

Аюшиева Екатерина Баясхалановна

**ОБОСНОВАНИЕ ПОДХОДА К РЕФОРМИРОВАНИЮ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством
специализация – макроэкономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 2007

Работа выполнена на кафедре «Социально-экономическое прогнозирование» Института новой экономики Государственного университета управления.

Научный руководитель: доктор экономических наук,
Ксенофонтов Михаил Юрьевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор
Гребенников Валерий Григорьевич

кандидат экономических наук
Михаил Александрович Смирнов

Ведущая организация: Институт экономика РАН

Защита состоится 14 ноября 2007 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.049.08 в Государственном университете управления по адресу: 109542, Москва, Рязанский проспект, 99, аудитория ГУ-805.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного университета управления.

Автореферат разослан «___» октября 2007 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук, доцент

М.Н. Рыбина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность выбранной темы. Период 2000-2006 гг. характеризовался динамичным ростом оплаты труда, обусловленным высокими темпами развития российской экономики. Вместе с тем, низкий абсолютный уровень и чрезмерная межотраслевая и внутриотраслевая дифференциация не позволяет заработной плате эффективно выполнять основные ее функции – стимулирующую, воспроизводственную, регулирующую и статусную. Это определяет необходимость радикальных изменений социально-экономической политики в этой сфере. Важнейшей задачей становится повышение заработной платы, превращение её в источник средств, обеспечивающих достойное существование работнику и его семье, что будет стимулировать и рост производительности труда, и развитие отечественной экономики, формируя дополнительный платежеспособный спрос населения на товары и услуги. В связи с этим анализ проблемных ситуаций, сложившихся в сфере оплаты наемного труда в российской экономике, и обоснование подходов к реформированию заработной платы, как одного из важнейших элементов рыночных преобразований, является актуальным исследованием.

С позиций макроэкономического анализа основными факторами, определяющими объемы и структуру конечного потребления населения, являются денежные доходы и социальные трансферты в натуральной форме (бесплатное или льготное предоставление услуг и товаров). В настоящее время услуги здравоохранения, образования и жилищно-коммунального хозяйства, в существенной мере, финансируются из государственного бюджета, что предопределяет сохранение высокой налоговой нагрузки на хозяйствующие субъекты экономики и ограничивает возможности увеличения уровня оплаты труда. В свою очередь, низкий уровень заработной платы ограничивает возможности коммерциализации отраслей социальной сферы. В диссертации рассматриваются проблемы и возможности реализации структурного маневра, направленного:

- на повышение заработной платы, которое позволит домашним хозяйствам населения увеличить долю услуг отраслей социальной сферы, приобретаемых на рынке, и сократит их потребность в бесплатных или субсидируемых услугах;
- на сокращение налоговой нагрузки на экономику, обусловленного относительным снижением потребности в бюджетном финансировании отраслей социальной сферы и жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ).

Степень разработанности проблемы. Заработная плата как важнейшая экономическая категория рассматривалась с позиций различных теоретических и мировоззренческих подходов классиками экономической теории А.Смитом, К.Марксом,

Д.Риккардо, Л.Маршаллом, Д.Кларком, Дж.Кейнсом, В.К.Дмитриевым, Е.Е.Слущким, М.И.Туган-Барановским, Н.Д.Кондратьевым и многими другими.

В условиях плановой экономики факторы, определяющие динамику заработной платы и ее дифференциацию, ее функций в процессах воспроизводства весьма подробно исследовались отечественными экономистами. Здесь, прежде всего, необходимо выделить работы А.Г.Аганбегяна, А.Х. Карапетян, В.Ф.Майера, Н.М.Римашевской, Н.Е. Рабкиной, С.Г.Струмилина.

Рыночное реформирование российской экономики не только привело к обострению многих проблем, которые были характерны и для планового хозяйства, но и породило целый ряд новых проблем, которые стали предметом исследований А.Г.Аганбегяна, В.Н.Бобкова, Г.Ю.Дубянской, Ю.П.Кокина, Д.С.Львова, Б.Г.Мазмановой, А.Л.Миграновой, Л.А.Ольшанской, Л.С.Ржаницыной, Н.М.Римашевской, В.Д.Роика, А.В.Суворова, Р.А.Яковлева и многих других российских ученых. Вместе с тем, целому ряду аспектов комплексной проблемы рыночного реформирования системы оплаты труда, еще не уделено должного внимания, что препятствует разработке активной политики заработной платы, которая смогла бы стать инструментом повышения темпов и эффективности социально-экономического развития нашей страны. К числу недостаточно изученных относится и вопрос о возможных подходах к повышению заработной платы, а также о его масштабах, необходимых для решения наиболее острых социальных проблем и создания предпосылок эффективной коммерциализации отраслей социальной сферы и ЖКХ.

Цель и задачи исследования. Согласно всему вышесказанному целью диссертационной работы является анализ проблем и возможных путей повышения заработной платы в масштабах, позволяющих существенно снизить дифференциацию населения по уровню доходов и расширить возможности конструктивных рыночных преобразований отраслей социальной сферы и ЖКХ.

Для реализации поставленной цели логика исследования определила необходимость решения следующих **задач**:

- провести анализ динамики заработной платы в РФ за период 1990-2006 гг.;
- выявить препятствия на пути социально-экономического развития страны, обусловленные низким уровнем оплаты труда и высоким уровнем её дифференциации;
- обосновать основные структурные элементы реформы оплаты труда, причинно-следственные связи между ними и очередность их реализации;
- определить факторы, от которых зависит рациональное распределение экономической нагрузки по оплате услуг отраслей социальной сферы и ЖКХ между государственным бюджетом и бюджетами домашних хозяйств населения;

- оценить уровень средней заработной платы в целом по экономике, который позволил бы населению оплачивать услуги отраслей социальной сферы и ЖКХ в сценарии дальнейшей их коммерциализации;
- провести анализ возможных позитивных и негативных социально-экономических последствий реализации предлагаемого структурного маневра, направленного на рост доли расходов домашних хозяйств в структуре источников финансирования отраслей социальной сферы и ЖКХ.

Объектом исследования является политика заработной платы как важнейшее направление рыночных преобразований российской экономики.

Предмет исследования подход к реформированию заработной платы, обеспечивающий возможности коммерциализации отраслей социальной сферы и ЖКХ, и его социально-экономические последствия.

Теоретико-методологической базой исследования являются положения классической и современной науки, исследования и теоретические разработки отечественных и зарубежных экономистов. Выводы и рекомендации, обоснованные в диссертации, являются результатами исследований, основанными на методах экономико-статистического анализа (методы системного и факторного анализа, методы сопоставления и статистических группировок) и экономико-математических методах.

Информационную базу диссертационного исследования составляли данные и сведения из монографий и периодических изданий, сборников статистических материалов, издаваемых Федеральной службой государственной статистики, отчетов и материалов Министерства экономического развития и торговли РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Министерства образования и науки РФ, кодексов, законодательных и других нормативных актов, а также из ресурсов Internet.

Научная новизна исследования определяется следующими результатами.

1. В диссертации разработан развернутый сценарий повышения заработной платы, основанный на перераспределении каналов финансирования конечного потребления населения в пользу оплаты труда, за счет относительного уменьшения роли социальных трансфертов в натуральной форме (бесплатных или льготных услуг отраслей социальной сферы и ЖКХ). В соответствии с этим сценарием повышение заработной платы начинается в отраслях бюджетного сектора. Рост фонда оплаты труда, который может негативно отразиться на рентабельности производства, должен быть сбалансирован со снижением налоговых платежей. Благодаря увеличению номинальной заработной платы в целом по экономике, домашние хозяйства населения получают дополнительные финансовые ресурсы, которые позволят им оплатить больший объем медицинских, образовательных и жилищно-

коммунальных услуг по рыночным ценам, т.е. создадут предпосылки рациональной коммерциализации здравоохранения, образования и ЖКХ. В результате окажется возможным относительное снижение нагрузки на консолидированный бюджет, связанной с финансированием этих отраслей.

2. Получена система макроэкономических оценок:

- оценка масштабов повышения уровня оплаты труда, которое необходимо для кардинального снижения межотраслевой и внутриотраслевой дифференциации заработной платы в российской экономике;
- оценка масштабов повышения уровня оплаты труда, которое необходимо для рационального замещения части социальных трансфертов в натуральной форме на платные услуги здравоохранения, образования и ЖКХ;
- оценка необходимого снижения норм налоговых отчислений предприятий рыночного сектора, которые позволят им повысить заработную плату занятых в режиме размена прироста фонда оплаты труда на сокращение налогов.

3. Выявлены проблемы и возможные негативные социально-экономические последствия практической реализации рассматриваемого сценария повышения номинальной заработной платы.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанные в диссертации рекомендации, сформулированные выводы и подготовленные на их основе предложения могут быть использованы органами государственного управления при совершенствовании политики регулирования доходов и заработной платы, деятельности отраслей социальной сферы (здравоохранения и образования) и ЖКХ, налоговой системы и рынка труда.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертационное исследование выполнено на кафедре «Социально-экономическое прогнозирование» Института новой экономики Государственного университета управления в соответствии с планом научно-исследовательских работ и прошло апробацию на заседаниях и семинарах кафедры.

Материалы диссертационного исследования использовались в научно-исследовательской работе кафедры социально-экономического прогнозирования по теме «Развитие методологии и методики прогнозно-аналитических исследований на этапе трансформации российской экономики» и представлены в отчете о НИР за 2006 г.

Основные положения диссертационного исследования были опубликованы в 8 печатных работах общим объемом 3 п.л. (в том числе 3 публикации общим объемом 1,72 п.л.

в изданиях, включенных в список ВАК), а также были представлены на следующих научных конференциях:

2005 год, г. Москва, ГУУ: 20-я Всероссийская конференция молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления - 2005»;

2005 год, г. Москва, ГУУ: международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы управления – 2005»;

2006 год, г. Москва, ГУУ: международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы управления – 2006»;

2007 год, г. Москва, ГУУ: международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы управления – 2007».

Логика и структура работы. Логика исследования определялась поставленной целью и задачами и отражена в представленной ниже структуре работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Структура диссертационного исследования представлена ниже:

Введение

Глава I. Заработная плата в условиях трансформирующейся экономики

- 1.1. Заработная плата: основные функции и принципы формирования
- 1.2. Уровень и динамика заработной платы в России за период 1990-2006 гг.

Глава II. Концепция реформирования оплаты труда

- 2.1. Анализ существующих подходов к реформированию оплаты труда
- 2.2. Основные элементы предлагаемого сценария к реформированию заработной платы
- 2.3. Ограничения реализации предложенного подхода, связанные с относительным сокращением социальных трансфертов в натуральной форме
 - 2.3.1. Состояние и проблемы функционирования жилищно-коммунального хозяйства
 - 2.3.2. Состояние и проблемы функционирования системы образования
 - 2.3.3. Состояние и проблемы функционирования системы здравоохранения

Глава III. Оценка потребности в финансовых ресурсах для повышения заработной платы

- 3.1. Расчет потребности в финансовых ресурсах для роста заработной платы
- 3.2. Основные источники финансовых ресурсов необходимые для роста заработной платы
- 3.3. Проблемы реализации и возможные негативные последствия реформы

Заключение

Библиографический список

Приложения

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обоснована актуальность темы диссертации, показана степень разработанности проблемы, сформулированы цели и задачи исследования, определены предмет и объект исследования, его методологическая база, отражены научная новизна и практическая значимость работы, представлены логика и структура исследования.

В *первой главе «Заработная плата в условиях трансформирующейся экономики»* представлено описание основных функций заработной платы и механизма регулирования трудовых доходов в условиях рыночной экономики. Под заработной платой в исследовании понимается совокупное вознаграждение, выплачиваемое предприятием или государственным учреждением наемным работникам за выполненную работу, т.е. плату за предоставленный труд как фактор производства. Роль заработной платы в общественном производстве реализуется через основные функции, наиболее значимые среди них:

- воспроизводственная функция: заработная плата должна не только компенсировать затраты труда, имевшие место в процессе трудовой деятельности, но и обеспечить работнику жизненные блага, необходимые для расширенного воспроизводства рабочей силы, включая затраты на будущее поколение;
- стимулирующая функция: заработная плата должна формировать у работника заинтересованность в продуктивном труде, объективные различия в качестве и интенсивности труда должны находить отражение в дифференциации уровня его оплаты;
- регулирующая функция: заработная плата выступает регулятором спроса на рабочую силу и ее предложения;
- статусная функция: размер заработной платы должен соответствовать трудовому статусу работника.

Анализ уровня и динамики заработной платы в РФ за период 1990-2006 гг. позволяет сформулировать ряд проблем, которые препятствуют социально-экономическому развитию страны. Среди них наиболее значимыми являются существенное падение оплаты труда в реальном выражении и высокий уровень её дифференциации.

В рассматриваемой ретроспективе можно выделить два периода, которые характеризуются существенно различной динамикой заработной платы. В 1991-1998 гг. наблюдалось крупномасштабное снижение реальной заработной платы с 97% до 29,9% от уровня 1990 года, при этом можно выделить два периода спада 1991-1993 гг. и 1994-1998 гг. Начиная с 2000 г., стабильно высокие темпы экономического развития определили и динамичный рост реальной заработной платы на 14% в среднем за год. В результате

реальная заработная плата в 2006 году составила 276% от уровня 1998 г. и 82% от уровня 1990 г. (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Динамика номинальной и реальной начисленной заработной платы

Годы	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в ценах соответствующего периода, руб.	В % к предыдущему году			Реальная заработная плата в % к уровню 1990 г.
		Номинальная заработная плата	Индекс потребительских цен	Реальная заработная плата	
1990	303	-	-	-	-
1991	548	181	187	97	97
1992	5995	1094	1627	67	64
1993	58663	979	974	100,4	64
1994	220351	376	408	92	59,1
1995	473400	214	298	72	42,6
1996	790210	157	121,8	106	46
1997	950200	119,7	111	104,3	49
1998	1051,5	108,9	184,4	87	29,9
1999	1522,6	147,7	136,5	78	31,7
2000	2223,4	143,2	120,2	120,9	38,5
2001	3240,4	145,7	118,6	119,9	47,3
2002	4360,3	134,5	115,1	116,0	55,4
2003	5498,5	126,1	112	110,9	62,3
2004	6739,2	122,5	111,7	110,6	68,4
2005	8555	126,9	110,9	112,6	78,3
2006	10727	125,3	109	113	90

Следствием падения реальной заработной платы является уменьшение её покупательной способности. К концу 2005 г. среднемесячная начисленная заработная плата была эквивалентна 2,59 официальным прожиточным минимумам (ПМ) трудоспособного населения, тогда как в 1990 г. она соответствовала 5-тикратному размеру ПМ. Кроме того, наемные работники лишились важнейшей социальной гарантии – минимальной оплаты труда. В 2005 г. она составила 26% от ПМ трудоспособного населения.

Еще одной важной проблемой российской экономики является высокая дифференциация доходов и заработной платы. С началом рыночных реформ произошел колоссальный рост дифференциации заработной платы, о чем свидетельствуют все показатели неравенства (см. Таблицу 2). В 1995 г. децильный коэффициент дифференциации составил 10,4, а в 2001 г. – 13,2, т.е. соответственно в 2,4 и 3 раза выше уровня 1991 г. Увеличение коэффициента фондов было еще выше: 3 и 4,7 раза. Коэффициент Джини за этот период также вырос в 1,6 раза (с 0,317 до 0,508).

Таблица 2

Динамика дифференциации заработной платы

Годы	Коэффициент фондов	Децильный коэффициент	Коэффициент Джини
1991	7,8	4,4	0,317
1995	26,4	10,4	0,454

1996	24,0	9,8	0,45
1997	25,0	10,2	0,447
1999	32,1	12,1	0,475
2000	34,0	12,2	0,483
2001	39,6	13,2	0,508
2002	30,5	10,6	0,477
2003	30,0	11,1	0,481
2004	26,4	10,3	0,467
2005	24,9	10,6	0,456
2006	25,3	-	-

Максимальный взлет дифференциации был зафиксирован в 2001 г. Тенденция к ее снижению впервые наметилась в 2002 г. Различия в средней заработной плате крайних десяти процентных групп работников сократились с 39,6 до 30,5 раза. Это во многом стало результатом двухразового повышения минимальной оплаты труда в конце 2001 г. (с 200 руб. до 450 руб.) и как следствие более высоких темпов роста заработной платы наименее оплачиваемых работников.

Несмотря на снижение показателей неравенства, которое происходит в последние годы, в сравнении с аналогичными показателями западных стран они остаются по-прежнему на высоком уровне. Например, в 2005 г. коэффициент фондов равнялся 24,7раза, а в I полугодии 2006 г. – 25,3 раза, в то время как в большинстве стран ОЭСР он варьируется в пределах от 3 до 6.¹

Дифференциация заработной платы складывается из ряда элементов, имеющих разное экономическое содержание. Одной из основных причин усиления дифференциации заработной платы является необоснованный рост межотраслевых различий. С одной стороны, благоприятная конъюнктура рынков определила возможности значительного увеличения оплаты труда в отраслях топливно-энергетического и металлургического комплекса и в кредитно-финансовой сфере. С другой стороны, неблагоприятные изменения условий воспроизводства, а также особенности бюджетной политики (в части финансирования отраслей социальной сферы) порождали жесткие ограничения на рост заработной платы в большинстве других секторов российской экономики. Например, в 1995 г. заработная плата в топливной промышленности составила 256% по отношению к среднему уровню в целом по экономике, а в 2002 г. – достигла максимального относительного уровня в 301%. В финансово-кредитной сфере показатель имел аналогичную динамику. В тоже время в сельском хозяйстве происходило постепенное сокращение уровня заработной платы по отношению к среднему уровню в целом по экономике с 50% в 1991 г. до 42% в 2006 г.

¹ Иванов В.Н., Суворов А.В. Неравенство и бедность населения: опыт решения проблем в России и за рубежом // Проблемы прогнозирования, 2006, №3 – С.136

В период 2003-2006 гг. высокая дифференциация заработной платы труда по видам экономической деятельности сохранялась. По-прежнему наиболее высокую заработную плату получают работники ограниченного числа видов экономической деятельности: ТЭК (газовая и нефтяная), отраслей первичной обработки (цветная и черная металлургия), а также предприятия, занятые финансовой деятельностью. В 2006 г. наиболее высокая среднемесячная заработная плата была у работников организаций финансовой сферы (27749,9 руб.) и предприятий по добыче топливно-энергетических полезных ископаемых (27636 руб.), что больше заработной платы работников сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (4577,7 руб.) в 6,06-6,03 раза.

Внутриотраслевая дифференциация тесным образом связана с различиями в количестве и качестве труда и условиях работы занятых на предприятиях, относящихся к одному сектору экономики. За 1991-2006 гг. рост дифференциации заработной платы наблюдался практически во всех отраслях экономики. В 2006г. наибольшие значения коэффициента фондов характерны для оптовой и розничной торговли (33 раза), финансовой деятельности (32 раза), а также рыболовства (46,5 раза). Для сравнения, в отраслях с относительно низким уровнем неравенства в 2006 г. коэффициент фондов составлял: 11,5 раза в распределении электроэнергии, газа и воды, 14,5 раза в транспорте, 15 раз в здравоохранении и 16 раз в образовании.

Рассматривая межрегиональную дифференциацию заработной платы в России необходимо учитывать не только экономическое развитие территории, которое связано с их отраслевой специализацией, но и стоимость жизни в регионах с разными природно-климатическими условиями. В 2006 г. крайние значения прожиточного минимума трудоспособного населения по регионам РФ различались в 3,8 раза (Чукотский АО – 8410 руб. и Кабардино-Балкарская Республика – 2175 руб.). Межрегиональная дифференциация оплаты труда с учетом ее покупательной способности в субъектах Федерации в 2006 г. составляла 3,6 раза, где самый низкий уровень средней заработной платы был зафиксирован в Республике Калмыкия – 5022 руб. (1,79 ПМ), а самый высокий – в Тюменской области с развитым нефтегазовым комплексом– 22204 руб. (6,54 ПМ). Еще в 9 субъектах Федерации средняя заработная плата была ниже 2 ПМ. В 15 субъектах Федерации покупательная способность средней оплаты труда была выше среднего показателя по России и составляла примерно 2,82 ПМ за 2005г.

Низкий уровень заработной платы, являясь основным источником доходов населения России, определяет их низкую покупательную способность, которая проявляется в высокой доле продуктов питания и товаров первой необходимости в структуре потребления, в ограниченных возможностях приобретения качественных товаров, предметов длительного

пользования и большинства видов платных услуг, что ослабляет стимулирующую функцию заработной платы, её роль как фактора повышения производительности труда. Одновременно поддерживается ретроградная структура потребления, укрепляются мотивы к использованию свободного времени для получения дополнительных доходов, сокращаются возможности полноценного отдыха и, как следствие, нарушаются процессы воспроизводства рабочей силы. Существующий уровень оплаты квалифицированного труда обуславливает процессы деqualификации, ведет к активизации процессов миграции квалифицированных кадров в другие страны, где они могут получить более достойное вознаграждение за свой труд.

Низкий уровень оплаты труда становится фактором, сдерживающим научно-технический прогресс, поскольку снижает эффективность внедрения новых технологий и оборудования и дает возможность их замещения дешевой рабочей силой. Отказ от внедрения новых технологий и техники ведет к снижению эффективности и конкурентоспособности отечественного производства.

Таким образом, можно сделать вывод, что практически по всем показателям на микро- и макро уровне ситуация в сфере оплаты труда является неудовлетворительной и становится одним из основных факторов, сдерживающих социально-экономическое развитие нашей страны. В этих условиях первоочередной задачей государственной политики становится реформа заработной платы, т.е. повышение среднего уровня заработной платы и сокращение ее межотраслевой и внутриотраслевой дифференциации, которая позволит ей более эффективно выполнять воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и статусную функции, а также сформирует отсутствующие в настоящее время предпосылки дальнейшего рыночного реформирования российской экономики и повышения ее эффективности.

Вторая глава «Концепция реформирования оплаты труда» посвящена анализу различных подходов к реформированию заработной платы. В ней рассмотрены три наиболее полные концепции реформы оплаты труда, предложенные А.Г.Аганбегяном, Д.С.Львовым и Н.М.Римашевской, а также вариант, разработанный соискателем.

Основными направлениями социальной политики являются рост индивидуальной социальной ответственности, уменьшение роли и расходов государства в социальной сфере, введение адресности социальной помощи. Все большее внимание в ходе реформы социальной сферы уделяют использованию механизмов рыночного типа, все более широкое распространение получают введение платы за услуги непосредственно потребителем. В соответствии с этим, фундаментальной предпосылкой перехода к рыночной социальной системе, при которой люди из собственных доходов финансируют свои будущие пенсии,

расплачиваются за услуги здравоохранения, образования, ЖКХ, становится преодоление низкой заработной платы.

Низкий уровень оплаты труда не позволяет провести рыночные преобразования в отраслях социальной сферы и в ЖКХ, так как предложение их услуг в современных условиях не может быть покрыто платежеспособным спросом населения. Вследствие этого государство вынуждено сохранять высокий уровень социальных обязательств и финансировать здравоохранение, образование, культуру, дотировать жилье, субсидировать коммунальные услуги. Столь же неизбежным становится и высокий уровень налогового бремени на хозяйствующие субъекты, поскольку государство нуждается в дополнительных доходах для бюджетного финансирования отраслей социальной сферы и ЖКХ.

В свою очередь, предприятия сталкиваются с тем, что повышение зарплаты своим работникам оказывается весьма затратным мероприятием, поскольку фонд оплаты труда облагается высоким налогом. Низкая зарплата не стимулирует работников эффективно работать, что определяет низкую производительность труда, которая ведет к снижению эффективности производства в целом. Низкая производительность труда сосуществует со скрытой избыточной (неэффективной) занятостью, которая оправдывает низкую среднюю зарплату.

Рыночные принципы формирования заработной платы предполагают, что труд должен оцениваться не ниже той суммарной стоимости товаров и услуг, которые необходимы для реализации основных функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей, а также «реформационной» (создание финансовых предпосылок реализации рыночных реформ в социальной сфере).

Любые рыночные преобразования в социальной сфере должны начинаться с реформы системы доходов населения и ее центрального элемента заработной платы.

Основной замысел реформы заработной платы состоит в том, чтобы снизить налоговую нагрузку на экономику, связанную с финансированием отраслей социальной сферы и ЖКХ, создав для предприятий возможность, повысить номинальную заработную плату своим работникам. Тем самым население получит дополнительные финансовые ресурсы, которые позволят им оплачивать услуги отраслей социальной сферы и ЖКХ по рыночным ценам. Это обеспечит сбалансированность государственного бюджета при новом распределении нагрузки по финансированию социальной сферы и ЖКХ между государством и домашними хозяйствами населения.

В результате повышения заработной платы возрастет себестоимость продукции. Для того чтобы это не стало фактором, сдерживающим развитие производства, повышение заработной платы должно сопровождаться сокращением «социальных» налогов, т.е.

необходимо осуществить «размен» налогов на зарплату в структуре валовых доходов предприятий. Приближение уровня оплаты труда к реальной стоимости воспроизводства рабочей силы позволит восстановить механизм трудовой мотивации, стимулирующую функцию заработной платы, т.е. этот маневр, содержит предпосылки повышения эффективности и рентабельности производства.

Наряду с ростом уровня заработной платы существенное значение имеет сокращение её дифференциации. Коммерциализация системы здравоохранения, образования и ЖКХ, без учета данной проблемы, может привести к ряду негативных последствий (например, к усилению социальной напряженности, к окончательному распаду данных отраслей на элитарные и массовые сектора, росту доли теневого оборота).

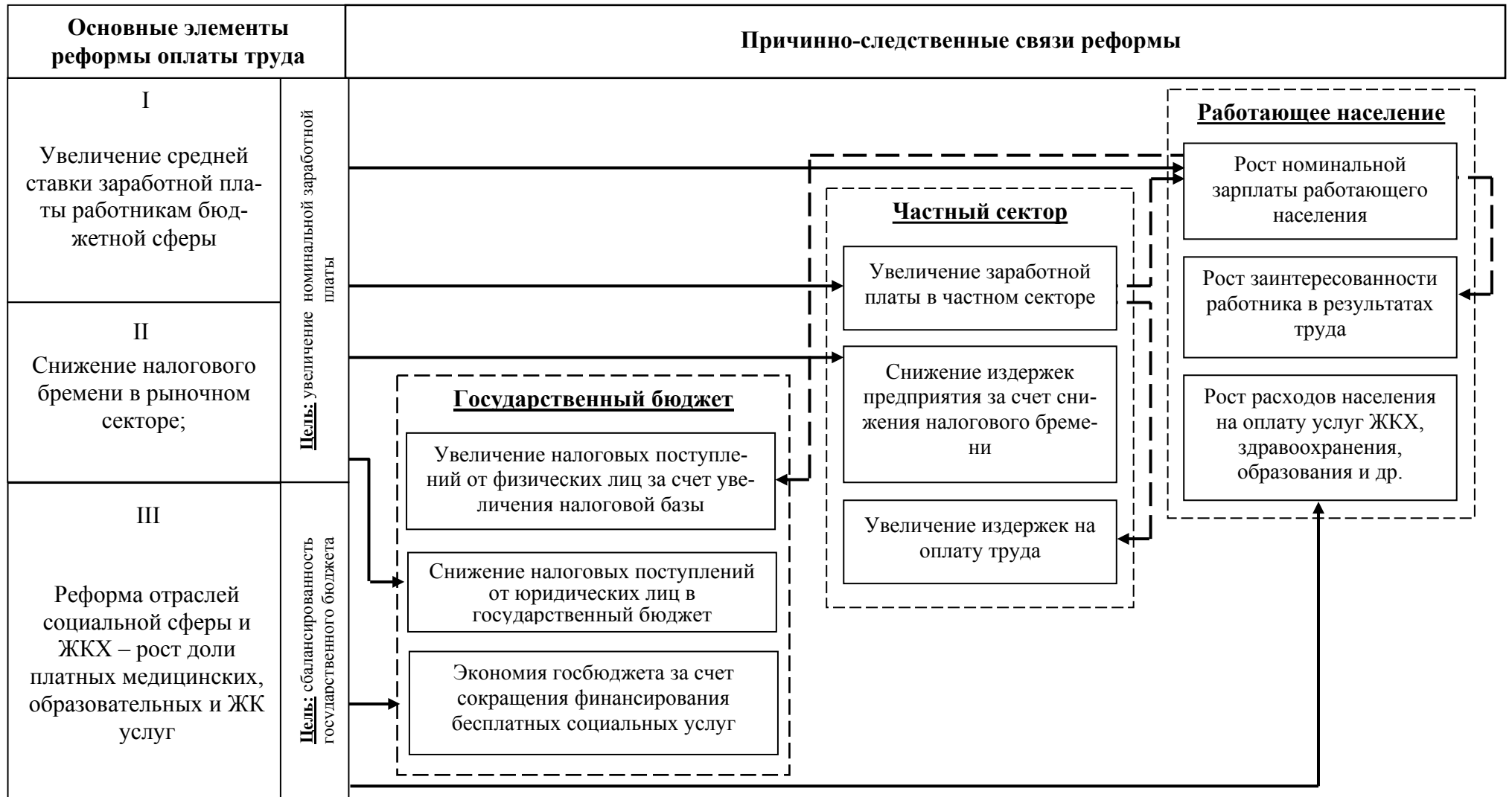
Для успешной реализации реформы заработной платы необходимо обеспечить ее системный характер и эффективный учет высокой доходной поляризации населения, и региональные особенности отраслевой структуры экономики и обеспеченности населения предприятиями социальной сферы.

На схеме представлены основные элементы реформы оплаты труда, а также важнейшие причинно-следственные связи между ними.

Целью первых двух составляющих реформы является увеличение реальной заработной платы и снижение ее дифференциации, третьей – сбалансированность государственного бюджета при новом распределении нагрузки по финансированию отраслей социальной сферы и ЖКХ между государственным бюджетом и бюджетами домашних хозяйств населения. Первоначально осуществляется увеличение средней ставки заработной платы работникам бюджетных организаций.

Повышение оплаты труда в бюджетном секторе должно стать толчком для увеличения заработной платы у работников, занятых в рыночном секторе. Затем должны быть созданы возможности для повышения заработной платы в рыночном секторе, сбалансированного снижением налоговой нагрузки (прежде всего, единого социального налога). Благодаря этому маневру работающее население получит дополнительные финансовые ресурсы, которые позволят им оплачивать услуги отраслей социальной сферы и ЖКХ. Кроме того, здесь же реализуется ряд мер направленных на снижение дифференциации заработной платы. Это позволит перейти к осуществлению рыночных преобразований в отраслях социальной сферы и в ЖКХ. Государство сможет сократить социальные трансферты в натуральной форме, т.е. увеличить долю платных медицинских, образовательных и жилищно-коммунальных услуг.

Основные элементы реформы заработной платы и возможные ее социально-экономические последствия



При этом рост уровня платности данных услуг должен быть сбалансирован с ростом заработной платы, т.е. ее уровень должен увеличиваться на стоимость услуг, ранее предоставляемых населению бесплатно (медицинские, образовательные и жилищно-коммунальные услуги).

Возможными результатами рассматриваемой реформы заработной платы будут:

- расширение экономической свободы населения, снижение его зависимости от государственных дотаций и пособий;
- более эффективное выполнение заработной платой воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и статусной функций;
- улучшение качества предоставляемых услуг социальной сферы;
- сокращение теневого оборота услуг отраслей социальной сферы и ЖКХ.

Проблемы реализации рассматриваемого подхода к реализации реформы оплаты труда определяются не только условиями размена роста заработной платы на сокращение налогов и необходимостью разработки механизмов, которые позволят компенсировать разрывы в приросте номинальных доходов домашних хозяйств и их реальные потребности в оплате «социальных» услуг, но и особенностями современного этапа развития отраслей социальной сферы и ЖКХ. В соответствии с этим, во второй главе представлен анализ экономического состояния этих отраслей, направленный на выявление ограничений, которые могут возникнуть при реализации предложенного подхода к реформированию заработной платы. В частности, в системах здравоохранения и образования главным ограничением является низкий уровень государственного финансирования по сравнению с дореформенным периодом (т.е. сдвиги в структуре финансирования без кардинального увеличения его реальных масштабов на способно обеспечить нормальные условия для развития этих отраслей). Возможности снижения социальных трансфертов в натуральной форме в части услуг ЖКХ, ограничиваются такими факторами как высокий уровень износа основных фондов, отсутствие качественного учета объема индивидуального потребления коммунальных услуг населением, высокая доля убыточных организаций, высокий уровень задолженности населения по предоставленным услугам ЖКХ.

Если не учитывать все вышеперечисленные ограничения, то реализация реформы заработной платы может привести к следующим негативным последствиям:

- в условиях сокращения финансирования из государственного бюджета социальной сферы возможно усиление деградации систем здравоохранения, образования и ЖКХ вследствие неоднородности рынка и плотности спроса на услуги социальной сферы и ЖКХ;

- возможность финансовой несостоятельности домашних хозяйств при наступлении серьезного страхового случая (тяжелая болезнь, трудовое увечье и профессиональное заболевание, материнство, инвалидность, потеря кормильца, признание безработным, смерть нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении);
- усиление дифференциации населения по уровню доходов.

В *третьей главе «Оценка потребности в финансовых ресурсах для повышения заработной платы»* рассматривается алгоритм расчета показателей, которые служат иллюстрацией предложенного подхода к реформированию заработной платы, основных преобразований в социальной сфере и в области налогообложения. Здесь же рассмотрены пути нейтрализации возможных ограничений и негативных последствий реформы.

Основой замысла реформы оплаты труда является увеличение средней заработной платы до уровня, при котором ее покупательная способность будет соответствовать росту расходов на платные услуги здравоохранения, образования и ЖКХ. Анализ масштабов снижения реальной заработной платы за период 1990-2005 гг. показал, что её покупательная способность сократилась примерно в 2 раза. Поэтому необходимо восстановить покупательную способность заработной платы до уровня, характерного для дореформенного периода (4,9 прожиточных минимума (ПМ)).

Расчет прожиточного минимума для 1990 г. и в 2005 г. основывался на разных методиках. В 1990 г. не было утвержденной методики расчета данного показателя, поэтому его величина была получена на основе методических рекомендаций Минтруда России от 10 ноября 1992 г. В этих документах расчет производился на основе метода досчета, исходя из стоимости затрат на продукты питания. В свою очередь расходы на продукты питания определялись нормативным методом, то есть был рекомендован нормативно-статистический метод расчета. В 2005 г. прожиточный минимум был рассчитан согласно методике, принятой в 2000 г., при этом в реальном выражении ПМ был на 15% больше, чем в 1990 г.

Для восстановления дореформенного уровня среднемесячной начисленной заработной платы (т.е. ее соотношения с величиной прожиточного минимума, характерного для 1990 г.), необходимо повысить среднюю по стране заработную плату в 1,28 раза или на 2395 руб. (по условиям 2005 года).

Согласно методике исчисления прожиточного минимума за 2000 г. в структуру потребительской корзины включены только жилищно-коммунальные и транспортные услуги, при этом услуги здравоохранения, образования в её состав не входят. Предполагается, что они представляются населению на льготной основе или бесплатно в виде социальных трансфертов в натуральной форме и финансируются из бюджетов различных уровней и государственных внебюджетных фондов (в 2005 г. в здравоохранении

и образовании основным источником финансирования по-прежнему остается государственный бюджет – 84%).

В рамках данного исследования предполагается повысить заработную плату до уровня 90-х гг. с учетом новых статей расходов на платные услуги отраслей социальной сферы и ЖКХ. Была проведена оценка потребности в ресурсах необходимых роста оплаты труда, компенсирующего относительное уменьшения социальных трансфертов в натуральной форме, при разных вариантах соотношения расходов государства и населения на финансирование здравоохранения, образования и ЖКХ. Для дальнейших расчетов была принята следующая структура источников финансирования: в здравоохранении и образовании – 50% государственный бюджет, 50% бюджеты домашних хозяйств населения, в ЖКХ, соответственно 10% и 90%. В результате, расчетный уровень среднемесячной заработной платы составил 12661 руб., для достижения которого требуется 2397,29 млрд. руб. в год или 48% от фактического фонда оплаты труда за 2005г.

Однако приведенные оценки требуемого роста фонда оплаты труда не учитывают необходимости снижения дифференциации средней заработной платы. При сохранении сложившегося сегодня уровня дифференциации заработной платы указанное увеличение средней заработной платы не позволит восстановить ее покупательную способность у большей части работающего населения.

В настоящее время дифференциация заработной платы складывается следующим образом: коэффициент фондов (отношение средней заработной платы 10% занятых с наиболее высокой зарплатой к средней заработной плате 10% занятых с самой низкой заработной платой) составляет округленно 25 раз. При этом примерно 1/3 этой величины обусловлена межотраслевой дифференциацией заработной платы, а 2/3 - внутриотраслевой дифференциацией, т.е. вклад фактора межотраслевых различий в формирование общего уровня дифференциации заработной платы относительно мал. Для сравнения следует отметить, что в СССР в середине 80-х гг. коэффициент фондов составлял около 4 раз, при этом за счет межотраслевой дифференциации заработной платы – около 2 раз, т.е. удельный вес фактора межотраслевых различий, был существенно выше. В долгосрочной перспективе следует ориентироваться на достижение значения коэффициента фондов примерно в 6 раз (по странам ОЭСР это максимальное сегодняшнее значение коэффициента фондов). Если предположить, что вклад межотраслевых различий должен по аналогии с периодом плановой экономики составлять порядка 50% указанного значения коэффициента фондов (т.е. около 3 раз), то главная задача состоит в сокращении различий в оплате труда внутри отраслей.

Оценка потребности в финансовых ресурсах для снижения дифференциации оплаты труда была произведена по данным о распределении работающих по уровню заработной

платы следующим образом. Фактическое распределение занятого населения по уровню оплаты труда выравнивается по логнормальной кривой. Предполагается, что средний уровень заработной платы в верхнем дециле остается неизменным. Далее на основе этого допущения и значения коэффициента фондов, равного 6, вычисляются новые параметры логнормального распределения, позволяющие найти требуемый уровень средней заработной платы.² Согласно этим расчетам одномоментное (в течение года) сокращение коэффициента фондов с 25 до 6 раз потребовало бы дополнительно 3068 млрд. руб. или 62% от фактического фонда заработной платы.

Таким образом, общий объем финансовых ресурсов, необходимый для решения задачи указанного сокращения уровня дифференциации заработной платы, существенно превосходит объем, требуемый для восстановления покупательной способности средней заработной платы до уровня 1990 г. с учетом дополнительных расходов на оплату услуг отраслей социальной сферы.

Меры и механизмы повышения заработной платы и сокращения ее дифференциации, очевидно, должны существенно различаться для отраслей (видов деятельности), функционирующих на рыночных принципах, и отраслей, финансируемых в основном из государственного бюджета.

В этой связи нами на основе данных о распределении работающих по уровню заработной платы в целом по экономике и по отдельным ее отраслям (видам деятельности) были рассчитаны показатели структуры фонда оплаты труда по децильным группам в разрезе двух укрупненных секторов экономики: рыночного сектора; бюджетной сферы и сельского хозяйства.

Около 40% (1227,2 млрд. руб.) от требуемого прироста фонда зарплаты приходится на отрасли бюджетной сферы и сельское хозяйство. В бюджетной сфере заработная плата должна быть повышена директивным образом, в сельском хозяйстве она должна быть повышена в результате роста эффективности аграрного производства, а также увеличения бюджетной поддержки этого сектора, который сейчас на порядок ниже, чем в развитых странах.

В рыночном секторе объем потребности в финансовых ресурсах для увеличения оплаты труда составляет около 60% (1840,8 млрд. руб.) от общего прироста фонда оплаты труда. Предполагается, что необходимые для этого средства предприятия получают, во-первых, в результате снижения налога на прибыль на 19 процентных пунктов (24% до 5%) и за счет сокращения единого социального налога (ЕСН) на 6 процентных пунктов (с 26% до

² Суворов А.В. Доходы и потребление населения: макроэкономический анализ и прогнозирование. М., МАКС Пресс, 2001 г. - С.107-108

20%), во-вторых, за счет мультипликативного расширения конечного спроса в результате увеличения фонда оплаты труда в бюджетном секторе.³ Отметим, что результаты данного расчета не учитывают возможный рост уровня загрузки производственных мощностей и связанного с этим образования резервов роста фонда заработной платы в рыночном секторе за счет экономии на условно-постоянных издержках.

В соответствии с этим реализация описанного сценария реформирования заработной платы в экономике в целом требует дополнительно финансовых ресурсов в размере 2172 млрд. руб. Эта величина получается как сумма дополнительных расходов консолидированного бюджета, сокращения налогообложения предприятий и увеличения сумм налога на доходы физических лиц в результате роста ФОТ.

Их источником частично должны быть ресурсы, образующие профицит консолидированного бюджета в 2005 г. (1760,2 млрд. руб.). При этом необходимо достаточно радикально изменить параметры бюджетной системы, увеличив трансферты бюджетам субъектов федерации из федерального бюджета на указанную сумму, поскольку подавляющая часть профицита сосредоточена в Федеральном бюджете, а бюджеты значительной части субъектов федерации являются дефицитными.

Остальную часть необходимых ресурсов (413,1 млрд. руб.) следует мобилизовать за счет сокращения госбюджетного финансирования образования, здравоохранения и ЖКХ (примерно на 19% от фактического уровня 2005 г.), где основным ограничением реализации предложенного подхода является низкий уровень государственного финансирования данных отраслей, прежде всего образования и здравоохранения.

В условиях снижения реальных масштабов финансирования этих отраслей из государственного бюджета возникает мотив привлечения дополнительных финансовых источников – прежде всего средств населения. Однако возможности увеличения доходов этих отраслей за счет замещения бесплатных услуг платными определяются платежеспособностью населения, которая непосредственно связана с ростом заработной платы.

Согласно проведенными нами расчетам расходы государственного бюджета на здравоохранение и образование в 2005 г. по отношению к 1990 г. в сопоставимых ценах составили 63,3% и 58%, соответственно. Это значит, что в 2005г. расходы на уровне 1990 г. должны составлять в ценах расчетного года на образование – 1379 млрд. руб., на здравоохранение – 1260 млрд. руб.

³ Использованы результаты расчетов, проведенных в ИНП РАН. Инструментарий их описан в монографии: Суворов А.В. Доходы и потребление населения: макроэкономический анализ и прогнозирование. М., МАКС Пресс, 2001 г.- 271с.

С учетом полученных результатов расчетов возможность предлагаемого нами маневра в области снижения социальных трансфертов в натуральной форме обосновывается следующим образом. Общая сумма фонда оплаты труда и бюджетных расходов на отрасли образования и здравоохранения, равная в реальном выражении уровню 1990 г., должна была бы составлять 8983 млрд. руб. (в том числе: 6344,086 млрд. руб. – рост ФОТ в 1,28 раза, 2639 млрд. руб. – расходы на финансирование образования и здравоохранения на уровне 1990г.)

В результате реализации предлагаемого варианта реформирования оплаты труда и сокращения расходов на образование и здравоохранение сумма фонда оплаты труда социальных трансфертов в натуральной форме составит 9615 млрд. руб. (в том числе: 8016,38 млрд. руб. – рост ФОТ в 1,62 раза; 1599 млрд. руб. – фактический уровень финансирования образования и здравоохранения), т.е. превысит уровень 1990 г. в реальном выражении. Кроме того, поскольку дифференциация заработной платы резко сокращается, это обеспечивает превышение уровня 1990 г. даже по зарплате наименее оплачиваемых работников.

Следовательно, на примере результатов данного расчета можно утверждать, что предлагаемый путь реформирования оплаты труда на макроэкономическом уровне позволяет увязать резкое повышение роли заработной платы в формировании благосостояния населения с обеспечением объема социальных трансфертов в натуральной форме, достаточного с точки зрения суммарных ресурсов (в форме денежных доходов и бесплатных услуг), поступающих населению.

При этом следует иметь в виду, что прирост номинальной заработной платы может быть направлен домашними хозяйствами и на рынки других услуг и товаров, а также то, что структура фактического спроса на различные медицинские и образовательные услуги не совпадет со сложившейся структурой их предложения. Следовательно, сбалансированность общего объема прироста номинальной заработной платы и общего объема потребностей во внебюджетном финансировании здравоохранения и образования не гарантирует структурного соответствия фактических расходов домашних хозяйств и финансовых потребностей различных лечебных и образовательных учреждений. Для ослабления остроты проблем структурного несоответствия необходимо предложить механизмы более жесткого сопряжения дополнительных номинальных доходов домашних хозяйств и потребностей во внебюджетном финансировании этих отраслей социальной сферы. Например, применительно к здравоохранению подобным механизмом может стать повышение заработной платы в форме предоставления работникам полисов добровольного медицинского страхования (ДМС), что, с одной стороны, позволяет разделить риски и расширить возможности получения медицинской помощи наиболее нуждающимися слоями

населения, а с другой – создает более предсказуемую финансовую ситуацию для медицинских учреждений.

Таким образом, проведение подобной реформы оплаты труда является достаточно сложной задачей, так как предполагает изменение государственной политики не только в области регулирования доходов и заработной платы, но в налоговой и бюджетной политике, развития механизмов страхования и кредитования, а также проведения активной структурной политики в отраслях социальной сферы и ЖКХ, направленной на их адаптацию к изменениям в структуре спроса на предоставляемые ими услуги. Тем не менее, при существующем профиците консолидированного бюджета и значительных средствах стабилизационного фонда практическая реализация предложенного подхода в течение трех лет представляется вполне возможной.

В *заключении* сформулированы основные выводы и рекомендации, сделанные в результате проведенного диссертационного исследования.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Аюшиева Е.Б. Рыночная реформа оплаты труда в контексте проблем социально-экономического развития России // Реформы в России и проблемы управления-2005: Материалы 20-й Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов. Вып.1/ГУУ - М., 2003. (0,2 п.л.);
2. Аюшиева Е.Б. Рыночная реформа оплаты труда и монетизация льгот в контексте проблем социально-экономического развития России // Актуальные проблемы управления – 2005: Материалы международной научно-практической конференции: Вып.1/ ГУУ. – М., 2005. (0,23 п.л.).
3. Аюшиева Е.Б. Низкая заработная плата как основное препятствие для осуществления рыночных реформ в России. // Актуальные проблемы управления – 2006: Материалы международной научно-практической конференции: Вып.2/ ГУУ. – М., 2006. (0,33 п.л.)
4. Аюшиева Е.Б. Реформа заработной платы в контексте проблем реструктуризации социальной сферы / Экономика. Управление. Культура. Вып.14: Сборник научных статей. Часть 1 / Под ред. д.э.н., проф. Абрамовой Л.Д.; ГУУ. – М., 2007. (0,2 п.л.)
5. Аюшиева Е.Б. Реформа социальной сферы: проблемы и последствия реализации // Труд и социальные отношения, 2007, №3 (39). (0,45 п.л.)
6. Аюшиева Е.Б. Система финансирования здравоохранения: основные проблемы и пути решения (0,55 п.л.) // Вестник университета, 2007, №4. (0,5)

7. Аюшиева Е.Б. Состояние и динамика заработной платы в России за период 1990-2005 гг. // Актуальные проблемы управления – 2007: Материалы международной научно-практической конференции: Вып.2/ ГУУ. – М., 2007. (0,33 п.л.)
8. Аюшиева Е.Б. Реформа заработной платы: общее направление, проблемы и последствия реализации // Российский экономический интернет-журнал [Электронный ресурс]: Интернет-журнал АТиСО / Акад. труда и социальных отношений – Электрон. журн. – М.: АТиСО, 2002 – . – № гос. регистрации 0420600008. – Режим доступа: <http://www.e-rej.ru/Articles/2007/ФАyushieva.pdf>, свободный – Загл. с экрана. (0,77)