1000	1000	1400	1400	1400
Вычет на ребенка с учетом инфляции с 2001 года	300	356	410	459	600	665	725	811	1000	1088	1175	1400	1472	1545
Верхний предел доходов для приращения вычета на ребенка по НК РФ, руб.	20 000	20 000	20 000	20 000	40 000	40 000	40 000	40 000	280 000	280 000	280 000	280 000	280 000	280 000
Верхний предел доходов для приращения вычета на ребенка по НК РФ с учетом инфляции с 2001 года	20 000	23 760	27 338	30 615	40 000	44 360	48 352	54 106	280 000	304 640	331 448	351 666	370 374	388 892,7

Окончание таблицы Р.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	14	15
Число месяцев использования вычета на ребенка до верхнего предела доходов по НК РФ	6	4	3	2	4	3	2	2	12	12	12	11	10	8
Выгода налогоплательщика в год, применяющего вычет, если у него один ребенок по НК РФ, руб.	234	156	117	78	312	234	156	156	1 560	1 560	1 560	2 002	1 820	1 456

