

Рвнутрифирменное планирование

Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова. Экономический факультет. Кафедра социально-экономических проблем

Политика доходов и заработной платы

учебник

под редакцией доктора экономических наук профессора П. В. Савченко, доктора экономических наук профессора Ю. П. Кокина



Москва
2000

УДК 338:331(075.8) ББК 65.9(2)-6 П50

Рецензенты:

д-р экон. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы *Р.П. Колосова*; кафедра экономики и социологии труда Всероссийского заочного финансово-экономического института (ВЗФЭИ)

Авторский коллектив:

Ананьев А.Н., д-р экон. наук — п 51—54, **Ананьева Ю.Д.**, канд экон наук — гл. 18; **Барышев В.Н.**, канд экон наук — гл. 20, **Гавричева Н.О.** — п 5 5, **Егоров Е. В.**, д-р экон наук — гл. 13, **Жильцов Е.Н.**, д-р экон наук — гл. 13, **Кокин Ю.П.**, д-р экон наук — предисловие, введение, заключение, гл 6, 9, 11, п 14 4, п 19 1— 19 3, **Карагодин М.М.**, канд экон наук — гл. 10; **Кутепова Н.И.**, канд экон. наук — гл 16, п 17.1-17 4; Никитин С.М, д-р экон. наук — п 141-14.3, гл 15, п 21 1-21 5, гл. 22, **Петрова Г.Г.**, канд. экон наук — п 175, **По-госов И.А.**, д-р экон наук — гл 2, 3; **Пивоварова М.А.**, канд. экон наук — гл 7, **Савченко П.В.**, д-р экон наук — предисловие, введение, заключение, гл 1,4, п. 5.1, 5.5, гл. 9, **Суворов А.В.**, канд. экон. наук— гл. 8; **Ушакова Н.И.**, канд экон наук — п 19 5, **Федорова М.Н.**, канд. экон наук — гл 4, п. 5 3, 19.4, словарь понятий и терминов, литература; **Хандруев А.А.**, д-р экон наук — п. 21.6, **Широкова Л.Н.**, канд экон наук — гл. 12

Научно-вспомогательная работа выполнена **Вайрадян Е.Л.**, канд экон. наук

Политика доходов и заработной платы:

Учебник / Под ред. П50 П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. - М.: Юристь, 2000. - 456 с.

ISBN 5-7975-0247-X (в пер.)

В учебнике рассматриваются вопросы формирования, государственного и рыночного регулирования доходов и заработной платы в условиях России и стран с развитой рыночной экономикой

Особое внимание уделено проблемам взаимосвязи политики доходов и заработной платы на макро- и микроуровнях, мотивации к эффективному труду как одному из факторов экономического роста, формированию трудовых доходов работников в организациях и учреждениях, социальным индикаторам и стандартам, влиянию инфляции и налогообложения на реальные доходы и уровень жизни населения.

Для студентов, преподавателей и аспирантов экономических вузов

УДК 338:331(075.8)

ББК65.9(2)-6

В оформлении переплета использован фрагмент картины А. Во кода «Окучка хлопка» (1930-е гг.)

ISBN 5-7975-0247-X

Юристь, 2000

Краткое оглавление

Оглавление

Предисловие	7
Введение. Содержание и предмет курса	8
Раздел I. Макро- и микроэкономические аспекты политики доходов и заработной платы	10
Глава 1. Основные цели и задачи политики доходов и заработной платы в условиях переходной экономики	10
1.1. Политика доходов и заработной платы в рыночной экономике	10
Политика на макро- и микроуровнях	10
Государственное регулирование доходов	11
1.2. Социально-экономические основы реформирования политики доходов и заработной платы	12
Основные этапы реформирования	12
Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы	14
1.3. Механизм осуществления политики доходов и заработной платы	16
Основные элементы механизма	16
Результативность политики доходов	16
Укрепление институциональных основ политики доходов и заработной платы	17
Глава 2. Валовой внутренний продукт, национальный доход и формирование доходов населения	19
2.1. Валовой внутренний продукт — показатель уровня экономического развития	19
ВВП и факторы его роста	19
Использование ВВП для характеристики экономического развития и уровня жизни	20
2.2. Национальный доход	22
Национальный доход, перераспределительные процессы и конечные доходы	22
Национальный доход и доходы домашних хозяйств	24
Глава 3. Экономическая природа доходов. Факторы, определяющие спрос на ресурсы и уровень их оплаты	27
3.1. Доходы как плата за экономические ресурсы	27
Факторы производства	27
Доходы факторов производства	27
Заработная плата	28
Доходы от собственности	29
Предпринимательский доход	30
Скрытая экономическая деятельность и доходы от нее	30
Структура денежных доходов населения	31
Две модели распределения доходов	31
3.2. Производственная функция. Принципы, определяющие спрос на труд и другие факторы производства	32
Технологическая и экономическая эффективность	32
Производственная функция	32
Принятие экономических решений	33
Спрос на факторы производства	34
3.3. Факторы, определяющие уровень оплаты труда	35
Рост фондовооруженности и производительности труда — основа повышения заработной платы	35
Взаимозаменяемость труда и капитала	36
Общие тенденции спроса на рабочую силу, ее предложения и уровня оплаты труда	37
Глава 4. Уровень и качество жизни: понятия, индикаторы, современное состояние в России	40
4.1. Понятия и система индикаторов уровня и качества жизни	40
Уровень и качество жизни	40
Структура индикаторов уровня и качества жизни	41
Индикаторы уровня жизни	41
Индикаторы качества жизни	43
4.2. Современное состояние уровня и качества жизни в России	45
Снижение уровня и качества жизни	45
Социальная защищенность и борьба с бедностью	46
Раздел II. Доходы и расходы населения: экономическая природа, взаимосвязь и взаимозависимость	48
Глава 5. Доходы, расходы и сбережения населения: источники, виды, структура	48

5.1. Доходы населения в рыночной экономике	48
Виды и структура доходов	48
Доходы и цены	49
Доходы домашних хозяйств	50
5.2. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения	50
Назначение и схема баланса	50
Элементы баланса	51
5.3. Виды и источники денежных доходов	53
Виды денежных доходов	53
Натуральные доходы и доходы от самозанятости	56
5.4. Денежные расходы населения	57
Расходы на оплату товаров и услуг	57
Обязательные платежи и взносы	57
5.5. Сбережения: их виды и роль в формировании доходов населения	59
Понятие сбережений	59
Виды сбережений	59
Новые формы сбережений	61
Защищенность сбережений	61
Глава 6. Заработная плата как основной источник доходов работников наемного труда: основные функции и тенденции развития	63
6.1. Экономическая природа заработной платы. Ее изменения в связи со сменой ориентиров социально-экономической политики	63
Сущность заработной платы как категории рыночной экономики	63
Изменение взглядов российских экономистов на сущность заработной платы и ее основные функции	65
6.2. Основы политики реформирования заработной платы при переходе к рынку	67
Обеспечение связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда	67
Последствия реформирования заработной платы в России и пути решения возникших проблем	69
Глава 7. Социальные трансферты и их роль в формировании доходов населения	75
7.1. Сущность, функции и виды социальных трансфертов	75
Задачи системы социальных трансфертов	75
Формы социальных трансфертов	76
7.2. Развитие системы социальных трансфертов в переходный период	78
Модели системы трансфертов	78
7.3. Финансирование социальных трансфертов	80
Необходимость перераспределения финансовых ресурсов	80
Региональные источники ресурсов	81
Расширение источников финансирования	82
7.4. Реформа системы социальных трансфертов	83
Предпосылки реформирования	83
Основные задачи и направления реформ	84
Глава 8. Методы прогнозирования динамики доходов и потребления населения	87
8.1. Временной горизонт и система показателей прогноза	87
Временной горизонт	87
Система показателей уровня жизни в прогнозных исследованиях	88
8.2. Инструментарий прогнозных расчетов Баланс денежных доходов и расходов населения	89
Схема баланса денежных доходов и расходов населения	89
Использование БДДР в прогнозных расчетах	90
8.3. Выявление основных проблем уровня жизни в базовом периоде	91
Оценка динамики уровня жизни	91
Количественные оценки дифференциации доходов и бедности	91
8.4. Разработка целевых ориентиров потребления	92
Методы определения целевых ориентиров	92
Пример оценки целевых ориентиров	92
8.5. Технология прогнозных расчетов	94
Последовательность проведения расчетов	94
Расчет расходной части БДДР	97
Расчет структуры расходов населения на товары и услуги	98
Раздел III. Политика и механизм формирования и регулирования доходов населения	101
Глава 9. Мотивация к эффективному труду: потребности, интересы, мотивы и стимулы	101
9.1. Понятия потребностей, интересов, мотивов и стимулов. Их взаимосвязь и взаимообусловленность	101

Основные понятия	101
Виды трудовой мотивации	101
Предназначение стимулов к труду	102
Социальная справедливость и ее место в формировании побудительных мотивов к труду	103
Удовлетворенность трудом, преобразования в содержании и технической вооруженности труда как стимулы к труду	103
9.2. Эволюция мотивации к труду в рыночной экономике	104
Взаимосвязь сущности и природы развитой рыночной и переходной экономики с мотивацией к труду	104
Подходы к мотивации труда в социально ориентированной экономике	105
Приоритетность видов интересов	106
Возрождение и развитие социально-психологических мотивов и стимулов к труду	108
Глава 10. Социальные стандарты: формирование и использование	110
10.1. Предпосылки и условия социальной стандартизации	110
Понятие социального стандарта	110
Минимальные социальные стандарты	110
10.2. Состояние социального нормирования	111
Социальные нормы и нормативы	111
Совершенствование социального нормирования	112
10.3. Задачи социальной стандартизации и требования к социальным стандартам	112
Государственные минимальные социальные стандарты	112
Виды социальных нормативов и показателей	114
10.4. Направления социальной стандартизации	115
Прожиточный минимум	115
Минимум социально значимых услуг	115
10.5. Применение социальных стандартов	118
Нормативы финансовых затрат	118
Распределение средств финансовой поддержки регионов	118
Глава 11. Регулирование доходов и заработной платы	120
11.1. Основы государственного регулирования доходов и заработной платы	120
Цели и основные методы регулирования	120
Законодательное установление минимума заработной платы	121
Индексация доходов и начисленной заработной платы	122
Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов	123
11.2. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы	123
Цели и задачи переговоров	123
Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на разных уровнях	124
Нормативно-правовые вопросы действия тарифных соглашений	128
Глава 12. Формы и методы территориального регулирования доходов и заработной платы	130
12.1. Целевая направленность политики территориального регулирования	130
Понятие территориального регулирования	130
Факторы, определяющие различия условия воспроизводства рабочей силы по регионам	131
12.2. Основные элементы системы территориального регулирования заработной платы	132
Принципы районирования территории	132
Районные коэффициенты к заработной плате	134
Надбавки за работу в регионе	136
Коэффициенты к заработной плате за пустынную, безводность и высокогорность местности	138
Компенсации населению за работу и проживание в экстремальных природно-климатических условиях	138
12.3. Изменения системы территориального регулирования доходов и заработной платы в рыночной экономике	139
Дифференцированный подход к регулированию	139
Регулирование в предпринимательском секторе	139
Регулирование в бюджетной сфере	141
Другие возможности регулирования	141
Глава 13. Социальное страхование и внебюджетные фонды	142
13.1. Система социального страхования	142
Элементы системы социальной защиты	142
Источники страховых фондов	143
Использование средств социального страхования	144
13.2. Формирование и использование внебюджетных фондов	145
Виды и источники формирования внебюджетных фондов	145

Использование Пенсионного фонда	146
Использование фондов социального и обязательного медицинского страхования	146
Использование Государственного фонда занятости	148
13.3. Реформирование социального страхования	148
Основные направления реформы	148
Создание правовой базы и новой системы управления	149
Раздел IV. Инфляция, налогообложение и их влияние на формирование доходов	152
Глава 14. Инфляция и ее влияние на доходы населения	152
14.1. Виды и последствия инфляции	152
Понятие и виды инфляции	152
Отрицательные последствия инфляции	152
14.2. Антиинфляционная политика	153
Ортодоксальная и гетеродоксная программы	153
Меры приспособления к инфляции	154
14.3. Особенности инфляции в России	154
Реализация ортодоксально-монетаристской программы	154
Причины неудач антиинфляционной политики	155
14.4. Индексация денежных доходов граждан	157
Правовые основы индексации	157
Порог индексации	157
Источники средств для индексации	158
Глава 15. Налогообложение доходов	159
15.1. Особенности налогообложения доходов в России	159
Фискальная направленность налогов	159
Распределение налогов по бюджетным уровням	160
15.2. Важнейшие налоги	160
Общая характеристика налогов	160
Прямые налоги	161
Косвенные налоги	161
Налогообложение прибыли	161
Подходный налог с физических лиц	163
Особенности косвенных налогов	164
Возможность переложения налогов	165
15.3. Проблемы реформы налоговой системы	166
Сущность предлагаемых налоговых мер	166
Увеличение собираемости налогов	166
Раздел V. Политика на рынке труда и ее влияние на доходы и уровень жизни	167
Глава 16. Формирование спроса на рабочую силу и ее предложения в современной России	167
16.1. Определение, основные элементы и условия формирования рынка труда	167
Общая характеристика рынка труда	167
Внутренний и внешний рынки	168
Признаки развитости рынка труда	169
Механизм согласования интересов субъектов рынка	169
16.2. Старые и новые проблемы российского рынка труда	170
Специфика российского рынка	170
Факторы, обусловившие новые явления на рынке труда	170
Обесценение труда и формирование его предложения	171
Новые сферы занятости и мотивы выбора	171
Спад производства и поведение работодателей	173
Влияние социального партнерства на поведение субъектов рынка труда	175
Глава 17. Политика занятости и самозанятости, безработица. Влияние их динамики на доходы	176
17.1. Эволюция форм и методов политики занятости	176
Модели государственной политики	176
Меры политики занятости	176
17.2. Вторичная занятость	177
Масштабы и структура вторичной занятости	177
Мотивы вторичной занятости	178
Характер вторичной занятости	178
Функции вторичной занятости	179
17.3. Проблемы развития самозанятости	179

Понятие самостоятельной занятости	179
Самозанятость как альтернатива безработице	180
17.4. Безработица. Ее формы, динамика, влияние на доходы	180
Формы безработицы	180
Безработица в России	181
Оценка масштабов длительной безработицы	182
Факторы увеличения продолжительности незанятости и изменения численности длительно безработных	182
Воздействие безработицы на маргинализацию	184
17.5. Неформальная занятость	185
Виды неформальной занятости	185
Масштабы и роль неформальной занятости в России	186
Раздел VI. Формирование трудовых доходов работников в организациях, на предприятиях, в учреждениях	188
Глава 18. Тарифная оплата	188
18.1. Задачи и элементы тарифной оплаты	188
Задачи тарифной оплаты	188
Элементы тарифной системы и их назначение	188
Тарифные сетки и их роль в организации оплаты	189
Назначение тарифных ставок и окладов	190
Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей служащих	191
18.2. Принципы построения тарифной системы	193
Расширение прав предприятий (организаций) в регулировании заработной платы	193
Единая тарифная сетка в бюджетной сфере	195
18.3. Порядок тарификации работ и рабочих и аттестации служащих	196
Тарификация работ и рабочих	196
Аттестация служащих	197
18.4. Доплаты и надбавки тарифного характера к основной оплате	198
Виды доплат и надбавок	198
Порядок предоставления доплат и надбавок	199
Глава 19. Формы и системы заработной платы	202
19.1. Существо и тенденции развития форм и систем заработной платы	202
Назначение основных форм заработной платы	202
Тенденции развития форм заработной платы и определяющие их факторы	202
19.2. Сдельная форма оплаты труда и ее системы	203
Основные системы сдельной оплаты	203
Расчет заработка при прямой сдельной системе	203
Расчет заработка при сдельно-премиальной системе	204
Расчет заработка при сдельно-прогрессивной системе	204
Косвенная сдельная оплата	204
Сдельный аккорд	205
19.3. Повременная оплата труда и ее системы	205
Простая повременная система	205
Повременно-премиальная оплата	206
19.4. Премирование и его экономическое обоснование	206
Выбор показателей и условий премирования	206
Обоснование экономической эффективности премий	207
19.5. Бестарифная система оплаты труда	208
Особенности бестарифной системы оплаты	208
Бестарифная система оплаты, основанная на применении «вилки» соотношений в оплате труда разного качества*	209
Бестарифная система оплаты, основанная на договоре между работодателем и работником	210
Глава 20. Оплата труда государственных служащих	212
20.1. Правовые основы государственной службы Российской Федерации и правовое положение государственных служащих	212
Правовые основы и содержание труда государственных служащих	212
Права государственных служащих	213
Обязанности государственных служащих	214
Ограничения, связанные с государственной службой	215
Присвоение квалификационных разрядов	216

Гарантии государственным служащим	216
20.2. Труд и его оплата в системе государственного управления	218
Особенности труда государственных служащих	218
Денежное содержание федеральных государственных служащих	219
Оплата труда работников, занимающих в федеральных органах исполнительной власти должности, не отнесенные к государственным должностям	221
Раздел VII. Зарубежный опыт в формировании и политике доходов	224
Глава 21. Формирование основных доходов в развитой рыночной экономике	224
21.1. Основные доходы в рыночной экономике	224
Доходы, включаемые в национальный доход	224
Состав денежных доходов населения	225
Место отдельных доходов в агрегатных показателях	226
21.2. Прибыль как основной мотив предпринимательской деятельности	226
Стимулирующая роль прибыли	226
Государственное регулирование прибыли	227
21.3. Регулирование величины заработной платы	228
Установление заработной платы	228
Продолжительность рабочего времени	229
Другие направления государственного регулирования оплаты труда	230
21.4. Профсоюзы на рынке труда	231
Взаимоотношения предпринимателей и профсоюзов	231
Роль профсоюзов в повышении заработной платы	231
21.5. Реальная заработная плата и спираль «заработная плата — цены»	232
Тенденция к росту реальной заработной платы	232
Механизм формирования спирали «заработная плата — цены»	233
Спираль «заработная плата — цены» и инфляция	233
21.6. Организация заработной платы, ее формы и системы	235
Основные формы и системы оплаты	235
Сдельно-премиальные системы	235
Дифференцированные системы	236
Системы коллективного премирования и участия в прибылях	237
Глава 22. Политика налогообложения в странах с развитой рыночной экономикой	239
22.1. Общие принципы и основные характеристики системы налогообложения	239
Задачи налоговой системы	239
Доля налоговых поступлений в ВВП	239
Прямые и косвенные налоги	240
Распределение налоговых поступлений по бюджетным уровням	241
22.2. Реформирование системы прямого налогообложения	242
Кейнсианский подход к налогам	242
Теория «экономики предложения»	242
22.3. Реформирование косвенного налогообложения	245
Повышение роли НДС	245
Акцизы и таможенные пошлины	246
22.4. Взносы работодателей на социальное обеспечение	248
Назначение взносов	248
Ставки взносов	249
Заключение	250
Словарь понятий и терминов	251
Список рекомендуемой литературы	264

Предисловие

Цель и задачи изучения курса «Политика доходов и заработной платы» состоят в том, чтобы дать целостное представление о теоретических основах трансформации распределительных отношений на макро- и микроуровнях функционирования переходной экономики.

Распределительные отношения на разных уровнях управления и функционирования экономики — одна из наиболее острых социально-экономических проблем, связанных как с

формированием социальной политики в общегосударственном масштабе, так и с решением вопросов организации заработной платы и дифференциации доходов граждан на низовом уровне (предприятие, учреждение и т.п.).

Основными задачами изучения курса являются:

- формирование представления о сущности заработной платы и денежных доходов различных групп населения в условиях рыночной экономики, об их основных источниках;
- приобретение знаний об анализе и прогнозировании уровня доходов и заработной платы, критериях их изменения, овладение навыками сопоставления наиболее важных показателей доходов и оплаты труда, их влияния на уровень жизни;
- изучение проблем связи динамики реальных доходов и реальной заработной платы с динамикой потребительских цен, факторов, определяющих изменения реальной заработной платы и реальных доходов различных групп населения;
- уяснение роли доходов и заработной платы в стимулировании высокоэффективного производительного труда и развития предпринимательской деятельности, методов повышения действенности этих стимулов;
- уяснение сущности и механизмов государственного и коллективно-договорного регулирования организации и дифференциации заработной платы и доходов населения на разных уровнях управления экономикой (Российская Федерация, субъекты Федерации, низовое производственное звено);
- изучение влияния инфляционных процессов и налогового регулирования на уровень доходов и заработной платы, трудовую активность, занятость населения;
- ознакомление с методами и принципами налогообложения и оплаты труда граждан в странах с развитой рыночной экономикой.

Авторы учебника исходили из того, что в современной России формирование заработной платы и доходов населения, позитивной трудовой мотивации и стимулов к предпринимательской активности призвано обеспечить преодоление кризиса экономики. Поэтому глубокое усвоение важнейших направлений социальной политики государства в регулировании доходов и заработной платы, ее целей, методов и приоритетов позволит решать экономические проблемы наиболее эффективно. Несомненное значение для решения названных проблем имеет изучение опыта стран с развитой рыночной экономикой в формировании и реализации политики доходов и заработной платы с учетом особенностей России.

Учебник подготовлен коллективом авторов, которые представляют различные научные школы, разрабатывающие теоретические проблемы и практические решения по реализации политики заработной платы и доходов. В нем отражены результаты научных исследований, проводимых на кафедре социально-экономических проблем экономического факультета и других кафедрах МГУ им. М.В. Ломоносова, в Институте труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации, в Институте экономики Российской академии наук, Институте мировой экономики и международных отношений. В составе авторского коллектива — ведущие специалисты Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства экономики Российской Федерации.

Редакторы учебника и издательство сочли возможным и целесообразным сохранить авторские точки зрения по отдельным проблемам, а также авторский стиль изложения материала, что позволит читателям познакомиться с позицией создателей учебника, точкой зрения различных экономических школ.

Учебник рекомендован Министерством образования Российской Федерации для студентов и аспирантов, обучающихся основам экономики и социологии труда, менеджменту, управлению персоналом, хозяйством и производством, для преподавателей учебных заведений высшего профессионального образования. В то же время материалы учебника представляют интерес для учебных заведений переподготовки и повышения квалификации кадров, для практических работников, занимающихся предпринимательством и коммерческой деятельностью.

П.В. Савченко, д-р экон. наук, профессор

Ю. П. Кокин, д-р экон. наук, профессор

Введение. Содержание и предмет курса

В общем комплексе проблем социальной политики, а также общеэкономических и прикладных учебных дисциплин вопросы взаимосвязи эффективности общественного производства, уровня и качества жизни населения, его доходов, их структуры и динамики занимают одно из определяющих мест.

В условиях переходной экономики современной России изучение особенностей и специфики регулирования доходов и заработной платы, его макро- и микроэкономических аспектов приобретает особую значимость. В комплексе этих проблем выделяются вопросы об основных целях, приоритетах и механизме осуществления социальной политики в увязке с социальной ориентацией экономики страны; значении национального дохода (внутреннего валового продукта) как основного источника роста доходов и уровня жизни населения; экономической природе основных элементов доходов: заработной платы, доходов от предпринимательской деятельности и прибыли. Особое место занимают проблемы формирования положительной мотивации к эффективному труду в увязке потребностей, интересов, мотивов и стимулов.

В системе регулирования социально-трудовых отношений первостепенное значение в переходной экономике приобретают методы воздействия на факторы, влияющие на состояние социально-трудовой сферы, тенденции в изменении величины номинальных и особенно реальных доходов, структуры доходов и их дифференциации. Особый интерес представляет изучение роли заработной платы как основного источника доходов работников наемного труда, ее функций, методов и механизмов государственного и коллективно-договорного регулирования на межотраслевом, территориальном и внутрипроизводственном уровнях.

Изучение институциональных основ социальной политики доходов и оплаты труда предполагает рассмотрение экономической природы и роли социальных стандартов уровня жизни, доходов и оплаты труда (прожиточный минимум и методы его расчета, минимальный потребительский бюджет, минимальная заработная плата, стандарты социально-культурного и жилищно-коммунального обслуживания). К этим проблемам относится и рассмотрение роли социальных трансфертов в формировании семейных доходов, роли, задач и назначения внебюджетных социальных фондов, механизмов их формирования.

К кругу актуальных проблем политики доходов и заработной платы в современной России тесно примыкают проблемы политики цен, инфляции, налогообложения доходов предприятий, организаций и индивидуальных трудовых и предпринимательских доходов; роли налоговой политики в перераспределении доходов и смягчении их дифференциации, т.е. преодоления социального расслоения общества.

Рыночные методы хозяйствования и управления экономикой предполагают тесную связь формирования уровня доходов и различий в них по отраслям, категориям работников и территории страны с осуществлением целенаправленной политики на рынке труда. При этом особый интерес представляют: воздействие на динамику уровня и дифференциации доходов и заработной платы процессов, связанных с безработицей, спросом и предложением на конкретные виды труда; влияние самозанятости населения на формирование доходов, включая доходы от личного подсобного хозяйства.

С проблемами политики формирования и регулирования доходов населения тесно связаны (и в немалой мере определяют ее направленность) вопросы организации оплаты труда в первичном звене — на предприятиях, в организациях и учреждениях различных отраслей и форм собственности. Здесь существенную роль призваны играть и в большинстве случаев играют механизмы оплаты по тарифу, рациональные подходы к применению форм и систем заработной платы. Принципиально важными представляются методы обеспечения связи заработной платы как основного источника доходов работников наемного труда со стоимостью, условиями, интенсивностью и напряженностью труда, а главное — с его результативностью. Стимулирование трудовой активности граждан призвано формировать

базу для роста эффективности функционирования экономики, с которым в конечном счете связаны уровень доходов населения и создание предпосылок для их роста.

Поскольку механизмы формирования и регулирования доходов и заработной платы применительно к условиям современной экономики России находятся в процессе трансформации, безусловный интерес представляют опыт зарубежных стран с развитой рыночной экономикой в сфере политики доходов и его использование в России с учетом ее специфики. Изучение всех аспектов политики доходов и оплаты труда, налоговой и финансовой политики, политики на рынке труда, осуществляемых в зарубежных странах, также является важнейшей предпосылкой действия макро- и микроэкономических механизмов регулирования доходов и заработной платы.

Рассмотрение основных проблем содержания учебной дисциплины «Политика доходов и заработной платы» позволяет сформулировать ее предмет.

Предметом курса, которому посвящен учебник, является изучение основ политики доходов и заработной платы на макро- и микроэкономических уровнях, усвоение системы понятий, критериев, индикаторов и социальных стандартов, характеризующих доходы, формирование и регулирование оплаты труда, приемов и механизмов реализации целей социальной политики, повышения уровня и качества жизни населения в условиях переходной экономики.

Изучение проблем политики доходов и заработной платы призвано конкретизировать и углубить знания, полученные в процессе освоения общэкономической теории, а также конкретизировать основные положения дисциплин «Экономика труда», «Экономика и социология труда», «Управление персоналом», «Экономика социальной сферы».

Раздел I МАКРО- И МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОЛИТИКИ ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Содержание раздела I

Глава 1. Основные цели и задачи политики доходов и заработной платы в условиях переходной экономики

1.1. Политика доходов и заработной платы в рыночной экономике

1.2. Социально-экономические основы реформирования политики доходов и заработной платы

1.3. Механизм осуществления политики доходов и заработной платы

Глава 2. Валовой внутренний продукт, национальный доход и формирование доходов населения

2.1. Валовой внутренний продукт — показатель уровня экономического развития

2.2. Национальный доход

Глава 3. Экономическая природа доходов. Факторы, определяющие спрос на ресурсы и уровень их оплаты

3.1. Доходы как плата за экономические ресурсы

3.2. Производственная функция. Принципы, определяющие спрос на труд и другие факторы производства

3.3. Факторы, определяющие уровень оплаты труда

Глава 4. Уровень и качество жизни: понятия, индикаторы, современное состояние в России

4.1. Понятия и система индикаторов уровня и качества жизни

4.2. Современное состояние уровня и качества жизни в России

РАЗДЕЛ I. МАКРО- И МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОЛИТИКИ ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Глава 1. Основные цели и задачи политики доходов и заработной платы в условиях переходной экономики

1.1. Политика доходов и заработной платы в рыночной экономике

Политика на макро- и микроуровнях

В рыночной экономике *политика доходов и заработной платы* осуществляется на макро- и микроуровнях. На макроуровне она проводится государством, органами законодательной и исполнительной власти. Политика доходов и заработной платы представляет собой совокупность установленных государством норм и правил, воздействующих на уровень доходов, инфляцию и цены. Она включает законодательные и нормативные меры, направленные на сокращение разрыва в доходах высокообеспеченной и малообеспеченной групп населения, снижение инфляции, социальную защиту нетрудоспособных и безработных.

На этом уровне устанавливаются общие институциональные нормы для страны, отрасли, групп отраслей, регионов, организационно-правовых форм предприятий. Они закрепляются в различных нормативных документах, генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях. Разграничиваются федеральный, региональный и муниципальный уровни регулирования доходов.

На микроуровне происходит купля-продажа рабочей силы; субъекты хозяйствования устанавливают системы оплаты труда, социальных выплат и социальных услуг, отчисляют средства на благотворительные цели, оплачивают обучение своих сотрудников по контрактам, формируется предпринимательский доход. На том же уровне заключаются коллективные договоры между администрацией фирмы и профсоюзом.

Государственное регулирование доходов

Государство с помощью налоговых, бюджетных, кредитных и административных мер осуществляет перераспределение доходов в целях повышения обороноспособности, охраны общественного порядка, развития науки, культуры, образования, обеспечения эффективной занятости, содержания нетрудоспособной части населения. Реальные возможности государства в перераспределении доходов и финансировании общественного сектора зависят от ряда объективных социально-экономических условий:

- размера внутреннего валового продукта (ВВП), его динамики и структуры;
- покупательной способности национальной валюты;
- демографических тенденций;
- традиционно сложившихся функций государственного регулирования, административно-территориальной структуры органов власти и полномочий каждого уровня власти;
- доли теневой экономики в ВВП.

В рыночной экономике государство сочетает меры прямого и косвенного регулирования доходов и заработной платы. К мерам прямого регулирования относятся:

- установление ставок налогообложения физических лиц, минимальных социальных стандартов, тарифов на жилищно-коммунальное обслуживание и услуги транспорта для населения;
- единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы;
- утверждение размера, порядка начисления и расчета пенсий и пособий;
- упорядочение системы предоставления пособий и компенсаций;
- индексация доходов и сбережений.

Меры косвенного регулирования доходов и заработной платы включают:

- эмиссию денег;

- контроль над инфляцией и валютным курсом;
- налоговые льготы благотворительным организациям, а также фирмам и частным лицам, вносящим средства на благотворительные цели;
- налоговые льготы малому предпринимательству;
- тарифно-квалификационные справочники рабочих и служащих.

В частном секторе государство косвенно регулирует доходы и заработную плату, поскольку его нормативные акты носят рекомендательный характер.

Важным условием эффективной политики доходов и заработной платы является определение оптимальных границ государственного и рыночного регулирования. В рыночной экономике граждане свободно выбирают источники доходов — от трудовой и предпринимательской деятельности, от собственности на факторы производства. Доходы населения формируют платежеспособный спрос и в то же время зависят от него. Рыночный механизм саморегулирования устанавливает цену факторов производства — труда, земли, капитала, предпринимательских способностей. Государственное регулирование доходов и заработной платы создает условия для установления взаимосвязи доходов с факторами производства, корректирует рыночный механизм и не подрывает заинтересованности граждан в увеличении личных доходов.

Политика доходов и заработной платы оказывает непосредственное воздействие на мотивации и ценностные ориентации, отношение к труду. Она играет важную роль в развитии обратных связей государства, общества и индивидов. В России это имеет особое значение, поскольку в условиях продолжающегося снижения жизненного уровня доверие населения к государству во многом утрачено. Восстановление этого доверия — непереносимое условие выхода из кризиса — будет зависеть от роста доходов населения, соблюдения государством принципа социальной справедливости, защиты интересов и прав человека.

1.2. Социально-экономические основы реформирования политики доходов и заработной платы

Основные этапы реформирования

Переход к рыночной экономике в России охватывает длительный период. В нем можно выделить несколько этапов.

На первом этапе, в 1991-1993 гг., происходила замена планово-административных методов регулирования доходов и заработной платы рыночными. Были сделаны первые шаги в определении оптимального соотношения государственного и рыночного регулирования доходов и заработной платы. Итоги этого этапа показали, что нельзя преувеличивать роль ни рыночного, ни государственного регулирования.

Преувеличение рыночного саморегулирования выразилось в либерализации цен на все товары, включая рабочую силу, росте дифференциации доходов, появлении безработицы. Преувеличение роли государственного вмешательства наиболее ярко проявлялось в планово-административной экономике, где существовали «потолки» заработной платы, запреты на предпринимательскую деятельность, а также вторичную занятость для многих категорий работников.

С переходом к рынку были сняты запреты на свободный выбор человеком направлений своей деятельности, произошла трансформация всех социально-экономических отношений в производстве, распределении, обмене и потреблении. Частная собственность и рынок усиливали свое воздействие на формирование доходов и заработной платы. Рабочая сила стала товаром, предметом купли и продажи на рынке. По мере увеличения доли наемных работников в общей численности занятых государство утратило прежнюю роль в формировании доходов и заработной платы. Однако новые институты государственного регулирования сформировались не сразу.

На этом этапе изменилась структура доходов. В ней появились новые виды доходов — от частной собственности (проценты, дивиденды и т.п.), предпринимательской деятельности (плата за предпринимательскую деятельность в виде части прибыли, процента, ренты). За

1990-1993 гг. доля доходов от собственности в структуре денежных доходов населения повысилась с 2,5 до 3%, а доходов от предпринимательской деятельности — с 8,7 до 18,6%, в то время как доля заработной платы сократилась с 74,1 до 58%.

В этот период начала формироваться нормативно-правовая база государственного регулирования доходов и заработной платы. В нем появились новые направления, обусловленные такими нормативными актами, как Указ Президента РФ «Об ускорении приватизации государственных и муниципальных предприятий», законы «О подоходном налоге с физических лиц», «О занятости населения в РСФСР», «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации», «Об образовании», «Об основах федеральной жилищной политики», и др.

Усиление рыночного регулирования в распределении доходов проявлялось в том, что субъекты хозяйствования — акционерные общества, индивидуальные частные предприятия, некоммерческие организации и др. — стали самостоятельно определять системы оплаты и нормирования труда. Несмотря на то что государство рекомендовало учитывать требования Кодекса законов о труде (КЗоТ), Единого тарифно-квалификационного справочника и других нормативных актов, они не всегда использовались, а на ряде частных предприятий игнорировались.

В этот период центр тяжести в государственном регулировании был перенесен с централизованного регулирования заработной платы на установление социальных ограничений деятельности рыночных механизмов. Так, это проявлялось в политике тарифов на энергоносители (газ, электроэнергия), на коммунальные услуги, услуги транспорта и связи, в регулировании цен на товары, входящие в потребительскую корзину, составляющую прожиточный минимум.

В период гиперинфляции в 1992 г. был принят Закон «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР». Индексация в некоторой степени сдерживала падение реальных доходов, но, конечно, не смогла компенсировать все потери граждан. Особенно большой ущерб население понесло в связи с обесценением вкладов в Сбербанке.

Несмотря на принятые меры, в указанный период произошло снижение реальных доходов основной массы населения более чем в 2 раза. Усилилась дифференциация доходов и заработной платы, большой ущерб потерпела социальная инфраструктура общества и предприятий. В 1993 г. реальная заработная плата составляла 43% к уровню 1990 г., соотношение доходов 10% наиболее и наименее обеспеченного населения увеличилось с 8 до 11,2 раза. Основные причины снижения реальных доходов населения были связаны с ошибками, допущенными при переходе от планово-административной к рыночной экономике.

На втором этапе— 1994-1998 гг. — во взаимодействии государственного и рыночного регулирования доходов и заработной платы произошли большие изменения. Были приняты Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, новая редакция Закона «О занятости населения в Российской Федерации», законы «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», «О некоммерческих организациях», постановление Правительства РФ «О мерах по реализации концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации», Налоговый кодекс РФ (часть I), введена единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы; складывался механизм межбюджетных отношений и перераспределения трансфертов.

В политике доходов и заработной платы возросла роль субъектов Федерации. В соответствии с налоговой реформой увеличилась доля налоговых поступлений, остающихся в распоряжении регионов. Однако этот процесс еще только начался, подавляющее большинство регионов по-прежнему являются дотационными. Доходы этих регионов определяются получаемыми из федерального центра трансфертами.

На политику доходов и заработной платы оказывало влияние возрастание доли доходов частного сектора. В этот период в формировании доходов населения усилилась роль финансово-кредитной системы, валютного и фондового рынков, спекулятивного капитала, доходов от «челночного» бизнеса.

Возможности государственного и рыночного регулирования в политике доходов и заработной платы ограничивает теневая экономика, на долю которой, по оценкам, приходится около 40% ВВП.

Значительные средства укрываются от налогообложения и вывозятся за рубеж.

Огромное влияние на перераспределение доходов оказывает коррупция. Социально-экономической ее основой является монополия рабочего места. Взятки выступают как своеобразная социальная рента, которую получают чиновники за свою подпись при выдаче лицензий, регистрации фирм, предоставлении налоговых льгот и т.д. По данным Международной конференции по борьбе с коррупцией (1999 г.), наименее коррумпированной из 85 стран является Дания, а наиболее коррумпированной — Камерун. Россия занимает в этом списке 76-е место. Борьба с теневой экономикой и коррупцией приобретает все более важную роль в политике доходов и заработной платы.

В этот период в структуре доходов населения стабилизировалась доля доходов от предпринимательской деятельности, возросли доходы от продажи иностранной валюты (с 0,6% в 1993 г. до 9,1% в 1997 г.), доходы от собственности (с 3% в 1993 г. до 5,6% в 1998 г.), снижалась доля оплаты труда (с 58% в 1993 г. до 42,4% в 1998 г.). Согласно мировой практике такая доля заработной платы в доходах населения является низкой. В Великобритании она составляет 65, в Германии — 64, в Италии — 52, в США — 53, во Франции — 58, в Японии — 69%.

На втором этапе падение реальных доходов замедлилось, а в 1995-1996 гг. наблюдался небольшой их рост по сравнению с 1991-1993 гг. Стал формироваться средний класс, достигший к 1998 г. 25% населения. Это свидетельствовало о некоторой стабилизации уровня жизни и расширении социальной базы рыночных реформ. Признаками среднего класса являются уровень душевого дохода, стандарт потребления, обеспеченность жильем со всеми коммунальными услугами, качество жизни, которое определяется уровнем социальных гарантий. Перспективы его развития связаны с расширением малого и среднего предпринимательства, самозанятости, повышением квалификации работников.

Однако существенно улучшить ситуацию не удалось. В 1998 г. реальные доходы населения составляли около 40% от уровня 1990 г. Они уменьшились в 2,5 раза, в то время как ВВП сократился в 1,5 раза. В этот период социальная напряженность не ослабла: возросло число забастовок и участвующих в них, усилилась дифференциация доходов. Соотношение доходов 10% наиболее и наименее обеспеченного населения составляло в 1998 г. 13,4 раза.

Выявилась неэффективность межбюджетных и финансово-кредитных отношений. Средства на заработную плату и пенсии, выделяемые на федеральном уровне, не доходили по назначению, а оставались в коммерческих банках. В результате обострилась проблема несвоевременных выплат заработной платы, пособий и пенсий. Особенно тяжелая ситуация сложилась в угольной промышленности, образовании, здравоохранении, что привело к массовым акциям протеста.

Финансовый кризис в августе 1998 г. показал неэффективность государственного и рыночного регулирования доходов и заработной платы. Обвал рынка ценных бумаг, крах ряда коммерческих банков и инвестиционных компаний вызвали глубокие потрясения в рыночной инфраструктуре. В результате девальвации рубля обесценились доходы и сбережения, резко понизилась покупательная способность рубля. Все это привело к снижению реальных доходов населения. В 1998 г. они составляли 81,8% к уровню 1997 г.

На следующем, послекризисном этапе возросла роль государственного регулирования доходов и заработной платы. В политике доходов и заработной платы основное внимание уделялось сокращению задолженности по выплате заработной платы и пенсий, совершенствованию налогообложения и распределения трансфертов, контролю над инфляцией. В 1999 г. осуществлялась индексация заработной платы в бюджетной сфере и пенсий.

Таким образом, в ходе рыночных реформ государственное регулирование доходов и заработной платы проводилось в основном в виде ответных мер при обострении социальной напряженности. В Программе социальных реформ РФ на период 1996-2000 гг. регулированию

доходов и заработной платы уделялось недостаточное внимание. Проведение комплексной, обоснованной политики доходов и заработной платы требует четкого определения ее приоритетов.

Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы

Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы в переходной экономике обусловлены целями и задачами построения демократического общества, социально ориентированной рыночной экономики.

Взаимодействие государственного и рыночного регулирования создает условия для развития свободного человека. Институты государственного регулирования доходов и заработной платы должны действовать по принципу: государство существует для людей, а не люди для государства.

Трансформация функций государства предполагает разграничение краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных мер.

К краткосрочным мерам государственного регулирования доходов и заработной платы относятся: совершенствование Налогового кодекса, разработка мер по реализации Закона «О прожиточном минимуме», правовых основ социального партнерства, обновление КЗоТа и Единой тарифной сетки, реформирование системы пенсионного обеспечения, разработка федеральных и региональных социальных программ.

Основными приоритетами политики доходов и заработной платы в текущий период являются обеспечение социально-политической стабильности и гарантий конституционных прав граждан в области труда, социальной защиты, образования, охраны здоровья, культуры, обеспечения жильем, сокращение и ликвидация задолженностей по заработной плате, пенсиям и пособиям, формирование среднего класса, борьба с бедностью.

Расходы по заработной плате и социальным выплатам в бюджетах всех уровней включены в число приоритетных и защищенных, а средства, выделяемые на эти цели, используются строго по назначению. Осуществляются нормативное закрепление прав, полномочий и обязанностей каждого уровня власти, меры по сокращению дифференциации социальных пособий в регионах.

Актуальной задачей является реформа социального страхования, предполагающая распределение социальных выплат по целевому и адресному принципу. Обязательства государства устанавливаются в соответствии с его возможностями. Это позволит восстановить доверие граждан к государству.

Формируется двухуровневая система социальных гарантий. Минимальный их уровень обеспечивается за счет средств бюджетов и внебюджетных фондов, а общий уровень — также за счет средств предприятий и граждан на основе страховых взносов. Для того чтобы граждане вкладывали свои средства в развитие образования, здравоохранения, жилищного строительства и т.п., они должны знать, на какие цели и под какие гарантии отчисляют часть своих доходов, от каких рисков страхуются, какие пенсии или пособия получают при наступлении старости, в случае болезни или потери работы.

Осуществление всех этих приоритетных мер позволяет повысить роль заработной платы как основного источника доходов населения и стимула к эффективной трудовой деятельности, поднять долю налогов с физических лиц в формировании доходной части бюджета, поддерживать разумное соотношение между доходами трудоспособных и нетрудоспособных граждан, обеспечить минимальные гарантии доходов населения, оказывать поддержку нетрудоспособным и малообеспеченным гражданам.

Выполнение краткосрочных программ является предпосылкой для среднесрочных. В среднесрочных прогнозах и программах развития российской экономики предполагается на основе стабилизации экономики замедление тенденции снижения реальных доходов населения.

В этот период взаимодействие государственного и рыночного регулирования будет осуществляться на основе дальнейшего совершенствования его нормативной базы. Повысится доля налогов с физических лиц в перераспределении доходов, в формировании доходной

части бюджета. Возрастет роль государства в регулировании социальной нагрузки между различными социальными группами населения, произойдет сокращение дифференциации доходов.

На этом этапе усилится воздействие рыночного саморегулирования доходов и заработной платы. Завершатся реформа системы пенсионного обеспечения и жилищно-коммунальная реформа. Сократятся дотации государства на содержание жилищно-коммунального хозяйства, электроэнергию, газ и т.д. Одновременно в целях защиты малообеспеченных слоев населения будет совершенствоваться механизм субсидий, трансфертов, пособий, усилится деятельность благотворительных организаций.

В долгосрочной перспективе возможно повышение реальных доходов населения до уровня дореформенного периода. Основой устойчивого развития в этот период станет возрастание роли реального сектора экономики. Поступление налогов от этого сектора в бюджет увеличится. В структуре доходов населения повысится доля заработной платы, она приблизится к уровню развитых стран.

Более активно будет сокращаться дифференциация доходов, изменятся внутригосударственные отношения по вертикали и горизонтали, повысится роль регионов в обеспечении доходов и заработной платы населения, сократится число дотационных регионов.

Однако в политике доходов и заработной платы сохранится определяющая роль государства в обеспечении минимальных социальных стандартов. Будут осуществляться различные социальные льготы, например предоставляться кредиты на получение образования, возможно развитие потребительского кредита.

1.3. Механизм осуществления политики доходов и заработной платы

Основные элементы механизма

Механизм осуществления политики доходов и заработной платы многообразен. Он включает взаимодействие государственных и рыночных, административных и правовых, экономических и социальных нормативов.

Рыночное регулирование доходов и заработной платы осуществляется с помощью соотношения спроса и предложения на рабочую силу и другие товары, конкуренции, инфляции.

Государственное регулирование доходов и заработной платы проводится посредством налогов и трансфертных платежей (социальных трансфертов). Они составляют основной механизм перераспределения доходов.

Под налогами понимаются нормативные, срочные и обязательные отчисления государству со стороны граждан как получателей доходов и собственников имущества. Важнейшим *налогом с физических лиц* является *подоходный налог* (см. гл. 15).

Социальный трансферт — это сумма средств, безвозмездно переданных от одних юридических и физических лиц другим. *Социальные трансферты* предоставляются населению из федеральных, региональных и местных бюджетов, государственных внебюджетных социальных фондов, а также средств общественных организаций. Они включают все виды пенсий, стипендий, пособий, компенсационные выплаты, льготы и благотворительную помощь (более подробно см. гл. 7).

Государство также оказывает влияние на доходы населения с помощью льготных цен и тарифов, например на электроэнергию, услуги жилищно-коммунального хозяйства. В этом случае социальные трансферты могут приобретать форму натуральных доходов.

Политика доходов и заработной платы строится с учетом *издержек перераспределения доходов*, включающих затраты на осуществление самого перераспределения и его влияние на эффективность производства. Издержки перераспределения доходов должны быть минимизированы, чтобы повышение уровня и качества жизни одних граждан не наносило ущерба другим.

Механизм политики доходов и заработной платы должен обеспечивать защиту доходов и сбережений граждан от убытков в ходе рыночных реформ: работников неплатежеспособных

предприятий, вкладчиков рухнувших банков и т.д., установить ответственность за нанесение убытков и порядок их компенсации за счет виновной стороны. Во многих странах это осуществляется в соответствии с законом о защите вкладов населения и другими нормативно-правовыми актами.

Результативность политики доходов

О результативности действующей политики доходов и заработной платы можно судить по макроэкономическим показателям — благосостоянию, уровню и качеству жизни, производству ВВП на душу населения, уровню доходов на душу населения, сокращению их дифференциации, уровню реальной заработной платы, уровню занятости и т.д. Конечно, на эти показатели влияет не только политика доходов и заработной платы, но также политика занятости, научно-техническая политика и т.д. Но главным источником экономического роста является человеческий капитал, интеллектуальная собственность, реализация трудовых и предпринимательских способностей каждого человека.

Известно, что снижение предельных ставок налогообложения доходов стимулирует трудовую и предпринимательскую деятельность. При сокращении ставок налогов увеличивается база налогообложения, о чем свидетельствует *кривая Лаффера* (рис. 1.1).

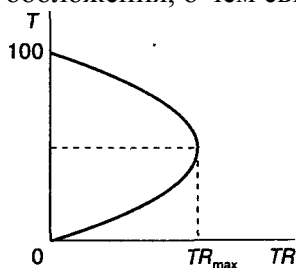


Рис. 1.1 Кривая Лаффера
T — ставка налога, %, TR — налоговые поступления

Важным результатом политики доходов и заработной платы является изменение доли граждан, живущих за чертой бедности. Если она растет, это означает, что государство проводит неэффективную политику доходов и заработной платы, если она сокращается — политика эффективна.

О результатах политики доходов и заработной платы можно судить по удельному весу среднего класса. Если он превышает половину населения, доходы в обществе распределены достаточно равномерно и созданы условия для роста благосостояния. В развитых странах удельный вес среднего класса достигает 70%.

Результаты политики доходов и заработной платы отражаются в динамике социальной напряженности — участии в забастовках, акциях протеста и т.п. Их снижение свидетельствует об эффективности политики доходов и заработной платы. Для ее оценки важен также показатель соотношения легальных и нелегальных доходов, доли теневой экономики в ВВП.

Укрепление институциональных основ политики доходов и заработной платы

Дальнейшее развитие политики доходов и заработной платы предполагает укрепление *институциональных основ их регулирования*.

Политика доходов и заработной платы в России осуществляется, исходя из разграничении полномочий законодательной, исполнительной и судебной власти на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления государством.

Средства на осуществление социальных программ и на оплату труда работников бюджетной сферы выделяются при разработке и утверждении закона о бюджете. Министерство труда и социального развития РФ контролирует соблюдение КЗоТа и других нормативно-правовых актов в области доходов и заработной платы. Министерство РФ по налогам и сборам и его органы осуществляют сбор налогов.

Государственное регулирование доходов и заработной платы включает взаимодействие ряда институтов. К ним относятся законодательные и нормативные акты, регулирующие

налогообложение (федеральные, региональные и муниципальные налоги), государственное и коллективно-договорное регулирование заработной платы (установление государством минимальной заработной платы, участие вместе с профсоюзами и объединениями работодателей в разработке генеральных и отраслевых соглашений), бюджетное финансирование социальных трансфертов (федеральный и региональные бюджета), деятельность государственных внебюджетных социальных фондов, порядок привлечения средств физических и юридических лиц для решения социальных проблем (негосударственные фонды и другие некоммерческие организации), система льгот для них и для предпринимательских структур, осуществляющих благотворительную деятельность.

Государственное регулирование доходов и заработной платы все в большей мере переходит с федерального на региональный уровень.

К задачам федеральных органов власти относятся принятие нормативных актов, регулирующих общие принципы политики доходов и заработной платы; установление единой системы государственных минимальных социальных стандартов, порядка оплаты труда работников бюджетной сферы; разработка федеральных целевых социальных программ, определение сумм и механизма их финансирования.

Органы власти субъектов РФ распределяют полученные ими трансферты в соответствии с целевым назначением, разрабатывают региональные социальные программы и устанавливают порядок их финансирования, организуют предоставление адресной социальной помощи посредством субсидий и льгот. В ведении муниципальных органов находится фонд оплаты труда работников социально-культурной сферы. Они осуществляют социальные программы на своем уровне и оказывают социальную поддержку населению.

Выводы

1. Политика доходов и заработной платы осуществляется на основе взаимодействия механизма государственного и рыночного регулирования на макро- и микроуровнях. В нем должны увязываться принципы социальной справедливости и рыночной свободы, обеспечиваться соответствие социальной гармонии и рыночной эффективности.

2. Политика доходов и заработной платы трансформируется по мере развития мировой экономики. В социально ориентированной рыночной экономике она является неотъемлемой частью механизма государственного регулирования, обеспечивающего экономический рост, развитие свободного человека.

3. В переходной экономике преодолеваются административные ограничения доходов и заработной платы, расширяются сферы действия их рыночного саморегулирования, формируются новые государственные институты, осуществляющие политику доходов и заработной платы на макро- и микроуровнях. В политике доходов совмещаются государственные и рыночные механизмы регулирования, но при этом устанавливаются социальные ограничения рыночных, коммерческих механизмов. Государственное регулирование в полном объеме сохраняется в общественном секторе экономики, на государственных предприятиях и в отраслях бюджетной сферы.

4. По мере становления рыночной экономики разрабатываются и реализуются социальные приоритеты в политике доходов и заработной платы. Формируется система мер, направленных на повышение реальных доходов, развитие социальной сферы, социальную защиту населения.

5. О результативности политики доходов и заработной платы можно судить по благосостоянию, динамике реальных доходов населения и их дифференциации, доле среднего класса, изменению уровня социальной напряженности, соотношению легальных и нелегальных доходов населения, доле теневой экономики в ВВП.

Термины

Политика доходов и заработной платы

Перераспределение доходов

Меры прямого и косвенного регулирования доходов и заработной платы

Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы

Налоги с физических лиц

Подходный налог

Социальные трансферты
Издержки перераспределения доходов
Кривая Лаффера
Институциональные основы регулирования доходов и заработной платы

Вопросы для самопроверки

1. Для чего государство осуществляет политику доходов и заработной платы?
2. С помощью каких мер осуществляется прямое и косвенное регулирование доходов и заработной платы?
3. Что определяет особенности политики доходов и заработной платы в условиях переходной экономики России?
4. Каковы социальные приоритеты политики доходов и заработной платы в России?
5. Что такое издержки перераспределения доходов?
6. Каков механизм осуществления политики доходов и заработной платы?
7. Как можно оценить результативность политики доходов и заработной платы?

Глава 2. Валовой внутренний продукт, национальный доход и формирование доходов населения

2.1. Валовой внутренний продукт — показатель уровня экономического развития

ВВП и факторы его роста

Как отмечалось, политика доходов и заработной платы связана с макроэкономическими проблемами. В данной главе рассматриваются формирование и распределение валового внутреннего продукта и национального дохода в той мере и под таким углом зрения, которые необходимы для последующего изложения более конкретных направлений политики доходов и заработной платы.

Валовой внутренний продукт (ВВП) — это объем продукции и услуг по рыночной стоимости, созданный за определенный период в результате производственной деятельности экономических единиц, являющихся резидентами страны. Под резидентами понимаются экономические единицы (предприятия и домашние хозяйства) с центром хозяйственной деятельности на экономической территории данной страны. ВВП определяется как стоимость произведенных в стране конечных товаров и услуг, т.е. товаров и услуг, используемых для конечного потребления. Стоимость промежуточных товаров и услуг, приобретенных и использованных в производстве, в ВВП не включается.

Поскольку конечная продукция в основной своей части потребляется населением, а накопление обеспечивает экономическое развитие, ВВП используется в качестве показателя, характеризующего уровень благосостояния.

ВВП может быть также определен как *валовая добавленная стоимость*. Добавленная стоимость характеризует вклад в стоимость продукции, сделанный на предприятиях. Добавленная стоимость, исчисленная по отдельному предприятию, характеризует его вклад в производство продукта или услуги в условиях, когда их создание вследствие разделения труда является результатом кооперированной деятельности многих предприятий.

ВВП создается с использованием основного капитала, который в процессе производства изнашивается и морально устаревает. На долю потребленного основного капитала приходится около 10% ВВП. Теоретически износ основного капитала следовало бы исключить из состава ВВП, поскольку он не представляет собой добавленной стоимости, а характеризует стоимость потребленного в производстве капитала. Однако определение износа сопряжено с труднопреодолимыми проблемами расчетов восстановительной стоимости основных фондов. Поэтому стоимость потребленного основного капитала принято включать в объем ВВП. Это делает его более сравнимым при сопоставлении данных по отдельным странам.

Исключение износа позволяет определить *чистую добавленную стоимость*, характеризующую непосредственное приращение стоимости в производстве и величину образующихся и распределяемых доходов. При этом затраты на производство продукции

представляют собой доходы экономических субъектов, которые участвовали своими ресурсами в производстве. С этих позиций чистая добавленная стоимость соответствует сумме первичных доходов.

Первичные доходы — это доходы, полученные в результате трудового участия в производстве и владения используемыми в производстве активами. Они выплачиваются из добавленной стоимости, созданной в процессе производства. Как первичные доходы рассматриваются также взимаемые государством налоги на производство и импорт.

Валовой внутренний продукт является основным показателем, на основе которого определяются уровень и темпы экономического развития страны. Возрастание ВВП сопровождается увеличением численности занятых и повышением уровня жизни, что выражается в росте потребления товаров и услуг. Возрастание ВВП определяется инвестициями, их долей в ВВП и превышением общего объема инвестиций над величиной капитала, потребленного в процессе производства.

Периоды экономического роста могут сменяться спадом производства, занятости, снижением ВВП на душу населения и соответственно жизненного уровня. Однако если рассматривать развитие за длительные периоды, то очевидно, что в основе повышения жизненного уровня населения лежит рост производства товаров и услуг, т.е. ВВП в целом и в расчете на душу населения. Основными факторами роста ВВП являются вовлечение в производство дополнительных ресурсов, прежде всего дополнительного физического капитала и труда, а также увеличение производительности факторов производства в результате научно-технического прогресса, использования более продуктивных технологий и повышения квалификации работников.

Увеличение трудовых ресурсов связано с ростом численности населения в целом и в трудоспособном возрасте. Одновременно повышаются образовательный уровень, профессиональная подготовка и соответственно качество рабочей силы.

Наряду с ростом численности занятых возрастает объем накопленных производственных зданий, оборудования и других средств и условий труда. В связи с мелиоративными и оросительными работами может несколько возрастать количество сельскохозяйственных угодий; проведение геолого-разведочных работ ведет к увеличению возможных для использования в производстве месторождений полезных ископаемых.

Увеличение используемых ресурсов является важным фактором роста ВВП. Однако большая часть его прироста достигается за счет научно-технического прогресса, позволяющего производить новые виды товаров, повышать качество традиционных товаров и более полно использовать применяемые ресурсы.

Использование ВВП для характеристики экономического развития и уровня жизни

ВВП каждого года определяется тремя методами: суммированием доходов (оплаты труда наемных работников, чистых налогов на производство и валовой прибыли экономики), суммированием расходов (затрат на конечное потребление и сбережений) и как добавленная стоимость. Расчеты проводятся на основе данных о фактических операциях в действующих (номинальных) ценах.

Однако изменения в объеме ВВП зависят как от изменения физического объема товаров и услуг, так и от изменения цен на них. Между тем объем производства материальных благ и услуг определяется их массой, а не ценами, используемыми для их измерения. Для исключения влияния цен и определения динамики физической массы производимых товаров и услуг рассчитывается *реальный ВВП* в постоянных ценах, используемый для определения темпов экономического роста.

Динамика реального ВВП точнее характеризует изменения объема производства и услуг, чем динамика ВВП в действующих ценах. Экономический рост, измеряемый на основе реального ВВП, более тесно связан с увеличением реальных доходов домашних хозяйств (населения) и объемом физической массы потребляемых ими товаров и услуг.

Показатель реального ВВП широко используется в межстрановых и динамических сопоставлениях для сравнения общего объема произведенных товаров и услуг. Однако

уровень благосостояния зависит также от численности населения, на которое приходится данный его объем. Чтобы исключить влияние численности населения при межстрановых (межрегиональных) и динамических сопоставлениях, определяется показатель реального ВВП на душу населения. В случае более быстрого роста общего объема ВВП по сравнению с численностью населения увеличивается реальный выпуск ВВП на одного человека.

Показатель ВВП на душу населения используется правительствами отдельных государств, ООН и ее органами, международными финансовыми организациями в качестве критерия при рассмотрении программ помощи отсталым в экономическом отношении государствам. Для отдельных стран, в том числе для России, он является критерием сравнения уровня экономического развития субъектов Федерации и решения вопросов об оказании помощи регионам, нуждающимся в финансовой поддержке из федерального бюджета.

Различия в темпах роста ВВП на душу населения между отдельными странами за длительные периоды ведут к изменению соотношений в уровне жизни. При сопоставлении уровней экономического развития разных стран существенное значение имеют различия в структуре экономики стран и валютные курсы, изменения которых могут сказываться на стоимостной оценке ВВП, в то время как физическая масса товаров и услуг не меняется. Поэтому более подходящими для такого рода сопоставлений являются данные работ, проводимых по методологии Статистического бюро ООН.

Уровень жизни зависит не только от объема ВВП на душу населения, но и в значительной мере от структуры ВВП по использованию. С ростом экономического уровня страны повышение уровня жизни выражается не только в увеличении объема потребления, но и в изменении его структуры. Возрастает, в частности, доля товаров длительного пользования и услуг.

С ростом экономического потенциала тесно связано изменение производственной структуры ВВП. Проявилась тенденция превращения услуг в ведущую сферу современного общественного производства. Доля услуг в структуре общественного труда неуклонно повышается при одновременном увеличении объема производства товаров. Удельный вес занятых в сфере услуг в развитых странах в 90-е гг. достиг 60-70% самодеятельного населения; на услуги в этих странах направляется половина всех его расходов.

ВВП и его динамика отражают объем произведенных и потребленных товаров и услуг и используются в качестве измерителя объема экономической деятельности. Однако характеристики, которые можно получить на основе этих показателей, являются неполными. Они не отражают объем нерыночной деятельности домашних хозяйств, например деятельности домохозяек, работ, выполняемых на дому своими силами и т.п., которые не учитываются при определении ВВП. Лишь некоторые крупные виды деятельности такого рода, например потребление домашними хозяйствами сельскохозяйственной продукции на собственные нужды, входят в ВВП и национальный доход и учитываются при характеристике уровня жизни.

Уровень жизни — это одна из важнейших, но не исчерпывающая характеристика условий жизни людей и общества в целом. Более полным является понятие образа жизни отдельных людей, социальных групп и населения страны в целом, отражающее характер жизни и деятельности. Образ жизни дает представление о том, как и для чего люди живут, чем заполнена их жизнь, какие у них интересы, как складываются качество, стиль и стандарт жизни. Этот образ формируется под воздействием исторических, природных, общественных, религиозных и других условий жизни общества.

Объем ВВП в силу своей экономической природы не учитывает указанных факторов, которые оказывают серьезное влияние на условия и комфортность жизни. Не учитывает этот показатель также изменение экологической среды, соотношение между временем занятости и временем досуга и др. Между тем комфортность жизни во многом зависит от состояния окружающей среды, увеличения свободного времени, используемого для отдыха, развлечений и других занятий по выбору человека.

С переходом к постиндустриальному обществу, освоением высоких технологий, наукоемких производств и информатизации от образа жизни, переплетения и взаимодействия экономической и социальной сфер все в большей степени зависят эффективность эконо-

мического роста и условия жизни общества. По мере накопления общественного богатства и повышения уровня жизни все большее внимание в экономике и политике развитых стран уделяется не увеличению объема ВВП, а социальным и экологическим параметрам, образу жизни. Эти обстоятельства должны приниматься во внимание при оценке условий жизни населения.

2.2. Национальный доход

Национальный доход, перераспределительные процессы и конечные доходы

Общий объем доходов страны зависит не только от результатов внутренней производственной деятельности, но также от доходов, полученных из-за рубежа и выплаченных за рубеж. Сумма первичных доходов страны, определенная на основе ВВП, характеризующего объем товаров и услуг, произведенных резидентами данной страны, количественно отличается от объема первичных доходов, полученных резидентами этой страны, на сальдо первичных доходов, полученных из-за границы и переданных за границу. Общий объем первичных доходов, полученных резидентами, образует *валовой национальный доход* — *ВНД* (до 1993 г. он назывался валовым национальным продуктом — *ВНП*), а за вычетом износа основных средств — *чистый национальный доход* — *ЧНД* (ранее чистый национальный продукт — *ЧНП*).

Главное, однако, заключается не в количественных различиях. Национальный доход — это показатель доходов и представляет собой сумму первичных доходов всех секторов экономики, тогда как валовая добавленная стоимость и ВВП рассматриваются как показатели производства. Названия «валовой национальный доход» и «чистый национальный доход» лучше отражают существо этих показателей, связанных с категорией дохода, а не с производством продукта.

Как правило, сальдо первичных доходов, полученных и переданных за рубеж в странах с развитой экономикой, является положительным, а в развивающихся странах — отрицательным. Поэтому в развитых странах валовой национальный доход больше валового внутреннего продукта, а в развивающихся — меньше. Это связано с тем обстоятельством, что развитые страны как более богатые в большей мере предоставляют финансовые и материальные ресурсы и получают доходы из развивающихся стран за их использование. Можно полагать, что в России валовой национальный доход меньше ВВП, часть которого образует доходы других стран в виде процентов за кредит, репатриации дивидендов и т.п.

На общий объем доходов страны влияют также полученные и переданные данной страной трансферты в денежной и натуральной форме. Национальный доход с учетом сальдо трансфертов образует соответственно валовой или чистый *располагаемый национальный доход*.

Наиболее существенными видами трансфертов, переданных или полученных страной, являются следующие правительственные трансферты по программам помощи населению, пострадавшему от войны и стихийных бедствий, выплаты текущих подоходных налогов и налогов на материальные ценности, переводы между домашними хозяйствами резидентами и нерезидентами. При этом натуральные трансферты оцениваются в денежной форме.

Валовой или чистый национальный располагаемый доход может быть определен на основе соответственно валового или чистого национального дохода путем добавления текущих трансфертов, полученных резидентами данной страны от нерезидентов, и исключения трансфертов, выплачиваемых нерезидентам.

Чистый располагаемый доход полнее характеризует потребительские возможности страны, чем национальный доход. Он распределяется, как отмечалось, на первичные доходы, часть которых в последующем перераспределяется. Первичные доходы можно подразделить на трудовые доходы, доходы от собственности и предпринимательской деятельности (см. гл. 5).

К первичным доходам принято также относить взимаемые государством налоги на производство и импорт. К налогам на производство относятся налог на добавленную стоимость, налог с продаж, налоги на земельную собственность, здания и другие

используемые в производстве активы, налоги на использованную в производстве рабочую силу и т.п. Налоги на производство соответствуют понятию косвенных налогов, которые полностью или частично перекадываются на конечных потребителей (см. гл. 15). Налоговые поступления из текущих доходов, взносы на социальное страхование и другие аналогичные трансферты рассматриваются не как первичные доходы государства, а как их перераспределение.

Первичные доходы лежат в основе величины конечных доходов каждого сектора экономики, в том числе *конечных доходов населения*, но не тождественны им. Конечные доходы образуются на основе первичных и производных (вторичных) доходов и используются на потребление и накопление. Они определяются с учетом перераспределительных процессов, осуществляемых с помощью трансфертов. Суммы доходов, переданных и полученных секторами экономики в ходе перераспределительных процессов, в целом по экономике совпадают, однако по каждому сектору и у получателей доходов внутри секторов образуется положительное или отрицательное сальдо переданных и полученных доходов.

Так, домашние хозяйства получают текущие денежные трансферты в виде выплат из бюджета на социальные нужды, страховых платежей, субсидий и т.п. за счет аккумулируемых в бюджете налоговых и иных средств. Первичные доходы в сумме с текущими денежными трансфертами (сальдо с учетом уплаченных налогов и полученных денежных трансфертов) образуют для каждого сектора экономики, в том числе для населения, *располагаемый доход*, распределяемый в конечном итоге на потребление и сбережения.

Располагаемый доход характеризует максимальную сумму денежных средств, которую домашние хозяйства могут использовать на приобретение потребительских товаров и услуг, не прибегая к финансированию расходов за счет сокращения своих денежных средств, реализации других финансовых и нефинансовых активов или увеличения своих обязательств.

Следует отметить, что, поскольку понятие доходов связано с производством, в них не включаются средства, полученные от продажи имущества, приватизации и т.п. Так, если владелец продал дом, квартиру, автомобиль, а вырученные деньги положил в банк, то вырученные средства рассматриваются не как доход, а как смена форм активов — материальных на финансовые.

В доходы, исходя из этого же принципа, не должен включаться прирост стоимости активов в результате инфляции в период нахождения приобретенных по низким ценам исходных материальных ресурсов на складе сырья и материалов, произведенных товаров на складе готовой продукции и т.п.

Потребление основного капитала должно оцениваться по восстановительной стоимости, а не на основе счетов бухгалтерского учета, где основные средства оцениваются по первоначальной стоимости и соответствуют восстановительной стоимости лишь в случае проведения переоценки.

Как видно из изложенного, понятие дохода, принятое при определении ВВП, как и вообще в системе национальных счетов, не вполне совпадает с пониманием дохода, принятым при определении финансовых результатов деятельности предприятий на основе бухгалтерского учета, которым они руководствуются в своей практической деятельности.

Процесс перераспределения осуществляется не только с помощью денежных трансфертов. Домашние хозяйства получают значительный объем социальных трансфертов в виде нерыночных услуг в области здравоохранения, образования, культуры и др. Располагаемый доход в сумме с сальдо полученных и выплаченных социальных трансфертов в натуральной форме образует *скорректированный располагаемый доход*. Скорректированный располагаемый доход домашних хозяйств характеризует максимальный объем товаров и услуг, который они могут использовать на потребление, включая социальные трансферты в натуральной форме, не прибегая к уменьшению своих денежных средств, реализации других активов и увеличению своих обязательств.

Социальные трансферты в натуральной форме осуществляются в основном государственными органами и в небольших количествах некоммерческими учреждениями, а их получателями являются домашние хозяйства. Если с денежными трансфертами их

получатели могут поступать в соответствии со своими желаниями, то социальные трансферты в натуральной форме направляются на удовлетворение конкретных потребностей, как это признано необходимым органами государственного управления в соответствии с проводимой ими социально-экономической политикой.

Скорректированный располагаемый доход домашних хозяйств больше их располагаемого дохода на величину уменьшения располагаемого дохода государственного сектора и некоммерческих учреждений. Соответственно скорректированный располагаемый доход для экономики в целом — это ее располагаемый доход. Он в конечном итоге распределяется на фактическое конечное потребление и сбережения. Поскольку при этом учитываются не только денежные, но и натуральные доходы, скорректированный располагаемый доход более полно характеризует общий объем доходов домашних хозяйств.

Таким образом, предопределяются два подхода к пониманию конечных доходов и конечного потребления: концепция денежных доходов и расходов на конечное потребление и концепция фактических конечных доходов и потребления. Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (населения) превышает их расходы на эти цели на величину расходов государства и некоммерческих организаций на бесплатные услуги социально-культурного характера.

Категория скорректированного располагаемого дохода представляет особый интерес в условиях перехода от централизованной плановой к рыночной экономике. В этот период многие социальные и культурные услуги, оказывавшиеся ранее бесплатно, в значительной мере начинают предоставляться на коммерческой основе. Если не учитывать социальные трансферты, динамика жизненного уровня окажется искаженной. Денежные доходы и расходы населения в реальном выражении могут расти, тогда как фактический объем потребляемых населением товаров и услуг может сокращаться в связи с уменьшением нерыночных социально-культурных услуг, предоставляемых государством.

Понятие дохода в принципе может определяться по-разному в зависимости от целей анализа. Доход может трактоваться как сумма денежных доходов, получаемых хозяйствующими субъектами. Это увязывает категорию дохода с категорией денежного обращения, однако при этом в доход не включается стоимость натуральных продуктов, производимых домашними хозяйствами для собственного потребления. Требованиям, предъявляемым к этому показателю для характеристики уровня жизни, в большей мере соответствует понятие дохода, включающего как денежные, так и натуральные поступления.

Национальный доход и доходы домашних хозяйств

В рыночной экономике взаимодействуют домашние хозяйства и предприятия. Домашние хозяйства предоставляют предприятиям услуги своего труда, а также (поскольку им в конечном итоге принадлежат предприятия) другие факторы производства — капитал и землю. Поскольку платежи за факторы производства получают их владельцы, производство и доходы связаны между собой. Однако владельцы ресурсов получают в качестве платы за предоставленные ими ресурсы лишь часть созданного с их использованием валового национального дохода (ВНД). Часть стоимости, добавленной в производстве, и соответственно валового национального дохода представляет собой амортизацию основного капитала и должна быть возвращена в производство для замещения основного капитала, израсходованного в процессе производства. Кроме того, часть ВНД изымается государством в виде косвенных налогов. Таким образом, национальный доход как сумма доходов факторов производства представляет собой ВНД, уменьшенный на амортизацию и величину косвенных налогов.

Валовой национальный доход за вычетом амортизации и косвенных налогов может быть представлен как сумма доходов владельцев трудовых ресурсов, доходов владельцев земли и капитала и предпринимательского дохода.

При этом государство как владелец предоставляемых им в пользование предприятиям ресурсов также получает часть созданного факторного дохода.

Объем национального дохода, получаемый домашними хозяйствами за предоставляемые ими ресурсы представляет собой совокупный объем факторных доходов конкретных домашних хозяйств, которым принадлежат эти ресурсы. Домашние хозяйства не могут, однако, использовать по своему усмотрению весь полученный ими национальный доход. Непосредственно на приобретение товаров, услуг и другие цели домашние хозяйства могут использовать лишь часть полученного ими национального дохода. Доход, который домашние хозяйства могут использовать по своему усмотрению, называется *личным располагаемым доходом*.

Личный располагаемый доход меньше располагаемого дохода домашних хозяйств на величину прямых уплачиваемых налогов и нераспределенной прибыли предприятий. Предприятия перечисляют своим владельцам не всю прибыль. Лишь часть ее выплачивается владельцам акций в виде включаемых в личный располагаемый доход дивидендов. Значительная доля прибыли используется на нужды развития производства. Кроме того, юридические лица вносят в доход бюджетов налоги, взносы на социальное страхование и другие обязательные платежи. В то же время домашние хозяйства получают доходы от государства в виде процентов по государственным займам, которые не включаются в национальный доход, но входят в личный располагаемый доход. Домашние хозяйства получают также трансферты в виде различного рода социальных выплат — пенсий и т.п. В общем итоге величина личного располагаемого дохода в целом и на душу населения меньше, чем величина национального дохода и ВВП.

Часть полученного дохода домашние хозяйства уплачивают в виде индивидуальных налогов с физических лиц. Оставшийся у домашних хозяйств доход представляет собой *личный доход после уплаты налогов*.

Домашние хозяйства распределяют личные доходы после уплаты налогов на потребление и сбережения. За счет средств на потребление оплачиваются личные потребительские расходы, включающие расходы на текущее потребление (продовольствие, одежду и т.п.), расходы на товары длительного пользования, расходы на услуги. Часть находящегося в их распоряжении доходов домашние хозяйства направляют на сбережения.

Государство в указанных перераспределительных процессах выступает, с одной стороны, как субъект перераспределения, а с другой — в качестве субъекта, обладающего располагаемыми доходами наравне с другими секторами экономики, конечное потребление которого определяется объемом услуг, предоставляемых обществу в целом.

Рассмотренные положения касались определения общих или средних показателей доходов. Однако когда речь идет о реальной жизни, и прежде всего о населении, необходимо учитывать его неоднородность. Использование средних показателей скрывает дифференциацию доходов различных слоев населения и дает искаженные ориентиры для проведения социальной политики. В этой связи осуществляются распределение населения по уровню доходов и расчеты Дифференциации доходов (см. гл. 4 и 5).

Углублению характеристики доходов отдельных социальных групп населения может способствовать разграничение типов домашних хозяйств в зависимости от основного источника дохода. Можно выделить следующие *типы домашних хозяйств*:

- домашние хозяйства лиц, работающих по найму;
- домашние хозяйства предпринимателей;
- домашние хозяйства самозанятых (лиц свободных профессий, мелких фермеров и др.);
- домашние хозяйства лиц, живущих на трансферты (пенсионеры, студенты и т.д.).

Использование приведенной классификации связано с получением соответствующей информации и с тем, что во многих случаях домашние хозяйства являются смешанными. Однако такой подход является значительным продвижением в исследовании доходов. К сожалению, в российской практике он пока не реализован. Распределение населения по доходам осуществляется без выделения типов семей.

Выводы

1. ВВП характеризует уровень экономического развития страны. Он отражает объем продукции и услуг, создаваемый в ходе производственной деятельности, и является показателем производства.

2. Общий объем доходов в стране характеризуется валовым национальным доходом (ВНД), а за вычетом износа основных средств — чистым национальным доходом (ЧНД). В национальный доход в отличие от ВВП включается сальдо первичных доходов, полученных из-за границы и уплаченных резидентами за границу.

3. Более полно характеризуют потребительские возможности страны валовой и чистый располагаемый национальный доход, учитывающий, кроме сальдо полученных из-за границы и переданных за рубеж первичных доходов, также полученные и переданные данной страной трансферты в денежной и натуральной форме.

4. Чистый национальный доход распределяется на образованные в процессе производства первичные доходы — оплату труда наемных работников, доходы от собственности и предпринимательский доход. Как первичные доходы рассматриваются также государственные налоги на производство и импорт, в основном соответствующие косвенным налогам.

5. Первичные доходы сектора домашних хозяйств с исключением сумм уплаченных налогов и добавлением текущих денежных выплат (пенсий, пособий и т.п.) образуют располагаемый доход. Вместе с тем домашние хозяйства получают значительный объем товаров и услуг в виде социальных трансфертов в натуральной форме. С учетом этих трансфертов формируется скорректированный располагаемый доход, наиболее полно отражающий доходы населения. В итоге образуются два подхода к пониманию конечных доходов и конечного потребления населения — концепция денежных доходов и расходов и концепция фактических конечных доходов и потребления.

6. Непосредственно по своему усмотрению домашние хозяйства могут расходовать не весь располагаемый доход, а лишь так называемый личный располагаемый доход, в который не входят уплачиваемые государству прямые налоги. С учетом того, что часть прибыли предприятий расходуется на уплату налогов, а другая часть — на развитие производства, в личный располагаемый доход из прибыли включаются лишь дивиденды. Кроме того, в личный располагаемый доход входят в порядке перераспределения первичных доходов государственные социальные трансферты (пенсии и др.), а также проценты по государственным займам.

Термины

Валовой внутренний продукт (ВВП)

Валовая добавленная стоимость

Чистая добавленная стоимость

Первичные доходы

Реальный ВВП

Валовой национальный доход (ВНД)

Чистый национальный доход (ЧНД)

Располагаемый национальный доход

Конечные доходы населения

Располагаемые доходы населения

Скорректированный располагаемый доход

Домашние хозяйства

Личный располагаемый доход

Личный доход после уплаты налогов

Типы домашних хозяйств

Вопросы для самопроверки

1. Объясните различия между валовым внутренним продуктом и валовым национальным доходом.

2. Что такое первичные доходы? Назовите первичные доходы, на которые распределяется чистый национальный доход.

3. Объясните различия между располагаемым доходом и скорректированным располагаемым доходом домашних хозяйств и соответственно между концепциями конечных денежных доходов и потребления и фактических конечных доходов и потребления населения.

4. Объясните, что такое доходы факторов производства, добавленная стоимость по факторным ценам, в чем ее количественное отличие от чистого национального дохода.

5. Что такое личный располагаемый доход?

6. Какие типы домашних хозяйств вы знаете?

Глава 3. Экономическая природа доходов. Факторы, определяющие спрос на ресурсы и уровень их оплаты

3.1. Доходы как плата за экономические ресурсы

Факторы производства

В процессе производства происходит объединение экономических ресурсов — *факторов производства* в целях выпуска товаров и услуг и получения прибыли. Основными видами экономических ресурсов являются труд, земля, капитал и предпринимательская деятельность.

К земле как ресурсу относятся естественные ресурсы, которые могут использоваться в производстве, — земли сельскохозяйственного назначения, лесные угодья, месторождения полезных ископаемых, водные ресурсы. Под капиталом (инвестиционными ресурсами) понимают средства производства (здания, машины, оборудование), т.е. реальный (физический), а не денежный капитал. *Труд в качестве ресурса* представляет собой целесообразную деятельность людей, использование совокупности физических и умственных способностей в производстве.

В отдельную четвертую группу экономических ресурсов выделяется предпринимательская способность. Она рассматривается как особая разновидность трудовых ресурсов. Под ней понимают способность отдельных лиц и групп лиц организовывать соединение экономических ресурсов в единый процесс производства, принимать решения, обеспечивающие эффективное функционирование предприятий и прибыль. Это деятельность от имени осуществляющего ее лица и под его имущественную ответственность или от имени и под ответственность юридического лица, наделившего его полномочиями. Создаются условия для выделения еще одного фактора производства — информации.

Факторы производства в рамках одного производственного процесса в определенной мере являются взаимозаменяемыми. Способность факторов к взаимозамещению используется для выбора более выгодных способов организации производства. Чем выше такого рода мобильность факторов, тем лучше для предприятия. Общим свойством всех факторов является их ограниченность по отношению к потребностям, что предопределяет проблемы спроса и предложения и эффективности их использования.

На рынке производственных ресурсов покупателями являются предприятия, а продавцами — домашние хозяйства и фирмы-продавцы, реализующие так называемые промежуточные продукты в качестве сырья и материалов другим предприятиям. Труд предоставляется нанимателям домашними хозяйствами непосредственно. Земля и капитал также предоставляются домашними хозяйствами, поскольку им в конечном итоге в акционерной и иных формах принадлежат предприятия.

Первичные экономические ресурсы (труд, земля, капитал и предпринимательские способности) предоставляются в пользование домашними хозяйствами не бесплатно, а в обмен на доходы по ценам, устанавливаемым на основе спроса и предложения. При этом платежи предприятий за ресурсы являются одновременно потоками доходов домохозяйств, поставляющих ресурсы.

Доходы факторов производства

До последнего времени в развитых странах было принято определять и публиковать оценки национального дохода по факторной стоимости, как сумму доходов факторов

производства. При этом в национальный доход не включалось сальдо косвенных налогов и субсидий. Недавно осуществлен переход к более широкой концепции первичных доходов, что позволяет рассматривать в качестве первичных доходов также государственные налоги на производство и импорт. Вместе с тем сохранена возможность определения национального дохода по стоимости факторов производства, позволяющая анализировать доходы как плату за использование предоставляемых в пользование ресурсов.

Понятие *доходов факторов производства* связано с понятием добавленной стоимости. Общая величина доходов факторов производства может быть определена путем уменьшения чистой добавленной стоимости на сальдо взимаемых государством налогов на производство и субсидий. Она соответствует также национальному доходу, уменьшенному на государственные налоги на производство и импорт (за вычетом субсидий).

Общая величина доходов по факторам производства, как и национальный доход, характеризует не объем продукции, а величину доходов и измеряет объем средств, из которых выплачиваются доходы по факторам производства. Добавленная стоимость как сумма доходов факторов производства представляет собой образованные в процессе производства факторные доходы.

Как уже отмечалось, вознаграждение за труд (рабочую силу) — это заработная плата. Доходы, связанные с предоставлением в пользование материальных ресурсов (земли и капитала), в общем виде представляют собой доходы от собственности. Предпринимательский доход — это прибыль, приравненные к ней доходы или смешанный доход (см. ниже). Таким образом, каждому ресурсу (фактору производства) соответствует определенная категория доходов: заработная плата выплачивается за выполненную работу, рента и процентный доход выплачиваются собственникам используемых земли, природных ресурсов, физического и денежного капитала, предпринимательский доход поступает в распоряжение владельцев предприятий.

Заработная плата

Заработная плата является трудовым доходом. Это основной источник доходов домашних хозяйств. Она представляет собой выплачиваемое предприятием или государственным учреждением совокупное вознаграждение наемным работникам за выполненную работу, т.е. плату за предоставленный труд как фактор производства. К ней относятся также гонорары, комиссионные, патентные платежи, дополнительные выплаты и т.п. Под наемным работником понимается работник, имеющий соглашение с нанимателем, в отличие от работников ненаемного труда, получающих смешанные доходы.

В заработную плату включаются также взносы работодателей в фонды социального страхования, пенсионные, медицинские фонды, фонд помощи безработным и другие аналогичные фонды. Такие отчисления рассматриваются в качестве составной части общих издержек работодателей, связанных с наймом рабочей силы. В заработную плату входят также уплачиваемые самим работником подоходные налоги независимо от того, что по соображениям удобства или иным мотивам они могут вноситься нанимателями непосредственно в налоговые службы.

Заработная плата является ведущим мотивом, побуждающим работников к труду. Она составляет в развитых странах более половины, а в США — до трех четвертей в общем объеме их доходов, в России, как указывалось, — около 40%. Затрачивая труд, работник получает вознаграждение, обеспечивающее его первичные потребности (в пище, одежде, жилье и т.п.), и, кроме того, удовлетворяет так называемые вторичные потребности, находящие выражение в успехе, престиже и т.п.

Оценивая понятие заработной платы с позиций политики доходов, следует признать, что в ней заложен более жесткий принцип, чем известный принцип «каждому по его труду». При его использовании в странах с планово-распределительной системой хозяйствования на первом месте стояла оценка количества и качества труда. Поэтому шахтер, например, мог претендовать на относительно более высокую оплату труда. В странах с рыночной экономикой или переходящих к ней используется оценка дохода от труда как фактора производства, свя-

занного ни только с количеством и качеством труда, но также с рыночными условиями его применения. Можно много трудиться, но если продукт труда не будет по каким-либо причинам, например из-за отсутствия спроса, реализован, то не будет и дохода.

Новое понимание принципов распределения по труду изменило условия функционирования многих отраслей экономики. Возникла проблема дотаций в угольной промышленности, в сельском хозяйстве: либо государство возьмет на себя дотирование этих отраслей, либо они деградируют. В силу вступил закон естественного экономического отбора: «выживает» тот предприниматель и работник, кто лучше приспособился к существованию в условиях рынка, определяемых такими переменными величинами, как прибыль, цена факторов производства, заработная плата, спрос и предложение.

Доходы от собственности

Доходы от собственности — это суммы, выплачиваемые предприятиями за использование экономических ресурсов. Рассмотрим доходы от предоставления фирмам капитала, земли и других природных ресурсов, а также денежных средств.

Доходы от собственности на капитал — это *дивиденды* по акциям. Их можно рассматривать в качестве процентного дохода на реальный капитал, приобретенный предприятием на деньги, предоставленные лицом, купившим акции. В то же время владелец акций может рассматриваться в качестве владельца соответствующей доли уставного капитала предприятия, и тогда дивиденд может трактоваться как часть дохода от предоставления этой доли в пользование предприятия. Видимо, оба мнения правомерны в обоих случаях сочетаются элементы двух подходов и доход с равным основанием может быть отнесен к любой из этих категорий. Мы будем придерживаться второй трактовки дивидендов, как это принято в системе национальных счетов и российском законодательстве.

Акционерные предприятия формируют средства, выпуская и продавая акции, являющиеся свидетельствами прав собственности на часть уставного капитала. Владельцы акций имеют право и могут получать дивиденды. Дивиденды, таким образом, являются доходом от собственности, полученным в результате предоставления средств в распоряжение предприятий. Формы организации производства могут быть различными — открытые и закрытые акционерные общества, товарищества, кооперативы и т.д. Независимо от этого под дивидендами понимаются все виды распределения прибыли в пользу акционеров и владельцев, как бы они ни назывались.

Цена приобретаемого предприятием физического капитала определяется исходя из условий его производства, спроса и предложения на средства производства, рентабельности проектируемого производства и рыночной нормы процента.

Часть доходов домашние хозяйства получают за счет предоставления займы денежного капитала в виде *процентов по займам*. Деньги не относятся к экономическим ресурсам, однако их заимствование позволяет приобретать или арендовать ресурсы, используемые в производстве. Привлекая денежный капитал, предприниматели получают, таким образом, возможность пользования реальными факторами производства и получения связанных с этим доходов.

Процент — это та цена, которую приходится платить за привлечение денег. Соответственно под процентом понимается сумма, которую должник уплачивает кредитору за определенный период времени без полного или частичного погашения основной суммы долга в форме процента или заранее определенной суммы. Процент является, таким образом, доходом от собственности на денежные средства, который получают владельцы депозитов, облигаций, ценных бумаг (кроме акций), заемных средств и некоторых других аналогичных активов.

Доходы от собственности на землю и недра — это доходы, получаемые владельцем за передачу их в пользование другим институциональным единицам — предприятиям. Владельцы земли и недр предоставляют их на основе контрактов или арендных договоров, по которым пользователи обязываются выплачивать доход в виде ренты (платежи за недра нередко определяются как роялти).

Как доход домашних хозяйств от собственности рассматривается также расчетный доход владельцев страховых полисов, добавляемый по истечении срока к стоимости полиса. Резервы на случай страхового риска и резервы дивидендного страхования управляются страховыми компаниями, но их собственниками являются домашние хозяйства. Они могут инвестироваться в ценные бумаги и другие активы, по которым поступают доходы. Такие доходы являются доходами домашних хозяйств, владеющих, например, полисом страхования имущества, реинвестируемыми в чистый собственный капитал домашних хозяйств в резервах страхования. Аналогично рассматриваются доходы от резервов пенсионных фондов, принадлежащие домашним хозяйствам и не входящие в собственный капитал фондов.

Предпринимательский доход

Под *предпринимательским доходом* понимается прибыль, приравненные к ней доходы или смешанный доход, определяемые за вычетом уплаченных предприятиями процентов и ренты и с добавлением полученных предприятием доходов от собственности.

Прибыль корпораций используется по трем основным направлениям: уплата налогов на прибыль, выплата дивидендов и нераспределенная прибыль, направляемая на инвестирование. Выплаты по акциям получают домашние хозяйства, являющиеся собственниками акций и соответственно собственниками предприятий.

В отношении так называемых некорпоративных предприятий, в частности предприятий, принадлежащих домашним хозяйствам, затруднительно провести разграничение между активами и обязательствами предприятия и активами и обязательствами их владельцев. Соответственно трудно классифицируются отдельные виды доходов. Так, в случае если рассматривается семейное торговое предприятие, владельцы которого одновременно являются его работниками, возникает вопрос, рассматривать ли доход владельцев как заработную плату или как предпринимательский доход (прибыль). В таких предприятиях члены домашнего хозяйства осуществляют неоплачиваемые работы, а владелец и предприниматель совмещаются в одном лице, в связи с чем доход от трудовой деятельности неотделим от дохода владельца или предпринимателя. Получаемые ими доходы рассматриваются как *смешанные доходы*.

Под смешанными доходами понимаются доходы некорпорированных предприятий, которыми владеют домашние хозяйства индивидуально или в партнерстве с другими и в которых владельцы и другие члены их домашних хозяйств могут работать, не получая при этом заработной платы. Доходы владельцев мелких и других некорпоративных предприятий — мелких фермеров, занимающихся частной практикой врачей, адвокатов и т.п. — включают элементы заработной платы, прибыли, ренты и процентного дохода. Многие домохозяйства, кроме того, имеют в собственности акции предприятий, облигации предприятий и государства или вклады в банках и получают доход в виде процентов и дивидендов.

Смешанный доход определяется без вычета процентов, ренты и других доходов от использования материальных и финансовых активов, необходимых для производства, независимо от того, принадлежат они предприятию или являются заемными. Тем не менее они должны покрывать все издержки, с тем чтобы сохранить возможность дальнейшего использования всех факторов производства и функционирования предприятия.

Скрытая экономическая деятельность и доходы от нее

До сих пор речь шла об официальных доходах зарегистрированных и учтенных производств. Однако значительная часть доходов связана с теневой экономикой. Под *теневой экономикой* понимают скрытую экономическую деятельность. К ней относятся:

- виды экономической деятельности, при которых не занимаются незаконным бизнесом, но скрываются или преуменьшаются доходы, производятся операции, не отражаемые в отчетности, осуществляется недокументируемый найм работников, занижается величина выплаченной заработной платы с целью уклонения от налогов, взносов по социальному обеспечению и других обязательств;

- неформальная экономическая деятельность, осуществляемая в законных видах деятельности индивидуальными производителями или некорпоративными предприятиями, т.е.

предприятиями, принадлежащими отдельным лицам, домашним хозяйствам, которые не оформляются в качестве лиц, занимающихся экономической деятельностью;

- нелегальная, подпадающая под уголовную ответственность экономическая деятельность, охватывающая незаконные виды производств и услуг — производство и продажу наркотиков, контрабанду, проституцию.

Большинство стран учитывают первые две группы экономической деятельности и не включают незаконную.

К скрытым доходам относятся, в частности, доходы лиц, занимающихся неоформленной индивидуальной предпринимательской деятельностью: доходы от производства продукции на продажу в личных подсобных хозяйствах, продажи товаров частными лицами на рынках, от услуг по строительству, оказываемых неформальными бригадами, услуг по частному извозу, юридических услуг, услуг по ремонту одежды, обуви, бытовой техники, индивидуальных услуг в области образования и культуры (например, обучение музыке, репетиторство, услуги переводчиков) и др.

Структура денежных доходов населения

Данные о структуре денежных доходов в России в 1997—1998 гг. приводятся в табл. 3.1. Таблица 3.1.

Структура денежных доходов в России (в % к итогу):

Виды доходов	1997	1998
	г	г
Заработная плата наемных работников, включая выплаты социального характера	39,3	42,4
Социальные трансферты	14,9	13,3
Доходы от собственности	5,7	5,6
Доходы от предпринимательской деятельности	13,0	16,5
Другие доходы	27,1	22,2

Уже отмечалась низкая доля оплаты труда в общем объеме денежных доходов населения России. Для сравнения укажем, что в США в 1998 г. доля заработной платы и жалования в общем объеме доходов составляла 73%, доходов собственников — 8, прибыли корпораций — 8, доходов от предоставления денежных средств — 10%.

Распределение доходов по отдельным категориям населения неравномерно. Соотношение отдельных видов доходов, связанное с интересами различных социальных групп населения, остается сложнейшей практической проблемой и предметом дискуссий между теоретиками-экономистами. Дискуссионными являются, в частности, такие вопросы: нужно ли и в каких размерах устанавливать уровень минимальной заработной платы, насколько обоснованными являются текущие субсидии фермерам, следует ли вводить специальный налог на «избыток» прибыли, как сократить неравенство в личных доходах.

Проблема богатства и бедности может трактоваться как проблема распределения доходов между владельцами факторов производства, действия механизма спроса и предложения, функциональной зависимости экономических явлений, общих условий рыночного хозяйства.

Две модели распределения доходов

Изложенные принципы распределения доходов объясняют механизм их формирования в странах с рыночной экономикой с позиций теории факторов производства. Существует, как известно, и другая модель, согласно которой новая стоимость создается трудом наемных работников и затем одна ее часть в форме заработной платы образует доход создавших ее работников, а другая — отчуждается в виде прибыли собственниками средств производства (см. гл. 6).

Важно, однако, отметить одно обстоятельство. В рыночной экономике действует мощный стимул предпринимательства, связанный с дифференциацией доходов и возможностью получения доходов выше средней нормы. Это особенно остро ощущается в странах с

переходной экономикой, где происходит процесс перехода от принципов распределения по труду к распределению в условиях рынка.

С позиций теории стоимости механизм спроса и предложения и распределение в условиях рынка могут рассматриваться как проявления более глубоких закономерностей, связанных с законом стоимости, и являются составной частью механизма его действия. Оба подхода дают различную трактовку одним и тем же экономическим процессам, но позволяют использовать разработанный экономической наукой и накопленный хозяйственной практикой опыт анализа и прогнозирования экономического развития предприятий и экономики в целом.

3.2. Производственная функция. Принципы, определяющие спрос на труд и другие факторы производства

Технологическая и экономическая эффективность

Для достижения успеха предприятия стремятся быть эффективными производителями — использовать такие способы производства, которые эффективны как с технологической, так и с экономической точки зрения, или, иначе говоря, обеспечивают технологическую и экономическую эффективность.

Под *технологической эффективностью* понимается такой способ производства, при котором для выпуска данного количества продукции затрачивается не больше ресурсов каждого вида, чем при других способах, и по крайней мере по одному ресурсу в сравнении с другими способами достигается экономия. Понятие технологической эффективности может быть сформулировано также следующим образом. Производство может считаться технологически эффективным, если обеспечивается максимально возможный объем выпуска продукции при заданном количестве ресурсов. Технологическая эффективность лежит в основе определения экономической эффективности производства.

Под *экономической эффективностью производства* понимают такой способ производства, при котором стоимость используемых для выпуска данного количества продукции ресурсов является минимальной, или, что то же, способ производства, позволяющий выпустить максимум продукции при заданном объеме затрат на ресурсы

Производственная функция

Максимальный объем выпуска продукции, который предприятие может произвести при любом заданном наборе ресурсов, определяется на основе *производственной функции*, позволяющей определить выпуск продукции (Y) в виде функции от затрат капитала (K) и труда (L).

В качестве примера может быть названа производственная функция Кобба—Дугласа $Y = AK^a L^b$, где A , a и b — положительные константы. С помощью этой формулы выбирается технологический процесс с наименьшими издержками, т.е. наиболее экономически эффективный, позволяющий максимизировать прибыль. В случае если труд является дорогим, могут оказаться более выгодными варианты с использованием более совершенных и в большем объеме машин и оборудования, и, наоборот, дешевизна труда создает возможность уменьшения затрат на капитал.

Рынок факторов производства связан с другими рынками, в частности с рынком потребительских товаров и услуг, и функционирует на тех же основах, что и другие рынки. Спецификой этого рынка является то, что спрос на факторы (ресурсы) зависит от состояния потребительского рынка, т.е. является производным. При этом предприятия — производители потребительских товаров и услуг выступают на рынке факторов производства в качестве покупателей.

Спрос на факторы производства зависит от уровня спроса на производимую предприятиями продукцию и услуги, доходности, потребностей и возможностей взаимозамещения ресурсов и эффективности их использования. При этом доходы предприятий — потребителей ресурсов зависят от цен на экономические ресурсы (факторы производства), предоставляемые домашними хозяйствами, и производительности этих ресурсов. С другой

стороны, владельцы капитала предоставляют его в пользование в том случае, если он приносит по крайней мере минимально приемлемую отдачу.

Спрос на ресурсы сохраняется до тех пор, пока затраты на каждую его дополнительную единицу окупаются большими или по крайней мере такими же приростами дохода от продажи дополнительных товаров и услуг. Рассмотрим более детально общие принципы принятия экономических решений.

Принятие экономических решений

Решения об объемах выпуска, способах производства и количестве используемых ресурсов принимаются на основе анализа предельных величин, позволяющих определять максимально допустимое увеличение применяемых ресурсов, при котором рост издержек на дополнительные ресурсы меньше размера получаемого от них дополнительного дохода.

Предельная доходность фактора производства (MRP) определяется приростом совокупного дохода предприятия от применения дополнительной единицы данного фактора. *Предельный доход предприятия* (MR) определяется приростом дохода в результате дополнительного выпуска одной единицы продукции.

Так, *предельный продукт труда* (MPL) определяется величиной прироста выпуска продукции при использовании дополнительной единицы труда. Соответственно *предельная доходность труда* (MRPL) — это предельный доход предприятия, умноженный на величину предельного продукта труда. Если предельная доходность труда превышает предельные издержки на труд, то привлечение дополнительных работников для предприятия выгодно. В противном случае использование труда следует сократить.

Таким образом, возможности увеличения расходов на заработную плату зависят от прироста выпуска продукции, связанного с затратами труда, и прироста дохода от выпуска дополнительной единицы продукции. В условиях конкурентного рынка предельный доход является постоянной величиной, равной цене выпуска. Предельная доходность труда при этом одновременно является предельной ценностью труда (MVPL).

Из изложенного вытекает, что численность занятых является оптимальной, если размер выплачиваемой заработной платы равен предельной доходности труда. Последняя определяется как прирост дохода от выпуска дополнительной единицы продукции, умноженный на прирост выпуска продукции при использовании дополнительной единицы труда. Действительно, нанимая дополнительного работника, предприятие увеличивает издержки на величину его заработной платы, а получаемый предприятием чистый дополнительный доход равен предельной доходности труда за вычетом увеличения фонда оплаты труда. При увеличении численности работников величина предельной доходности начинает сокращаться вследствие сокращения предельного дохода по мере роста выпуска и уменьшения предельного продукта, обусловленного законом убывающей отдачи факторов производства. В случае если увеличение заработной платы превышает предельную доходность, заинтересованность в найме дополнительных работников утрачивается.

Таким образом, пока величина прироста продукции, получаемая от каждого дополнительного работника, превышает среднюю выработку на одного работника по предприятию в целом, производительность труда повышается. Если увеличение производства в результате найма дополнительных работников, также в расчете на одного работника, меньше средней выработки на одного занятого на предприятии, производительность труда снижается.

Предельная доходность труда (MRPL) лежит в основе предъявляемого предприятиями спроса на труд. Предприятия заинтересованы в привлечении дополнительных работников, пока предельная доходность труда выше уровня заработной платы, и стремятся к сокращению занятых, если она ниже ее уровня.

Спрос на факторы производства

Способы производства подвержены постоянным изменениям, поскольку предприятия ведут постоянную работу по повышению технологической и экономической эффективности производства. Важную роль в изменении факторов производства играют их мобильность и

длительность периода. Различают меры по повышению эффективности, рассчитанные на краткосрочный и долгосрочный периоды.

Краткосрочный период — это период, в течение которого определяющие технологию виды основного капитала (как правило, оборудования) не могут быть заменены. Производственные возможности выбора способов производства и пропорций использования отдельных видов ресурсов в силу этого являются ограниченными.

В краткосрочном периоде предприятия при благоприятной конъюнктуре могут увеличивать производство за счет привлечения дополнительной рабочей силы и сырья. При этом наем дополнительных работников экономически оправдан, если доход от дополнительно произведенной и реализованной продукции превышает расходы на дополнительную рабочую силу.

Долгосрочный период — это период времени, в течение которого на предприятии в целях повышения эффективности и приспособления к меняющимся условиям могут быть изменены все факторы производства, включая здания, оборудование и др. Длительного времени требует также изменение методов управления. Кардинальное обновление производства позволяет существенно изменить соотношение между основными факторами производства в соответствии с новейшими достижениями науки и техники, разработанными новыми технологиями и расчетами эффективности, базирующимися на новых технологиях с учетом складывающейся стоимости факторов производства.

Освоение новых технологий связано с увеличением оборудования и других основных средств — постоянных факторов производства, используемых одним работником, и ростом средней выработки на одного работника. Соответственно увеличивается величина предельного продукта труда — прироста выпуска от привлечения дополнительной рабочей силы в расчете на одного работника. Таким образом, с ростом производительности труда расширяются возможности привлечения работников для каждого уровня заработной платы.

Чем руководствуются предприятия, изменяя объем производства, технологию и используемые ресурсы? Какие правила определяют спрос на факторы производства? Решения предприятий для долгосрочного периода исходят из стремления максимизации прибыли. Для этого величина каждого используемого ресурса должна быть определена так, чтобы размер его предельной доходности был равен затратам на использование дополнительной единицы этого фактора аналогично тому, как рассматривалось привлечение дополнительных трудовых ресурсов. Например, предельная доходность использования капитала сравнивается с издержками на привлечение дополнительной его единицы.

Спрос на любой ресурс зависит, таким образом, от цены ресурса, его производительности и цены произведенного с его помощью товара. Предприятия привлекают дополнительные ресурсы до того предела, при котором каждая последующая его единица способствует общему приросту дохода.

Уже отмечалось, что условием оптимизации числа занятых является равенство заработной платы (w) и предельной доходности труда ($MRPL$). Предельная доходность труда равна произведению предельного продукта труда (MPL) на предельный доход предприятия (MR). В условиях конкурентного производства предельная доходность труда называется предельной его ценностью и определяется как предельный продукт труда, умноженный на цену единицы дополнительно выпущенной продукции.

При определении оптимальной численности занятых величина прироста дохода как результата привлечения дополнительного работника сопоставляется со связанными с этим издержками.

Если предприятие наряду с работниками использует в качестве факторов производства капитал и землю, то для максимизации прибыли необходимо обеспечить следующие условия.

Доходность от собственности на капитал — рентная оценка капитала — равна произведению предельного продукта капитала (MPK) на предельный доход фирмы (MR). Доходность от собственности на землю — рентная оценка земли — равна произведению предельного продукта земли (MPT) на предельный доход фирмы (MR).

Обозначим рентную оценку капитала r_k , а рентную оценку земли r_t . Тогда эти зависимости могут быть выражены следующим образом:

$$w = MR \cdot MPL,$$

$$r_k = MR \cdot MPK,$$

$$r_t = MR \cdot MPT.$$

Все три уравнения могут быть приведены к следующему равенству, образующему основу для выбора объемов всех факторов производства:

Таким образом, для сведения к минимуму издержек производства отношение издержек использования каждого фактора к величине его предельного продукта должно быть одинаковым для всех факторов и равняться величине предельных издержек предприятия (МС). При этом сама величина предельных издержек равняется предельному доходу предприятия, что нацеливает его стратегию на максимизацию прибыли или, что равнозначно, минимизацию расхода ресурсов.

Общей тенденцией современного экономического развития является связанная с высокими технологиями и информатизацией структурная перестройка, переход от трудоемких и капиталоемких технологий к ресурсосберегающим. Этот процесс отражается, в частности, в увеличении объемов материального (вещественного) производства при стабилизации и даже уменьшении численности занятых в сфере материального производства за счет роста производительности труда.

Спецификой рынка экономических ресурсов России на рубеже XX и XXI в. является относительная дешевизна природных ресурсов, в частности нефти и газа, даже с учетом низкой оплаты труда. Это предопределяет высокую доходность используемых ископаемых природных ресурсов и рост их добычи и экспорта, что замедляет развитие других отраслей.

3.3. Факторы, определяющие уровень оплаты труда

Рост фондовооруженности и производительности труда — основа повышения заработной платы

Труд, рассматриваемый как рыночный фактор производства, включает услуги наемных работников, приобретаемые на рынке труда. Здесь определяются величина заработной платы, условия найма, занятость, безработица, мобильность работников и др. (более подробно о рынке труда см. гл. 16).

Работники различаются по полу, возрасту, образованию, квалификации, профессиям и т.д. Одни работники зарабатывают больше, другие меньше. Однако мы отвлекаемся от этих различий, поскольку прежде всего нужно ответить на вопрос о том, как определяется средняя реальная заработная плата в целом по экономике.

В общем виде исходной базой, определяющей размер оплаты труда на каждом этапе развития общества, являются затраты на воспроизводство рабочей силы, обеспечивающие признаваемый нормальным уровень потребления работников и членов их семей. Заработная плата формируется на этой основе с использованием механизма спроса и предложения. При этом, несмотря на все зигзаги и повороты, уровень реальной заработной платы в развитых странах с рыночной экономикой на длительных отрезках времени повышается.

Базой роста реальной заработной платы является увеличение производительности труда. Решающее значение для повышения производительности труда имеет рост его вооруженности основными фондами, связанный с взаимозаменяемостью труда и капитала. Одновременно увеличение капитала увеличивает спрос на труд. Спрос на рабочую силу с ростом общего объема накопленного капитала возрастает при любом уровне реальной заработной платы.

Для того чтобы экономическая политика вела к росту ВВП, занятости и уровня оплаты труда, должны выдерживаться определенные соотношения ведущих макроэкономических показателей. Одним из таких соотношений является соотношение роста заработной платы и

производительности труда. Ставки номинальной заработной платы могут увеличиваться в меру роста производительности труда в целом по экономике. Аналогичное правило справедливо и в отношении отдельных отраслей. Поскольку удельные издержки на рабочую силу в этом случае не изменяются, рост заработной платы не будет иметь инфляционных последствий.

При этом в отраслях, где рост производительности труда опережает рост заработной платы, цены могут иметь тенденцию к снижению, а в отраслях с обратным соотношением — к повышению, чтобы компенсировать рост удельных издержек на заработную плату. Следует иметь в виду, что рынок труда неоднороден и различные его сегменты изменяются с различной скоростью и проявляют определенную независимость и устойчивость в связи с проблемами смены профессии, места жительства и т.д.

Обеспечивающий эти тенденции механизм сводится к следующему. При сложившейся цене продукции рост цены любого фактора производства ведет к сокращению спроса на этот фактор, и наоборот. Спрос предприятий на тот или иной фактор, в том числе на труд, является функцией его реальной цены, под которой понимают номинальную цену фактора, деленную на номинальную цену единицы продукции.

Взаимозаменяемость труда и капитала

Проектируя производство на длительную перспективу, предприятия рассматривают различные варианты производства продукции. Во многих случаях существуют альтернативные решения, и приходится выбирать, что лучше: использовать относительно больший объем капитала при меньшей численности работников или увеличить численность работников за счет экономии на физическом капитале.

Из приведенного ранее уравнения $w : MPL = r_k : MPK$ вытекает равенство, позволяющее решать эту проблему:

$$w : r_k = MPL : MPK.$$

Иначе говоря, чем меньше отношение заработной платы к доходности (рентной оценке) капитала, тем меньше оптимальный уровень отношения предельного продукта труда к предельному продукту капитала.

При выборе вариантов производства — труда или капитала — это означает следующее. Чем ниже издержки на труд по сравнению с издержками на капитал, тем выгоднее использование труда, и предприятия будут стремиться использовать больше труда, чем капитала. В случае если издержки на труд высоки по сравнению с издержками на капитал, предприятия будут стремиться повысить долю капитала.

В краткосрочном периоде величина капитала, который может быть использован, является фиксированной; в долгосрочном периоде предложение капитала высокоэластично. Предложение земли как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде практически фиксированно. Норма дохода от использования земли и капитала зависит от спроса и предложения этих факторов производства.

Факторы производства приносят доход, если отдача от них больше затрат, связанных с их использованием. Минимальная величина отдачи должна быть не меньше альтернативной при иных способах получения дохода. Она возрастает с увеличением цены капитальных активов и величины реальной процентной ставки.

В долгосрочных конкурентных условиях спрос предприятия на капитал будет возрастать до тех пор, пока предельная доходность капитала будет равна его цене — стоимости использования услуг капитала: арендной плате и другим видам рентной оценки. При этом предельная доходность дополнительного капитала определяется как произведение дополнительного выпуска продукции на цену ее единицы.

Из изложенного вытекает, что существуют определенные зависимости между уровнем оплаты труда, количеством занятых и *взаимозаменяемостью труда и капитала*. Рост ставок заработной платы ведет к сокращению спроса на труд и увеличению спроса на капитал. Масштабы и темпы этого замещения зависят от эластичности спроса на труд по заработной плате.

Эластичность спроса тем выше, чем легче замещают друг друга в производстве труд и капитал, и варьирует по секторам экономики и отраслям промышленности.

Фактором, противодействующим замещению труда капиталом при повышении заработной платы, является связанный с ее ростом рост предельных издержек для каждого уровня выпуска продукции. Повышение предельных издержек снижает оптимальный уровень выпуска и соответственно уменьшает спрос на капитал при увеличении заработной платы.

В целом за длительные периоды происходят взаимосвязанные процессы роста производительности труда и заработной платы на основе увеличения капиталовооруженности труда. При этом давление со стороны наемных работников, направленное на повышение заработной платы, ориентирует предприятия на замещение труда капиталом.

Ситуация в экономике в целом складывается из процессов, происходящих в отдельных отраслях производства и на предприятиях. В случае если процесс замещения охватывает отрасль в целом, изменяется объем потребления какого-либо фактора, объем производимых в отрасли товаров и цена продукции. Эластичность спроса на факторы отражает эластичность спроса на производимые отраслью товары. При этом чем менее эластичен спрос на продукцию отрасли, тем менее эластичен и спрос на отдельные факторы производства. Это определяется тем обстоятельством, что рынки товаров и рынки производственных факторов взаимосвязаны. Спрос на факторы является производным от спроса на продукцию, в производстве которой они участвуют.

Повышение заработной платы в какой-либо отрасли на основе роста производительности труда более уровня, сложившегося в других отраслях, приводит к увеличению притока работников в данную отрасль и соответствующему сокращению предложения рабочей силы в отраслях с более низкой заработной платой. Эти отрасли в целях привлечения работников вынуждены, в свою очередь, повышать заработную плату и компенсировать эти дополнительные затраты за счет роста производительности труда на основе совершенствования технологии и повышения капиталовооруженности труда.

Таким образом, повышение заработной платы в одной отрасли оказывает влияние на рынок труда в других отраслях. Аналогичная ситуация может складываться в отдельных регионах: повышение заработной платы на отдельных предприятиях может притягивать туда работников соседних предприятий и вынуждать их к принятию ответных мер.

Общие тенденции спроса на рабочую силу, ее предложения и уровня оплаты труда

Уровень оплаты труда в каждом периоде зависит от факторов, определяющих потребность в рабочей силе, и факторов, изменяющих ее предложение. Такими факторами являются, в частности, уровень развития экономики, цикличность развития, изменение численности населения в целом и в трудоспособном возрасте, доля желающих работать при складывающемся уровне оплаты труда и предлагаемых условиях работы, изменение структуры производства, миграционные процессы, войны и др.

В течение длительных периодов времени решающее воздействие на увеличение спроса на рабочую силу оказывает накопление в экономике физического капитала, появление и развитие новых сфер приложения капитала и труда. Эти процессы сопровождаются увеличением вооруженности труда основными фондами, ростом его производительности и вовлечением в производство увеличивающегося с ростом населения числа лиц в трудоспособном возрасте даже с учетом сокращения длительности рабочего времени — продолжительности рабочей недели, рабочего дня. Рост производительности труда и ВВП как в целом, так и на одного занятого и на душу населения создает условия для увеличения его доходов.

Совокупность указанных факторов определяет величину номинальной и реальной заработной платы. Под *номинальной заработной платой* понимают сумму денег за выполненную работу. *Реальная заработная плата* определяется количеством товаров и услуг, которое работник может приобрести на номинальную заработную плату. Поскольку работники трудятся для того, чтобы иметь возможность приобретать товары и услуги, решающее значение имеет реальная заработная плата. Ее величина, несмотря на происходящие в отдельные периоды сокращения с увеличением производительности труда, накопленного

физического капитала, освоением достижений науки и техники, имеет тенденцию к повышению. Эта тенденция сопряжена с повышением квалификации рабочей силы.

Уровень квалификации называют человеческим капиталом рабочей силы. *Человеческий капитал* — это сумма врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, обеспечивающих возможность приносить доход.

Человеческий капитал неотделим от его владельца. Цена услуг, предоставляемых работником, зависит от его квалификации, поскольку с ней связаны качество его услуг, производительность труда и увеличение прибыли. Повышение квалификации работников также ведет к повышению уровня оплаты труда. Рост человеческого капитала является одним из важнейших источников увеличения производственных ресурсов на основе повышения его эффективности. Вложения в человеческий капитал обеспечивают в развитых странах до 30% прироста национального дохода.

Наличие и характер используемых ресурсов во многом определяют структуру экономики страны и ее экономические взаимоотношения с другими странами.

В зависимости от преобладания тех или иных используемых ресурсов отрасли и сферы экономики относятся к первичному, вторичному или третичному секторам производства. Основным ресурсом для первого сектора являются земля и ее недра. Соответственно к нему относятся сельское хозяйство, добывающая и лесная промышленность и другие отрасли, связанные с использованием природных ресурсов. Второй сектор связан по преимуществу с использованием капитала (основных и оборотных средств) и труда. Третий сектор относительно больше связан с предпринимательской деятельностью и охватывает финансы, банки, страхование, лиц свободных профессий, а также транспортную и складскую деятельность.

Конечно, такое деление условно. Характерно, однако, что второй и третий секторы являются более эффективными. В развитых странах удельный вес отраслей, базирующихся на капитале и предпринимательской деятельности, и уровень жизни относительно выше. Страны, экономика которых базируется в основном на сельском хозяйстве и добывающей промышленности, как правило, относятся к отсталым, имеют относительно низкий уровень душевого дохода и качества жизни.

Выводы

1. Основными факторами производства (экономическими ресурсами) являются труд, капитал, земля, включая природные ресурсы, и предпринимательская деятельность. Экономические ресурсы предоставляются в пользование их владельцами — домашними хозяйствами — в обмен на доходы по ценам, складывающимся на основе спроса и предложения.

2. Общая величина доходов факторов производства — сумма доходов факторов производства — характеризует объем средств, из которых выплачиваются доходы факторов производства. Соответственно добавленная стоимость или национальный доход по факторам производства представляют собой образованные в процессе производства факторные доходы.

3. Плата за рабочую силу образует трудовой доход, плата за капитал — доход от собственности на здания, оборудование и т.п., плата за землю и природные ресурсы — ренту, предпринимательский доход (прибыль, приравненные к ней и смешанные доходы) — плату за применение предпринимательских способностей, процент — плату за заемные денежные средства.

4. При определении объема производства, технологии и используемых ресурсов, в том числе рабочей силы и уровня ее оплаты, предприятия руководствуются зависимостями, описываемыми производственной функцией. На основе производственной функции, данных об объемах выпуска, количестве и ценах используемых ресурсов принимаются решения о способах производства и использовании тех или иных ресурсов, обеспечивающих максимально допустимое их увеличение, при котором рост издержек на дополнительные ресурсы меньше размера получаемого от них дополнительного дохода.

Критерием принятия решения об использовании факторов производства является предельный доход предприятия, определяемый приростом дохода от применения дополнительной единицы какого-либо фактора производства. Предельная доходность труда при этом определяется предельным доходом предприятия, умноженным на предельный продукт труда — прирост выпуска продукции при использовании дополнительных трудовых ресурсов. Из этого вытекает, что увеличение заработной платы зависит от прироста выпуска продукции, связанного с затратами труда, и прироста дохода от выпуска дополнительной единицы продукции.

Указанные обстоятельства тесно связаны с производительностью труда. Если прирост продукции от привлечения дополнительных работников больше средней выработки по предприятию, производительность труда повышается, и наоборот.

5. Размер оплаты труда в целом по экономике зависит от затрат на воспроизводство рабочей силы, совокупного спроса на нее и ее предложения. При этом средняя реальная заработная плата за длительные периоды времени определяется повышением производительности труда на основе роста его капиталовооруженности.

6. При проектировании производства предприятиям приходится выбирать, что лучше использовать — меньше труда при увеличении капитала, или наоборот. В долговременном периоде происходят взаимосвязанные процессы роста производительности труда и заработной платы на основе увеличения капиталовооруженности труда и замещения труда капиталом, что оказывает влияние на величину спроса на труд и уровень его оплаты.

Термины

Факторы производства
Труд как фактор производства
Доходы факторов производства
Заработная плата
Доходы от собственности
Доходы от собственности на капитал
Дивиденды
Проценты по займам
Доходы от собственности на землю и недра
Предпринимательский доход
Смешанный доход
Теневая экономика
Технологическая эффективность
Экономическая эффективность производства
Производственная функция
Предельная доходность фактора производства
Предельный доход предприятия
Предельный продукт труда
Предельная доходность труда
Взаимозаменяемость труда и капитала
Номинальная заработная плата
Реальная заработная плата
Человеческий капитал

Вопросы для самопроверки

1. Объясните, как вы понимаете выражение: «Доходы — это плата за экономические ресурсы».

2. Что такое общая величина доходов факторов производства и как она связана с понятием национального дохода?

3. Охарактеризуйте основные виды доходов от экономических ресурсов: заработную плату, доходы от собственности на капитал, землю (природные ресурсы), предпринимательский доход, а также процент на предоставляемые денежные средства.

4. Каким образом на основе производственной функции принимаются решения об объемах выпуска продукции, способах производства, количестве используемых ресурсов, и в частности трудовых ресурсов.

5. Объясните, почему предельная доходность труда лежит в основе спроса предприятий на труд.

6. Объясните взаимосвязь производительности труда, его капиталовооруженности, взаимозаменяемости труда и капитала и влияние этой взаимосвязи на уровень оплаты труда.

7. Сформулируйте общие тенденции спроса на рабочую силу, ее предложения и уровня оплаты труда.

Глава 4. Уровень и качество жизни: понятия, индикаторы, современное состояние в России

4.1. Понятия и система индикаторов уровня и качества жизни

Уровень и качество жизни

Повышение уровня и качества жизни является социально приоритетной целью политики доходов и заработной платы. Средством достижения этой цели выступают рост ВВП и совершенствование механизма его распределения на макро- и микроуровнях.

Повышение уровня и качества жизни — результат экономического роста и его условие. Для современного производства требуются не только принципиально новая техника и технология, но и высококвалифицированные работники, собственники человеческого капитала. Они составляют основу среднего класса. У таких людей сложнее структура материальных, духовных и социальных потребностей, больше тратится средств на восстановление жизненной энергии, на образование и профессиональную подготовку. Уровень и качество жизни у них должны быть гораздо выше, чем у людей, просто обеспечивающих свое выживание.

Уровень жизни характеризует развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей. Иными словами, это структура потребностей и их обеспечение соответствующими товарами и услугами.

Потребности людей разнообразны. *Потребность* — это необходимость в жизненных средствах, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностными качествами индивида. В связи с этим различен набор потребностей каждого человека. Для определения степени удовлетворения потребностей фактическое потребление товаров и услуг соотносят с минимальными и рациональными стандартами их потребления.

Рост уровня жизни создает возможности для улучшения *качества жизни*, его материальную базу. Но условия, необходимые для улучшения качества жизни, не ограничиваются уровнем потребления товаров и услуг. Качество жизни включает также социальные результаты экономического и политического развития — среднюю продолжительность жизни, уровень заболеваемости, условия и охрану труда, доступность информации, обеспечение прав человека и т.д.

В рыночной экономике важнейшими составляющими качества жизни становятся степень социальной защищенности населения, свобода выбора человека, улучшение социальной среды, культурные, национальные и религиозные отношения.

Для характеристики уровня и качества жизни используется система *индикаторов*. Она включает интегральные и частные, натуральные и стоимостные индикаторы. Структура индикаторов укрупненно представлена на схеме.

Структура индикаторов уровня и качества жизни

Уровень жизни	Качество жизни
Индикаторы	
Интегральные	Частные

	Натуральные	Стоимостные
--	-------------	-------------

Индикаторы уровня жизни

Для разработки и решения текущих и стратегических задач политики доходов и заработной платы необходимо иметь информацию о состоянии, динамике, тенденциях уровня жизни, рассчитывать их по регионам, по социально-демографическим группам населения, осуществлять международные сопоставления.

Интегральными индикаторами уровня жизни являются: *реальные доходы на душу населения*, реальная заработная плата, поступления доходов от вторичной занятости, от реализации продукции личного подсобного хозяйства, дивидендов (по акциям и облигациям), процентов по вкладам населения, пенсий, пособий, стипендий. С помощью этих индикаторов изучаются и прогнозируются уровень, динамика и структура доходов из различных источников. *Реальные доходы населения* D_p определяются посредством деления общей суммы денежных доходов на *индекс потребительских цен*:

$$D_p = \frac{D_d}{I},$$

где D_d — общая сумма денежных доходов населения;

I — индекс потребительских цен.

Различаются реальные доходы населения без учета услуг и с учетом услуг.

Реальные доходы без учета услуг — часть ВВП, используемая населением для удовлетворения материальных и культурных потребностей.

Реальные доходы с учетом услуг — часть ВВП, используемая населением на потребление и накопление материальных благ и услуг.

Для характеристики роста (снижения) реальных доходов исчисляются индексы реальных доходов всего населения, а также индексы реальных доходов в разрезе социальных групп. При исчислении индексов реальных доходов должна быть обеспечена сопоставимость цен; для этого при расчетах учитывается изменение цен за сравнимый период — индекс потребительских цен.

Реальная заработная плата работников — составная часть реальных доходов (с учетом услуг). Она определяется путем деления номинальной (начисленной) заработной платы на индекс потребительских цен на товары и услуги:

$$ЗП_p = \frac{ЗП_n}{I},$$

где $ЗП_p$ — реальная заработная плата,

$ЗП_n$ — номинальная заработная плата;

I — индекс потребительских цен.

В политике доходов и заработной платы важное место занимают также индикаторы, характеризующие их дифференциацию.

Дифференциация доходов и заработной платы позволяет оценить происходящие социальные изменения, уровень социальной напряженности и определить характер политики доходов и заработной платы.

Индикаторами дифференциации доходов и заработной платы являются:

распределение населения по уровню среднедушевых доходов — показатель удельного веса или процента населения в тех или иных заданных интервалах среднедушевых денежных доходов;

распределение общего объема денежных доходов по различным группам населения — показатель (в процентах) доли общего объема денежных доходов, которой обладает каждая из 20%-ных (10%-ных) групп населения;

децильный коэффициент дифференциации доходов — соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся десятые доли наиболее и наименее обеспеченного населения;

коэффициент дифференциации доходов населения по субъектам Федерации — соотношение наибольшего и наименьшего уровня средне-душевых доходов в субъектах Федерации;

коэффициент дифференциации заработной платы — соотношение наибольшего и наименьшего уровней заработной платы между отраслями, регионами, профессиями, внутри отраслей и предприятий и т.д.

Одними из наиболее распространенных индикаторов дифференциации доходов являются также коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) и кривая Лоренца, позволяющие судить о степени удаления от состояния равенства в распределении доходов. Расчет индекса Джини связан с кривой Лоренца.

График неравенства доходов (кривая Лоренца) изображен на рис. 4.1.

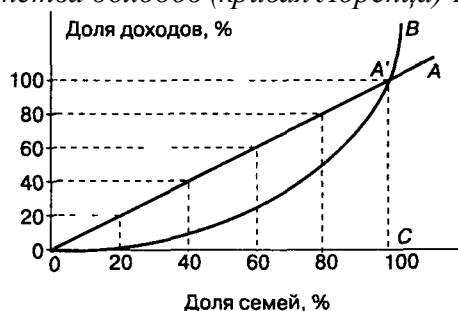


Рис 4.1 Кривая Лоренца

Прямая линия *OA* называется линией абсолютного равенства распределения доходов. Она отражает ситуацию, когда 20% людей принадлежат 20% доходов, 40% людей — 40% доходов и т.д. Кривая *OB* показывает долевое распределение доходов по группам семей в действительности.

Усиление неравенства в распределении доходов выражается в изменении конфигурации кривой Лоренца в сторону увеличения ее вогнутости по отношению к линии абсолютного равенства.

Коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) представляет собой величину отклонения фактического распределения доходов населения от линии их равномерного распределения. Он определяется отношением площади фигуры, образованной кривой Лоренца и линией абсолютного равенства, к площади всего треугольника *OAC*. Величина коэффициента может варьировать от нуля до единицы или от нуля до 100%. При этом чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределены доходы в обществе.

Для определения общего направления изменений в распределении доходов используется *коэффициент направленности процесса стратификации населения* — отношение численности населения с доходами ниже прожиточного минимума к численности населения с доходами выше бюджета высокого достатка в расчете на 1 тыс. человек. Динамика коэффициента стратификации характеризует нарастание или снижение поляризации общества.

В России на долю 20% наименее обеспеченных приходится 6% доходов, а на долю 20% наиболее обеспеченных — 47%. Это соотношение близко к среднему по странам. Аналогично распределены доходы, например, в Великобритании, Эстонии, Киргизии. Более низкое соотношение доли доходов 20% наиболее и наименее обеспеченных людей — в Словакии (12% к 31%), Чехии (10% к 37%), Венгрии (9% к 37%). В ряде развивающихся стран это соотношение намного выше — в ЮАР (3% к 63%), Чили (3% к 61%), Мексике (4% к 51%).

Коэффициент Джини в России составляет 38%, что также находится на среднем уровне. Это ниже, чем в ЮАР (58%), Чили (56%) и Мексике (50%), но выше, чем в Венгрии (17%), Словакии (19%), Чехии (26%), Польше (27%).

К частным индикаторам уровня жизни относятся показатели потребления отдельных товаров и услуг — на душу населения, семью, по социальным группам, регионам, —

показатели обеспеченности товарами длительного пользования, жильем, коммунально-бытовыми удобствами. Среди них выделяются натуральные и стоимостные индикаторы.

Натуральные индикаторы непосредственно характеризуют уровень потребления, обеспеченности теми или иными благами. Для того чтобы получить представление об уровне удовлетворения конкретной потребности, может быть использовано несколько показателей. Например, для того чтобы охарактеризовать уровень удовлетворения потребностей в продуктах питания, необходимы данные о количестве потребляемых человеком продуктах и их калорийности, их сопоставление с научно обоснованными нормами.

При этом потребление основных продуктов питания на душу населения определяется с учетом потребления как произведенных в стране, так и импортированных продуктов независимо от вида потребления и способа продажи продуктов населению.

Уровень удовлетворения потребностей в услугах школьного образования характеризуется с помощью данных о доле детей школьного возраста, посещающих школы, численности учащихся в платных и бесплатных школах и обучающихся за границей. Важно учитывать также техническое состояние и благоустройство учебных заведений, уровень образования преподавательского состава.

Стоимостные индикаторы отражают затраты на удовлетворение конкретных потребностей и их динамику. Эти индикаторы группируются по видам потребностей, например затраты на питание, оплату жилья, коммунальных услуг, одежду, предметы длительного пользования, отдых, удовлетворение культурных потребностей и т.д.

Общее потребление материальных благ и услуг в стоимостном выражении включает все расходы на приобретение товаров и услуг и денежную оценку потребленных благ собственного производства, например продукции личного подсобного хозяйства. Расчет этого показателя позволяет рассматривать уровень и структуру потребления во взаимосвязи с совокупными доходами населения и дает достаточно полную характеристику удовлетворения его личных потребностей.

Индикаторы качества жизни

К интегральным, обобщающим, индикаторам качества жизни относятся индекс развития человеческого потенциала (индекс человеческого развития), индекс интеллектуального потенциала общества, человеческий капитал на душу населения, коэффициент жизнеспособности населения.

Важнейшим индикатором является *индекс развития человеческого потенциала*. Он представляет собой среднеарифметическое трех индексов — ожидаемой средней продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения (в долларах, по паритету покупательной способности):

$$I_{рчп} = \frac{I_{ж} + I_{о} + ВВП/Н}{3},$$

где $I_{ж}$ — индекс ожидаемой средней продолжительности жизни;

$I_{о}$ — индекс уровня образования;

$ВВП/Н$ — валовой внутренний продукт на душу населения.

Он варьируется от 0,252 в Эфиопии до 0,960 в Канаде.

В 90-е гг. значение индекса развития человеческого потенциала в России уменьшилось (с 0,85 до 0,77). При этом в наибольшей мере сократились индексы ВВП на душу населения и ожидаемой средней продолжительности жизни. Близкие к российскому значения этого индекса характерны для некоторых постсоциалистических стран — Белоруссии, Болгарии, Румынии, Литвы. Более высокое значение отмечается в развитых странах — Германии, Нидерландах, Швеции, Финляндии, Японии (свыше 0,9). За ними идут Венгрия, Польша, Словакия, Чехия, Аргентина, Мексика, Чили — свыше 0,8.

Важным индикатором качества жизни является также *индекс интеллектуального потенциала общества*. Интеллектуальный потенциал общества отражает уровень образования населения и состояния науки в стране. При расчете индекса интеллектуального потенциала

учитываются уровень образования взрослого населения, удельный вес студентов в общей численности населения, доля расходов на образование в ВВП, удельный вес занятых в науке и научном обслуживании в общей численности занятых, удельный вес затрат на науку в ВВП.

За период рыночных реформ в России индекс интеллектуального потенциала общества снизился почти наполовину. Это произошло в результате сокращения расходов на науку, снижения образовательного уровня молодого поколения. Эта тенденция сохранится в ближайшие годы. Прогнозируется, что в 2002 г. индекс интеллектуального потенциала составит 0,37.

Индикатором качества жизни является также *человеческий капитал на душу населения*. Он отражает уровень затрат государства, предприятий и граждан на образование, здравоохранение и другие отрасли социальной сферы в расчете на душу населения. Чем выше уровень экономического развития страны, тем больше уровень человеческого капитала и его удельный вес в структуре всего капитала. Человеческий капитал даже в бедных странах превосходит воспроизводимый, включающий материально-вещественные условия производства.

К индикаторам качества жизни относится и *коэффициент жизнеспособности населения*. Он характеризует возможности сохранения генофонда, интеллектуального развития населения в условиях проведения социально-экономической политики, осуществляемой в момент обследования в стране. Этот коэффициент измеряется по пятибалльной шкале. По результатам исследования ЮНЕСКО и ВОЗ (Всемирной организации здравоохранения) в 1995 г. коэффициент жизнеспособности населения России был определен в 1,4 балла. Балл ниже 1,5 означает кризисное положение, падение уровня и качества жизни до той черты, за которой начинается вымирание населения.

Коэффициент жизнеспособности населения по разным группам стран имел следующее значение:

5 баллов — не имеет ни одна страна в мире;

4 балла — Швеция, Голландия, Бельгия, Дания;

3 балла — США, Япония, Германия, о. Тайвань, Сингапур, Южная Корея и др.;

2 балла — Китай, Иран, Бразилия, Аргентина, Монголия, Турция, Вьетнам и др.;

1,6 балла — Сомали, Гаити, Бирма (с 1989 г. Мьянма);

1,5 балла — Босния, Западная Сахара.

Частные индикаторы характеризуют отдельные стороны качества жизни. К ним относятся следующие:

социально-демографические — продолжительность жизни, динамика заболеваемости, рождаемости, смертности;

экономической активности населения — уровень безработицы, миграция населения и ее причины;

социальной напряженности — участие в политических мероприятиях, забастовках, доля теневой экономики в ВВП, динамика преступности;

развития социальной сферы — доля расходов на образование, науку, здравоохранение и культуру в ВВП, число учащихся и студентов, в том числе обучающихся бесплатно и платно, среднее число учащихся на одного преподавателя;

экологические — содержание вредных веществ в атмосфере, почве, воде, продуктах питания, доля затрат на экологию в ВВП, инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов.

Эти индикаторы могут быть использованы для анализа уровня и качества жизни в России.

4.2. Современное состояние уровня и качества жизни в России

Снижение уровня и качества жизни

За период рыночных реформ уровень и качество жизни в России значительно снизились. Индекс развития человеческого потенциала снизился с 0,848 в 1992 г до 0,7 в 1996 г. По этому показателю Россия перешла в группу развивающихся стран. Резко ухудшились частные

показатели качества жизни — рождаемость, смертность, продолжительность жизни, заболеваемость, возросло число зарегистрированных преступлений. Ухудшились многие формы социального обеспечения, состояние окружающей среды — атмосферы, воды, почвы.

О снижении уровня жизни свидетельствует тот факт, что в структуре расходов населения повысился удельный вес расходов на питание при общем снижении его калорийности. Суточная калорийность питания на душу населения в России составляет 2300 ккал. По этому показателю Россия близка с Молдавией, Индией, Бангладеш, Таиландом, Туркменией, Филиппинами, Боливией. В развитых странах он превышает 3000 ккал (Великобритания, Германия, Финляндия, Нидерланды, США, Канада). К этому уровню приблизились некоторые постсоциалистические страны — Польша, Румыния, Венгрия.

За годы реформ, по существу, разрушены многие отрасли социальной сферы и сократилась доля расходов населения на платные услуги. Снизилось качество медицинского обслуживания, образования. Полноценное лечение и отдых за пределами постоянного места жительства стали недоступны для значительной части населения.

Усилились межрегиональные и межотраслевые различия в доходах и заработной плате. По сравнению со средней заработной платой в российской экономике самая низкая заработная плата в отраслях социальной сферы — образовании, здравоохранении, культуре, науке, сельском и лесном хозяйстве, легкой промышленности и машиностроении. Значительно превышает среднюю заработную плату оплата труда в газовой, нефтедобывающей и нефтеперерабатывающей промышленности, цветной металлургии.

Дифференциация российских регионов по количеству наборов прожиточного минимума, который можно купить, достигает 10 раз. К наиболее обеспеченным относятся регионы, являющиеся финансовыми центрами (Москва) или связанные с топливно-энергетическим комплексом (Тюменская область, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа). Наименее обеспеченными являются Республика Ингушетия, Коми-Пермяцкий автономный округ, республики Тыва, Дагестан, Читинская область. Сокращение межрегиональной дифференциации реальных доходов населения является одним из важнейших направлений в политике доходов и заработной платы.

Межрегиональная дифференциация в доходах и заработной плате связана с безработицей. Так, ниже среднего уровня безработица в Москве, Санкт-Петербурге, Тюменской области, а в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах — примерно средняя. В то же время в депрессивных регионах уровень безработицы значительно превышает средний: в Республике Ингушетия — почти в 5 раз, в Республике Дагестан — почти в 2 раза, в Республике Тыва, Коми-Пермяцком автономном округе и Читинской области — в 1,5 раза.

Тесная связь дифференциации доходов и безработицы свидетельствует о том, что в современных условиях повышение занятости населения приобретает важнейшее значение в политике доходов и заработной платы.

Социальная защищенность и борьба с бедностью

В рыночной экономике возрастает роль социальной защищенности всех слоев населения, в особенности наименее обеспеченных.

Система социальной защищенности включает: обязательное медицинское страхование, пенсионное обеспечение, социальное страхование, минимальные социальные гарантии, выплату пособий по нетрудоспособности, безработице, малообеспеченным и многодетным семьям, в связи с рождением ребенка, инвалидам, беженцам, детям, оставшимся без попечения родителей, дотации и льготы малообеспеченным слоям населения (см. гл. 13).

Так, в пенсионном обеспечении намечается переход от распределительной системы к накопительной. Повышается обоснованность, адресность назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком, по безработице, различных льгот нуждающимся слоям населения.

В политике доходов и заработной платы будет сохранена бесплатная (или страховая) система медицинского обслуживания и образования при минимально гарантированных

нормах. Должна быть развита сеть социальных учреждений, обслуживающих бедных и бездомных граждан.

В то же время гражданам будет предоставлена более широкая возможность выбора различных систем пенсионного обеспечения, здравоохранения и др.

Важную роль в программах повышения уровня и качества жизни населения играют улучшение жилищных условий, рынок жилья. При нынешнем уровне доходов для подавляющего большинства населения улучшение жилищных условий за счет собственных средств пока недоступно. В этих условиях необходимо сохранить государственную систему обеспечения жильем для имеющих плохие жилищные условия семей, широко использовать продажу жилья в кредит и наем государственного жилья, развивать ипотеку.

Особую роль приобретает социальная защита наименее обеспеченного населения, живущего за чертой бедности. По оценкам социологов, значительная часть населения еще не адаптировалась к рынку: примерно 20% включились в новую жизнь, приблизительно 25% не приспособились к ней и не смогут этого сделать в силу различных индивидуальных особенностей (возраст, состояние здоровья, семейное положение, сформировавшийся менталитет). Более половины населения (55%) находится как бы в ожидании, причем часть старается приобщиться к новым условиям, но не всегда эффективно.

Наиболее богатый, но малочисленный слой населения (2—3%) — это в основном граждане, участвующие в организации посредническо-перекупочной, финансово-кредитной деятельности и криминальной сфере, а также руководители некоторых предприятий.

Следующая по доходам более широкая прослойка, средний класс (15% населения) — лица, оказывающие «богатой прослойке» необходимые услуги: часть работников, занятых в финансово-кредитной сфере, телевидении, рекламе, часть занятых в торговле и сфере услуг, ориентированная прежде всего на высокодоходные слои населения (автосервис, строительство коттеджей, туризм, организаторы досуга и т.д.), индивидуальные предприниматели, квалифицированные работники «привилегированных» отраслей — газовой и нефтедобывающей, аккумулирующих частично в заработной плате высокую эффективность добываемых ресурсов (ренту).

По данным Госкомстата России, удельный вес населения, проживающего за чертой бедности, превышает 20%. Среди малообеспеченных наибольшую долю составляют пенсионеры и многодетные семьи. Поэтому в политике доходов и заработной платы первостепенное внимание должно быть уделено их социальной защите.

Рост бедности в значительной мере связан с тем, что в современной России инфляционное бремя распределяется неравномерно. Удорожание потребительских товаров и услуг в первую очередь и в большей мере касается тех из них, которые удовлетворяют первичные жизненные потребности и составляют основу потребления малообеспеченных слоев населения.

В переходной экономике России наряду с традиционными видами бедности — застойной и временной — появилась новая бедность. В группу новых бедных входят слои населения, которые по своему образованию и квалификации, социальному статусу и демографическому положению никогда ранее не входили в нижний слой общества. Падение доходов у них вызвано прежде всего низким уровнем заработной платы на государственных предприятиях, безработицей и частичной занятостью, несвоевременной выплатой заработной платы и пенсий.

Борьба с бедностью — одна из важнейших стратегических задач демократического развития общества. Необходимо установить официальный статус бедной семьи, с тем чтобы многие виды социальных пособий стали адресными. Это касается в первую очередь пособий на детей и дотаций на жилищно-коммунальные услуги. По оценкам Международной организации труда (МОТ), лишь около 1/5 суммарных социальных трансфертов в России поступает семьям, находящимся за чертой бедности.

Программа борьбы с бедностью должна осуществляться в комплексе с программами долговременного экономического роста и инвестиций, стабилизации кредитно-денежной системы, занятости и создания рабочих мест.

При разработке политики доходов необходимо учитывать два варианта. Первый предполагает развитие исторически сложившихся в России форм социальной защиты населения, основанных на социальной справедливости, коллективистских отношениях, равном доступе к образованию, здравоохранению, заботе государства о гражданах с момента рождения до глубокой старости. Второй вариант основан на сочетании накопительного и распределительного принципов, дифференциации социальной защиты между богатыми и бедными слоями населения.

Выводы

1. Повышение уровня качества жизни — важнейшее направление в политике доходов и заработной платы. Уровень и качество жизни взаимосвязаны. Уровень жизни характеризует социально-экономические результаты развития общества.

2. Уровень и качество жизни измеряются системой индикаторов — интегральных и частных, натуральных и стоимостных. Для разработки политики доходов и заработной платы важно учитывать не только общие характеристики уровня и качества жизни в стране, но и их дифференциацию по социально-демографическим, профессиональным и доходным группам населения, по регионам, сельской и городской местности.

3. В современной России наиболее актуальными проблемами повышения уровня и качества жизни являются обеспечение занятости, усиление социальной защищенности населения, борьба с бедностью.

Термины

Уровень жизни

Качество жизни

Потребности

Индикаторы уровня и качества жизни

Индекс потребительских цен

Реальные доходы населения

Реальные доходы населения с учетом услуг

Реальные доходы населения без учета услуг

Дифференциация доходов и заработной платы

Распределение населения по уровню среднедушевых доходов

Распределение общего объема денежных доходов по различным группам населения

Децильный коэффициент дифференциации доходов

Коэффициент дифференциации доходов населения по субъектам Федерации

Коэффициент дифференциации заработной платы

График неравенства доходов (кривая Лоренца)

Коэффициент концентрации доходов (индекс Джини)

Коэффициент направленности процесса стратификации населения

Индекс развития человеческого потенциала

Индекс интеллектуального потенциала общества

Коэффициент жизнеспособности населения

Человеческий капитал на душу населения

Система социальной защищенности

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под уровнем и качеством жизни?

2. Какое место в политике доходов и заработной платы занимает система индикаторов, характеризующих уровень и качество жизни?

3. Каковы основные направления повышения уровня и качества жизни в России?

Раздел II ДОХОДЫ И РАСХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА, ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ

Содержание раздела II

Глава 5. Доходы, расходы и сбережения населения: источники, виды, структура

5 1. Доходы населения в рыночной экономике

5.2. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения

5.3. Виды и источники денежных доходов

5.4. Денежные расходы населения

5.5. Сбережения: их виды и роль в формировании доходов населения

Глава 6. Заработная плата как основной источник доходов работников наемного труда: основные функции и тенденции развития

6.1. Экономическая природа заработной платы Ее изменения в связи со сменой ориентиров социально-экономической политики

6.2. Основы политики реформирования заработной платы при переходе к рынку

Глава 7. Социальные трансферты и их роль в формировании доходов населения

7.1. Сущность, функции и виды социальных трансфертов

7.2. Развитие системы социальных трансфертов в переходный период

7.3. Финансирование социальных трансфертов

7.4. Реформа системы социальных трансфертов

Глава 8. Методы прогнозирования динамики доходов и потребления населения

8.1. Временной горизонт и система показателей прогноза

8.2. Инструментарий прогнозных расчетов

8.3. Выявление основных проблем уровня жизни в базовом периоде

8.4. Разработка целевых ориентиров потребления

8.5. Технология прогнозных расчетов

РАЗДЕЛ II. ДОХОДЫ И РАСХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА, ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ

Глава 5. Доходы, расходы и сбережения населения: источники, виды, структура

5.1. Доходы населения в рыночной экономике

Виды и структура доходов

Доходы населения в рыночной экономике представляют собой совокупность поступлений денежных и натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления.

Различают денежные и натуральные доходы. *Денежные доходы* населения складываются из поступлений денег в форме оплаты труда, социальных трансфертов, доходов от собственности, предпринимательской деятельности, продажи продукции личного подсобного хозяйства (ЛПХ) и др. — алиментов, гонораров, благотворительной помощи и т.д. *Натуральные доходы* включают продукцию ЛПХ, используемую на личное потребление, а также трансферты в натуральной форме.

Показателем материальной обеспеченности населения являются *совокупные доходы*. Это стоимостной показатель, в него входят денежные доходы, стоимость натуральных поступлений из ЛПХ и стоимость бесплатных услуг, получаемых за счет средств федерального, регионального (республиканского, краевого) и местного (муниципального) бюджетов и социальных фондов предприятий. Структура совокупных доходов населения представлена на рис. 5.1.

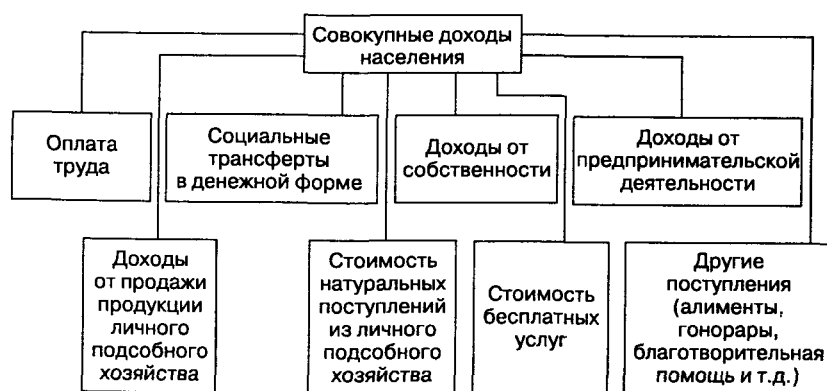


Рис 51 Структура совокупных доходов населения

Денежные доходы населения подразделяются на первичные и располагаемые (об этих доходах говорилось в гл. 2 применительно ко всей экономике, ко всем ее секторам). *Первичные доходы* населения включают все поступления, полученные от собственности на факторы производства. *Располагаемые доходы* населения — результат перераспределительных процессов. Они рассчитываются с помощью добавленных к первичным доходам социальных трансфертов и вычитания обязательных платежей и сборов. Полученной в результате суммой средств население, семьи и отдельные граждане располагают, т.е. могут использовать по собственному усмотрению.

Располагаемые доходы корректируются с учетом натуральных социальных трансфертов. *Скорректированные располагаемые доходы* населения включают располагаемые доходы и сальдо натуральных трансфертов.

К доходам населения относятся также средства, взятые в долг. В связи с этим выделяют конечные и общие доходы населения. *Конечные доходы* населения — это располагаемые доходы плюс чистые долги населения. *Среднедушевой денежный доход* — сумма конечных доходов, деленная на численность населения страны. *Общие доходы* населения включают скорректированные располагаемые доходы и чистые долги. Чистые долги отражают изменение задолженностей по ссудам, выданным гражданам кредитными организациями и предприятиями на потребительские цели.

Доходы и цены

На доходы населения оказывает воздействие уровень потребительских цен. Поэтому в политике доходов и заработной платы необходимо учитывать динамику номинальных и реальных располагаемых доходов. *Номинальные доходы* включают всю сумму конечных доходов. Для определения *реальных располагаемых доходов* населения номинальные доходы делятся на индекс потребительских цен:

где $D_{рр}$ — доходы реальные располагаемые;

$D_{н}$ — доходы номинальные;

$I_{ц}$ — индекс потребительских цен.

Индекс потребительских цен — это изменение стоимости основных потребительских товаров и услуг за определенный период, выраженное в процентах. Индекс потребительских цен влияет на покупательную способность номинальных доходов населения.

Покупательная способность номинальных доходов населения отражает потенциальные возможности приобретения товаров и услуг населением, выраженные соотношением конечных доходов с величиной *прожиточного минимума* (см. гл. 10). Его стоимость растет с ростом индекса потребительских цен. Поэтому рост индекса потребительских цен свидетельствует о снижении покупательной способности конечных доходов населения.

В анализе и прогнозировании уровня жизни населения используют также показатели среднедушевого дохода и доходов домашних хозяйств. *Среднедушевой денежный доход* определяется путем деления суммы конечных доходов на численность населения в стране. Аналогично рассчитываются и другие среднедушевые показатели.

Доходы домашних хозяйств

Доходы домашних хозяйств (о них уже шла речь в гл. 2 и 3) определяются с помощью выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств, которое проводится во всех субъектах Федерации по выборочному методу и охватывает 48 600 домашних хозяйств.

Под *домашним хозяйством* понимается индивид или группа людей, живущих в одном жилище, объединяющих все или часть доходов и имущества, совместно потребляющих часть товаров и услуг, главным образом жилищные услуги и продукты питания. Домашнее хозяйство — один из субъектов экономической деятельности, который снабжает экономику ресурсами, в основном трудовыми и денежными, и использует полученные за них деньги для обеспечения жизнедеятельности людей.

Обслуживание домашних хозяйств включает учет доходов и расходов, которые отражаются в регулярных дневниковых записях. С их помощью выявляются тенденции изменения объема и структуры доходов и расходов населения, которое учитывается при разработке политики доходов и заработной платы.

При обследовании домашних хозяйств учитываются не все их денежные доходы. Не принимаются во внимание изъятия из сбережений, ссуды на потребительские цели, взятые и возвращенные долги.

Более полно структура денежных доходов населения отражена в балансе денежных доходов, расходов и сбережений.

5.2. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения

Назначение и схема баланса

Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения используется для изучения и прогнозирования темпов роста, пропорций распределения, структуры доходов, расходов и сбережений населения.

Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения отражает ту часть валового внутреннего продукта, которая поступает в распоряжение населения в форме денежных доходов. С его помощью исчисляются и прогнозируются реальные и номинальные доходы и покупательная способность населения, рассчитывается распределение населения по уровню доходов и доля населения, живущего ниже уровня бедности, социальные стандарты в области уровня жизни, доходов и оплаты труда как на федеральном, так и на региональном уровнях. Баланс позволяет проанализировать основные показатели доходов, расходов и сбережений населения, в том числе по источникам получения средств и направлениям их расходования.

Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения используется для государственного регулирования развития производства товаров потребительского рынка, повышения их качества и расширения ассортимента, для удовлетворения потребностей населения в культурном и бытовом обслуживании, а также для прогноза формирования денежных доходов населения в целом и его отдельных групп.

Прогнозные и отчетные балансы денежных доходов, расходов и сбережений населения разрабатываются соответственно экономическими и статистическими органами как по всему населению в целом, так и по социальным группам населения на федеральном и региональном уровнях.

Следует отметить, что при нередком сокрытии от налогообложения части доходов населения, получаемых от индивидуальной предпринимательской деятельности, заработной платы, выплачиваемой в коммерческих структурах в виде покупки работникам жилья, садовых участков, предметов длительного пользования и т.п., вопрос о надежности информации, отражаемой в балансе денежных доходов и расходов населения, приобретает

особую актуальность. Ведь данные баланса широко используются для оценки уровня жизни населения и степени его экономической дифференциации.

Баланс доходов, расходов и сбережений населения составляется по определенной схеме (в табл. 5.1 приводится в сокращении):

Таблица 5.1.

Баланс доходов, расходов и сбережений населения

	Отчетный год	Текущий год	Прогнозируемый период
		Прогноз: ожидаемое выполнение	
Доходы			
Расходы и сбережения			

Элементы баланса

В доходной части баланса, составляемого по населению в целом, показываются все номинальные денежные доходы населения — оплата труда, пенсии, пособия, стипендии и другие социальные трансферты в денежной форме, поступления от продажи продукции сельского хозяйства, доходы от собственности в виде дивидендов, процентов по вкладам, выплатам доходов по государственным и другим ценным бумагам, доходы населения на вторичном рынке жилья, от предпринимательской деятельности, от продажи иностранной валюты, предварительной компенсации по вкладам, а также страховые возмещения, ссуды и другие поступления. Эта часть отражает поступления денег населению от государственных, коммерческих и общественных предприятий, организаций и учреждений, находящихся на территории республики, края, области, независимо от их подчиненности. При этом учитываются все денежные поступления наличными деньгами и по безналичным перечислениям, а также стоимость продуктов и услуг, предоставляемых населению в денежной форме за счет причитающихся ему социальных трансфертов.

Доходная часть баланса дает сведения об общей сумме денежных доходов населения, позволяет проанализировать их структуру по источникам получения и динамику. Кроме того, данные баланса используются при прогнозировании распределения населения страны по уровню дохода, покупательной способности денежных доходов населения, изучении уровня и границ бедности и проведении других экономических расчетов как на федеральном, так и на региональном уровне.

Расходная часть баланса состоит из затрат на покупку товаров и оплату услуг, обязательных платежей и взносов, выплачиваемых населением, на прирост сбережений населения во вкладах, на приобретение государственных и других ценных бумаг, на покупку недвижимости, на приобретение иностранной валюты.

Структура баланса денежных доходов, расходов и сбережений населения показана в табл. 5.2.

Таблица 5.2.

Структура баланса денежных доходов, расходов и сбережений населения (без денежного оборота между общественными группами населения)

Доходы	Расходы и сбережения
Доходы — всего	Расходы и сбережения — всего
Из них	Из них
I. Оплата труда	I. Покупка товаров и оплата услуг
	В том числе:
1 Фонд заработной платы	1. Покупка товаров во всех каналах реализации
2 Денежное довольствие военнослужащих (из средств	2. Оплата услуг и другие расходы а) оплата жилья и коммунальных

федерального и местного бюджетов)	услуг б) оплата бытовых услуг в) услуги системы образования г) расходы на путевки в санатории, дома отдыха, туризм и медицинские услуги д) расходы на кино, театры и др. зрелища е) расходы населения на все виды пассажирского транспорта ж) оплата услуг связи з) прочие услуги
II. Социальные трансферты	II. Обязательные платежи и разные взносы
	В том числе
1. Пенсии	1. Налоги и сборы
2. пособия и социальная помощь	2. Платежи по страхованию
3. Стипендии	3. Взносы в общественные и кооперативные организации
4. Страховые возмещения	4. Проценты, уплаченные населением за пользование ссудами
5. Выигрыши по лотереям	5. Приобретение лотерейных билетов
6. Возмещение расходов инвалидам	6. Проценты за товары, проданные в кредит
7. Возмещение ущерба репрессированным гражданам	7. Обязательные страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации
Доходы	Расходы и сбережения
III. Другие доходы	III. Другие расходы и сбережения
1. Доходы работников от предприятий и организаций, кроме оплаты труда и выплат социального характера	1. Прирост сбережений во вкладах и ценных бумагах
2. Доходы населения от собственности В том числе: а) дивиденды б) проценты по вкладам в) выплаты дохода по государственным и другим ценным бумагам г) предварительная компенсация по вкладам граждан д) доходы населения от продажи недвижимости на вторичном рынке жилья	В том числе: а) прирост (уменьшение) вкладов в учреждениях Сбербанка России б) прирост (уменьшение) вкладов в кредитных организациях в) прирост (уменьшение) средств физических лиц, депонированных в банках, для расчетов с использованием банковских карт г) приобретение государственных и других ценных бумаг
3. Поступления от продажи продуктов сельского хозяйства	
4. Поступления из финансовой системы	

В том числе:	
а) изменение задолженности по ссудам, выданным гражданам на индивидуальное жилищное строительство и другие цели (прирост +, уменьшение –)	
б) изменение задолженности по ссудам, выданным кредитными организациями гражданам на потребительские цели (прирост +, уменьшение –)	
в) изменение задолженности населения при покупке товаров в кредит (увеличение +, уменьшение –)	
г) изменение задолженности по ссудам, выданным коммерческим предпринимателям, осуществляющим свою деятельность без образования юридического лица (прирост +, уменьшение –)	
Доходы	Расходы и сбережения
5. Доходы населения от продажи иностранной валюты	
6. Прочие поступления а) от продажи утильсырья, металлолома и др. (несельскохозяйственные заготовки) б) другие доходы	
7. Деньги, полученные по переводам (за вычетом переведенных и внесенных сумм)	
Всего денежных доходов	Всего денежных расходов и сбережений
Превышение расходов и сбережений над доходами	Превышение доходов над расходами и сбережениями
Баланс	Баланс
Реальные располагаемые денежные доходы населения	

Баланс денежных доходов, расходов и сбережений составляется также по социальным группам населения (предприниматели, работники, государственные служащие, занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве и др.) и служит для исчисления и прогнозирования покупательных фондов и реальных доходов этих групп. Баланс в разрезе общественных групп населения включает также денежный оборот между этими группами, связанный с продажей населением продуктов на рынке и предоставлением услуг.

Таким образом, баланс отражает объем и структуру легальных (официальных) доходов населения и основные направления их использования по статьям расходов и сбережений.

5.3. Виды и источники денежных доходов

Виды денежных доходов

Основными видами доходов населения являются: оплата труда (вместе с различными начислениями и доплатами), социальные трансферты, доходы от собственности и др.

Оплата труда — это регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, за отработанное время, включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени, оплачиваемого в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами. Ее источником выступает фонд заработной платы.

Эта статья денежных доходов населения включает начисленные предприятием, учреждением, организацией любой формы собственности все виды оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Денежное довольствие военнослужащих из средств федерального и местного бюджетов включает сумму основных и добавочных видов начисленного из средств федерального и местного бюджетов денежного и вещевого довольствия военнослужащих, входящих в состав министерств и ведомств, которые представляют отчеты в открытом порядке.

В статью *социальных трансфертов* баланса денежных доходов входят пенсии, пособия и социальная помощь, стипендии, страховые возмещения, выигрыши по лотереям, возмещение расходов инвалидам, возмещение ущерба репрессированным гражданам.

В статью *«Другие доходы»* включаются:

- доходы работников от предприятий и организаций, кроме оплаты труда и выплат социального характера;
- доходы населения от собственности, в том числе дивиденды, проценты по вкладам, выплаты дохода по государственным и другим ценным бумагам, предварительная компенсация по вкладам граждан, доходы населения от продажи недвижимости на вторичном рынке жилья;
- поступления от продажи продуктов сельского хозяйства;
- поступления из финансовой системы, в том числе изменение задолженности по ссудам, выданным гражданам на индивидуальное жилищное строительство и другие цели; изменение задолженности по ссудам, выданным кредитными организациями гражданам на потребительские цели; изменение задолженности по ссудам, выданным коммерческим предпринимателям, осуществляющим свою деятельность без образования юридического лица;
- доходы населения от продажи иностранной валюты (коммерческим банкам и Сбербанку России);
- прочие поступления, в том числе: от продажи утильсырья, металлолома и др. (несельскохозяйственные заготовки), другие доходы;
- деньги, полученные по переводам (за вычетом переведенных и внесенных сумм).

Доходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, включают командировочные расходы, авторские вознаграждения, надбавки к заработной плате, выплаченные работникам отдельных отраслей экономики в связи с подвижным (разъездным) характером работы, полевое довольствие, стоимость выдаваемых бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам и т.п.

Доходы населения от собственности включают:

- доходы по акциям, проценты, выплаты по долевым паям от участия работников в собственности предприятия, учреждения, организации;
- проценты по вкладам, причитающиеся вкладчикам кредитных организаций, Сбербанку России и Внешэкономбанка (выплачиваемые в течение года и начисленные на остаток вкладов в конце года);
- выплаты дохода по государственным и другим ценным бумагам Сбербанком России и кредитными организациями;
- предварительную компенсацию по вкладам граждан;
- доходы населения от продажи недвижимости на вторичном рынке жилья.

Доходы от продажи продуктов сельского хозяйства включают выручку от продажи скота и другой сельскохозяйственной продукции на рынках, заготовительным организациям потребительской кооперации, фермерским и государственным хозяйствам, различным организациям и др.

В условиях перехода к рыночной экономике роль личного подсобного хозяйства (ЛПХ) в формировании доходов населения возросла. *Доходы от личного подсобного хозяйства* являются частью *доходов граждан от самозанятости*, т.е. деятельности по производству товаров и услуг в домашних условиях, работы не по найму. Источниками доходов от ЛПХ выступают труд, земля и инвестиции, поскольку они образуются в результате производства сельскохозяйственной продукции на приусадебном участке семьи или отдельного гражданина.

Доходы от ЛПХ оказывают положительное воздействие на рост доходов и снижение дифференциации доходов населения, особенно сельского. В совокупных доходах сельских семей доля доходов от них достигает 25—35%, а в городских — 3-5%.

Это связано не только с различиями в уровне доходов этих групп, но и с различиями в обеспечении городского и сельского населения земельными участками. По данным социологов, в среднем четверть городских семей имеют дачи, от 3 до 8% — земельные участки, а среди сельских семей 80% имеют садовые, огородные и приусадебные участки. У сельских семей, как правило, участки большие. Среди городских семей у 64,5% размер участка составляет 0,06 га, а среди сельских семей более чем у половины участок превышает 0,1 га.

Статья *«Поступления из финансовой системы»* включает:

- изменение задолженности по ссудам, выданным гражданам на индивидуальное жилищное строительство и другие цели;
- изменение задолженности по ссудам, выданным на потребительские цели кредитными организациями;
- изменение задолженности населения по покупке товаров в кредит;
- изменение задолженности по ссудам, выданным коммерческим предпринимателям, осуществляющим свою деятельность без образования юридического лица.

Доходы населения от продажи иностранной валюты определяются на основании данных отчета о кассовых оборотах банков.

В составе прочих поступлений учитываются выручка от продажи металлолома, утильсырья и кустарно-ремесленных изделий (несельскохозяйственные заготовки) и другие доходы.

В этой статье учитываются выплаты из средств, выдаваемых предприятиям и организациям кредитными организациями на хозяйственно-операционные и другие расходы. В ней также отражены доходы населения от индивидуальной предпринимательской деятельности. Отражается здесь часть неучтенной заработной платы (например, денежное и вещевое довольствие военнослужащих Минобороны России, МВД России, ФСБ России и др.), а также заработная плата, укрываемая от налогообложения и выплачиваемая в различных формах — в виде покупки своим работникам автомобилей, квартир, денежной помощи на строительство индивидуального жилья, приобретение садового участка, предметов длительного пользования, беспроцентного кредита, открытия индивидуального счета в банке и т.п.

Деньги, полученные по переводам (за вычетом переведенных сумм), увеличивают объем денежных ресурсов населения, предъявляемых в данном регионе (республике, крае, области) на покупку товаров и оплату услуг, и поэтому учитываются в доходной части баланса. Если сумма денег, переведенных по почте, больше полученных сумм, то разность (сальдо) учитывается в расходной части баланса, поскольку в этих случаях уменьшается объем денежных ресурсов на покупку товаров и оплату услуг в данном регионе (республике, крае, области).

Для расчета полученных (отправленных) сумм по переводам используются данные о почтовых и телеграфных переводах через предприятия связи.

Натуральные доходы и доходы от самозанятости

Не все виды доходов отражены в балансе доходов, расходов и сбережений. Например, доходы от ЛПХ могут выступать не только в денежной форме, что отражено в статье «Поступления от продажи продуктов сельского хозяйства», но и в натуральной форме.

Натуральные доходы представлены продуктами, которые используются производителями для собственного потребления или бартерного обмена на товары и услуги с другими гражданами. Потребление продукции ЛПХ позволяет домашнему хозяйству сэкономить денежные средства, уменьшить долю расходов на питание в структуре денежных расходов. Экономия денежных средств в домашнем хозяйстве может быть рассчитана по формуле

$$\sum_{j=1}^n Q_j p_j,$$

где j — виды продуктов;

Q — количество продуктов каждого вида, потребленное в домашнем хозяйстве;

p — цены на продукты аналогичного качества.

Аналогично можно рассчитать и экономию, полученную в результате бартерного обмена продукции ЛПХ на товары и услуги, произведенные другими гражданами.

В структуре фактического конечного потребления домашних хозяйств доля потребления продукции собственного производства увеличивается. За 1992-1997 гг. площади сельскохозяйственных угодий в личном пользовании граждан возросла в 1,2 раза. Доля продукции сельского хозяйства, произведенной в хозяйствах населения, увеличилась с 32% в 1992 г. до 44% в 1997 г. Ее объем в сопоставимых ценах вырос в 1997 г. по сравнению с 1990 г. на 15,6%. В 1997 г. в хозяйствах населения производилось 91,3% картофеля, 76,3% овощей, 55,2% мяса, 47% молока, 51,3% шерсти, 31,2% яиц.

Кроме того, граждане получают и другие виды доходов от самозанятости, оказывая услуги другим гражданам и получая плату за них наличными, не отражаемую в документах. Определить точно размер доходов от самозанятости невозможно. Не могут быть точно отражены в балансе также доходы от теневой экономики. В данном случае возможно применение экспертных оценок и результатов социологических обследований.

Изменение структуры доходов населения за период перехода к рыночной экономике показано в табл. 5.3.

Таблица 5.3.

Структура денежных доходов населения (%)

Доходы	1990 г.	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
Оплата труда	74,1	59,7	69,9	58,0	46,4	39,3	41,9	42,9	40,5
Социальные трансферты	14,7	16,3	14,3	15,0	13,5	13,1	14,2	14,8	13,3
Доходы от собственности	2,5	12,8	1,0	3,0	4,5	6,5	5,2	6,2	5,6
Доходы от предпринимательской деятельности и другие доходы	8,7	11,2	14,8	24,0	35,6	42,6	38,6	36,1	40,6

Как видно из приведенных в табл. 5.3 данных, удельный вес оплаты труда снижается при возрастании удельного веса доходов от предпринимательской деятельности, от собственности и других видов доходов. Доля социальных трансфертов относительно стабилизировалась. Как указывалось, одной из важных задач политики доходов и заработной платы является повышение доли оплаты труда в структуре доходов населения, усиление трудовых мотиваций, восстановление престижа труда среди ценностных ориентации человека.

5.4. Денежные расходы населения

Расходы на оплату товаров и услуг

Статья «*Расходы на покупку товаров и оплату услуг*» включает в себя покупку товаров во всех каналах реализации и оплату услуг населением.

Покупка товаров во всех каналах реализации населением определяется в размере общего объема розничного товарооборота во всех каналах реализации, включая продажу физическими лицами, скорректированного на величину продаж предприятиями и организациями за наличный и безналичный расчет.

Под розничным товарооборотом понимается продажа потребительских товаров населению за наличный расчет независимо от каналов их реализации, а именно:

- юридическими лицами, осуществляющими розничную торговлю и общественное питание, для которых торговая деятельность является как основной, так и неосновной;
- физическими лицами, осуществляющими продажу товаров на вещевых, смешанных и продовольственных рынках.

При этом показатели, характеризующие объемы продажи товаров населению на этих рынках, определяются на основе выборочных статистических наблюдений.

Объем платных услуг населению отражает как средства, полученные от населения, так и доплаты, включенные в цену услуги, за счет средств предприятий.

Производителями платных услуг могут быть предприятия (организации) любой организационно-правовой формы и любой формы собственности, как специализирующиеся на оказании услуг, так и те, для которых оказание услуг не является основной деятельностью (юридические лица), а также граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица (физические лица).

В этой статье баланса учитываются такие расходы населения, как оплата жилья и коммунальных услуг, оплата бытовых услуг, услуги системы образования, расходы на путевки в санатории, дома отдыха, туризм и медицинские услуги, расходы на кино, театры и другие зрелища, расходы на все виды пассажирского транспорта, оплата услуг связи, прочие услуги.

Все эти виды расходов на оплату услуг определяются по отчетным данным и на основе официального статистического наблюдения об объеме услуг, оказываемых населению физическими лицами (гражданами, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица), зарегистрированными в налоговых службах, об объеме услуг, оказываемых населению физическими лицами, не зарегистрированными в налоговых службах.

Обязательные платежи и взносы

В состав обязательных платежей и взносов входят налоги и сборы, платежи по страхованию, взносы в общественные и кооперативные организации, взносы в жилищно-строительную кооперацию, возврат ссуд, приобретение лотерейных билетов, проценты за товарный кредит, обязательные страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Российские граждане уплачивают следующие виды налогов и сборов: подоходный налог, удерживаемый с граждан предприятиями, учреждениями и организациями, а также подоходный налог, взимаемый с граждан налоговыми органами; государственную пошлину по делам, рассматриваемым судами; земельный налог и арендную плату за земли сельскохозяйственного и несельскохозяйственного назначения; налог на имущество физических лиц; налог с имущества, переходящего в порядке наследования или дарения; налог с владельцев транспортных средств; суммы, взыскиваемые с лиц, виновных в хищении и недостатке материальных ценностей; сборы, взимаемые инспекцией безопасности дорожного движения; сбор за парковку автотранспорта; прочие поступления по административным штрафам и санкциям, включая штрафы за нарушение правил дорожного движения, в том числе с населения; курортный сбор; налог на покупку иностранных денежных знаков; прочие

налоги и сборы, поступившие от физических лиц, в том числе: сбор за выдачу паспортов гражданам, сбор за право торговли, поступления от продажи домовых книг, регистрационный сбор с физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью; сбор за выдачу ордера на квартиру; прочие сборы (с владельцев собак, за выигрыши на бегах, с лиц, участвующих в игре с тотализатором, поступление оплаты от лиц, помещенных в вытрезвители, и др.).

Данные о поступлении налогов и сборов содержатся в отчете «Об исполнении бюджетов национально-государственных и административно-территориальных образований Российской Федерации» в министерствах финансов республик, краевых и областных финансовых управлениях.

Платежи по страхованию включают взносы по обязательному страхованию имущества в хозяйствах граждан и страхованию пассажиров в пути на железных дорогах, водном и воздушном транспорте, на междугородных и международных линиях автотранспорта; по добровольному страхованию домашнего имущества, средств личного автотранспорта, страхованию ответственности и личному страхованию.

Взносы в общественные и кооперативные организации охватывают вступительные, членские взносы в профсоюзные, партийные организации, добровольные общества, спортивные, научные, творческие союзы и объединения, другие организации, стоимость членских билетов, а также вступительные и паевые взносы в потребительские общества. Взносы в кооперативные организации состоят из вступительных взносов и погашения кредита.

Сумма процентов, уплаченных населением за пользование ссудами, определяется на основе сведений за отчетный период, включая проценты за пользование ссудами, полученными в территориальных управлениях Банка России и учреждениях Сбербанка РФ.

Затраты на приобретение лотерейных билетов определяются по данным организаций, осуществляющих их продажу.

Расходы населения за пользование товарным кредитом рассчитываются на основании данных о среднегодовой задолженности за товары, проданные в кредит, и ставки процента.

Обязательные страховые взносы в Пенсионный фонд РФ определяются в размере 1 % от фонда оплаты труда. Сумма взносов в негосударственные пенсионные фонды от физических лиц определяется на основе данных, полученных от соответствующих организаций.

Об изменении структуры использования денежных доходов населения можно судить по данным, приведенным в табл. 5.4.

Т а б л и ц а 5.4.

Структура использования денежных доходов (%)

Направления использования	1990 г.	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
Покупка товаров и оплата услуг	73,3	62,3	72,9	68,9	64,5	70,4	69,6	68,9	78,3
Оплата обязательных платежей и взносов	12,2	8,3	8,2	7,6	6,8	5,8	5,8	5,5	6,4
Накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах	7,5	19,6	4,8	6,2	6,5	5,4	4,4	2,3	1,1
Покупка валюты	-	-	0,5	8,0	17,7	14,8	18,8	21,6	12,6
Прирост (+) или уменьшение (—) денег на руках	5,0	9,8	13,6	9,3	4,5	3,6	1,4	1,7	1,6

Источник: Социальная сфера России. Стат. сб. М., Госкомстат, 1996. С. 40, Социальное положение и уровень жизни населения России. Стат. сб. М., Госкомстат, 1997. С. 73; СЭП 1997. Вып. XII. С. 279.

5.5. Сбережения: их виды и роль в формировании доходов населения

Понятие сбережений

Сбережения населения занимают особое место среди экономических явлений, поскольку находятся на стыке интересов граждан, государства и организаций, специализирующихся на предоставлении финансовых услуг.

С одной стороны, сбережения являются важнейшим показателем уровня жизни, непосредственно связанным с потреблением, доходами и расходами населения.

С другой стороны, сбережения населения представляют собой ценный ресурс экономического развития, источник инвестирования и кредитования хозяйства.

Следствием процесса трансформации сбережений населения в инвестиции является перераспределение платежеспособного спроса из сферы потребительского рынка в сферу оборота денежных ресурсов предприятий, благодаря чему возникают дополнительные стимулы экономического развития. Образование сбережений приводит также к временному связыванию доходов населения, замедлению движения денег по каналам наличного оборота, препятствует росту цен, способствует сокращению инфляции.

Наконец, личные накопления граждан являются предметом деятельности целого ряда финансовых и нефинансовых организаций, осуществляющих посреднические функции в движении капитала.

Экономисты определяют сбережения как доход после уплаты налогов, не израсходованный на приобретение потребительских товаров.

Понятие сбережений, сложившееся в России, неоднозначно. Сбережения — это неиспользованная за определенный период часть денежного дохода физического лица или семьи, элемент оборота денежных доходов населения. Одновременно, будучи приростной величиной, возобновляемой, непрерывно присоединяемой к накопленным результатам предыдущих лет, сбережения образуют финансовые активы семьи как часть ее общего дохода. В этом качестве сбережения — элемент остатка, денежная часть состояния семьи в период, близкий к неопределенному, поскольку он может охватить срок жизни не только данной семьи, но и предшествующих поколений.

«Превышение расходов и сбережений над доходами» или *«превышение доходов над расходами и сбережениями»* являются результативными статьями баланса денежных доходов и расходов и сбережений населения. В целом эти статьи характеризуют увеличение или уменьшение остатка денег у населения. По регионам превышение доходов над расходами и сбережениями или превышение расходов и сбережений над доходами отражает не только изменение остатка денег у населения, но также вывоз или ввоз наличных денег населением из одного региона в другой (миграцию денег).

Превышение доходов над расходами и сбережениями может отражать как прирост остатка денег у населения, так и расход денег за пределами данного региона (республики, края, области). Превышение расходов и сбережений над доходами может отражать как уменьшение остатка денег, так и ввоз денег из других регионов (республик, краев, областей). Превышение расходов над доходами и сбережениями возможно также при приросте остатка денег населения в случае, когда ввоз денег на данную территорию превышает сумму прироста остатка денег.

Соотношение между доходами и расходами, выраженное в превышении расходной либо доходной части бюджета, является достаточно стабильным показателем для того или иного региона и может прогнозироваться при условии постоянного мониторинга.

Являясь отложенным потреблением, текущий прирост сбережений и накопленная сумма денежных активов образуют инвестиционный потенциал государства, привлеченный капитал коммерческих банков — резерв роста экономики и развития банковской системы.

Виды сбережений

Основными составляющими финансовых активов населения являются:

- вклады и депозиты в банках в рублях и валюте, в том числе на пластиковых картах;
- наличные деньги на руках у населения;
- вложения населения в ценные бумаги;
- запасы средств населения в наличной валюте;
- резерв страховых взносов населения.

В табл. 5.5 представлена структура прироста денежных сбережений населения.

Т а б л и ц а 5.5.

Структура прироста денежных сбережений (% к итогу)

Вид сбережений	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
Вклады и депозиты	64	25	26	22	21	16	4	24
Наличные деньги	33	72	39	16	15	5	7	14
Покупка валюты	-	3	34	62	63	75	85	58
Ценные бумаги	3	0	1	0	1	4	4	4

Из данных табл. 5.5 видно, что доля *покупки валюты* в общей структуре денежных сбережений наиболее велика. По данным Банка России, на начало 1999 г. уполномоченные российские банки привезли в страну и продали более 138 млрд долл. США (примерно столько же наличных, сколько обслуживает внутренний рынок самих США). Часть этих денег была переведена за границу, но, по экспертным оценкам, у населения России остается 80—85 млрд. наличных долл. США.

Валюта как своеобразная «черная дыра» мощно впитала в себя наличность, снизив ее удельный вес с 72% в 1992 г. до 5-7% в 1996-1997 гг. При этом традиционный начальный этап повышения ликвидности денежных средств семейного бюджета путем перевода вкладов и депозитов в наличность (1992 г.) в дальнейшем органически включился в общий поток перераспределения средств в валюту. Россия стала сферой прямых эмиссионных интересов Федеральной резервной системы США, а банковская система России лишилась более половины резервов населения.

Наличные деньги и запасы средств в валюте относятся к неорганизованным формам сбережений. Организованными следует считать сбережения, используемые как источник инвестиций. Это прежде всего *сбережения во вкладах и ценных бумагах*. Доля вкладов и депозитов населения в коммерческих банках, по данным на 1 января 1999 г., составляет около 24% всех сбережений (включая валютные вклады). Доля финансовых активов физических лиц в ценных бумагах составляет всего 4%. Малые объемы вложений делают приобретение ценных бумаг (облигаций, сертификатов, акций, полисов) крайне неустойчивым, подверженным резким конъюнктурным колебаниям.

На этом фоне лишь страховая система как вид сбережений выглядит относительно развитой. Так, по данным Минфина России, в начале 1998 г. на российском рынке действовали 2334 страховые компании. Общая сумма страховых взносов в 1997 г. составила приблизительно 5700 млн. долл. США. Но около 40% страхового рынка занимают обязательные страховые взносы. Кроме того, добровольное страхование активно используется российскими предприятиями для ухода от налогов.

В итоге половина возможных инвестиций отвлечена в долларовый запас. При общемировой тенденции роста вклада средств населения в национальное воспроизводство в России за 1992—1997 гг. произошло более чем двукратное его относительное снижение, причем пятикратное — для возможностей национального воспроизводства. Если в 1990 г. Россия отставала от ФРГ по уровню этого показателя примерно в 2,5 раза, то теперь отставание составляет уже почти 14 раз, от США- 18-20 раз.

В мире сбережения населения занимают около 80% в общем объеме инвестиционного капитала, а в России — всего 16%. Поэтому для оживления российской экономики привлечение денежных средств населения является одной из первоочередных мер. В этой связи следует решить две проблемы:

- развитие новых форм сбережений физических лиц;

- защищенность сбережений населения.

Новые формы сбережений

Для развития сберегательного рынка создаются новые формы организованных сбережений, такие, как анонимные вклады, долгосрочное страхование жизни, инвестирование в драгоценные металлы и др.

Отметим прежде всего инвестирование в драгоценные металлы. Правила торговли золотом существенно различаются в странах мира. В Германии почти в каждом банке имеется отдел по продаже золота в виде небольших слитков. Во Франции широко известны «облигации Жискара», которые обеспечены золотом. В США с 1975 г. возобновлена продажа золота гражданам. В России также разрешена продажа золота населению, но этот вид сбережений пока не получил массового распространения.

Анонимные вклады — вклады населения в коммерческих банках, не требующие документов, удостоверяющих личность. Имя вкладчика может быть неизвестно даже банку. Схема получения денег сходна с получением средств со счета на предъявителя или с пластиковой карточки.

Счета по анонимным вкладам могут быть открыты в любом банке, действующем на территории России, в том числе и в филиалах иностранных банков. Сумма вклада не ограничена. Кроме того, поскольку личность вкладчика установить нельзя, на средства, размещенные на счетах, невозможно наложить арест по решению суда. На анонимные счета будут привлечены значительные средства вкладчиков.

Развитие долгосрочного страхования жизни может выполнять несколько функций: источника инвестиционных ресурсов; барьера утечки инвестиций за рубеж; элемента системы социальной стабильности в обществе и социальной защищенности граждан.

Долгосрочное страхование жизни широко применяется для решения инвестиционных проблем в экономически развитых странах. Так, по данным НИФИ Минфина России, в США до 30% общего объема инвестиций приходится на финансовые средства, привлекаемые с помощью страхования жизни.

Чтобы развивать долгосрочное страхование жизни в России, необходимо соблюдать два условия. Первое из них — создание для страхователей налоговых стимулов. Для предприятий, заключающих договоры страхования жизни на срок не менее пяти лет, взносы по страхованию должны включаться в состав издержек производства, что существует во многих странах мира. Для граждан, заключающих аналогичные договоры, страховой взнос должен быть исключен из совокупного облагаемого дохода.

Второе условие — использование инвестиционных ресурсов, привлекаемых с помощью страхования жизни, в российской экономике. Для этого необходимо:

- взносы по долгосрочному страхованию жизни относить на производственные издержки предприятия только в том случае, когда такие договоры заключены с российскими страховщиками;
- суммы взносов по страхованию жизни, переданные в перестрахование иностранным компаниям, не изымать из налогооблагаемой базы российских страховщиков;
- из совокупного облагаемого дохода физических лиц исключить взносы по долгосрочному страхованию жизни, если они уплачены в национальные страховые компании.

Можно считать, что долгосрочное страхование жизни как форма сбережений населения и источник инвестиционных ресурсов будет важнейшим элементом экономической безопасности государства.

Защищенность сбережений

Особенностью сбережений в России является неразвитость системы их защиты. Нельзя сказать, что интересы физических лиц в российской банковской практике совсем не защищаются. Согласно ст. 9, 168, 178, 179 ГК РФ банк обязан выплатить денежные вклады населения по первому требованию и в полном объеме. Статья 1069 ГК РФ предусматривает, что вред, причиненный гражданину или юридическому лицу в результате незаконных

действий (бездействия) государственных органов, либо должностных лиц этих органов, должен возмещаться за счет казны. Защита вкладов населения в России осуществляется в соответствии с законодательством о защите вкладов населения.

Мировой опыт свидетельствует, что нередко в целях обеспечения гарантий для частных вкладчиков правительством проводится полная или частичная национализация системы сберегательных учреждений. Другой, более либеральный вариант связан с введением обязательного страхования депозитов в коммерческих банках.

Многие страны уделяют большое внимание защите прав частных вкладчиков. Во всех ведущих развитых странах и в некоторых государствах Восточной Европы действует система обязательного страхования депозитов. Она предусматривает, что в случае банкротства или иного прекращения платежей банком, где вкладчик хранит свои деньги, ему выплачивается компенсация в пределах определенной суммы.

В США застрахованная сумма самая высокая — 100 тыс. долл. Любой депозит частного лица или фирмы в любом банке, входящем в Федеральную корпорацию по страхованию депозитов (ФКСД), гарантированно возмещается в размере до этой суммы. В ФКСД в обязательном порядке входят все банки — ее члены, а также банки, добровольно пожелавшие присоединиться к этой организации. Страховой взнос, необходимый для вступления в ФКСД, составляет 1/12 каждого процента общих банковских депозитов. Банки, заинтересованные в привлечении вкладов, идут на такие расходы.

Главный принцип, заложенный в страхование депозитов, — защитить неискушенного вкладчика, который не в состоянии оценить степень риска операций, проводимых банком. Исходя из этого принципа, различные страны и устанавливают минимальные страховые суммы.

Систему страхования депозитов целесообразно создать и в России. Банки, которые войдут в эту систему, понесут определенные затраты на создание страховых резервов. Однако восстановление доверия граждан к российской банковской системе оправдывает эти затраты.

Выводы

1. Повышение эффективности государственного регулирования доходов и заработной платы предполагает совершенствование методики балансового метода прогнозирования, субординации индикаторов доходов и расходов населения

2. По мере завершения перехода к рынку в структуре денежных доходов населения возрастает удельный вес доходов от собственности и предпринимательской деятельности

3. Тенденции социально-экономического развития свидетельствуют об изменении структуры доходов и расходов, повышении роли сбережений как источника инвестиций в реальный сектор экономики.

Термины

Доходы населения

Денежные доходы

Натуральные доходы

Совокупные доходы

Первичные доходы

Располагаемые доходы

Реальные располагаемые доходы

Скорректированные располагаемые доходы

Конечные доходы

Среднедушевой денежный доход

Общие доходы

Номинальные доходы

Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения

Индекс потребительских цен

Покупательная способность номинальных доходов населения

Среднедушевой денежный доход

Домашнее хозяйство

Оплата труда
Социальные трансферты
Доходы от собственности
Доходы от личного подсобного хозяйства
Доходы от продажи продуктов сельского хозяйства
Доходы от самозанятости
Поступления из финансовой системы
Доходы населения от продажи иностранной валюты
Деньги, полученные по переводам
Расходы на покупку товаров и оплату услуг
Обязательные платежи и взносы
Сбережения населения
Сбережения во вкладах и ценных бумагах
Расходы населения на покупку иностранной валюты
Расходы населения на покупку недвижимости
Превышение расходов и сбережений над доходами (или доходов над расходами и сбережениями)
Анонимные вклады

Вопросы для самопроверки

1. Как изменилась структура доходов и расходов населения в период рыночных реформ?
2. Какую роль играет баланс денежных доходов, расходов и сбережений в политике доходов и заработной платы?
3. Назовите основные статьи баланса доходов, расходов и сбережений.
4. Какие виды доходов не отражены в балансе?
5. Каковы основные статьи расходов населения?
6. В каких формах осуществляются сбережения населения?

Глава 6. Заработная плата как основной источник доходов работников наемного труда: основные функции и тенденции развития

6.1. Экономическая природа заработной платы. Ее изменения в связи со сменой ориентиров социально-экономической политики

Сущность заработной платы как категории рыночной экономики

В истории экономической науки сложилось представление о *заработной плате* как о сумме средств, которую предприниматель (работодатель) платит наемному работнику. Однако на вопрос о том, чем определяются уровень и динамика заработной платы, за что она выплачивается работнику, однозначного ответа наука и практика не дают.

Известный английский экономист XVIII в А. Смит считал, что заработная плата — вознаграждение за труд, который продает работник нанимателю. С его точки зрения, товаром на рынке труда является сам процесс деятельности по созданию продукта (услуги). А. Смит выдвинул положение о том, что заработная плата представляет собой цену труда и сводится к стоимости минимума средств существования, необходимых для работника и его семьи.

По мнению другого классика экономической науки, Д. Рикардо, труд подобно другим товарам имеет естественную и рыночную стоимости. При этом под естественной он понимал стоимость средств существования работника и его семьи, а рыночной считал заработную плату, которая колеблется вокруг своей основы — естественной цены — под влиянием спроса и предложения.

В основе концепции заработной платы, разработанной К. Марксом, лежит разграничение понятий «труд» и «рабочая сила». Специфической чертой наемного труда как целесообразной деятельности человека является то, что он осуществляется после заключения договора о найме. До этого труд не существует в отличие от других товаров, которые получают вещную форму до их продажи. Предметом купли-продажи, таким образом, является не труд, а *рабочая сила* —

способность к труду как совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает личность.

По К. Марксу, рабочая сила, как и всякий товар, обладает потребительной стоимостью и стоимостью. Потребительная стоимость состоит в том, что человек, обладающий рабочей силой, способен трудиться, создавать стоимость большую, чем воспроизводство затрат его рабочей силы.

Это предполагает деление всего рабочего дня, в течение которого работник трудится под контролем работодателя, на необходимое и прибавочное рабочее время. В необходимое рабочее время работник создает эквивалент своей собственной стоимости — стоимость *необходимого продукта*, а в прибавочное время — стоимость *прибавочного продукта*, для чего предприниматель и покупает рабочую силу.

С этих исходных позиций дается ответ на вопрос о стоимости рабочей силы. В первую очередь она определяется стоимостью предметов потребления, необходимых для существования работника и его семьи, включая средства на образование, которые постоянно возрастают в условиях повышения технического и технологического уровня производства. Помимо этого, в стоимость рабочей силы включаются исторический и моральный элементы, зависящие от условий формирования рабочей силы.

Выраженная в деньгах стоимость рабочей силы выступает как ее цена в форме заработной платы. Согласно теории К. Маркса, источник заработной платы — необходимое рабочее время, но условием ее получения является одновременное создание наемными работниками прибавочной стоимости. Поэтому заработная плата создает видимость оплаты за весь труд наемного работника. Она обусловлена также и тем, что работник может получить заработную плату только после того, как отработает определенное количество времени, и чем больше это время, тем выше заработная плата.

При оплате наемного труда в виде заработной платы деление рабочего времени на необходимое и прибавочное затушевывается, создавая представление, что весь труд работника является оплаченным. Форма заработной платы скрывает также ее связь со стоимостью рабочей силы, как правило, количественно не совпадая с этой стоимостью. Она обычно ниже стоимости, поскольку предложение рабочей силы на рынке труда превышает спрос на нее, сказывается давление постоянной безработицы. Продавец рабочей силы находится в невыгодном положении по сравнению с покупателем этого товара.

История рабочего движения XIX-XX вв. свидетельствует о постоянной борьбе объединений наемных работников — профсоюзов за сокращение рабочего дня, повышение заработной платы, охрану труда, страхование рабочих за счет предпринимателей на случай безработицы, болезни, инвалидности, увечья, старости. Историей убедительно доказано, что заработная плата не может быть независимой от уровня цен на товары и услуги, налоговой, демографической, культурной политики, а также политики социальной защиты, проводимой государством.

В странах с рыночной экономикой действует система регулирования заработной платы, которая обеспечивает ее формирование на уровне не ниже определенного государством минимума. Кроме того, государство регулирует безработицу, принимает меры к снижению ее уровня, берет на себя переобучение работников, выделяет средства для выплаты пособий по безработице, что позволяет высвобожденным работникам в течение определенного времени искать лучшие, отвечающие их запросам рабочие места.

Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда. Автор популярного американского учебника «Экономикс», получившего в последние годы широкое распространение в России, П. Самуэльсон утверждает, что заработная плата выступает наиболее важной категорией рыночных цен, поскольку является ценой труда. Соответственно и уровень заработной платы определяется рыночной конъюнктурой, и формирование ее на рынке труда обусловлено теми же закономерностями, которые действуют на рынке по отношению к товарам любого вида.

Сторонники концепции «регулируемой заработной платы», основоположником которой является английский экономист Дж.М. Кейнс, отстаивают точку зрения о том, что в целях

повышения уровня занятости работников необходимо регулировать заработную плату путем сдерживания ее роста.

За сокращение или сдерживание роста заработной платы выступают и сторонники «инфляционной спирали», которые рассматривают рост заработной платы в качестве причины инфляционного витка цен. Они утверждают, что повышение заработной платы приводит к увеличению издержек производства и росту цен, а рост цен побуждает наемных работников и профсоюзы требовать нового повышения заработной платы. Так продолжается до тех пор, пока не будет проведена политика сдерживания роста заработной платы и ее замораживания. Эта теория служит основанием для ослабления индексации заработной платы в связи с ростом цен, те обычной становится практика, при которой повышение заработной платы отстает от роста цен на товары (см. гл. 14).

Изменение взглядов российских экономистов на сущность заработной платы и ее основные функции

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

Долгие годы, до середины 60-х гг., господствовало соответствовавшее теории экономики социализма представление о природе заработной платы как о доле работника в общественном фонде потребления, выделяемой социалистическим государством на оплату труда.

Переосмысление этой точки зрения началось в связи с подготовкой и проведением хозяйственной реформы 1965 г. К этому времени относится развитие целого ряда положений, по-новому ставящих проблему сущности заработной платы. Сформировалась концепция, суть которой состояла в том, что заработная плата представляет собой долю в доходе предприятия или одновременно долю работника в доходе предприятия и в доходе общества.

Утверждалось, что, поскольку заработная плата непосредственно выражает отношения рабочих и служащих с предприятием, она должна быть частью стоимости продукта, созданного на данном предприятии, и состоять из двух частей, одна из которых гарантируется обществом, а другая — доходом предприятия.

В соответствии с этим подходом права предприятий в оплате труда были существенно расширены. Они получили реальные возможности управлять организацией заработной платы, воздействовать на ее уровень в соответствии с оценкой трудового вклада работника или низового трудового коллектива в конечный результат труда. Однако преодолеть уравнивательность в оплате труда не удалось.

Причину этого явления экономисты видели в том, что права предприятий были расширены недостаточно. Отсюда делался вывод об устранении общества из механизма оценки трудового вклада работника. Механизм распределения по труду представлялся в виде следующей цепи отношений: общество — предприятие — фонд оплаты труда предприятия; предприятие — работник — индивидуальная заработная плата. При такой схеме непосредственным становится отношение предприятие — работник, а отношение общество — работник превращается в весьма опосредованное или полностью исключается.

Иная точка зрения состояла в том, что следует сохранить централизованное начало в организации заработной платы, поскольку недостаточная стимулирующая роль распределения по труду вызвана ослаблением активности государственной политики оплаты труда. Ее сторонники считали, что действовавшая в 80-е гг. практика оплаты труда создавала противоречие между интересами работника и предприятия, с одной стороны, и общества — с другой. И предприятие, и работник были заинтересованы в ненапряженных плановых заданиях, сокрытии внутрипроизводственных резервов, стремились завысить цены, заработную плату, себестоимость продукции, уклонялись от внедрения дорогостоящей и высокопроизводительной техники и т.д. Государство, напротив, отстаивало интересы эффективного хозяйствования, стремилось к ликвидации уравнительности в оплате труда и т.п. Преодолеть этот конфликт возможно на основе объединения интересов предприятия и работника в повышении оплаты труда в результате роста эффективности производства.

Предложения о совершенствовании политики заработной платы сводились к тому, чтобы резко повысить долю оплаты по тарифным ставкам и окладам, сократив выплаты надтарифных надбавок и доплат, а также перейти к премированию только за сверхнормативные высокие достижения в труде.*

* Такая точка зрения неоднократно высказывалась Институтом труда, например в работе «Развитие системы материального стимулирования производственных объединений (предприятий)» (М.: НИИ труда, 1989).

Условиям многоукладной экономики со все более углубляющимися рыночными отношениями в наибольшей степени отвечает представление о заработной плате как об объективно требуемом для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объеме жизненных средств. Эти средства работник должен получать в обмен на свой труд в размере, соответствующем достигнутому уровню развития производственных сил общества и воплощающемся в исторически сложившемся наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику и членам его семьи.

Развитие рыночных отношений предопределяет реальное существование этих средств только в стоимостной форме как средств, объективно определяющих стоимость потребленной рабочей силы в издержках производства.

Концепция реформирования заработной платы в условиях перехода к рынку, разработанная Институтом труда Минтруда России, предполагает ее трансформацию в организацию на принципах стоимости (цены) рабочей силы вместо ее определения как доли в доходе предприятия (работодателя).*

* *Яковлев Р.А.* Концепция реформирования заработной платы. М.: Институт труда Минтруда РФ, 1998.

Согласно этой концепции, заработная плата как цена рабочей силы призвана выполнять в рыночной экономике три основные функции:

- обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. способности к физическому и интеллектуальному труду (воспроизводственная функция);
- формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, т.е. позволяющий ему в конечном счете получить ожидаемую прибыль или валовой доход, для наемного работника — формировать заинтересованность в продуктивном труде (стимулирующая функция);
- выступать регулятором спроса и предложения на продукцию или услуги конечного потребления, а также на рабочую силу определенного качества на рынке труда (регулирующая функция).

Заработную плату следует рассматривать не только как экономическую, но и как нравственную категорию, призванную обеспечивать человеку определенный социальный статус. Следовательно, если исходить из того, что уровень оплаты труда должен отражать стоимость (цену) рабочей силы, то необходимо добиваться такого положения, чтобы заработная плата большинства рабочих и служащих обеспечивала не только удовлетворение физиологических потребностей (как это весьма широко распространено в настоящее время), но и потребностей работника и его семьи, вызванных социальными и культурными условиями формирования и развития работников наемного труда.

Затраты на возмещение стоимости (цены) рабочей силы не могут не предусматривать, кроме покрытия расходов на питание, одежду, предметы домашнего обихода, также затрат на содержание жилища, медицинское обслуживание, общее и профессиональное образование, социальные нужды работников как в период трудовой деятельности, так и после ее завершения.

Отсюда вывод: обоснованные уровни оплаты труда необходимо ориентировать на минимальный (а в перспективе и на рациональный) потребительский бюджет, исчисляемый дифференцированно применительно к категориям работников, видам производств и территориям страны (см. гл. 10, 11).

Говоря о величине заработной платы, нельзя не учитывать и воздействие на процессы ее формирования рынка труда. Соотношение спроса и предложения на этом рынке, механизмы конкуренции как со стороны работодателей, так и продавцов рабочей силы определяют в немалой степени текущую цену труда (см. гл. 16).

Межотраслевые и межрегиональные различия в цене рабочей силы зависят от действенности коллективных усилий работников, направленных на обеспечение справедливых, по их мнению, условий оплаты. Во многом на различия в оплате оказывают влияние действия профессиональных союзов или иных организаций, представляющих интересы работников наемного труда, а также стремление государства и других работодателей снять социальную напряженность, приводящую к неоправданным экономическим потерям из-за коллективных протестов со стороны наемных работников (см. гл. 11 и 12).

Заработная плата тесно связана с ценами на потребительские товары и услуги. Чем они выше, тем ниже при том же абсолютном уровне оплаты реальное ее содержание. С падением уровня цен и тарифов на услуги растет реальное содержание заработной платы. Следовательно, представительные органы работников и работодателей, вырабатывая меры политики оплаты труда и доходов работников, должны обязательно учитывать уровень и динамику цен на потребительские товары и тарифов на услуги.

6.2. Основы политики реформирования заработной платы при переходе к рынку

Обеспечение связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда

При переходе от административных методов управления экономикой к методам рыночного регулирования система экономических отношений, включающая и отношения, связанные с оплатой труда, испытывает на себе влияние, с одной стороны, прежних условий и традиций, а с другой — новых процессов.

Реформирование организации заработной платы при переходе к рыночным отношениям на основе теории стоимости (цены) рабочей силы взамен рассмотрения ее как доли в доходе предприятия и общества стало общепризнанным. Это вполне закономерно. Однако возникает вопрос, означает ли этот новый подход к рассмотрению сущности заработной платы отказ от признания ее связи с затратами и результатами труда?

Опыт стран с развитой рыночной экономикой, да и российский опыт, накопленный в ходе реформ, свидетельствуют, что отрицание связи заработной платы с распределением по труду неправомерно и наносит существенный вред практике стимулирования высокоэффективного труда, а следовательно, и поступательному развитию экономики страны.

Если плановая модель организации заработной платы во многом была искусственной, то не менее искусственным можно считать провозглашаемое нередко «освобождение» от учета в оплате количества и качества затраченного труда, а также его результатов.

Противопоставление распределения по труду и теории заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы основано на заблуждении, согласно которому принципы распределения по труду трактуются только как эквивалентность в обмене количеством труда, которое работник дал обществу в одной форме, он получает в другой форме. При этом обычно ссылаются на известное положение К. Маркса в «Критике Готской программы».

Между тем марксистская теория заработной платы — составная часть учения о прибавочной стоимости как неоплаченном труде наемного работника. Автор «Капитала» излагает свое представление о заработной плате, переходя от простого к сложному: от анализа сущности стоимости и цены рабочей силы к характеристике превращения стоимости и цены рабочей силы в заработную плату и особенностей ее форм — повременной и сдельной (поштучной).

Так или иначе на заработную плату влияют как продолжительность рабочего времени, национальные и исторические традиции, так и индивидуальные различия в труде работников, выполняющих одну и ту же работу (одну и ту же функцию), но с разными результатами.

Дифференциация размеров заработной платы по сложности, условиям, напряженности и другим параметрам количественных и качественных затрат труда отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы. Различия в уровнях оплаты в зависимости от количественных и качественных результатов труда связаны с осуществлением распределения по труду, отражают трудовую основу заработной платы. В конечном итоге все колебания величины оплаты происходят в процессе осуществления заработной платой ее специфических функций. Они состоят, во-первых, в возмещении стоимости рабочей силы, благодаря чему обеспечивается регулярное возобновление последней как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда; во-вторых, в экономическом побуждении работников к лучшему выполнению своих функций путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затрат и результатов труда. Обе эти функции в конечном счете призваны обеспечивать достижение единой цели — регулярное воспроизводство труда и авансированного капитала.

Задача обеспечения наиболее производительного потребления рабочей силы и соответственно повышения массы и нормы прибавочной стоимости побуждает работодателя к всемерному уменьшению издержек производства. Это достигается прежде всего за счет лучшего использования основных и оборотных производственных фондов. Но работодатель, рассматривая затраты на рабочую силу как одну из статей издержек производства, постоянно стремится к снижению заработной платы, в результате чего она проявляет тенденцию к падению ниже стоимости рабочей силы. Это подтверждено многолетней практикой стран с развитой рыночной экономикой и имеет место в современной России. В неблагоприятных экономических условиях, особенно в период кризиса и сокращения объемов производства, возникают предпосылки, способствующие прямому снижению цены труда, к отставанию ее динамики от движения цен на другие товары.

Однако нельзя не считаться с тем, что для наемных работников заработная плата — единственный источник средств к существованию, необходимое средство возобновления способности к труду. Отсюда вполне закономерно их стремление добиваться повышения заработной платы, ее движения опережающими темпами в сравнении с динамикой цен на товары и услуги. Задача состоит в том, чтобы в максимальной степени приблизить уровень заработной платы к стоимости и цене рабочей силы.

Как же добиться при этом оптимального сочетания интересов работников и работодателей? Главное — обеспечение экономического роста и повышение производительности труда. От этого выигрывают обе стороны трудовых отношений.

При постоянной величине рабочего дня и неизменной интенсивности труда с ростом производительности труда стоимость рабочей силы, воплощающаяся в одной и той же массе жизненных средств работника и его семьи, снижается, а прибавочная стоимость соответственно растет. С падением производительной силы труда, но при неизменной его интенсивности и постоянной величине рабочего дня стоимость рабочей силы, воплощенная в той же массе жизненных средств, возрастает, а прибавочная стоимость соответственно уменьшается.

Сказанное свидетельствует о том, что признание заработной платы в качестве стоимости (цены) рабочей силы ни в коей мере не отвергает принципов ее построения и организации с учетом затрат и результатов труда. Тем более это справедливо в отношении редукации труда при определении степени (размеров) дифференциации заработной платы.

Следовательно, формулируя принципы организации оплаты труда в условиях рыночной экономики, нельзя забывать, что трудовая основа формирования заработка не исчезает, а различия в затратах труда (простого и сложного) непременно должны учитываться. Возможности такой дифференциации определяются тем, что расходование труда различной сложности в течение одного и того же времени создает разные по величине стоимости: более сложный труд воспроизводит в течение необходимого времени более высокую стоимость

рабочей силы, а в течение прибавочного времени производит большую прибавочную стоимость для владельца средств производства.

Известно, что цены на различные виды труда на рынке рабочей силы принимают форму тарифных ставок оплаты, а государство формирует ту или иную политику относительно роли и места тарифной системы в организации оплаты труда (см. гл. 18).

При всех условиях тарифная ставка (оклад) есть мера цены труда известной сложности, т.е. цена конкретного труда работника определенной профессии и квалификации в течение предусмотренного нормой времени. При формировании индивидуального заработка работника принимаются в расчет также интенсивность, условия и значимость отдельных видов труда. Первые два фактора в полной мере согласуются с теорией стоимости и не противоречат принципу оплаты с учетом затрат труда.

Особое место в организации заработной платы занимает определение *минимума заработной платы*. Существенное отставание его величины от стоимости рабочей силы (необходимых затрат на ее воспроизводство) обуславливает неэффективную с точки зрения целей материального стимулирования структуру заработной платы, что не может не сказываться отрицательно не только на воспроизводственной, но и на стимулирующей и регулирующей функциях.

Понимание экономической природы заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы означает, что ее уровень должен быть ориентирован на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета. Что же касается дифференциации в оплате по профессионально-квалификационным группам работников, по сферам приложения труда, то в основе ее должны лежать различия в сложности, интенсивности и результативности труда. *Персонифицированный учет квалификации работников*, уровня их профессиональной подготовки и результативности труда, отношения к выполнению порученной работы призван создавать более высокие мотивационные механизмы к высокопроизводительному труду, обеспечивать стимулирующее воздействие на работника (см. гл. 9).

В соответствии со ст. 77 Кодекса законов о труде Российской Федерации «оплата труда каждого работника зависит от личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается». Предоставление партнерам на рынке труда полной свободы самостоятельно устанавливать размер оплаты труда — одно из объективных требований рыночной экономики.

Последствия реформирования заработной платы в России и пути решения возникших проблем

Необходимость перехода к рыночной экономике в России, как правило, обосновывалось прежде всего тем, что новые производственные отношения дадут возможность раскрыть потенциал каждого человека, поскольку заработная плата будет во все более возрастающей степени зависеть от эффективности труда. Однако на пути к этому возникли новые проблемы, решение которых нельзя не признать крайне необходимым.

Прежде всего речь идет о падении реальной заработной платы. Затяжной переходный период к рыночной экономике сопровождается ее снижением практически во всех отраслях народного хозяйства. Причина тому — углубление социально-экономического кризиса, падение объемов производства.

Имеются разные оценки уровня снижения реальной заработной платы. По данным государственной статистики, за годы реформирования оно составило более 50%, и, как следствие, по ее величине Россия занимает одно из последних мест среди промышленно развитых стран мира. Если за 1990—1997 гг. цены на товары и тарифы на услуги выросли более чем в 6,0 тыс. раз, то заработная плата — лишь в 3,2 тыс. раз (табл. 6.1).

Таблица 6.1.

Динамика номинальной и реальной заработной платы

Годы	Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах соответствующего периода, руб.	В % к предыдущему году		
		Номиналь-ная заработная плата	Индекс потребительских цен	Реальная заработная плата
1990	303	—	—	—
1991	548	181	187	97
1992	5995	1094	1627	67
1993	58663	979	974	100,4
1994	220351	376	408	92
1995	472 392	214	298	72
1996	790210	157	148	106
1997	965 000	119,7	115	104,3

Начиная с 1996 г. появилась тенденция несущественного, но все же роста реальной заработной платы. Номинальная средняя начисленная заработная плата в 1996 г. составила немногим более 790 руб. (деноминированных), что в 1,57 раза выше, чем в 1995 г. В реальном же исчислении среднемесячная заработная плата увеличилась по сравнению с 1995 г. на 6%. В 1997 г. номинальная заработная плата составляла 965 руб. в месяц (рост по сравнению с 1996 г. почти в 1,2 раза), а в реальном исчислении увеличилась по сравнению с 1996 г. на 4,3%. Однако в результате ситуации, сложившейся в российской экономике после кризиса в августе 1998 г., по данным Госкомстата России, реальная заработная плата сократилась к январю 1999 г. на 40% по сравнению с январем 1998 г.

О социально-экономических последствиях процессов движения заработной платы и цен на товары и услуги можно судить, сопоставив уровень и динамику заработной платы с уровнем и динамикой прожиточного минимума трудоспособных граждан (табл. 6.2).

Таблица 6.2.

Минимальный размер оплаты труда и его отношение к среднемесячной начисленной заработной плате и прожиточному минимуму трудоспособного населения*

Период	Мини-мальный размер оплаты труда, руб.	Средне-месячная начислен-ная заработная плата, руб.	Отношение минимального размера оплаты труда	
			В процентах к среднемесяч-ной начисленной заработной плате	В процентах к прожиточно-му минимуму трудоспособ-ного населения
1991 г., декабрь	200	1195	16,7	74,9
1992 г., январь	342	1438	23,8	47,6
июнь	900	5067	17,18	48,6
1993 г., январь	2250	15341	14,7	35,9
апрель	4275	30562	14,0	38,7
июнь	7740	55 995	13,8	33,1
декабрь	14 620	14 218	10,4	30,2
1994 г., июль	20500	220 965	9,3	19,9
1995 г., апрель	34440	386 244	8,9	13,1
май	43 700	429 935	10,2	15,3
август	55000	520 579	10,6	17,1
ноябрь	57750	615 656	9,4	16,4
декабрь	60 500	735 483	8,2	16,4
1996 г., январь	63 250	654 837	9,7	16,3
апрель	75 900	746 473	10,2	18,1
1997 г., январь	83 490	812 174	10,3	18,9
декабрь	83 490	1 214 800	6,9	17,9
1998 г., сентябрь	83,49	1051	7,9	15,1

* До января 1997 г. приведены месяцы, с 1-го числа которых устанавливался новый минимальный размер оплаты труда.

Даже с учетом необходимых поправок к методам расчета прожиточного минимума (его величина постоянно занижалась далеко несовершенной методикой расчета, принятой в 1992 г.) снижение соотношения средней заработной платы и прожиточного минимума до 1,8 раза в 1995 г. и до 2,3 раза к концу 1997 г. весьма существенно.

Как бы ни критиковали организацию заработной платы в плановой экономике, нельзя не отметить, что в 1990 г. установленный уровень минимальной заработной платы — 80 руб. был примерно в 1,5 раза выше прожиточного минимума. Это была социально значимая величина. Каждый, кто получал самую низкую заработную плату, знал, что он может на нее прожить, хотя и весьма скромно, с большими ограничениями. В 1997 г. среднемесячная минимальная заработная плата составила 80 759,2 руб. (неденоминированных), а прожиточный минимум соответственно — 411 200 руб. (неденоминированных). Прожиточный минимум опережал минимальную заработную плату практически в 5 раз.

Возникла парадоксальная ситуация: экономика страны направляется в рыночное русло, а один из главных элементов рыночной экономики — цена рабочей силы как специфического товара — все более отдаляется от своей естественной оценки — стоимости.

Низкая заработная плата ведет прежде всего к резкому сокращению спроса населения, особенно на качественные товары и услуги, к свертыванию наукоемких производств, внедрения новой техники и технологии. При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность и даже необходимость замещения дорогостоящего оборудования и машин дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства, повышению его конкурентоспособности на мировом рынке товаров и услуг, ибо главное для достижения названных целей — внедрение новой техники и технологии.

По данным социологического обследования (сентябрь 1996 г.), абсолютное большинство опрошенных работников предприятий промышленности (83,2%) не удовлетворено размером заработной платы. Вполне устраивает заработок лишь менее 5% опрошенных (4,7%). Это отражается на настроении людей, оценке ими ситуации в экономике страны. И неудивительно, что, по данным того же обследования, почти 69,2% опрошенных указали, что они либо «совершенно не уверены», либо «пожалуй, не уверены в завтрашнем дне», а удельный вес «вполне уверенных» — 3,3%.*

* Экономист. 1997. № 4.

Второй итог изменений в заработной плате — перекосы в оплате труда. *Дифференциация заработной платы* по отдельным отраслям экономики и промышленности, а внутри них — по профессионально-квалификационным группам работников достигла в период экономической реформы весьма существенных размеров, которые далеко не всегда обоснованы объективными характеристиками трудового процесса и значимостью сфер приложения труда.

В регионах со значительной концентрацией предприятий топливно-энергетического комплекса относительно высокая заработная плата определялась высокими ценами на продукцию, что связано с внешним рынком и монопольным положением отраслей и предприятий. Обрабатывающие отрасли в связи с большими затратами на сырье и топливо не имели такой возможности. Спад производства в машиностроении и особенно на предприятиях ВПК сказался на заработной плате работников отрасли в сравнении с добывающими и топливными отраслями (табл. 6.3).

Таблица 6.3.

Отношение среднемесячной номинальной заработной платы отраслей экономики к среднероссийскому уровню (%)

Отрасли	1991 г.	1995 г.	1998 г.
Промышленность	111	112	118,3

Из нее:			
электроэнергетика	167	209	187,9
топливная	183	256	228,4
в том числе:			
нефтедобывающая	202	302	248,7
газовая	206	411	458,5
угольная	198	239	161,3
черная металлургия	127	136	129,2
химическая	108	108	108,3
машиностроение	97	85	85,3
легкая	105	56	77
пищевая	119	118	52
Сельское хозяйство	84	50	44
Строительство	127	126	142,7

О социальном расслоении общества свидетельствуют данные табл. 6.4.

Таблица 6.4.

Соотношение размеров средней заработной платы 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников

Отрасли	Апрель 1995 г.	Март 1996 г.	Октябрь 1998 г.
Промышленность	20,6	20,9	17,9
Из нее:			
электроэнергетика	9,6	8,6	7,9
топливная	15,2	15,1	14,3
металлургическая	11,6	10,5	11,2
химическая и нефтехимическая	12,4	10,9	10,0
машиностроение и металлообработка	16,4	15,8	14,0
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	18,0	16,8	14,2
строительных материалов	11,5	12,7	11,1
легкая	15,8	14,8	15,5
пищевая	16,3	14,0	15,0
Сельское хозяйство	23,8	21,0	24,4
Строительство	24,7	25,1	22,2
Транспорт	13,3	12,1	13,1
Связь	14,2	15,2	16,9
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	14,7	13,9	13,4
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	13,4	13,0	13,3
Образование	13,0	14,6	14,2
Культура и искусство	16,2	17,2	19,4
Наука и научное обслуживание	16,8	15,5	19,5
Банковская деятельность	20,3	26,3	29,5

Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их руководителями — директорами. В ряде случаев разница в уровнях оплаты составила 30-40 раз, а в среднем разрыв достиг 10—15 раз. В июне 1999 г. соотношение заработной платы крайних 10%-ных групп работников составило 23,5 раза; при этом в строительстве этот разрыв достигает 26 раз, в сельском хозяйстве — 20 раз, в промышленности — 24 раза, на транспорте — 12,5 раза

Складывающаяся ситуация несет в себе большой разрушительный потенциал, нарастают противоречия и социальная напряженность внутри производственных коллективов.

Негативные последствия усиливаются там, где дифференциация в оплате не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства.

Показателем кризиса в оплате труда, проявившимся в последние годы, следует считать масштабы невыплат заработной платы. В ходе проведенных Институтом труда социологических опросов выявлено, что 77,8% опрошенных рабочих и служащих отмечали неоднократные задержки заработной платы на их предприятиях (в учреждениях), а 74% опрошенных высказали мнение, что неплатежи заработной платы, которые периодически усиливаются, являются решающим фактором социальной нестабильности, ибо существенно влияют на стабильность доходов семей рабочих и служащих.

В начале 1999 г. задолженность по выплате заработной платы составила 77 млрд руб. и по сравнению с началом 1998 г. увеличилась в 1,45 раза.

Неплатежи заработной платы влияли на снижение значимости заработной платы в доходах населения и повышение значимости других источников доходов. В то же время обследования, проведенные Институтом труда, показывают, что в среднем 60% опрошенных работающих по найму не имеют других источников доходов, кроме заработной платы. Среди 40% опрошенных, имеющих другие источники, на первом месте стоят доходы отличного подсобного хозяйства (14%); на втором месте — пенсии, пособия, дотации и компенсации (13%), около 10% опрошенных указали, что они вынуждены систематически обращаться за материальной помощью к родственникам; около 10% имеют дополнительный трудовой доход (эпизодические заработки, постоянная работа по совместительству и т.п.).

Заработная плата, по последним расчетам, в общей структуре доходов населения составляет всего лишь 41,4%. Между тем еще в 1990 г. ее удельный вес составлял 74,1%, в 1993 г. — 58, в 1995 г. — 39,3%. Как указывалось, основная масса населения имеет заработную плату в качестве единственного источника доходов. Сужение доли заработной платы в доходах — свидетельство роста социального расслоения общества.

Можно говорить еще о двух негативных проявлениях складывающейся ситуации.

Во-первых, резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения неизбежно приводит к снижению мотивационного потенциала оплаты труда.

Во-вторых, доходы от предпринимательской деятельности и собственности получает довольно ограниченный контингент населения. Это, в свою очередь, способствует дальнейшему росту дифференциации доходов отдельных групп населения.

Отмеченные негативные процессы организации и регулирования заработной платы как основного источника формирования доходов населения явились результатом ошибочных представлений о стратегии и тактике ее реформирования и регулирования. В начале экономической реформы предполагалось, что государство не должно вмешиваться в этот процесс. Это заблуждение — часть общей концепции перехода к рынку на основе саморегулирования всех экономических процессов и максимального отстранения государства от управления этими процессами. В результате основные вопросы регулирования заработной платы переданы предприятиям и организациям.

Падение реальной заработной платы, ее излишняя дифференциация — следствие претворения этой ошибочной концепции перехода к рынку. Следовательно, программа действий по выходу из сложившегося положения должна быть направлена на восстановление заработной платы как реальной, эффективно действующей экономической категории рыночной экономики, восстановление ее основных функций — воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей.

Первая задача состоит в повышении реальной заработной платы до стоимости рабочей силы. При этом следует исходить из положений Всеобщей декларации прав человека, принятой и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Статья 23 (п. 3) Декларации предусматривает, что «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения».

Статья 25 Декларации провозглашает: «Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам».

Задачу сближения минимальной заработной платы с прожиточным минимумом, а затем с минимальным потребительским бюджетом возможно решить только на основе выхода из социально-экономического кризиса и повышения эффективности производства. Это, в свою очередь, потребует существенной корректировки тактики и стратегии дальнейшего проведения экономической реформы, определения основных направлений развития экономики, формирования необходимых источников доходов бюджета и хозяйствующих субъектов в реальном секторе экономики.

Устранение неоправданно большой дифференциации в оплате труда по категориям работников, отраслям и территориям — второй шаг на пути преодоления негативных явлений в организации заработной платы и восстановления ее стимулирующей функции. Эта задача может быть решена путем установления и поддержания рациональных пропорций в соотношении оплаты простого и сложного труда, труда, требующего от работников различного уровня квалификации.

В связи с этим возникает вопрос о роли и месте тарифной системы в оплате наемного труда. В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы.

Наконец, существенную роль в повышении стимулирующей роли заработной платы призвано сыграть рациональное применение форм и систем заработной платы, поощрительных выплат за высокие индивидуальные и коллективные результаты труда (см. гл. 19).

Реализация названных подходов к совершенствованию практики оплаты труда предполагает приведение в действие механизма регулирования заработной платы (доходов трудящихся) на основе сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования процессов формирования и дифференциации заработной платы рабочих и служащих (см. гл. 11).

Выводы

1. Заработная плата как категория рыночной экономики представляет собой стоимость (цену) рабочей силы, т.е. стоимостное выражение объективно требуемого объема жизненных средств для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства. Развитие рыночных отношений предопределяет реальное существование этих средств только в стоимостной форме, как средств, объективно определяющих стоимость потребленной рабочей силы в издержках производства.

2. Цена рабочей силы, выступающая в форме заработной платы, может отклоняться от стоимости — затрат на воспроизводство рабочей силы — под влиянием экономической конъюнктуры на рынке труда, спроса и предложения конкретных видов рабочей силы, отличающихся своим профессионально-квалификационным уровнем. Заработная плата призвана выполнять в рыночной экономике воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую функции.

3. Заработная плата тесно связана с ценами на потребительские товары и услуги. Чем они выше, тем ниже при том же абсолютном уровне оплаты ее реальное содержание, снижение уровня цен и тарифов на услуги обеспечивает рост реального содержания заработной платы. Следовательно, меры политики заработной платы и доходов граждан призваны учитывать уровень и динамику цен на потребительские товары и услуги.

4. Реформирование организации заработной платы при переходе к рыночным отношениям на основе величины стоимости (цены) рабочей силы не означает отказа от обеспечения связи размеров оплаты с количественными и качественными затратами и результатами труда.

5. Понимание экономической природы заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы предполагает, что ее уровень должен быть ориентирован на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета.

6. Реформирование заработной платы в России в процессе перехода к рыночной экономике, методы преобразований в сфере оплаты труда привели к возникновению проблем, решение которых следует признать крайне необходимым. Среди них — падение реальной заработной платы, перекосы в оплате труда по отдельным отраслям экономики и промышленности, а также по профессионально-квалификационным группам работников, систематические задержки выплаты начисленной заработной платы, снижение значимости заработной платы в доходах населения.

7. Негативные моменты в организации и регулировании заработной платы как основного источника формирования доходов населения — результат ошибочных представлений о том, что государство не должно вмешиваться в этот процесс. В этой связи весьма актуальной в политике оплаты труда и доходов населения является необходимость рационального сочетания государственного и коллективно-договорного их регулирования посредством построения и применения тарифной системы оплаты труда, использования форм и систем оплаты труда и поощрительных выплат за высокие количественные и качественные результаты труда.

Термины

Заработная плата
Рабочая сила
Необходимый продукт
Прибавочный продукт
Дифференциация заработной платы
Минимальная заработная плата
Персонифицированный учет

Вопросы для самопроверки

1. Какова сущность заработной платы как категории рыночной экономики?
2. Как изменялись взгляды российских экономистов на природу заработной платы в связи со сменой ориентиров социально-экономической политики государства?
3. Каковы основные функции заработной платы, их существо и механизмы реализации?
4. Обоснуйте необходимость обеспечения связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда. Охарактеризуйте механизмы реализации названного принципа организации заработной платы.
5. Каковы процессы, определяющие динамику реальной заработной платы в процессе осуществления рыночных реформ? Дайте объяснение складывающимся тенденциям.
6. Что происходит с соотношениями заработной платы по отраслям экономики, профессионально-квалификационным группам работников в ходе реформирования заработной платы?
7. Как следует рассматривать снижение доли заработной платы в структуре доходов населения?

Глава 7. Социальные трансферты и их роль в формировании доходов населения

7.1. Сущность, функции и виды социальных трансфертов

Задачи системы социальных трансфертов

Социальные трансферты, или трансфертные платежи, представляют собой целенаправленную операцию перераспределительного характера, заключающуюся в передаче ресурсов в денежной и натуральной формах государственными и некоммерческими организациями (профессиональными, религиозными, благотворительными и т.п.) населению, главным образом на безвозмездной основе.

К социальным трансфертам относятся пенсии, пособия, стипендии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги, составляющие часть

совокупных доходов граждан. В натуральной форме они состоят из товаров, индивидуальных рыночных и нерыночных услуг, предоставляемых конкретным домашним хозяйствам.

Задачи, решаемые системой социальных трансфертов, можно разделить на несколько групп:

- обеспечение населения социально значимыми услугами;
- сокращение разрыва в уровне материального обеспечения работающих и неработающих членов общества, повышение жизненного уровня различных социальных групп населения, не вовлеченного в трудовой процесс;
- смягчение негативных внешних эффектов периода приспособления населения к условиям рынка — росту нищеты и бедности, безработице и др. Особенно это касается социальных иждивенцев, у которых возможности адаптации к рыночным условиям во многом зависят от величины социальных трансфертов;
- обеспечение необходимого количества и структуры воспроизводства трудовых ресурсов.

Социальные трансферты являются неотъемлемой частью политики государства в социальной сфере. Система социальных трансфертов представляет собой одну из предпосылок обеспечения социальной справедливости в обществе, создания и поддержания политической стабильности.

Формы социальных трансфертов

Социальные трансферты могут осуществляться в форме социального вспомоществования (помощи); путем предоставления совокупности государственных социальных гарантий, включая социальные льготы отдельным категориям населения (категориальные социальные услуги); в рамках социального страхования (добровольно-корпоративного и обязательного, государственного).

Трансферты в форме *социального вспомоществования* (помощи) включают систему социальных благ и услуг, предоставляемых государством социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости. В данном случае социальные трансферты получают малообеспеченные слои населения, доходы которых ниже черты бедности, или прожиточного минимума, а также лица, попавшие в трудные жизненные ситуации. Им гарантируется поддержка государства при условии проверки соответствия доходов минимальным жизненным стандартам.

При помощи социальных трансфертов происходит перераспределение налоговых доходов, полученных от всех налогоплательщиков, определенным слоям населения, уменьшая тем самым неравенство доходов в обществе. Через институт социальных трансфертов в форме социальной помощи реализуется концепция минимального гарантированного дохода.

В широком смысле социальное вспомоществование включает также разнообразные формы добровольно-общественной благотворительности в пользу социально незащищенных групп населения. Ее оказывают профессиональные союзы, религиозные и другие общественные организации.

Трансферты в форме *социальных гарантий* включают систему социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости. При этом реализуется принцип распределения по потребностям с учетом ресурсных возможностей общества, что определяет меру этих гарантий.

Трансферты в форме *социальных льгот* представляют собой социальные гарантии отдельным категориям населения и носят универсальный характер.

Трансферты, осуществляемые через систему *социального страхования*, призваны защитить население от различных социальных рисков, ведущих к потере трудоспособности и дохода, — болезней, производственных травм, профессиональных заболеваний, несчастных случаев, рождения и воспитания детей, безработицы, старости, смерти кормильца. Для этой категории трансфертов в отличие от предыдущих характерно не только перераспределение, но и своеобразное предварительное накопление средств, в том числе иногда и личных, образующих страховые фонды с целью последующей выплаты определенных средств при наступлении страхового случая.

В России действует более 1 тыс. нормативных актов, предусматривающих те или иные социальные выплаты и охватывающих более 200 различных категорий населения — ветеранов, детей, инвалидов, учащихся и т.д.

Наиболее обширная часть социальных трансфертов в Российской Федерации — пенсии, пособия, стипендии. *Пенсия* — это форма регулярных денежных выплат, предусмотренная законодательством в случае частичной или полной нетрудоспособности, потери кормильца, профессиональных рисков. Пенсионное обеспечение формируется в едином социальном пространстве, включающем единый порядок начисления и пересмотра пенсий, аккумулирование страховых средств и их выплат в едином внебюджетном Пенсионном фонде. Действующие в России условия пенсионного обеспечения определены и закреплены в федеральном законе о пенсиях.

Пособие — это форма денежных выплат, регулярных или разовых, в предусмотренных законодательством случаях частичной или полной нетрудоспособности, тяжелого материального положения, поддержки семей с детьми, смерти родственников. В российском законодательстве предусмотрены пособия по временной нетрудоспособности, семейные и детские пособия, пособия по безработице и др.

Например, на уровень жизни и формирование доходов семей оказывают позитивное воздействие социальные трансферты, предоставляемые женщинам в связи с рождением и воспитанием детей. Им установлено пособие по беременности и родам в размере среднего заработка (дохода) по месту работы. Женщинам, потерявшим работу и заработок в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятий, учреждений, организаций пособие по беременности и родам выплачивается в размере 100% минимального размера оплаты труда, а женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, — 50% минимального размера оплаты труда.

До достижения ребенком 16-летнего возраста (при обучении в общеобразовательной школе — до 18-летнего возраста) выплачивается ежемесячное пособие на детей в размере 70% минимальной заработной платы. Матерям-одиночкам последнее пособие выплачивается в двойном размере. Детям первого-второго года жизни бесплатно отпускаются специальные молочные продукты, а детям первых трех лет жизни — лекарства по рецептам врачей.

Одиноким матерям, а также на детей военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, выплачивается ежемесячное пособие на ребенка до 16 лет (на учащихся — до 18 лет) в размере 105% (70+35) минимального размера оплаты труда.

Дети из многодетных семей обеспечиваются бесплатной школьной формой либо заменяющим ее комплектом детской одежды для посещения школьных занятий, а также спортивной формой на весь период обучения. Им предоставлено также право бесплатного посещения музеев, парков культуры и отдыха, а также выставок. Дети из многодетных семей в возрасте до 16 лет бесплатно получают лекарства по рецептам врачей; кроме того, им предоставляется бесплатное питание (завтраки и обеды) в общеобразовательных школах и профессиональных учебных заведениях.

Меры по социальной защите лиц, потерявших работу, призванные обеспечивать минимально необходимые условия к существованию, состоят в выплате пособия по безработице. *Пособие по безработице* — это денежная помощь, которая выдается безработным при наличии стажа, уплате соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного срока.

В соответствии с российским законодательством пособие по безработице должно быть не ниже 100% минимального размера оплаты труда. При наличии у безработного гражданина нетрудоспособных иждивенцев размер пособия увеличивается на 10% на каждого иждивенца, но максимальный размер его не может превышать размер среднего заработка по последнему месту работы. В первые три месяца пособие по безработице составляет 75% средней заработной платы на последнем месте работы, в течение следующих трех месяцев — 60%, а в оставшиеся полгода — 45%. В среднем пособие по безработице составляет 20% средней заработной платы.

Кроме того, в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя государство гарантирует выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации, возможность участия в оплачиваемых общественных работах и компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости.

Стипендия — это форма регулярных денежных выплат студентам высших, средних специальных и учащимся профессионально-технических учебных заведений, обучающимся с отрывом от производства.

В России доля населения, имеющего право на получение социальных трансфертов, составляет около 68%, т.е. почти 100 млн. человек могут претендовать и реально претендуют на них. При этом подавляющее число льгот предоставляется по *категориальному принципу*, т.е. льготы автоматически распространяются на всех подпадающих под данную категорию лиц независимо от материального положения.

Помимо прямых денежных выплат населению к социальным трансфертам можно отнести финансирование текущих затрат в здравоохранении, образовании, культуре и т.п., а также субсидирование предприятий и организаций, оказывающих услуги социально незащищенным слоям населения, например субсидии жилищно-коммунальному хозяйству и общественному транспорту.

Все формы социальных трансфертов зачастую взаимозаменяемы или дополняют друг друга. Например, социальные трансферты инвалидам могут состоять из различных по характеру выплат: средств, направляемых на содержание домов инвалидов, имеющих статус государственных учреждений и финансируемых исходя из нормативов затрат либо в порядке возмещения фактических расходов; ассигнований на закупку протезов, медикаментов, транспорта и т.п., для поощрения использования труда инвалидов и производства специфических товаров, в которых они нуждаются; средств на выплату пенсий, организации бесплатной выдачи протезов и др.

Иногда одним и тем же денежным суммам соответствуют различные формы социальных трансфертов. Так, бесплатное предоставление товаров и услуг может быть обеспечено за счет бюджетного финансирования производящего их государственного учреждения либо их предварительной закупки у поставщика. В любом случае трансфертам в форме бесплатной выдачи товаров предшествуют расходы на его производство в общественном секторе или на приобретение этого товара.

7.2. Развитие системы социальных трансфертов в переходный период

Модели системы трансфертов

При переходе России к рыночной экономике при отсутствии экономического роста и дефиците государственного бюджета система социальных трансфертов основывается на принципе государственной поддержки нетрудоспособных и малообеспеченных граждан. Другая модель трансфертов может строиться по принципу всеобщности социальных гарантий.

Первая модель является наиболее дешевой для государства, поскольку основная масса населения удовлетворяет свои социальные потребности за счет личных доходов или средств работодателей. Однако остаются значительные слои населения, потребности которых оказываются неудовлетворенными ни за счет рынка, ни за счет государственных социальных программ. Всеобщность обеспечения определенного уровня доходов и социальных услуг отражает наиболее высокую степень государственных гарантий, но требует и более высоких расходов общественных ресурсов.

Величина и тенденции изменения социальных трансфертов

Представление о масштабах социальных трансфертов в РФ дает табл. 7.1.

Таблица 7.1.

Социальные трансферты

Социальные трансферты*	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.
Всего, млрд. руб.	12016,0	49402,2	119494,0	189615,9	245484,1

Удельный вес социальных трансфертов, %:					
в ВВП	7,0	8,1	7,5	8,6	9,5
в объеме денежных доходов населения	15,0	13,5	13,1	14,2	15,2
Изменение социальных трансфертов**, % к предыдущему году	121,7	100,8	81,3	107,4	112,8
* Учтены пенсии, пособия, стипендии и прочие выплаты в денежной форме. ** С корректировкой на индекс потребительских цен.					
Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. Стат. сб. М., 1998. С. 197.					

Социальные трансферты в 1997 г. составили 245 484,1 млрд руб. Из них пенсии—181 335,2 (73,9%); пособия—50 324,9 (20,5%); стипендии—3212,7 (1,3%); прочие трансферты—10 611,3 (4,3%) млрд руб.

Каковы же были тенденции изменения системы социальных трансфертов за годы реформ?

При рассмотрении расходов на социальные трансферты можно условно выделить два этапа. На первом этапе в процессе перехода к рынку резко сократился объем всех расходов государства. Однако социальные трансферты в номинальном выражении росли, особенно в 1993 г. Главными факторами такого роста были сворачивание социальных программ предприятий и стремление предотвратить значительное снижение социальных расходов в реальном выражении в условиях значительного спада объемов производства. Несмотря на эти усилия, в 1992—1994 гг. объем социальных трансфертов, перераспределяемых через государственный бюджет всех уровней, снизился в реальном выражении на 15%.

В период высокой инфляции происходило быстрое обесценение всех социальных выплат. Государство пыталось защитить по крайней мере наиболее социально значимые статьи расходов — пенсии и денежные пособия, которые имеют конкретных получателей и потому их сокращение могло бы быть самым болезненным. Соответственно возросла доля прямых денежных социальных трансфертов в государственных социальных расходах. В результате относительно высоко защищенными среди беднейшего населения оказались пенсионеры (табл. 7.2).

Таблица 7.2.

Риск крайней бедности в России для различных групп населения в конце 1995 г. (%)

Показатель	Доля в населении	Доля среди бедных	Риск оказаться за чертой крайней бедности
Дети (до 18 лет)	26,2	35,5	18,1
Из них:			
до 6 лет	7,0	11,8	22,5
от 6 до 18 лет	19,2	23,7	16,5
Население в трудоспособном возрасте	52,2	51,5	13,2
Пенсионеры	21,6	13,0	8,0
Источник: Албегова И.М., Емцов Р. Г., Холопов А. В. Государственная экономическая политика: опыт перехода к рынку / Под ред А.В. Сидоровича М., Дело и Сервис. 1998. С. 297.			

Дело, конечно, не в том, что пенсионеры быстрее, чем другие группы населения, приспособились к условиям рыночной экономики, а в том, что государство значительную долю средств социального бюджета направляло на защиту именно этой группы населения.

Очевидно, что в переходной экономике оно обладает достаточным потенциалом для решения многих социальных проблем. Высокая доля детей среди бедного населения указывает на неэффективность системы семейных пособий и их безадресный характер.

Однако масштабы сокращения бюджетных ресурсов в реальном выражении были столь велики, что не удалось предотвратить существенного обесценения даже «защищенных» статей. Наибольшему сокращению подверглись капитальные вложения, особенно в здравоохранении и образовании. Их оказалось легче всего сократить, подвергнуть секвестру, поскольку последствия этого сокращения проявляются не сразу, и сопротивление в бюджетных сферах оказывается наименьшим.

На втором этапе в ответ на забастовочное движение в образовании, здравоохранении и других отраслях социальной сферы государство пытается маневрировать весьма ограниченными средствами. Временно нарастает доля бюджетных расходов на здравоохранение и образование, направляемых главным образом на поддержание заработной платы учителей и врачей на приемлемом уровне. Одновременно возрастает кризис поступлений (взносов) в социальные фонды, связанный с ростом «теневой экономики». Это налагает дополнительное бремя на бюджет.

Начинается подготовка радикальной реформы основных социальных программ — пенсий, пособий по безработице, семейных пособий. Необходимо решить проблему ужесточения условий их получения и рационализации — сокращения круга пособий и унификации механизмов получения.

7.3. Финансирование социальных трансфертов

Необходимость перераспределения финансовых ресурсов

Формирование единой системы социальных трансфертов на всех уровнях — федеральном, региональном и местном — с четким определением прав и ответственности каждого из этих уровней предполагает и определение источников их ресурсного обеспечения.

Рыночной экономике свойственна тенденция к децентрализованному размещению ресурсов общественного сектора, центр тяжести решения многих социальных вопросов переносится в регионы. Поэтому уже на первых этапах перехода к рынку бюджетные права территорий расширяются. Прежде всего это касается источников доходов. Вместе с тем развитие самостоятельности регионов на основе углубления бюджетной децентрализации происходит постепенно, поскольку оно зависит не только от изменений законодательства, но и от социально-экономических факторов.

Специфика экономических, национально-демографических, природно-климатических особенностей России требует формирования целостной и гибкой системы социальных трансфертов. Это предполагает активное взаимодействие бюджетов всех уровней, причем федеральный бюджет выполняет функции финансового обеспечения общегосударственных социальных гарантий через субсидии, субвенции, взаимные расчеты, трансферты и налоговые льготы республикам и регионам.

Участие федеральных органов в формировании ресурсной основы социальных трансфертов обусловлено принципом справедливости, требующим обеспечить всему населению страны некоторый минимум не только денежных доходов, но определенных общественных благ. Единство государства и общества оказалось бы подорванным, если бы, например, переезд из одной части страны в другую приводил к существенным изменениям социальных гарантий, на которые вправе рассчитывать граждане.

Основные гарантии, а значит, и ключевые параметры системы социальных трансфертов определяются централизованно и находят выражение в федеральном законодательстве. Ряд важнейших гарантий, таких, как право на социальное обеспечение, бесплатную медицинскую помощь и образование, предусмотрен в Конституции РФ.

В то же время ресурсные возможности регионов неодинаковы, что может вызвать чрезмерные различия в доступности этих благ для населения. Поэтому для справедливого

распределения благ между потребителями — индивидами и их группами — необходимо перераспределять ресурсы между регионами.

В переходной экономике сказывается неравномерность адаптации территорий к переменам и сложившиеся в прошлом различия в доходной базе бюджетов одного уровня. Зачастую они обусловлены не столько дифференциацией экономического поведения жителей регионов, сколько макроэкономической политикой прошлых лет, формировавшей территориальные пропорции на основе централизованных решений.

Принцип справедливости требует, чтобы регионы, в которых эта политика привела к отставанию, получали помощь от других регионов и из центра. Поэтому в переходный период особенно велика потребность в бюджетных трансфертах.

Следовательно, в переходной экономике существуют огромные перераспределительные потоки финансовых ресурсов: с одной стороны, от центра к регионам идут социальные трансферты, с другой стороны, от регионов к центру — налоги.

Региональные источники ресурсов

Ресурсная база социальных трансфертов на региональном уровне формируется за счет следующих доходов. Во-первых, это налоги, самостоятельно устанавливаемые и собираемые территориальными органами власти. Во-вторых, осуществляются долевыми отчисления в бюджет территории от налогов, поступающих на более высокий уровень бюджетной системы. Из них существенную роль в формировании бюджетов субъектов Федерации играет налог на добавленную стоимость. В-третьих, в нижнее звено бюджетной системы из верхнего обычно поступают различного рода трансферты — субсидии, дотации, субвенции, представляющие собой формы помощи в покрытии расходов.

Долевые отчисления предполагают нормативное закрепление за территориальным бюджетом стабильного источника дохода, тогда как трансферты зависят от частных решений органов, распоряжающихся бюджетным источником трансфертов. Зависимость от трансфертов ограничивает самостоятельность территории в разработке и реализации бюджетной политики.

При прочих равных условиях желательно, чтобы доля трансфертов в доходах территориального бюджета была невысокой. Территориальные налоги и долевыми отчисления от федеральных налогов имеют свои преимущества. Преобладание собственных налогов в доходной базе территориального бюджета обеспечивает максимальную гибкость и самостоятельность социальной политики региона. Высокой доле отчислений от федеральных налогов в территориальных бюджетах соответствует относительно большее единство бюджетной политики в масштабе страны и заинтересованность региональных властей в полном сборе этих налогов.

Трансферты поступают в регионы не всегда своевременно и не в полном объеме. Недостаточное финансирование социальных трансфертов сопряжено и с «непрозрачностью» схемы движения прямых и обратных денежных потоков на уровне «бюджет региона — бюджет РФ», что приводит к дефициту информации о бюджетных возможностях системы социальной защиты и затрудняет ее планирование и развитие.

Невыполнение государством своих социальных обязательств, иногда просто в силу сложившихся экономических условий, подталкивает местных руководителей к поиску мер, способных смягчить социальные последствия перехода к рынку. Например, вводятся разные налоги. Кроме того, трансфертные платежи, производимые федеральным центром, зачастую используются бесконтрольно и неэффективно.

Увеличивается нагрузка на местные бюджеты. Прямые социальные трансферты финансируются как из федерального бюджета, так и из внебюджетных фондов и местных бюджетов. Например, из средств федерального и местного бюджетов финансируется выплата ежемесячного пособия на ребенка, осуществляются компенсации и выплаты женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, уволенным в связи с ликвидацией предприятия, учреждения и организации, выплачиваются пособия женщинам с детьми, проживающим в сельской местности, оплачиваются расходы на протезирование и изготовление ортопедической

обуви, предоставляются пособия и социальная помощь гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и других аварий. Из средств федерального и местного бюджетов также происходит возмещение ущерба репрессированным гражданам.

Каждая республика в составе РФ, область, край и местные органы власти с учетом своих возможностей и условий могут разрабатывать дополнительные программы помощи малообеспеченным и нетрудоспособным гражданам и использовать разнообразные формы социальной поддержки — денежные выплаты, льготные кредиты и налогообложение, пособия на приобретение отдельных товаров и услуг, социальные ваучеры и кредитные карточки, купонные книжки, натуральные выдачи благ.

Важное место в системе финансирования социальных трансфертов занимают целевые бюджетные и внебюджетные фонды — Пенсионный, социального страхования, Государственный фонд занятости и др. Образование таких целевых фондов обеспечивает гарантии социальной защиты и поддержки различных групп населения и отраслей социальной сферы (подробно см. гл. 13).

Расширение источников финансирования

На современном этапе переходного периода происходит расширение источников финансирования социальных трансфертов. Часть из них финансируется частными компаниями и пенсионными фондами за счет взносов физических и юридических лиц. Это различные формы частного страхования от социальных рисков (разновидность добровольного страхования). Здесь действуют принципы рыночной эквивалентности индивидуальной оценки социального риска, зависимости размера возмещения от платежеспособности застрахованного лица и др. Добровольное страхование строится на принципах коллективной солидарности и взаимопомощи при отсутствии страховой поддержки государства.

Становление системы социального страхования и обеспечения РФ связано с принятием законов «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (1990), «О занятости населения в Российской Федерации» (1991), «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» (1991), а также указов Президента РФ о фонде социального страхования в РФ, о негосударственных пенсионных фондах, Гражданского кодекса РФ. С переходом к рыночной экономике возрастает роль отдельных граждан как плательщиков страховых взносов и расширится круг видов страхования.

Возрастает значение фондов социального развития предприятий, учреждений и организаций, которые в переходный период оказывают определенную социальную поддержку трудовым коллективам и семьям работников. Они могут использоваться для оказания прямой материальной помощи работникам в приобретении жилья, товаров длительного пользования, садово-огородных участков, для финансирования объектов социальной инфраструктуры предприятий.

Однако спад производства и убыточность многих предприятий, рост цен на важнейшие средства производства вынуждают администрацию и трудовые коллективы предприятий отказываться от содержания объектов социальной инфраструктуры, увеличивающих их убытки, стремиться к передаче их на баланс местных органов власти. Между тем отсутствует программа увязки приватизации государственных и муниципальных предприятий с передачей их социальной инфраструктуры на содержание местных бюджетов, многие из которых далеко не достаточны для финансирования дополнительных социальных объектов.

Система социальных трансфертов в условиях рынка включает деятельность многочисленных благотворительных фондов и организаций, число которых растет. Наиболее крупными из них являются Фонд мира, Фонд культуры, Фонд милосердия и здоровья, Детский фонд и др. Эти фонды осуществляют свою деятельность на основе собственных уставов и оказывают целевую социальную поддержку различным группам нуждающихся, нетрудоспособных граждан, а также учреждениям социальной сферы, находящимся в бедственном положении (детские дома, музеи, школы-интернаты, дома престарелых, больницы и др.).

Вместе с тем необходимы меры, противодействующие коммерциализации этих фондов, разработка и реализация политики их государственного регулирования, налоговых льгот и установление демократического контроля за их деятельностью. Этому способствует принятие федеральных законов «О некоммерческих организациях» (1995), «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (1995), «О свободе совести и религиозных объединениях» (1997).

Социальная защита интересов и прав граждан в условиях переходной экономики возложена также на многочисленные ассоциации трудящихся различных профессий (например, ассоциации медицинских работников, актерские гильдии), творческие союзы (композиторов, театральных деятелей, художников, писателей).

7.4. Реформа системы социальных трансфертов

Предпосылки реформирования

Преобразование прежней системы социальных трансфертов должно осуществляться на основе принципов, соответствующих рыночной экономике. В то же время становление их новой модели должно обеспечивать преемственность в социальной политике и соблюдение общественной солидарности и социальной справедливости.

Организация системы социальных трансфертов в рыночной экономике имеет следующие предпосылки: сочетание государственного регулирования и рыночного саморегулирования; соответствие экономической эффективности и социальной справедливости; социальное взаимодействие государства, работодателей и наемных работников; смешанное финансирование социальных трансфертов, включающее государственные, добровольно-общественные (коллективные) и частные институты, коммерческие и некоммерческие организации, благотворительную деятельность предприятий, организаций и граждан.

Целевое начало и неразрывно связанные с ним идеи рациональности и эффективности призваны определять направления, формы, структуру и масштабы социальных трансфертов. Структура и величина социальных трансфертов определяются как уровнем экономического развития страны, так и принятыми политическими концепциями, моделями либерализма или патернализма.

Либеральная модель социальных трансфертов ориентирована на резкое сокращение уровня социальных гарантий, ограничение масштабов социального вспомоществования малообеспеченным. Основной упор делается на организацию самопомощи работников и добровольно-общественную благотворительность.

Нельзя не признать, что подобная модель противоречит экономическим целям формирования социально ориентированной рыночной экономики, способствует распространению бедности в стране, которая за годы реформ стала массовым социальным явлением. Так, в 1998 г. в группу бедных вошли не только «традиционные» группы населения (многодетные и неполные семьи с детьми, одинокие пенсионеры и инвалиды, семьи с высокой нагрузкой со стороны иждивенцев, безработные), но и занятое в производстве население, прежде всего многие работники бюджетной сферы. Возник слой «новых бедных» — квалифицированных работников, оказавшихся безработными или длительное время не получающих заработную плату.

При реформировании системы социальных трансфертов необходимо учитывать традиции предшествующего, более чем полувекового развития сферы социальных услуг с бесплатным обеспечением жильем, образованием, медицинским обслуживанием, услугами культуры, физической культуры и спорта для основной массы населения. За этот период был сформирован определенный уровень ожиданий социальных трансфертов у трудящихся.

Основные задачи и направления реформ

Особенность существующего положения заключается не просто в нехватке средств на социальные трансферты. Дело в том, что исчерпаны прежние источники их финансирования и

недостаточно развиты новые. Государство оказалось не в состоянии полностью выполнять свои обязательства по финансированию социальной сферы и системы социальной защиты. Это обуславливает невозможность обеспечения социальных гарантий, выплат и льгот населению в объеме, предусмотренном федеральным законодательством, делает актуальным поиск путей реформирования системы социальной защиты.

Вместе с тем на макроэкономическом уровне еще не выработаны четкие приоритеты. Недостаточно учитывается сложность решения двоякой задачи: повышения финансовой стабильности социальной сферы и роста поступлений от ее услуг и необходимости обеспечения доступа малоимущих к жизненно важным социальным благам.

Невысокая эффективность действующей системы социальных трансфертов связана с крайне низким размером большинства пособий и пенсий. Особенно это касается выплат, рассчитываемых на основе минимальной оплаты труда.

Размер пенсий большинства пенсионеров и других социальных трансфертов невелик. Эта величина связана с минимальной заработной платой, которая, в свою очередь, является расчетной единицей и не отражает размера прожиточного минимума. Поэтому большинство видов социальных выплат не обеспечивает государственные минимальные социальные гарантии населению и является своеобразными доплатами.

Очевидно, что одной из важнейших задач переходной экономики является формирование нового механизма регулирования социальных трансфертов, которые должны обеспечить доход на уровне прожиточного минимума.

Реформа системы социальных трансфертов предусматривает их независимость от минимального размера оплаты труда и их индексацию на основе величины прожиточного минимума в зависимости от значимости каждого вида выплат.

Недостаток сложившейся в России системы социальных выплат и пособий состоит также в том, что при их назначении не учитываются доходы семьи, т.е. не учитывается *принцип адресности*. Только один вид социальных льгот — жилищные субсидии — предоставляется при проверке нуждаемости. В результате распределение социальных пособий, льгот и субсидий оказывается не в пользу беднейших слоев населения. По оценкам экспертов Международной организации труда (МОТ), только 19% всей суммы социальных трансфертов в РФ приходится на долю семей с доходом ниже прожиточного минимума. В развитых странах и некоторых странах Центральной и Восточной Европы доля суммарных социальных трансфертов, приходящаяся на семьи, живущие за чертой бедности, достигает 50%. В России же, по данным исследований, более 40% суммы пособий по безработице приходится на наиболее обеспеченные семьи, а на безработных из 10% самых бедных семей — лишь 1%. Обеспеченные семьи аккумулируют 72% всей суммы льгот на приобретение лекарств, а наименее обеспеченные — только 28%. Около 65% пособий по временной нетрудоспособности получают в самых обеспеченных семьях и лишь 11% — в самых необеспеченных. Аналогичное положение и по другим социальным выплатам и льготам.

До тех пор пока пособия на детей будут сохранять универсальный характер, любое перераспределение средств в пользу малоимущих будет иметь минимальный эффект и вряд ли способно стать действенным средством борьбы с бедностью даже при значительном увеличении их доли в бюджете. В регионах предпринимаются попытки ввести проверку нуждаемости при назначении пособий на ребенка и выделить из семей с доходом ниже прожиточного минимума те, которые наиболее нуждаются. Но эти усилия из-за отсутствия законодательной базы не дают должного результата.

Формирование эффективной системы социальных трансфертов, основанной на дифференцированном учете нуждаемости и целевой поддержке социально уязвимых групп населения, требует значительных расходов — транзакционных и трансформационных издержек. Они включают и точный учет всей суммы доходов граждан путем предоставления деклараций о доходах, и государственный контроль за фактическими доходами, и установление нормативных критериев порога бедности, малообеспеченности, средней и высокой обеспеченности населения.

Эффективность различных методов оценки нуждаемости можно определить по охвату малоимущих семей социальными пособиями, по уровню административных расходов на организацию выплаты пособия, а также по численности персонала, связанного с организацией выплаты пособия.

Сложившаяся в результате реформирования систему социальных трансфертов можно представить в следующем виде.

Лица, не способные вносить вклад в формирование страховых фондов, должны получать социальную помощь в пределах установленных гарантий. Остальные члены общества должны быть охвачены обязательным страхованием в пределах четко установленных гарантий, не превышающих уровень, который соответствует требованиям социальной справедливости и эффективности. Государство должно способствовать дополнению обязательного общественного страхования добровольным частным, в том числе в сферах, на которые общественное страхование не распространяется.

Трудный вопрос перехода к новой системе социальных трансфертов — определение их меры, с тем чтобы не попасть в «ловушку бедности», не подорвать стимулы к работе у трудоспособных членов общества, не вызывать иждивенческие настроения у экономической активной части населения. Например, необходимы изменения оснований предоставления пособия по безработице. Нередко создаются условия, при которых лица, получающие это пособие, утрачивают заинтересованность в поисках работы и профессиональной переподготовке или находят работу в тех секторах экономики, где распространено уклонение от налогообложения.

К факторам, снижающим эффективность действующей системы социальных трансфертов, следует отнести и недоучет региональной специфики, определяющей исторически сложившиеся предпочтения населения. В разных регионах и у разных групп населения существует различное понимание социальных стандартов, характеризующих качество жизни. Например, у россиян признаком благосостояния и принадлежности к той или иной социальной группе является не столько само по себе наличие того или иного имущества, сколько количество «предметов аналогичного назначения» (холодильников, телевизоров, автомобилей и т.п.). В результате даже 70% представителей российского среднего класса считают, что социальные гарантии материальной поддержки в случае нужды, безработицы, старости, болезни, инвалидности и т.п. необходимы, но сейчас они их не имеют. (В Германии только 2,3% чувствуют свою незащищенность.)

Система социальных трансфертов, как указывалось, должна строиться таким образом, чтобы не нарушалось соответствие между требованиями социальной справедливости и эффективности. На практике размер социальных гарантий, которые способно предоставить общество, зависит не только от его представлений о справедливости, но и от ресурсных возможностей. Последние, в свою очередь, определяются состоянием экономики и структурой населения.

Социальные трансферты направляются нуждающимся, чаще всего неработающим, за счет работающей части населения. Текущие поступления от этой части обычно играют ведущую роль в их финансировании. Если соотношение численности нуждающихся в выплатах с общим числом работающих существенно не меняется, указанное обстоятельство не создает особых проблем. Однако дело обстоит по-иному, если, например, сложилась устойчивая тенденция к увеличению доли лиц старшего возраста. Именно они нуждаются в пенсиях, да и вероятность заболевания для них существенно выше, чем для более молодых людей.

В России доля лиц старше трудоспособного возраста возросла за последние 30 лет примерно вдвое. В 1993 г. на одного пенсионера приходилось 1,94 занятых, а в 1997 г. — только 1,69. При подобной тенденции одним и тем же социальным трансфертам будет соответствовать все большая нагрузка на работающее население.

Значительно усложняет формирование новой системы социальных трансфертов и высокая доля теневой экономики. Это означает, что многие показатели деятельности предприятий и организаций, в том числе и заработная плата, в отчетности оказываются заниженными и не

соответствуют фактическим доходам, или же они вообще не декларируются и скрываются от налогообложения.

Задача построения устойчивой системы социальных трансфертов во многом остается нерешенной. Такая система должна быть совместима со стабилизацией экономики и неинфляционным ее ростом. Она строится на жесткой дисциплине налоговых платежей, социальном партнерстве, сочетании государственных и частных форм социальной защиты, включении задач социальной политики в макроэкономическую стратегию.

Таким образом, предстоит решить много вопросов, прежде чем социальные трансферты будут осуществляться в условиях и на уровне развитых стран. В этих странах давно отработаны принципы эффективного действия системы социальных трансфертов: гарантированность помощи застрахованному и обязательный характер условий и норм, платность (право участвовать в расходах возникает вследствие участия в доходах), солидарность (финансы обезличиваются и перераспределяются между разнообразными участниками), автоматизм финансирования с помощью непосредственной аккумуляции страховых тарифов, строго целевой характер средств и их возвратность, полнота страхования в сочетании с разграничением различных его видов и дифференцированным учетом нуждаемости, автономия и самоуправление органов страхования и т.д.

В России задача состоит в том, чтобы на каждом этапе развития экономики, перехода к рынку находить оптимальные сочетания различных форм социальных трансфертов в соответствии с уровнем экономической эффективности, демографической и социальной структурой общества, нравственными ценностями.

Выводы

1. Социальные трансферты являются неотъемлемой частью политики государства в социальной сфере. Социальные трансферты, или трансфертные платежи, — это целенаправленная операция перераспределительного характера, заключающаяся в передаче ресурсов в денежной и натуральной форме государственными и некоммерческими организациями — профессиональными, религиозными, благотворительными и т.п. — населению, главным образом на безвозмездной основе. К социальным трансфертам относятся пенсии, пособия, стипендии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги, составляющие часть совокупных доходов граждан. В натуральной форме они состоят из товаров, индивидуальных рыночных и нерыночных услуг, предоставляемых домашним хозяйствам.

2. При переходе России к рыночной экономике система социальных трансфертов строится на основе принципов государственной поддержки нетрудоспособных и малообеспеченных граждан. Подобная модель является наиболее дешевой для государства, поскольку основная масса населения удовлетворяет свои социальные потребности за счет личных доходов или средств работодателей. Однако остаются значительные слои населения, потребности которых оказываются неудовлетворенными.

3. Рыночная трансформация российской экономики предполагает преобразование прежней системы социальных трансфертов. Его принципами являются: сочетание государственного регулирования и рыночного саморегулирования; баланс экономической эффективности и социальной справедливости; социальное взаимодействие государства, работодателей и наемных работников; смешанное финансирование социальных трансфертов, включающее государственные, добровольно-общественные (коллективные) и частные институты, коммерческие и некоммерческие организации, благотворительную деятельность предприятий, организаций и граждан. Становление новой модели социальных трансфертов должно обеспечивать преемственность в социальной политике и соблюдение принципов общественной солидарности и социальной справедливости.

4. Реформа системы социальных трансфертов (пенсий, пособий по безработице, семейных пособий) состоит в том, чтобы на каждом этапе развития находить оптимальные сочетания их различных форм в соответствии с уровнем экономической эффективности, демографической и социальной структурой общества, нравственными ценностями. Поставлена задача ужесточе-

ния условий их получения и рационализации — сокращения круга пособий и унификации механизмов получения.

Термины

Социальные трансферты
Социальное вспомоществование (помощь)
Система социальных гарантий
Социальные льготы
Социальное страхование
Пенсия
Пособие
Стипендия
Пособие по безработице
Категориальный принцип
Принцип адресности

Вопросы для самопроверки

1. Назовите функции, выполняемые социальными трансфертами.
2. Какие виды социальных трансфертов вы знаете?
3. Как изменяется структура социальных трансфертов в переходный период?
4. Назовите основные источники финансирования социальных трансфертов.
5. В чем состоит неэффективность функционирования системы социальных трансфертов в современной России?
6. Каковы основные принципы и направления реформирования системы социальных трансфертов?

Глава 8. Методы прогнозирования динамики доходов и потребления населения

8.1. Временной горизонт и система показателей прогноза

Составной частью разработки политики доходов на перспективу являются прогнозные расчеты динамики и структуры доходов и потребления населения. Эти расчеты, с одной стороны, должны оценить последствия выдвигаемых и уже принятых к реализации положений политики доходов, а с другой стороны, их результаты сами служат базой для формулировки новых принципов перспективной политики доходов.

Временной горизонт

Первая из названных задач решается преимущественно в рамках краткосрочного прогнозирования (горизонт прогноза до двух лет). Характерным признаком краткосрочного прогноза является отсутствие сколько-нибудь широкого спектра альтернативных вариантов экономической политики. Иными словами, совершенно различные с точки зрения своих конечных целей подходы к решению социально-экономических проблем приводят приблизительно к одним последствиям в течение этого периода. На этапе краткосрочного прогноза формулировка целей социально-экономического развития, безусловно, важна для оценки последствий принятых решений, однако она не оказывает прямого воздействия на прогнозные траектории.

По мере удлинения горизонта прогноза, перехода к среднесрочному прогнозированию (пять — семь лет), возникает необходимость не только оценить последствия уже принятых ранее решений, но и после такой оценки на основе вариантных расчетов определить меры социально-экономической политики, наилучшим образом отвечающие сформулированным целям развития.

Наконец, в рамках долгосрочного прогноза определение целей социально-экономического развития приобретает принципиальное значение. Именно в долгосрочном периоде имеется наибольшая свобода формирования динамики доходов и потребления в соответствии с этими целями. В свою очередь, важным элементом является конкретизация этих целей в системе

показателей — целевых нормативов или ориентиров. Вне такой количественной определенности невозможны оценочные суждения о мере реализации целей развития.

Система показателей уровня жизни в прогнозных исследованиях

Прежде всего, уровень жизни населения оценивается через средние по всему населению показатели, которые могут быть сгруппированы в следующие блоки:

- объем и структура доходов населения;
- объем и структура расходов и потребления населением товаров и услуг;
- обеспеченность населения предметами длительного пользования;
- обеспеченность населения жильем и характеристики жилищного фонда;
- показатели обеспеченности сетью учреждений социально-культурной сферы;
- занятость и безработица.

Развернутая характеристика уровня жизни населения предполагает также использование показателей социальной дифференциации, основными из которых являются:

- параметры дифференциации населения по доходам и потреблению. В отечественной статистике в наибольшей мере используются такие показатели дифференциации, как фондовый коэффициент, отражающий отношение среднего дохода 10% самого обеспеченного населения к среднему доходу 10% самого бедного, и коэффициент Джини, характеризующий неравномерность распределения населения по доходу;

- уровень прожиточного минимума, определяемый как уровень доходов, обеспечивающий минимальное потребление. В соответствии с этим уровнем определяется и доля населения, проживающего за чертой бедности.

Понятие уровня жизни чрезвычайно многоаспектное. Поэтому разрабатываются концепции и подходы к его описанию, использующие, помимо указанных индикаторов, показатели накопления человеческого капитала, уровня человеческого развития и т.д.

Соответственно строится и множество статистических показателей, интегрирующих такие элементы, как продолжительность жизни, смертность, экология, образование, а также показатели, отражающие участие населения в управлении. Подобные аналитические разработки используются в качестве дополнительной информации при постановке целей прогнозного периода и оценке существующего положения. Однако непосредственное использование их в прогнозной работе, т.е. при получении количественных характеристик прогнозного периода, невозможно.

Основные элементы (этапы) прогнозной работы обобщенно можно объединить в три блока:

- аналитические процедуры, связанные с выявлением и количественной идентификацией узловых проблем базового периода — периода, предшествующего прогнозному;

- количественное определение *целевых ориентиров развития*, выражаемых обычно через уровни потребления отдельных видов благ и услуг и показатели развития отраслей социально-культурного комплекса;

- собственно прогнозные расчеты, включающие и выбор наилучшего из альтернативных вариантов.

Эти составляющие прогнозных исследований характерны для прогноза всех секторов и сфер экономики. Определение целевых ориентиров и отбор альтернатив важны прежде всего в среднесрочном и долгосрочном прогнозировании, однако в той или иной степени они реализуются и при разработке краткосрочного прогноза.

Существенным моментом при построении прогноза является учет взаимосвязи уровня и динамики доходов и всех основных элементов экономики.

Например, уровни заработной платы и начислений на нее обуславливают уровень издержек производства в рыночном секторе, объем бюджетных расходов в социальной сфере. В свою очередь, издержки и выручка рыночного сектора, доходы бюджета формируются в зависимости от динамики физического объема производства и уровня цен. Поэтому заданное изменение уровня реальной заработной платы в перспективе возможно только при

определенном сочетании динамики производства, занятости, уровня цен, доходной части бюджета.

Практика прогнозной работы состоит в том, что построение прогноза уровня жизни сначала опирается на предельно агрегированные показатели динамики производства и цен в перспективном периоде. Они играют роль начальных приближений и в дальнейшем последовательно уточняются.

8.2. Инструментарий прогнозных расчетов Баланс денежных доходов и расходов населения

Основу инструментария прогнозных расчетов составляет *баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения* (БДДР). Общая схема его с незначительными упрощениями приводится ниже.

Схема баланса денежных доходов и расходов населения

Доходы

1. Оплата труда
2. Доходы рабочих и служащих от предприятий и организаций, кроме оплаты труда.
3. Дивиденды.
4. Поступления от продажи продуктов сельского хозяйства.
5. Пенсии и пособия.
6. Стипендии.
7. Поступления из финансовой системы:
страховые возмещения;
ссуды на индивидуальное жилищное строительство и другие цели;
изменение задолженности по ссудам, выданным на потребительские цели;
проценты по вкладам.
8. Доходы населения от продажи иностранной валюты.
9. Прочие поступления.
10. Деньги, полученные по переводам (за вычетом переведенных и внесенных сумм).

Всего денежных доходов

Превышение расходов над доходами

Баланс

Расходы и сбережения

1. Покупка товаров и оплата услуг

В том числе:

покупка товаров во всех каналах реализации;
оплата услуг и другие расходы.

2. Обязательные платежи и добровольные взносы

В том числе:

налоги и сборы;
платежи по страхованию;
взносы в общественные и кооперативные организации;
возврат ссуд.

3. Прирост сбережений во вкладах и ценных бумагах

В том числе:

прирост вкладов в учреждениях Сберегательного банка;
прирост вкладов в коммерческих банках;
приобретение облигаций Российского внутреннего займа 1992 г.;
приобретение облигаций Государственного сберегательного займа;
приобретение сертификатов Российской Федерации;
прирост (уменьшение) средств физических лиц, депонированных в банках для расчетов с

использованием пластиковых карт;

приобретение акций предприятий.

4. Покупка жилых помещений.
5. Расходы населения на приобретение иностранной валюты.
6. Деньги, отосланные по переводам за вычетом полученных сумм.

Всего денежных расходов и сбережений

Прирост денег на руках у населения

Баланс

Как правило, для обоснования общих концептуальных положений политики доходов на перспективу достаточно разрабатывать БДДР в гораздо более агрегированной структуре. Вместе с тем в зависимости от конкретных особенностей решаемых задач и выдвигаемых на перспективный период целей наряду с крупными статьями доходов и расходов необходимо включать в расчет показатели, имеющие в базовом периоде незначительный удельный вес.

Так, расходы на покупку жилых помещений составляют лишь около 0,7% общей суммы денежных расходов и сбережений населения. Очевидно, что рост указанной величины даже в несколько раз практически не оказывает влияния на общий баланс доходов и расходов. Поэтому макроэкономические результаты политики доходов оказываются инвариантными по отношению к принципиально различной политике в области форм приобретения и доступности жилья. Однако такое изменение в БДДР оказывается важным качественным показателем; для подробной характеристики динамики уровня жизни отражение показателей расходов на покупку жилья в прогнозных расчетах оказывается необходимым.

Использование БДДР в прогнозных расчетах

Использование БДДР в прогнозных расчетах обеспечивается следующим образом.

Прежде всего, отдельные элементы его доходной и расходной частей связываются между собой системой уравнений. Часть таких уравнений — *балансовые уравнения* — носит характер тождеств. Так, сумма всех расходов и сбережений и прироста денег у населения по определению равна общей величине денежных доходов.

Другая часть уравнений — *уравнения поведения* — определяет функциональную зависимость одних переменных от других. Часть таких уравнений определяется самим содержанием рассчитываемых показателей. Например, сумма налогов на заработную плату — произведение фонда оплаты труда на среднюю ставку налогов. Другая часть уравнений поведения является уравнениями регрессии, параметры которых оцениваются на основе временных рядов или перекрестных данных. Примером такого уравнения может служить зависимость величины прироста сбережений от уровня среднедушевого денежного дохода за вычетом налогов.

Ряд показателей БДДР связывается системой уравнений с макроэкономическими показателями производства и использования ВВП.

Наконец, используется также система уравнений, связывающая общий объем расходов на товары и услуги в БДДР с показателями расходов на отдельные группы товаров и услуг. Она характеризует закономерности изменения структуры спроса при изменении среднего уровня потребительских расходов. Эта система позволяет оценить результаты политики доходов с точки зрения приближения показателей потребления населения к целевым ориентирам. Кроме того, сами значения целевых ориентиров могут оцениваться также с ее помощью (пример такого расчета приводится на с. 160—162).

Показатели, определяемые в ходе прогнозных расчетов, называются *эндогенными переменными*. Для определения их должен быть заранее задан ряд других переменных, называемых *экзогенными*. Так, в каждом цикле прогнозных расчетов заранее задаются динамика ВВП и индексы цен. Эти переменные каждый раз являются экзогенными. В то же время все показатели денежных доходов и расходов являются эндогенными.

8.3. Выявление основных проблем уровня жизни в базовом периоде

Оценка динамики уровня жизни

На данном этапе исследований в принципе может использоваться максимально широкий круг показателей уровня жизни. Непосредственно в прогнозных расчетах используется относительно узкий их круг. Соответственно ключевые проблемы базового периода должны быть количественно выражены именно в этой относительно ограниченной системе индикаторов. Рассмотрим в качестве примера оценку социально-экономического положения России на начало 1999 г.

В соответствии с данными Госкомстата России, за 1998 г. произошло значительное снижение реальных доходов населения при относительно небольшом уменьшении общего объема розничного товарооборота. Основной рост цен и снижение жизненного уровня населения пришлось на сентябрь — декабрь, поэтому для сопоставимых периодов 1997 и 1998 гг. это падение было более глубоким (табл. 8.1).

Таблица 8.1.

Основные показатели уровня жизни в 1998 г.

Показатели	1998 г.	III кв.	1998 г.
	в % к 1997 г.	1998 г.	в % к 1991 г.
		в % к 1997 г.	
Среднедушевые денежные доходы	81,8	72,2	50,3
Среднемесячная заработная плата	86,2	64,6	42,4
Товарооборот	95,5	85,6	88,0
Продовольственные товары	96,9	93,2	76,8
Непродовольственные товары	94,1	78,7	93,1
Услуги	97,6	93,6	27,7

На начало 1999 г. денежные доходы составляли примерно 44% от уровня 1991 г., а заработная плата—около 35%. Соответственно общий объем товарооборота составил менее 80% уровня 1991 г., причем уровень покупок продовольственных и непродовольственных товаров по отношению к 1991 г. теперь примерно один и тот же. Расходы на оплату услуг составляют несколько более 25% уровня 1991 г. Следует отметить, что принятые теперь методы исчисления денежных доходов населения несопоставимы в полной мере с дореформенным периодом. В сопоставимой с 1991 г. методологии уровень денежных доходов ниже официального примерно на 15%.

Отмеченный официальной статистикой в 1992-1998 гг. разрыв в динамике денежных доходов и расходов на товары в сопоставимых ценах в значительной степени также является результатом пересмотра методов исчисления общего объема товарооборота, приведшего к повторному счету продаж товаров. За счет этого фактора официальный объем товарооборота завышен примерно на 12—15%.

Количественные оценки дифференциации доходов и бедности

При оценке динамики уровня жизни населения России необходимо учитывать, что по сравнению с 1991 г. сильно выросла дифференциация доходов. Значения фондового коэффициента составляли, по официальным данным, в 1998 г. около 13 раз по сравнению с 4,5 в 1991 г. Приводимые Госкомстатом РФ оценки дифференциации доходов также явно занижены. Достаточно сказать, что согласно поквартальным данным выборочных обследований бюджетов домохозяйств, не охватывающих наиболее обеспеченные слои населения, фондовый коэффициент в 1998 г. превышал 20 раз. По нашим оценкам, в расчете на год в целом для всего населения это дает величину фондового коэффициента около 40 раз. Соответственно для помесечных данных величина фондового коэффициента составляет около 60 раз. Согласно данным Всемирного банка, такие масштабы дифференциации доходов характерны лишь для таких отсталых стран, как Гватемала и Парагвай.

К концу первого полугодия 1998 г. примерно четверть населения России увеличила или сохранила неизменным дореформенный уровень потребления. В то же время остальные три четверти населения сократили свое потребление в среднем на 70%. При этом около трети населения имели денежный доход ниже прожиточного минимума.

Существование этой группы населения обеспечивается в значительной мере за счет натурального потребления углеводистых продуктов питания (хлеба, картофеля) и накопленного в дореформенный период домашнего имущества. Поэтому кризис августа 1998 г. не оказал значительного влияния на эту группу, но добавил к ней еще 15-20 млн. человек, перешедших за черту прожиточного минимума. Масштабы этого приращения существенно меньше, чем в первые месяцы 1992 г., что в большей мере объясняет видимую «адаптацию» населения к новому низкому среднему уровню потребления.

В то же время достаточно продолжительное существование за чертой бедности половины населения страны будет иметь в долгосрочном периоде катастрофические последствия. Кроме того, именно эта группа населения и примыкающие к ней 30-40 млн человек, имеющие более высокий доход, при условии роста доходов могли бы обеспечить спрос на отечественные потребительские товары.

Поэтому скорейший подъем жизненного уровня части населения, пострадавшей в результате реформ, необходим с точки зрения социальной справедливости и прекращения деградации населения. Этот подъем является важнейшим условием роста отечественного производства.

8.4. Разработка целевых ориентиров потребления

Методы определения целевых ориентиров

Для определения *целевых ориентиров потребления* в прогнозных расчетах используется нормативный метод. Он основывается на оценке потребностей населения в отдельных благах и услугах массового потребления и уровнях цен на них, что в конечном счете позволяет определить объем и структуру денежных расходов населения.

Оценка потребностей в продуктах питания может строиться на основе физиологических норм, в непродовольственных товарах — на основе эмпирических данных о накоплении предметов длительного пользования и сроках их обновления, необходимом уровне покупок одежды и обуви — исходя из климатических условий и т.д. Эти данные основываются преимущественно на экспертных оценках.

Примером использования нормативного метода является применявшийся в перспективном планировании в СССР рациональный потребительский бюджет (РПБ). Применение нормативного подхода в значительной мере определялось системой планирования, включавшей и детальное регулирование цен.

Данный метод в различных вариантах использовался при разработке планов и программ во многих странах. Широко применялось построение различных потребительских бюджетов и в экономическом анализе, прежде всего для определения динамики стоимости жизни отдельных социальных групп населения.

В условиях рыночной экономики нормативный метод в прежнем виде неприменим, поскольку необходимо учитывать закономерности формирования структуры потребительского спроса. Целесообразно использовать комбинацию нормативного подхода при оценке расходов на продовольственные товары и статистических функций, отражающих зависимость спроса на непродовольственные товары и услуги от общего уровня потребительских расходов.

Пример оценки целевых ориентиров

Приведем в качестве примера оценку целевых ориентиров потребления для современных российских условий. Целью перспективного периода должно быть восстановление дореформенного уровня доходов и потребления населения.

Количественная оценка среднего потребительского стандарта, соответствующая этой цели, основывалась на следующих предпосылках. Во-первых, учитывались закономерности

формирования спроса населения на товары и услуги. Во-вторых, принималась в расчет необходимость снижения дифференциации доходов населения, что связано с задачей повышения оплаты труда в обрабатывающей промышленности и сельском хозяйстве до уровня, обеспечивающего трудовую активность населения.

Поэтому восстановлению среднего уровня потребления будет соответствовать иная структура потребления по сравнению с дореформенным периодом.

Расчет нормативных уровней потребления населения по отдельным товарным группам строился на основе системы функций спроса, оцененных по данным бюджетной статистики, статистики товарооборота, цен, показателей баланса денежных доходов и расходов населения за 1995-1996 гг. В табл. 8.2 приведены характеристики этого нормативного стандарта, среднего для всего населения, предполагающие:

- фактический уровень потребления продовольствия в 1991 г.;
- фактический уровень обеспеченности жильем в 1995 г. и уровень цен на услуги жилищно-коммунального хозяйства, соответствующий полному возмещению населением затрат на него;
- расчетный объем спроса на непродовольственные товары, алкоголь и платные услуги исходя из современных закономерностей формирования потребительского спроса.

Таблица 8.2.

Нормативные уровни потребительских расходов по отдельным товарным группам и их структура в новых ценах

Направления расходов	Нормативный уровень, % к фактическому уровню 1995 г.	Структура расходов в новых ценах, %
Потребительские расходы — всего	151,0	100
Продовольственные товары	125,1	31,4
продукты питания	124,5	26,5
алкоголь	130,0	4,9
Непродовольственные товары	181,9	49,5
Услуги ЖКХ	100	4,8
Прочие непродовольственные услуги	173,5	14,3

Расчеты расходов на услуги социально-культурной сферы и жилищно-коммунального хозяйства исходили из определенных гипотез. Предполагалось, что прежде всего необходимо восстановить дореформенный уровень государственного финансирования важнейших систем жизнеобеспечения населения — образования и здравоохранения. Именно поэтому объем расходов на их услуги определялся исключительно исходя из закономерностей формирования платежеспособного спроса базового периода, в котором платежи населения составляли лишь незначительную часть общих затрат в этих отраслях. Предполагалось также, что средствами населения может возмещаться около одной трети общей величины затрат жилищно-коммунального хозяйства.

Требование обеспечения потребления продуктов питания на среднем уровне 1991 г. при расчете нормативного объема потребления соответствует необходимости восстановления его уровня у наиболее бедных слоев населения. Потребление этой товарной группы в наименьшей мере дифференцировалось в 1992-1998 гг. Рассчитанный указанным выше способом нормативный уровень покупок товаров превосходит объем товарооборота 1991 г. на 46%, если исходить из официальных данных о динамике товарооборота в 1992-1998 гг. Достижение дореформенного уровня по общему объему товарооборота означает меньшие, чем в 1991 г., объемы покупок продовольственных товаров и большие — непродовольственных.

Результаты этого расчета непосредственно не учитывают современный уровень дифференциации потребления и его возможные изменения в перспективе. Более детальный расчет показывает следующее. Если полагать, что потребление должно возрасти у части населения, понесшей потери в результате реформ, а потребление остальной части в реальном

выражении остается постоянным, прирост совокупного фонда потребления должен составить 44% к уровню 1998 г.

Оценки современного уровня товарооборота по отношению к 1991 г. являются завышенными. Поэтому достижение нормативного уровня потребления у части населения, понесшей потери в результате реформ, в действительности предполагает увеличение совокупного фонда потребления примерно на 50-55%.

8.5. Технология прогнозных расчетов

Последовательность проведения расчетов

Последовательность прогнозных расчетов доходов и потребления населения может быть осуществлена в двух вариантах. Первый вариант — «сверху вниз» задание динамики ВВП — определение динамики заработной платы — определение всей остальной структуры доходов населения — определение сбережений и потребления населения — оценка полученных результатов с точки зрения степени достижения целевых ориентиров.

Второй вариант — «снизу вверх» определение значений целевых ориентиров — определение общего объема доходов, обеспечивающих данный уровень потребления и соответствующего ему прироста сбережений, — определение нормативных характеристик государственных расходов учреждений, обслуживающих домашние хозяйства, — при заданных валовом накоплении, расходах на науку, оборону и управление, экспортно-импортном сальдо определение динамики ВВП — определение динамики заработной платы — определение всей остальной структуры доходов населения.

Первая последовательность расчетов соответствует постановке задачи определения последствий заданных параметров макроэкономической политики и в большей степени характерна для краткосрочного и среднесрочного прогнозов. Вторая последовательность в наибольшей мере соответствует расчетам на долгосрочную перспективу. Однако в рамках долгосрочного прогноза расчетов постоянно используется и первая последовательность. Как уже говорилось, разработка каждого варианта прогноза представляет собой многократное последовательное уточнение перспективных показателей, т.е. является итеративной процедурой. В связи с этим далее приводится именно первая последовательность расчетов.

Расчет доходной части БДР

Оплата труда и доходы типа заработной платы

Исходным является балансовое тождество, описывающее структуру ВВП на стадии образования доходов (все переменные представлены в текущих ценах):

$$Y = W + SW + TN + R + A, \quad (8.1)$$

где W — оплата труда наемных работников;

SW — начисления на заработную плату (в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд занятости);

TN — другие чистые налоги на производство и продукты;

R — чистая прибыль и валовые смешанные доходы;

A — потребление основного капитала.

Как правило, для прогноза оплаты труда имеются исходные данные об объеме и динамике ВВП по отраслям рыночного сектора и отраслям, оказывающим нерыночные услуги — финансируемым в основном из госбюджета и государственных внебюджетных фондов. В нерыночном секторе фонд оплаты труда зависит от ресурсов государственного бюджета и определяется обычно как доля ко всем расходам. Поэтому в прогнозных расчетах его можно определить как долю к добавленной стоимости соответствующего сектора:

$$W_1 = w_1 Y_1, \quad (8.2)$$

где W_1 , Y_1 — соответственно оплата труда и добавленная стоимость в нерыночном секторе.

В рыночном секторе для прогноза динамики оплаты труда используется либо простейшее уравнение (8.2), где приложена экстраполяция доли заработной платы в добавленной

стоимости за ряд предшествующих лет, либо эконометрическое уравнение, связывающее динамику средней заработной платы с динамикой выработки на одного занятого в неизменных ценах и индексом цен:

$$W_2/L_2 = f(Y_2/P/L_2 P), \quad (8.3)$$

где W_2, Y_2, L_2 — соответственно фонд оплаты труда, добавленная стоимость, занятость в рыночном секторе;

P — индекс цен.

Эконометрическое уравнение (8.3) при использовании его для прогноза показывает тенденции динамики оплаты труда в отчетный период.

Для анализа объективных границ возможного изменения заработной платы может быть применен и аппарат производственной функции. Как известно, объем выпуска продукции определяется объемами и эффективностью производственных ресурсов — основных фондов и рабочей силы. Один и тот же объем выпуска продукции может достигаться при различных комбинациях этих ресурсов. Это проявляется в известной зависимости уровня производительности труда от его фондовооруженности. Количественные параметры этой зависимости являются обобщенной экономической характеристикой технологий, применяемых в отрасли, комплексах отраслей, экономике в целом. Для характеристики такой взаимосвязи используется понятие производственной функции (см. гл. 3).

С объемами применяемых ресурсов связаны уровень и структура текущих издержек производства. Высокий уровень фондовооруженности при данном объеме выпуска означает большую величину амортизации и затрат на текущий ремонт основных фондов. При меньшей фондовооруженности в расчете на тот же объем выпуска требуется большая величина заработной платы с начислениями.

В результате одному и тому же объему выпуска всегда соответствует множество комбинаций величин основных фондов и рабочей силы и при заданном уровне средней заработной платы и норм амортизации — множество значений текущих издержек производства.

Следует полагать, что в рыночной экономике существует тенденция к минимизации издержек на заданный объем выпуска. Можно показать, что при заданных объемах выпуска продукции, основных фондов и рабочей силы существует единственное соотношение уровня средней заработной платы с начислениями и нормы амортизации основных фондов, соответствующее минимуму текущих издержек производства. Любой сдвиг в фондовооруженности будет в этом случае приводить к их росту. Другими словами, существует некоторая «оптимальная» структура издержек. Формально эта структура может быть определена следующим соотношением.

$$\frac{dY}{dL} / \frac{dY}{dK} = \frac{w(1+s)}{a}, \quad (8.4)$$

где $\frac{dY}{dL}$, $\frac{dY}{dK}$ — предельная производительность труда и фондов;

w — средняя заработная плата;

s — норма начислений на заработную плату;

a — норма амортизации.

Если норма амортизации основных фондов известна (в общем случае она определяется нормативным сроком службы), то определен и уровень оплаты труда с начислениями. Соответственно, если фактический уровень оплаты труда отклоняется от этого «оптимального» уровня, это свидетельствует о заниженности или завышенности ее.

Заниженность заработной платы соответствует дефицитности рабочей силы и избыточности основных фондов, и наоборот, завышенность заработной платы соответствует дефицитности основных фондов и избыточности рабочей силы.

В конкретных условиях появляется целый ряд критериев, в соответствии с которыми функционируют отдельные предприятия. Это особенно характерно для периодов, когда происходят значительные институциональные и структурные изменения. Вместе с тем несо-

мненно, что «оптимальная» структура издержек определяет наиболее приемлемые условия деятельности предприятий в стабильных условиях воспроизводства.

Реализация данного подхода к определению возможных границ роста заработной платы связана, таким образом, с количественной оценкой параметров народно-хозяйственной производственной функции.

Доходы типа заработной платы (доходы от предприятий и организаций, кроме оплаты труда) включают оплату командировочных расходов, различные выплаты рабочим и служащим, не относимые к фонду заработной платы. Величина доходов этого вида составляет несколько процентов от фонда заработной платы и в прогнозных расчетах определяется долей к нему на основе значений предыдущих лет.

Социальные трансферты

Эта статья доходов включает пенсии, пособия, стипендии и ряд других выплат, имеющих незначительный объем. Основным их источником являются начисления на оплату труда, менее значительным — бюджеты различных уровней (для детских пособий и стипендий). Поэтому в прогнозных расчетах можно применить простейшее соотношение, в соответствии с которым общая величина социальных трансфертов является функцией суммы начислений на заработную плату:

$$TS = bWS, \quad (8.5)$$

где TS — социальные трансферты;

b — коэффициент пропорциональности, определяемый по отчетным данным.

Таким же способом выполняются расчеты для отдельных важнейших их видов — пенсий и пособий из фонда социального страхования. Необходимо отметить, что уровень нормы начислений на заработную плату является важным параметром экономической политики, и прогнозные расчеты призваны выявить возможные комбинации роста оплаты труда и социальных начислений.

Так, если происходит экономический рост, сопровождаемый быстрым увеличением заработной платы, то целесообразно снижение норм социальных начислений, поскольку в динамике оно будет компенсироваться приращением фонда оплаты труда — базы этих начислений.

Применительно к современным экономическим условиям высокий уровень начислений является одним из факторов, способствующих сокращению, занижению фонда заработной платы. Поэтому уменьшение норм начислений и в этих условиях может дать позитивный эффект.

Доходы от собственности

Доходы от собственности представляют собой суммы дивидендов по ценным бумагам и процентов по вкладам и ценным бумагам, начисленные в течение года. Величина доходов от собственности, таким образом, определяется среднегодовой суммой сбережений во вкладах и ценных бумагах и средним процентом выплат по ним. Он, в свою очередь, зависит от динамики цен. Поэтому уравнение для расчета доходов от собственности имеет следующий вид:

$$D_1 = r(P)SK, \quad (8.6)$$

где D_1 — доходы от собственности;

SK — среднегодовая величина накоплений во вкладах и ценных бумагах;

r — средний уровень процента.

Учет в уравнении (8.6) среднегодовой величины накоплений необходим в условиях высокой инфляции, когда все номинальные показатели в течение года изменяются очень сильно (как это было в России в 1992-1996 гг.). При этом необходимо итеративное уточнение данной величины, поскольку сам уровень накоплений является функцией денежных доходов населения в этом же году. При незначительной инфляции для упрощения расчетов можно использовать показатель накоплений на начало года.

Доходы от продажи иностранной валюты

Объем продажи населением иностранной валюты определяется поступлениями ее на территорию России, а также скоростью ее оборота, динамикой курса доллара относительно динамики денежных доходов и индекса потребительских цен.

Моделирование этих взаимосвязей представляет собой достаточно сложную задачу. Поэтому в качестве грубого приближения можно использовать простейшую зависимость доходов от продажи валюты от объемов ее покупок:

$$D_2 = v CUR, \quad (8.7)$$

где D_2 — доходы от продажи иностранной валюты;

CUR — приобретение ее.

Таким образом, как и в расчете доходов от собственности, необходимо определить элемент расходной части БДДР, который зависит от общей величины дохода.

Доходы от продажи продуктов сельского хозяйства — d_3

Величина этой составляющей доходов определяется путем экстраполяции.

Поступления из финансовой системы — страховые возмещения и прирост задолженности по ссудам — D_4

Объем страховых возмещении определяется в зависимости от накопленных на начало года сумм страховки. Прирост задолженности по ссудам определяется установленным по ним процентом и—в решающей мере — порядком и организацией предоставления ссуд. Величина этого вида доходов незначительна, прежде всего по последней причине. В перспективных расчетах эта величина может и должна быть управляющим параметром при построении вариантов экономической политики.

Прочие доходы — D_5

Основную их часть составляют так называемые предпринимательские доходы, под которыми понимаются доходы от индивидуальной деятельности в сфере услуг.* Этот показатель не содержится в статистической отчетности и является оценочным. По способу оценки он представляет собой часть расходов населения на оплату услуг; в перспективных расчетах определяется долей в расходах населения на товары и услуги и исчисляется по данным базового периода:

$$D_5 = dC, \quad (8.8)$$

где C — расходы населения на товары и услуги.

* Методологические положения по статистике. Вып. 2. М.: Госкомстат России, 1998.

Здесь также имеется зависимость от элемента расходной части БДДР, как и в расчетах доходов от собственности и от продажи валюты.

Оставшаяся часть прочих доходов нормируется (коэффициент q) по отношению к их общей величине:

$$D_6 = qD, \quad (8.9)$$

где D — общая сумма денежных доходов населения.

Эта сумма определяется следующим уравнением:

$$D = (1 - q)(W + TS + D_1 + D_2 + D_3 + D_4 + D_5). \quad (8.10)$$

Расчет расходной части БДДР

Налоги и платежи

Налоги определяются как доля к доходам за вычетом элементов, которые не облагаются налогами (пенсии, пособия), т.е. при агрегированном расчете:

$$T = t(D - TS), \quad (8.11)$$

где T — сумма налогов и платежей.

Более детальный расчет сводится к исчислению отдельных видов налогов — на оплату труда, на операции с ценными бумагами, покупку валюты. Показатели, являющиеся базой для их исчисления, присутствуют в доходной и расходной частях баланса.

Аналогично в зависимости от общего объема доходов определяются и платежи по страхованию. Возврат ссуд рассчитывается исходя из их накопленного на начало года объема и сроков погашения.

Сбережения и покупка валюты

Статистический анализ показывает, что данный агрегат устойчиво зависит от динамики доходов. В зависимости от колебаний динамики курса доллара относительно индекса потребительских цен происходит своеобразная «конверсия» рублевых сбережений в долларские активы и наоборот. Поэтому сначала определяется общий размер суммы сбережений и покупки валюты в реальном выражении как функция реального располагаемого дохода:

$$SCUR/P = f((D - T)/P), \quad (8.12)$$

где $SCUR$ — сумма сбережений и покупок валюты.

Далее осуществляется расчет покупок валюты в зависимости от этой величины и динамики курса доллара, скорректированной на индекс потребительских цен.

Покупка недвижимости

Эта переменная (CK) рассчитывается в зависимости от величины реальных располагаемых доходов и объема привлеченных населением ссуд.

Прирост денег на руках у населения

Величина этой переменной (ΔM) является неустойчивой, но на продолжительных временных интервалах она должна быть пропорциональна объему денежного оборота, т.е. ее можно принимать пропорциональной общей величине денежных доходов.

Расходы населения на товары и услуги

Разность всех указанных элементов расходной части БДР и общей величины денежных доходов позволяет определить эту переменную:

$$C = D - T - SCUR - CK - \Delta M. \quad (8.13)$$

Таким образом, в расчетах определены все показатели доходной и расходной частей БДР.

Расчет структуры расходов населения на товары и услуги

Как уже говорилось, расчет структуры расходов населения позволяет определить результаты каждого варианта политики доходов и показать, насколько он приближается к системе целевых ориентиров потребления.

Исследование эмпирических зависимостей между отдельными статьями расходов и их общей суммой по данным о месячной динамике товарооборота и платных услуг за 1992-1998 гг., а также данных выборочных обследований бюджетов домашних хозяйств позволили сформировать вариант системы расчетов структуры расходов населения — систему функций спроса. Такая система расчетов использует в качестве экзогенных переменных индексы цен на отдельные товарные группы и виды услуг. Если в момент проведения прогнозных расчетов эти данные отсутствуют, то принимается, что все соотношения цен сохраняются на уровне базового периода, т.е. индексы цен на отдельные виды товаров и услуг равны среднему индексу роста цен.

Определение общих объемов расходов населения на услуги и на товары

Сначала общий объем расходов на товары и услуги разделяется на два элемента — расходы на товары и расходы на оплату услуг. Последние определяются на основе эконометрического уравнения, а первые — остатком. Эконометрическое уравнение является линейным логарифмическим и отражает зависимость расходов на оплату услуг от общего расхода на товары и услуги и относительного индекса цен:

$$\ln(C_1/P) = a_0 + a_1 \ln(C/P) + a_2(P_1/P), \quad (8.14)$$

$$C_2 = C - C_1,$$

где C_1, C_2 — расходы соответственно на услуги и на товары в текущих ценах;

P, P_1 — соответственно сводный индекс потребительских цен и индекс цен на услуги;

a_0, a_1, a_2 — параметры регрессионного уравнения (для упрощения записи обозначения их далее везде приняты одинаковыми). При этом a_1 представляет собой коэффициент эластичности расхода на услуги от общего расхода на товары и услуги, a_2 — коэффициент эластичности данного расхода от относительного индекса цен на услуги.

Определение расходов по отдельным товарным группам и видам услуг

В этом расчете также используется система логарифмических линейных уравнений, показывающая зависимость расходов на каждую товарную группу от общего расхода на товары и соответствующего этой товарной группе индекса относительных цен:

$$\ln (C_{2i} / P_{2i}) = a_0 + a_1 \ln (C_2 / P_2) + a_2 \ln (P_{2i} / P_2), \quad (8.15)$$

где индекс i обозначает различные товарные группы и соответствующие им индексы цен.

Аналогично строится и система расчетов структуры расходов на услуги:

$$\ln (C_{1j} / P_{1j}) = a_0 + a_1 \ln (C_1 / P_1) + a_2 \ln (P_{1j} / P_1), \quad (8.16)$$

где индекс j обозначает различные виды услуг и соответствующие им индексы цен.

Выше изложена принципиальная схема системы функций спроса. В зависимости от конкретных условий формирования структуры потребительских расходов населения отдельные их виды могут определяться другими способами.

Например, основная часть расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг практически неэластична по отношению к ценам и к доходам — общей величине потребительских расходов. Поэтому система уравнений (8.15), (8.16) строится для расходов без учета оплаты жилищно-коммунальных услуг, а ее размер задается на основе ориентировочной динамики жилищного фонда и индекса цен на этот вид услуг. Если данные о динамике жилищного фонда отсутствуют, экстраполируется сложившаяся динамика расходов на услуги жилищно-коммунального хозяйства в неизменных ценах.

Таким образом, исходя из первоначально заданной динамики нескольких агрегированных показателей произведенного ВВП и сводного индекса цен можно определить на перспективу динамику и структуру доходов населения и далее оценить, к каким результатам с точки зрения уровня и структуры потребительских расходов приводят такие параметры экономической политики.

Если признается, что полученный вариант является неудовлетворительным, то определяются другие варианты прогноза посредством изменения исходных макроэкономических данных и значений переменных системы расчетов, которые являются управляемыми и отражают экономическую политику. Последовательный перебор различных вариантов позволяет в конечном счете сформировать наиболее приемлемую динамику доходов и потребления населения.

Выводы

1. Прогнозные расчеты, с одной стороны, призваны оценить последствия выдвигаемых и принятых к реализации положений политики доходов. С другой стороны, их результаты сами служат базой для формулировки новых принципов перспективной политики доходов. При краткосрочном прогнозе решается в основном первая задача, при средне- и долгосрочном — вторая.

2. Вне зависимости от горизонта прогнозирования можно выделить три этапа прогнозной работы, выявление узловых проблем базового периода, разработка целевых ориентиров, собственно прогнозные расчеты, включая отбор наилучших вариантов.

3. Основным инструментом прогнозных расчетов является баланс денежных доходов и расходов населения. Использование его в целях прогнозирования предполагает построение системы балансовых уравнений и уравнений поведения, связывающих элементы его доходной и расходной частей. Кроме того, показатели его увязываются с показателями производства и использования ВВП.

4. Прогнозные расчеты динамики оплаты труда являются одной из главных составляющих прогнозирования показателей доходов населения. Они могут осуществляться с помощью простой экстраполяции долей заработной платы в отдельных составляющих ВВП либо эконометрических моделей, а также с использованием аппарата производственной функции.

Термины

Целевые ориентиры
Баланс денежных доходов и расходов населения
Эндогенные переменные
Экзогенные переменные
Балансовые уравнения
Уравнения поведения

Вопросы для самопроверки

1. Объясните содержание решаемых прогнозных задач при различных горизонтах прогноза.
2. Охарактеризуйте систему основных показателей уровня жизни.
3. Каково содержание доходной и расходной частей баланса денежных доходов и расходов?
4. Каким образом баланс денежных доходов и расходов используется при прогнозировании?
5. Каковы основные способы прогнозных расчетов оплаты труда?
6. Каковы методы прогноза расходной части баланса денежных доходов и расходов?

Раздел III ПОЛИТИКА И МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Содержание раздела III

Глава 9. Мотивация к эффективному труду: потребности, интересы, мотивы и стимулы

9.1. Понятия потребностей, интересов, мотивов и стимулов.

Их взаимосвязь и взаимообусловленность

9.2 Эволюция мотивации к труду в рыночной экономике

Глава 10. Социальные стандарты: формирование и использование

10.1. Предпосылки и условия социальной стандартизации

10.2. Состояние социального нормирования

10.3 Задачи социальной стандартизации и требования к социальным стандартам

10.4. Направления социальной стандартизации

10.5 Применение социальных стандартов

Глава 11. Регулирование доходов и заработной платы

11.1. Основы государственного регулирования доходов и заработной платы

11.2 Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы

Глава 12. Формы и методы территориального регулирования доходов и заработной платы

12.1. Целевая направленность политики территориального регулирования

12.2. Основные элементы системы территориального регулирования заработной платы

12.3. Изменения системы территориального регулирования доходов и заработной платы в рыночной экономике

Глава 13. Социальное страхование и внебюджетные фонды

13.1. Система социального страхования

13.2. Формирование и использование внебюджетных фондов

13.3. Реформирование социального страхования

РАЗДЕЛ III. ПОЛИТИКА И МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Глава 9. Мотивация к эффективному труду: потребности, интересы, мотивы и стимулы

Осуществляемые в России реформы не могут быть эффективно реализованы без создания действенных стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с высокой организованностью и дисциплиной. История человечества неопровержимо доказала, что действенность любых преобразований в экономике определяется их воздействием на отношение людей к труду. Поэтому важность проблем формирования позитивной мотивации к труду неоспорима.

9.1. Понятия потребностей, интересов, мотивов и стимулов. Их взаимосвязь и взаимообусловленность

Основные понятия

Трудовая мотивация — осознанное побуждение человека к труду путем воздействия на присущие ему *мотивы труда*. В основе этих мотивов лежит интерес как форма реализации *потребностей*. Наука дает определение потребностей как нужды в чем-то объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом. Все это сводится к более лаконичному определению: потребности — внутренний побудитель активности.

Осознанные обществом, социально-экономическими группами и отдельными людьми потребности выступают как *интересы*. Целенаправленное формирование интересов имеет важное значение в процессах воспитания и обучения, ибо реализация интересов личности, ее потребностей лежит в основе мотивов трудовой ориентации.

Стимул — побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей. Экономическая и социологическая наука выделяет в системе стимулов, так же как и в системе интересов, *материальные* и *нематериальные*, личные, коллективные и общественные интересы и стимулы.

Виды трудовой мотивации

Принято выделять три основных вида трудовой мотивации:

- материальную;
- социальную (моральную);
- организационную (административную).

Мотивация включает стимулирование, которое принято считать положительной мотивацией, и санкции, обычно относимые к отрицательной мотивации. Среди мотивов труда решающее значение принято придавать мотивам, связанным с материальной заинтересованностью. Именно они главным образом влияют на выбор профессии, места работы, определяют отношение к труду.

Материальная мотивация реализуется через ряд каналов: систему оплаты труда, систему дифференцированного учета видов и результативности труда, систему реализации полученных за труд денежных средств (развитие сферы расходования полученных трудовых доходов). К дополнительным стимулам, практически также являющимся материальными, мировая практика (об этом свидетельствует политика фирм в странах с развитой рыночной экономикой) относит: оплату за счет фирмы транспортных расходов, субсидии на питание, помощь в оплате расходов на образование, оплачиваемые за счет фирмы медицинские обследования, поездки туристического характера в выходные дни и во время отпуска, расходы работодателя на страхование жизни работников и их иждивенцев, страхование от несчастных случаев и т.п.

Социальные, или моральные, стимулы основаны на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. К данной категории относят также побудительные мотивы, связанные с творческой насыщенностью и содержательностью труда, относительно благоприятными его условиями, взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работником и его руководителем, возможностью профессионально-квалификационного роста, самосовершенствования и самовыражения.

Система стимулов к труду схематически представлена в табл. 9.1.

Т а б л и ц а 9.1.

Материальные и нематериальные стимулы к труду

Материальные стимулы	Нематериальные стимулы
Денежные: заработная плата поощрительные выплаты единовременные вознаграждения и т.д.	Социальные: престижность труда понимание ценности и полезности труда возможность профессионально-квалификационного роста
Неденежные: транспорт питание медицинская помощь страхование отдых и т.д.	Моральные: награды уважение сослуживцев Творческие: возможность самовыражения и самосовершенствования

Организационная (или административная) мотивация опирается на закрепленное законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности. Статья 3 КЗоТ Российской Федерации определяет, что работник должен: добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу предприятия, выполнять установленные нормы труда. Следовательно, основа этого вида мотивации — дисциплина труда, а ее результат — дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

КЗоТ РФ предусматривает конкретные меры дисциплинарной ответственности: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев, смещение на нижеоплачиваемую должность на тот же срок, увольнение за систематическое невыполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за прогул без уважительных причин.

Административная мотивация включает и меры поощрения. Законом предусмотрено, что за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой, занесение в Книгу почета и на Доску почета.

Предназначение стимулов к труду

Предназначение стимулов к труду заключается в развитии системы потребностей людей, структуры их личных интересов, в раскрытии способностей работника, повышении его экономической и социальной ответственности. Чтобы стимулы выполняли свою роль в полном объеме, в общественном сознании должен быть преодолен подход к человеку только как к индивидууму, сопоставляющему выгоды от роста своего материального благополучия с тяготами от более интенсивного и напряженного труда. Подобный подход (к сожалению, наиболее распространенный) ограничивает систему стимулирования заработной платой,

вознаграждениями, возможностями «отоваривания» доходов. Моральные, творческие стимулы к труду рассматриваются как менее важные, им нередко отводится второстепенная роль.

Между тем когда стоит задача существенно повысить общественно необходимую интенсивность и качество работы, обеспечить лучшее использование производственного и трудового потенциала, очень важны и социальные факторы — гармонизация личных интересов, их сочетание с коллективными, создание благоприятных условий для развития личности в процессе труда. Чтобы реально управлять интересами и через интересы, необходимо обеспечивать общность материальных, моральных, творческих и других стимулов.

Такой подход к системе стимулов к труду, как свидетельствует опыт не только российских, но и зарубежных предприятий, существенно повышает действенность материальной заинтересованности. Этот опыт подтверждает если заработная плата компенсирует отсутствие творческих начал в труде, неразвитость форм участия работников в управлении предприятием, слабость социальной инфраструктуры и подобные им явления (например, тяжесть и непривлекательность условий труда), функции стимулирования высокопроизводительного труда не могут осуществляться достаточно эффективно. Вместе с тем, как указывалось, в России весьма актуальна задача устранить ограничения роста заработной платы, обеспечить своевременную выплату действительно заработанного.

Социальная справедливость и ее место в формировании побудительных мотивов к труду

Стимулы к труду органично включают последовательное осуществление во всех сферах жизни принципа *социальной справедливости*, усиления связи доходов работника с трудом (его затратами и результатами). Практически этот принцип реализуется посредством *социальных гарантий*. Важнейшие из них:

- гарантии формирования, поддержания, развития способностей человека, и в первую очередь способностей к труду;
- гарантии реализации способностей в процессе трудовой деятельности (гарантии занятости, рабочего места и хода производственного процесса, обеспечивающего полноценную реализацию способностей);
- учет в распределении результатов и затрат труда, сохранение за трудовым доходом роли основного, определяющего благосостояние работника и его семьи (в широком смысле — рациональное сочетание распределения в соответствии со стоимостью, ценой рабочей силы на рынке труда и распределения по труду);
- гарантии в сфере реализации и обмена (гарантии товарного покрытия денежных доходов и доступности благ на рынке товаров и услуг для подавляющего большинства населения не только по ассортименту, но и по ценам и тарифам);
- гарантии в сфере потребления (возможности достижения более высоких стандартов потребления) на основе роста доходов и повышения реальной заработной платы и реальных доходов.

Существенную роль в стимулировании к труду играет развитие «сохозяйских» мотивов, т.е. доступа работников к принятию управленческих решений, причем не только непосредственно на производстве, но и на более высоких уровнях управления.

Удовлетворенность трудом, преобразования в содержании и технической вооруженности труда как стимулы к труду

Мировая практика свидетельствует, что в современном обществе во все большей степени выбор человеком места работы определяется содержанием труда и удовлетворенностью им. Речь идет о разнообразии выполняемых работником трудовых функций, развитии элементов творчества в работе, возможностях профессионально-квалификационного роста, социально-психологическом климате в коллективе, которые в совокупности образуют понятие удовлетворенности трудом.

Отсюда очевидно, что трудовая активность работника в существенной степени зависит от преобразований в сфере труда. Основные факторы, определяющие эти преобразования, сводятся к следующим:

- переоборудование, рационализация рабочих мест в ходе реконструкции производственных процессов;
- формирование работника, адекватного интенсивному типу воспроизводства, создание условий для повышения трудовой активности на основе роста профессионально-квалификационного и общеобразовательного уровня работников;
- обеспечение эффективного взаимодействия материально-вещественных и личностных факторов производства, т.е. сопряженное развитие системы рабочих мест и совокупного работника; это может достигаться посредством опережающей подготовки и переподготовки кадров к новым технологиям и передовым (прогрессивным) формам организации труда и производства.

Все названные факторы в отдельности и в совокупности формируют настрой работника, его готовность трудиться с максимальной отдачей. В то же время они создают предпосылки для полного использования трудового потенциала, воздействуют на трудовую отдачу.

9.2. Эволюция мотивации к труду в рыночной экономике

Взаимосвязь сущности и природы развитой рыночной и переходной экономики с мотивацией к труду

Экономические преобразования, начавшиеся в России с 1991— 1992 гг., во многом повлияли на процессы, происходящие в мотивации к труду, воспроизводстве рабочей силы и производственного потенциала. Экономические реформы, несомненно, имеют позитивные результаты в формировании мотивации к труду. Речь идет о раскрепощении творческой инициативы работников наемного труда, развертывании возможностей для развития предпринимательской инициативы и т.п. В то же время реформы вызвали в российской экономике целый ряд негативных явлений: необоснованные, завышенные цены, спекуляцию, коррупцию, антистимулы, лжеприбыль, неплатежи и др. Как справедливо отмечает известный специалист в области экономики труда и социально-трудовых отношений чл.-кор. РАН Е.И. Капустин, «мы взяли худшее в рыночной экономике: не мобильность производства, высокую производительность труда и его эффективность, а разобщенность, индивидуализм, эгоизм».*

* Труд. 1999. 27 января.

Безусловно, были достигнуты и позитивные результаты приватизации. Это прежде всего успешно работающие акционерные и индивидуально-предпринимательские производственные предприятия, обеспечивающие повышение доходов работников в связи с ростом эффективности труда. В то же время доля таких предприятий весьма невелика. Преобладают нецивилизованные рыночные отношения, основанные на коррупции, уклонении от налогов, укрывательстве доходов, невыплате заработной платы в течение длительного времени. Экономические механизмы переходного периода нередко воздействуют на отношение работников к труду и конечные результаты функционирования производственных структур не созидательно, а разрушительно. Это показывает сопоставление процессов, происходящих в развитой рыночной и в российской переходной экономике (табл. 9.2).

Таблица 9.2.

Сопоставление экономических процессов в развитой рыночной и российской переходной экономике¹

Развитая рыночная экономика	Российская переходная экономика
	<i>Хозяйственная самостоятельность предприятий</i>
Обеспечивает максимальное удовлетворение интересов населения, организаций,	Нацелена на рост сверхприбыли любыми средствами, а не на запросы потребителей

предприятий

Свободные рыночные цены

Триада
«рынок—мотивация—кон-
курентность» заставляет снижать
цены

В условиях их «либерализации» цены
растут высокими темпами

Разнообразие форм собственности

Предприятия всех форм
собственности эффективны

Нередки факты, когда после
разгосударствления предприятия
снижают эффективность работы

Распределение доходов по труду и капиталу

Действенность того и другого
способа распределения
материально- культурных благ

Распределение по труду занижено, по
капиталу — незначительно. Преобладает
распределение в зависимости от цен

Бизнес и предпринимательство

Господствует
предпринимательство
созидательного характера

Преобладает предпринимательство
перераспределительного, спекулятивного
характера

Заинтересованность в максимизации прибыли

Преобладают факторы
эффективного роста прибыли

Господствует ценовой фактор роста
прибыли

Рост производства товаров

Производители
заинтересованы в росте
выпуска товаров до удовле-
творения спроса

При падении производства,
недостаточной насыщенности рынка
(ориентация на насыщение за счет
импорта), низком уровне жизни насе-
ления и снижении платежеспособного
спроса действуют стимулы к
уменьшению выпуска товаров

Источник: *Веселков Ф. С.* Азбука создания рыночной экономики. СПб.:
СПб ФЭИ, 1993.

Приведенное сопоставление свидетельствует о неразвитости, незрелости российской «рыночной» экономики, что определяет необходимость существенных корректировок целей экономической политики и механизмов ее реализации. Среди них немаловажное место занимают механизмы, связанные с развитием мотивационно-стимулирующих процессов.

Стихийно-шоковый механизм создания рынка неизбежно привел к искусственному падению доходов значительной части предприятий (организаций), обнищанию населения и сокращению доходов государства в целом. Товаропроизводители потеряли оборотные средства (деньги), что лишило их возможности нормально и продуктивно работать и даже осуществлять простое воспроизводство. У потребителей (покупателей), как предприятий, так и населения, потерявших доходы, существенно понизился спрос, что неминуемо привело к снижению объемов производства и предложения на рынках сбыта отечественных товаров. Лишь в последнее время на этих рынках произошло некоторое оживление.

Подходы к мотивации труда в социально ориентированной экономике

Выход из сложившейся в российской экономике кризисной ситуации возможен на основе последовательной реализации провозглашенного ст. 7 Конституции Российской Федерации положения: «Россия—социальное государство». Ему соответствует социально ориентированная экономика, которая обеспечивает полное удовлетворение здоровых нормальных социальных потребностей населения, высокий материально-культурный уровень жизни населения, достойную социальную защиту еще не работающих (детей и учащейся молодежи), временно не работающих (безработных) и уже не работающих (пенсионеров и инвалидов всех категорий).

Социально ориентированной модели рыночной экономики противостоит либеральная ее модель, принятая во многих странах Запада. Обе модели предполагают достаточно полное

удовлетворение потребностей населения, но достигается это с помощью разных методов (табл. 9.3).

Таблица 9.3.

Сопоставление либеральной и социально ориентированной рыночной экономики

Либеральная рыночная экономика	Социально ориентированная рыночная экономика
Доминирование частной собственности	Экономика со значительным государственным сектором
Максимальная свобода субъектов рынка при ограниченном вмешательстве государства в их деятельность	Регламентация государством рыночных отношений как государственных, так и частнопредпринимательских структур
Государственное регулирование главным образом макроэкономических процессов	Государственное регулирование не только макроэкономики, но и микроэкономики
Отстранение государства от решения большинства проблем жизнеобеспечения населения. Преобладание принципа: работник сам должен обеспечить себя, свою семью и старость	Решение государством многих проблем жизнеобеспечения населения, регулирование занятости населения (с ориентацией на минимизацию безработицы), регламентация доходов граждан, а при определенных условиях — регулирование цен на товары и тарифов на услуги
Государственная социальная поддержка распространяется только на обездоленных	Существенная государственная поддержка всех членов общества: бесплатные и дотируемые бюджетом услуги здравоохранения, образования, культуры, жилищно-коммунальные дотации и др.

В социально ориентированной экономике большая доля национального дохода и средств государственного бюджета должна расходоваться на бесплатное и льготное социальное обслуживание и обеспечение населения.

Для России наиболее пригодна модель социально ориентированной экономики. Это связано не только с тем, что Российская Федерация провозглашена социальным государством, но и с рядом других исторически обусловленных причин. Во-первых, за долгие годы жизни в условиях административно-распределительной системы граждане России привыкли к многосторонней социальной помощи государства. Во-вторых, значительная часть предприятий в последние годы утратила возможность финансировать социальную сферу. В связи с этим многие граждане, живущие ниже уровня бедности или около него, также не могут самостоятельно финансировать жизненно необходимые расходы (на содержание детей в детских учреждениях, здравоохранение, отдых, занятия спортом и т.п.).

Для формирования поощрительных мотивов к труду, создания системы стимулирования эффективного труда в ближайшие годы должны быть приняты меры по более активному переходу к социально ориентированному рыночному хозяйству.

Приоритетность видов интересов

Проблема потребностей, интересов, мотивов и стимулов к труду рассматривается прежде всего с точки зрения политики оплаты и мотивации труда. Поэтому важное значение имеет рассмотрение двух аспектов данной проблемы: во-первых, степени важности и приоритетности личных, коллективных и общественных интересов; во-вторых, механизма

формирования средств на оплату труда работников и механизма распределения фонда оплаты труда между работниками в форме заработной платы.

До недавнего времени среди ученых и практиков преобладало мнение о приоритетности общественных интересов перед коллективными и личными. При этом личный интерес рассматривался через удовлетворение двух других форм интересов. Обоснование такого подхода сводилось к следующему. Реализация общественного интереса — основа удовлетворения коллективного, а удовлетворение коллективного интереса формирует условия для удовлетворения личных интересов. Аргументация была примерно такой. Национальный доход как форма проявления общественного интереса распределяется в виде установленных государственным планом фондов между предприятиями и организациями. Они, в свою очередь, получив от государства необходимые денежные средства и требуемые для производства материальные ресурсы, обеспечивают процесс создания продукции и дохода для своего трудового коллектива как форму реализации коллективного интереса. Часть дохода используется для удовлетворения личных интересов работников в виде заработной платы. Такая постановка в прежней системе общественных отношений представлялась логичной. Вместе с тем преувеличение роли общественных интересов привело к недооценке коллективных и особенно личных интересов, нередко влекло за собой уравнильность в индивидуальном распределении по труду.

За годы экономических реформ произошли изменения, связанные с предоставлением экономической самостоятельности субъектам Федерации, расширением прав и ответственности предприятий и организаций, появлением многих форм собственности, развитием рыночных отношений. Эти изменения объективно влияют на приоритеты в системе интересов. Появилась прямо противоположная точка зрения — о примате личных интересов над коллективными и общественными.

Обоснования такого подхода сводятся к тому, что, удовлетворяя личные потребности и интересы, работники создают продукт, а это в конечном счете служит условием получения прибыли (дохода) предприятием (коллективом) и национального дохода (внутреннего валового продукта) обществом. Для условий рыночной экономики такие рассуждения, казалось бы, достаточно последовательны.

В то же время абсолютизация приоритетности любой формы интереса не может быть признана правомерной. В отдельных случаях определяющим может стать не личный, а общественный (в частности, когда речь идет о государственной безопасности) или коллективный интерес (допустим, речь идет о производстве конкурентоспособной продукции). Следовательно, нельзя утверждать, что один из видов интересов имеет преобладающее значение.

В рыночной экономике интерес необходимо рассматривать как направленность действий к достижению таких результатов, которые обеспечат удовлетворение потребностей хозяйствующих субъектов. Если при командно-административной системе хозяйствования у руководителей предприятий (организаций) формировался интерес к выполнению планов, государственных заказов и показателей, утверждаемых государством, и, следовательно, интерес к занижению планов и завышению финансовых и материальных фондов, то в условиях перехода к рыночной экономике у предпринимателя (руководителя предприятия) появляется интерес более эффективно использовать ресурсы, искать пути получения максимальной прибыли для достижения высоких результатов производства, отдавать часть прибыли наемным работникам.

Каждый субъект производственных отношений может реализовать свои потребности и интересы только в случае, если одновременно обеспечит реализацию потребностей и интересов другой стороны. Так, наемный работник повышает степень удовлетворения своих разнообразных потребностей за счет возросшего заработка в том случае, если он, проявив творческую инициативу, способствует удовлетворению потребностей предпринимателя в максимизации прибыли либо достижении иных результатов.

Потребности каждой из сторон общественных отношений не совпадают между собой и даже находятся в определенном противоречии. Личная потребность наемного работника в

увеличении вознаграждения за труд может быть реализована либо за счет дополнительных издержек работодателя (а следовательно, включения их в цену продукции или услуги), либо выделения на эти цели большей части прибыли. Стимулирование призвано устранить это противоречие, сбалансировать интересы наемных работников и предпринимателей.

Система материального стимулирования труда должна быть адекватной интересам как наемных работников, так и предпринимателей, объективным по своей природе. При разработке механизма стимулирования персонала за результаты труда необходимо использовать комплексный подход, включающий всю совокупность факторов и закономерностей, отражающих развитие производства и особенности перехода к рыночным отношениям. Система стимулирования труда призвана отражать цель и направленность вознаграждения применительно к каждой группе, коллективу и отдельному работнику. Она должна содержать показатели реального индивидуального и коллективного результатов труда и учитывать наряду со вкладом реальные потребности каждого работника.

Критерием оценки эффективности используемой системы стимулирования является подлинная заинтересованность работников в достижении максимальных индивидуальных и коллективных результатов труда, в наиболее полном использовании творческого потенциала. Отражением реальной заинтересованности выступает достижение стратегических и тактических целей предприятия и общества, будь то максимизация прибыли или развитие производства, расширение рынков сбыта или снижение цен на продукцию.

Возрождение и развитие социально-психологических мотивов и стимулов к труду

Последовательно решая проблемы материального стимулирования эффективного труда, работодатели, государственные органы, а также руководители предприятий (организаций) всех уровней независимо от форм собственности не должны упускать из виду необходимость создания (а точнее, возрождения) системы стимулов и мотивов труда посредством радикальных перемен в духовной сфере жизни.

Совокупность мотивов и стимулов, как свидетельствует передовой отечественный и зарубежный опыт, может дать должные результаты, если она не ограничивается только потребительской ориентацией, а органично включает систему социально-психологических мотивов и стимулов к труду. Анализ поведения людей в экстремальных ситуациях (аварии, стихийные бедствия и т.п.) показывает, что осознание общественной необходимости труда, долга перед обществом может быть не менее сильным побудительным мотивом к самоотдаче человека в работе, чем материальное вознаграждение за труд. Наибольший результат достигается тогда, когда разумно сочетается и то и другое. Отсюда вытекает важность формирования мотивов, ориентирующих граждан на отношение к труду и как к основному средству удовлетворения жизненных потребностей, и как к общественному долгу. Важная роль в решении этой задачи принадлежит системе трудового воспитания, охватывающей семью, общеобразовательную школу, сферы производства и услуг.

С точки зрения социальной психологии, формирования нравственных устоев общества складывающуюся в России ситуацию, когда трудовое и мотивационное поведение населения направлено лишь на удовлетворение материальных интересов, нельзя признать правомерной. По мере обеспечения наемным работникам жизненных условий на уровне разумного достатка необходимы переориентация общественного сознания и возрождение традиционной для россиян коллективистской морали, отношения к труду не только как к источнику доходов, но и как к жизненной потребности. Труд в России с давних пор рассматривался как форма добродетели, как высокое нравственное деяние. Трудолюбие всегда было выражением духовности человека, его высокой морали.

Суть коллективистской морали выражают такие формы ее проявления, как взаимопомощь, трудовая демократия, местное самоуправление. Это мораль, ориентированная не на принцип «каждый за себя», а на осознание необходимости трудиться на общее благо. При этом такая мораль несовместима с бедностью и экономическим застоём. Достижения работников в труде важно поощрять как материально, так и морально — публичным признанием этих достижений со стороны общества.

Формированию мотивов к труду, которые основаны на факторах, непосредственно не связанных с материальными стимулами, призваны служить меры, направленные на повышение творческого содержания трудовых процессов, реализацию технических новшеств и передовых технологий, всемерное улучшение условий труда на рабочих местах, рационализацию режимов труда и отдыха. Повышение действенности мер морального поощрения и признание трудовых заслуг каждого работника в коллективе способствуют формированию нормального социально-психологического климата в подразделениях предприятия (организации).

Выводы

1. Стимулирование, как свидетельствует рассмотрение этой проблемы в данной главе, — это прежде всего внешнее побуждение, влияющее на поведение человека в сфере труда. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку — позволяет работнику реализовать себя как личность. Оно выполняет экономическую, нравственную и социальную функции.

2. Экономическая функция выражается прежде всего в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое характеризуется ростом производительности труда и качества продукции, услуг.

3. Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиций и исторического опыта.

4. Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме того, формирование потребностей, а в итоге и развитие личности также предопределяется организацией и стимулированием труда в обществе.

5. Эффективность системы мотивов и стимулов труда зависит от того, насколько каждое из мероприятий по управлению трудом в отдельности и вся система в целом способствуют повышению социальной ценности и социального престижа высококвалифицированного, инициативного, добросовестного работника, укреплению материального благосостояния и социального благополучия трудящихся.

Термины

Мотивация

Мотив

Потребность

Интерес

Стимул

Материальные интересы (стимулы)

Нематериальные интересы (стимулы)

Социальная справедливость

Социальные гарантии

Вопросы для самопроверки

1. Что представляют собой трудовая мотивация, потребности, интерес и стимул? Охарактеризуйте их взаимосвязь и взаимообусловленность.

2. В чем суть материального стимулирования как формы мотивации к труду?

3. На чем основаны социальные (моральные) стимулы? Каково их место в положительной трудовой мотивации?

4. В чем состоит административная (организационная) мотивация и какова ее роль в переходной экономике?

5. Что представляют собой социальная справедливость, факторы, ее характеризующие, и место в мотивации труда?

6. Каково влияние перехода к рыночным методам хозяйствования на изменение мотивов к труду?

7. В чем противоречивость интересов предпринимателей и наемных работников и каковы способы их согласования и разрешения противоречий?

8. Возможно ли в формировании мотивов и стимулов к труду ограничиваться только потребительской ориентацией человека?

9. Какие меры необходимы для формирования стимулов к труду, лежащих в сфере духовной жизни человека и содержания трудовых процессов?

Глава 10. Социальные стандарты: формирование и использование

10.1. Предпосылки и условия социальной стандартизации

Понятие социального стандарта

Проблема социальной стандартизации имеет широкие границы, и ее конкретное содержание в значительной мере определяется состоянием экономики страны. На любом историческом этапе социально-экономического развития общество предъявляет определенные требования к уровню и качеству жизни. Эти требования различаются в зависимости от принадлежности человека к той или иной социальной, региональной или профессиональной группе. Совокупность этих требований и определяет *стандарт жизни*, или *социальный стандарт*.

В самом общем виде понятие социального стандарта характеризует сложившийся уровень потребления тех или иных благ, который признается большинством населения или представителей той или иной общественной группы людей приемлемым (нормальным) для себя. Такого рода социальные стандарты всегда существуют в сознании людей. Однако они не имеют жестких границ и документально не оформлены.

Наряду с этим социальные стандарты могут использоваться государством в качестве инструмента управления социальным развитием при выработке социально-экономической политики, распределении направляемых в социальный сектор ресурсов, реализации социальных программ, закреплении и обеспечении социальных гарантий гражданам и решении других задач. В этом случае социальные стандарты приобретают вид четко зафиксированных нормативов. Они могут иметь обязательный или рекомендательный характер. Однако во всех случаях государство устанавливает правила их применения.

Минимальные социальные стандарты

Для решения задач в сфере потребления, обеспечения минимальных государственных социальных гарантий гражданам используются главным образом *минимальные социальные стандарты*. Однако для регулирования отношений в сфере экономики минимальных социальных стандартов недостаточно, так как их применение не создает необходимых стимулов для эффективного экономического развития. Например, если налоговая система будет ориентироваться только на низкодоходные группы населения, она не сможет успешно решать задачи как при формировании доходной части бюджета, так и в стимулировании экономического развития.

Проведение рыночных преобразований потребовало коренных изменений в распределении ресурсов в обществе. Это привело к существенному ограничению роли государства и особенно его федерального уровня в распоряжении финансовыми ресурсами. При этом объем социальных обязательств государства не только не сократился, но и существенно возрос в связи с кризисным состоянием экономики.

Ситуация, сложившаяся в социальной сфере, характеризуется рядом негативных тенденций остается неустойчивой динамика реальных доходов населения, сохраняется высокий уровень дифференциации различных социальных групп по размеру денежных доходов, и при этом значительная их часть имеет доходы ниже прожиточного минимума. Недостаток ресурсов, которыми располагает государство, не позволяет в полной мере реализовывать конституционные гарантии граждан в сфере образования, здравоохранения и культуры. Острой проблемой для ряда регионов является задолженность по оплате труда работникам бюджетных организаций и выплата пенсий. Снижению остроты указанных

проблем могла бы способствовать концентрация финансовых ресурсов бюджетов различных уровней на решении приоритетных задач социальной политики.

В связи с этим наибольшую актуальность приобрел вопрос о формировании системы государственных минимальных социальных стандартов в качестве нормативной базы обеспечения конституционных гарантий гражданам. Впервые эта задача сформулирована в ежегодном Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации в 1995 г., где указывалось, что дальнейшее совершенствование бюджетно-финансовой работы должно осуществляться с использованием государственных минимальных стандартов по основным показателям уровня жизни. В Программе Правительства Российской Федерации «Реформы и развитие российской экономики в 1995—1997 годах» в качестве приоритетного направления социальной политики также рассматривался учет при формировании бюджетов различных уровней государственных минимальных социальных стандартов, например *минимального потребительского бюджета*.

Решение этих задач потребовало разработки и принятия законодательных норм, регулирующих процесс социальной стандартизации. Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» предусмотрено, что органами государственной власти различных уровней устанавливаются и обеспечиваются государственные минимальные социальные стандарты, отражающие основные жизненные потребности населения, выполнение которых гарантируется государством. Дальнейшее развитие нормы социальной стандартизации получили в Федеральном законе «О финансовых основах местного самоуправления в Российской Федерации». Социальные стандарты в качестве инструмента бюджетной политики и регулирования межбюджетных отношений закреплены в Бюджетном кодексе Российской Федерации.

10.2. Состояние социального нормирования

Социальные нормы и нормативы

В практической работе при формировании бюджетов различных уровней применяется *система социальных норм и нормативов* по широкому кругу показателей. Значительная часть законодательно установленных или закрепленных другими правовыми актами социальных норм определяет минимальные государственные гарантии и регулирует главным образом сферу доходов, заработной платы, занятости, социального обеспечения.

Посредством указанных норм обеспечиваются конституционные права граждан. Большинство этих норм являются обязательствами государства перед различными группами населения и должны обеспечиваться за счет его финансовых ресурсов. Однако размеры устанавливаемых государством социальных норм во многих случаях определены без достаточных обоснований и пересматриваются в зависимости от темпов инфляции и имеющихся финансовых ресурсов. При этом складывается общая тенденция к расширению их круга и относительному снижению уровня регулируемых ими гарантий.

В отраслях социально-культурной сферы — образовании, здравоохранении, культуре — при формировании бюджетов различных уровней используются социальные нормы и нормативы в натуральном выражении, разработанные министерствами и ведомствами. Указанные нормы и нормативы скорее можно считать рациональными. Они не ориентированы на реальные возможности деятельности отраслей и носят рекомендательный характер. Органы власти субъектов Российской Федерации вправе корректировать указанные нормы и нормативы исходя из региональных особенностей и своих финансовых возможностей.

Социальные нормы и нормативы в отраслях бесплатного и льготного обслуживания в силу их рекомендательного характера не имеют прямой связи с величиной текущих расходов и капитальных вложений, необходимых для функционирования указанных отраслей. Однако их полное обеспечение финансовыми ресурсами нуждается в значительно больших средствах, чем реально выделяемые на эти цели ассигнования. В этих отраслях правовыми актами установлены также нормативы финансовых средств в виде доли валового внутреннего

продукта или федерального и местных бюджетов. Эти нормативы пока практически не используются, поскольку оторваны от реального бюджетного процесса.

В указанных отраслях не закреплены законодательно наборы общедоступных благ и бесплатных услуг, оказываемых государственными и муниципальными учреждениями образования, здравоохранения, культуры. Перечень учреждений, оказывающих такого рода услуги, законодательно установлен только для сферы образования.

Сложившаяся система социальных норм и нормативов недостаточно структурирована. В ней не выделяются приоритетные показатели уровня жизни, связанные с решением неотложных жизненно важных проблем. Устанавливаемые социальные нормы и нормативы не содержат качественных характеристик, а их количественная величина, как правило, недостаточно обоснована, поскольку в основу норм и нормативов не положены требования поддержания определенного стандарта потребления материальных благ и услуг. В результате не обеспечивается стабильность уровня государственных гарантий, поскольку увеличение стоимостного значения нормы или норматива не всегда сохраняет соответствующий набор товаров или услуг.

Совершенствование социального нормирования

Система социального нормирования требует разработки единых подходов к ее организации. Общее законодательство, регулирующее сферу стандартизации, для этой цели явно недостаточно. Закон Российской Федерации «О стандартизации», принятый 10 июня 1993 г., устанавливает правовые основы стандартизации, под которой подразумевается деятельность по установлению требований, обеспечивающих государственную защиту интересов граждан и государства посредством применения соответствующих нормативных документов.

При этом различаются государственные стандарты и стандарты отраслей, предприятий, общественных объединений. Требования, устанавливаемые государственными стандартами, являются обязательными для соблюдения государственными органами управления, субъектами хозяйственной деятельности. Разработка государственных стандартов, проведение научно-исследовательских работ по стандартизации, имеющих общегосударственное значение, подлежат обязательному государственному финансированию. В соответствии с Законом государственные стандарты принимает Госстандарт РФ. Они вводятся в действие после их государственной регистрации.

Указанный Закон устанавливает общие принципы стандартизации, которые в значительной мере применимы и к социальной сфере. Однако Законом не определяются понятие, общие требования, предъявляемые к государственным социальным стандартам, и сфера их действия. В нем отсутствуют единые требования к содержанию, организации разработки, утверждению, регистрации и порядку применения социальных стандартов. Более того, в Законе оговорено, что его действие не распространяется на отношения в социальной сфере, которые регулируются другими правовыми актами.

10.3. Задачи социальной стандартизации и требования к социальным стандартам

Государственные минимальные социальные стандарты

Совершенствование системы норм и нормативов связано с формированием государственной системы социальной стандартизации, которая обеспечивает создание принципиально нового механизма нормативно-правового регулирования государством развития всей весьма разнообразной по своей структуре социальной сферы.

Государственная социальная стандартизация представляет собой правовую регламентацию приоритетных социальных нормативов и норм в качестве государственных минимальных социальных стандартов. Использование государственных минимальных социальных стандартов способствует повышению значимости норм и нормативов, регламентирующих приоритетные направления социальной политики, позволяет постоянно поддерживать реальное содержание основных государственных социальных гарантий.

Под государственными *минимальными социальными стандартами* следует понимать установленные законами Российской Федерации или решениями представительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации на определенный период минимально необходимый уровень социальных гарантий. Он выражен через социальные нормативы и нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных услугах, гарантирующие соответствующий уровень их потребления и предназначенные для определения обязательного минимума бюджетных расходов на указанные цели. Определение государственных минимальных социальных стандартов должно проводиться в рамках действующего законодательства, с учетом отечественного и мирового опыта.

Для определения государственных минимальных социальных стандартов в сферах образования, здравоохранения, культуры и иных услуг было бы правомерным понятие стандарта связывать также с разрешенной к применению технологией, обеспечивающей определенное качество обслуживания.

Установление государственных минимальных социальных стандартов в Российской Федерации должно быть направлено на решение следующих задач:

- совершенствование механизма реализации основных конституционных прав граждан;
- социальную защиту населения и удовлетворение важнейших потребностей человека в материальных благах и социальных услугах;
- определение видов гарантированных социальных выплат и услуг за счет бюджетов всех уровней и государственных внебюджетных фондов;
- обеспечение социальной стабильности и устойчивого развития общества;
- сохранение единого социального пространства страны на основе выравнивания условий доступности потребления материальных благ и услуг в различных регионах России;
- нормативное обоснование формирования и исполнения бюджетов прежде всего на уровне субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, а также государственных внебюджетных фондов;
- совершенствование межбюджетных отношений;
- концентрацию финансовых ресурсов на приоритетных направлениях социальной политики;
- оценку уровня социального развития Российской Федерации и отдельных ее субъектов.

Совокупность взаимосвязанных федеральных и региональных государственных минимальных социальных стандартов образует систему государственных минимальных социальных стандартов. Формирование системы государственных минимальных социальных стандартов Российской Федерации должно быть основано на следующих основных принципах:

- безусловное соблюдение конституционных прав граждан;
- общедоступность социальной защиты и социальных услуг, закрепляемых в качестве обеспечения государственных минимальных социальных стандартов;
- распределение полномочий между органами государственной власти и местного самоуправления, регулирующими процесс формирования и использования государственных минимальных социальных стандартов;
- транспарентность (прозрачность) бюджетного и внебюджетного финансирования расходов по обеспечению государственных минимальных социальных стандартов;
- всесторонняя обоснованность устанавливаемых государственных минимальных социальных стандартов;
- предоставление всем социальным слоям и группам равных гарантий;
- гласность и информированность населения о государственных минимальных социальных стандартах;
- ответственность органов государственной власти и управления за применение и соблюдение государственных минимальных социальных стандартов.

Виды социальных нормативов и показателей

В рамках конкретных направлений социальной стандартизации в качестве государственных минимальных социальных стандартов могут использоваться следующие виды социальных нормативов и норм:

- нормативы (нормы) номенклатуры объектов социальной стандартизации (ассортимент, перечень, набор и т.п.);
- нормативы (нормы) количества объектов социальной стандартизации (объем в натуральном или стоимостном выражении);
- нормы качества объектов социальной стандартизации;
- нормативы времени предоставления объектов социальной стандартизации (предельные сроки обслуживания, периодичность и т.п.);
- нормативные соотношения объектов социальной стандартизации.

При формировании системы государственных минимальных социальных стандартов следует исходить из действующих законодательных и нормативных актов, регулирующих отношения в социальной сфере.

Целью разработки государственных минимальных социальных стандартов является их использование при формировании бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, а обеспечение государственных минимальных социальных стандартов осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Поэтому выбор социальных нормативов и норм и их правовая регламентация в качестве государственных минимальных социальных стандартов должны ориентироваться прежде всего на компетенцию органов управления субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, включать наиболее массовые виды выплат населению и общедоступных и бесплатных услуг отраслей социальной сферы, финансируемые за счет бюджетов различных уровней. Выбранные для установления указанных стандартов показатели, характеризующие набор услуг, должны быть по возможности агрегированными и позволять рассчитывать финансовые нормативы для формирования бюджетов в соответствии с бюджетной классификацией.

На федеральном уровне устанавливаются единые для всей территории стандарты размеров денежных выплат и наборов социальных услуг в натуральном выражении. Государственные минимальные социальные стандарты Российской Федерации, установленные в натуральном выражении, следует пересматривать не реже одного раза в пять лет. Стандартизируемые социальные показатели могут быть натуральными и стоимостными, абсолютными и относительными, интегральными или развернутыми в систему взаимосвязанных показателей.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать минимальные социальные стандарты с учетом местных условий и возможностей. При этом указанные стандарты не могут ухудшать условия, предусмотренные государственными минимальными социальными стандартами Российской Федерации.

В качестве государственных минимальных социальных стандартов могут быть приняты только те социальные нормативы и нормы, которые устанавливаются законодательными или нормативными актами по соответствующим направлениям социальной политики.

Социальные стандарты должны быть обязательными для расчета финансовых нормативов при формировании соответствующих бюджетов. В связи с этим социальный норматив или норма могут быть включены в состав государственных минимальных социальных стандартов при соответствующем финансовом обосновании.

Обеспечение государственных минимальных социальных стандартов должно иметь приоритетное значение как при формировании, так и при исполнении бюджетов всех уровней. Ответственность за соблюдение государственных минимальных социальных стандартов следует ограничить рамками средств, предусмотренных на эти цели в бюджетах соответствующих уровней.

Контроль за полнотой и своевременностью финансирования мер, направленных на реализацию государственных минимальных социальных стандартов, осуществляется в установленном порядке органами, контролирующими исполнение соответствующих бюджетов.

10.4. Направления социальной стандартизации

Прожиточный минимум

Разработку государственных минимальных социальных стандартов следует осуществлять по двум основным направлениям (группам). Первое из них связано с обоснованием норм прямого действия, регулирующих прежде всего сферу денежных доходов граждан и обеспечивающих гарантии приобретения ими минимума благ и услуг, предоставляемых на платной основе. Второе направление охватывает сферу бесплатного предоставления минимума социально значимых услуг.

По первому направлению разработки государственных минимальных социальных стандартов в основу стандартизации должен быть положен *прожиточный минимум* по основным социально-демографическим группам населения. В соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» прожиточный минимум представляет собой стоимостную оценку минимальной *потребительской корзины*, включающей набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, а также обязательные платежи и сборы. Потребительская корзина определяется для населения в целом и для трех основных социальных групп — детей, трудоспособного населения и пенсионеров, — минимальные потребительские наборы которых существенно различаются.

Прожиточный минимум устанавливается для Российской Федерации в целом и по субъектам Российской Федерации. Потребительские корзины в субъектах Российской Федерации различаются в зависимости от природно-климатических условий, структуры населения, национальных и региональных традиций потребления. В соответствии с утвержденными Правительством Российской Федерации методическими рекомендациями по определению потребительской корзины субъекты Российской Федерации отнесены по продуктам питания к 16 зонам, по непродовольственным товарам и услугам — к трем зонам.

Основу прожиточного минимума составляет набор продуктов питания, который включает 35 наименований продуктов. Набор непродовольственных товаров составлен с учетом сроков их службы. Основную долю услуг составляют жилищно-коммунальные услуги и транспорт.

Минимум социально значимых услуг

Вторая группа реализации государственных минимальных социальных стандартов для отраслей социальной сферы может устанавливать минимальный фиксированный набор социально значимых услуг, ограниченный по видам и объему, с указанием порядка их предоставления.

Перечень государственных минимальных социальных стандартов в отраслях социальной сферы следует увязывать с целями и задачами социальной политики, финансовыми возможностями государства. В рамках этой работы необходимо выделить по каждой отрасли приоритетные для того или иного этапа социально-экономического развития направления и основные показатели для разработки и реализации государственных минимальных социальных стандартов. Формирование системы государственных минимальных социальных стандартов — процесс сложный и достаточно длительный, который потребует выбора приоритетов и определенной последовательности.

В основе формирования государственных минимальных социальных стандартов для отраслей социальной сферы должны быть положения Конституции Российской Федерации, закрепляющие социальные гарантии в соответствующих сферах. Конституцией установлено, что каждый гражданин имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы, социальную защиту, государственные пенсии и социальные пособия в установленных законом

случаях; каждый гражданин имеет право на жилище; медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно; гарантируется общедоступность и бесплатность общего среднего и начального профессионального образования, а также общедоступность дошкольного и на конкурсной основе — бесплатность среднего профессионального и высшего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях; закреплено право каждого гражданина на пользование учреждениями культуры, доступ к культурным ценностям. Гражданам гарантируется право на получение квалифицированной юридической помощи, которая в установленных законом случаях оказывается бесплатно.

С учетом этих конституционных положений выделены приоритетные направления социальной стандартизации-

- доходы населения, включая оплату труда и пенсионное обеспечение;
- социальная защита граждан,
- образование;
- здравоохранение,
- культура,
- социальное обслуживание населения,
- жилищно-коммунальное хозяйство,
- юридическая помощь гражданам

Важнейшим государственным минимальным социальным стандартом, регулирующим сферу доходов населения, является прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам.

Государственными минимальными социальными стандартами в сфере оплаты труда устанавливаются минимальный размер оплаты труда, закрепленный федеральным законом, и тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы. Минимальный размер оплаты труда постепенно, по мере приближения к уровню, обеспечивающему воспроизводство рабочей силы, станет исходной величиной для дифференциации заработной платы по сложности, квалификации, условиям и сферам приложения труда, а также по другим критериям оценки трудового вклада работника, учитываемым в процессе заключения коллективных договоров между наемными работниками и работодателями.

В сфере пенсионного обеспечения к стандартам следует относить законодательно устанавливаемые *минимальные размеры государственных пенсий* по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет, социальных пенсий.

Государственными минимальными стандартами в сфере социальной защиты являются государственные пособия гражданам по безработице, пособия семьям с детьми, социальные пособия малоимущим.

К государственным минимальным социальным стандартам в области образования относятся общедоступные бесплатные услуги государственных и муниципальных образовательных учреждений. В набор общедоступных бесплатных услуг включены услуги государственных и муниципальных образовательных учреждений, перечень которых закреплен Федеральным законом «Об образовании» и устанавливается в качестве государственного минимального социального стандарта. В состав государственных минимальных социальных стандартов включаются нормы обеспеченности населения образовательными услугами государственных и муниципальных учреждений.

Качество услуг образования регулируется образовательными стандартами. К минимальным социальным стандартам в сфере образования относятся также нормы социальной поддержки отдельных категорий обучающихся (детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, детей с физическими и умственными недостатками и др.).

Законом Российской Федерации «Об образовании» предусмотрено установление государственных стандартов, определяющих общие контуры единой системы образования.

В соответствии с указанным законом утвержден государственный стандарт высшего профессионального образования, которым установлены его структура, общие требования к

содержанию высшего образования, к основным профессиональным образовательным программам и условиям их реализации, обязательные дисциплины по каждому направлению и каждой специальности, нормативы учебной нагрузки, порядок разработки и утверждения государственных требований к уровню подготовки выпускников.

Правительством Российской Федерации утвержден также порядок разработки государственного стандарта среднего профессионального образования, проводится подготовка государственных стандартов общего среднего образования.

Меры по стандартизации в сфере образования направлены на формирование единых критериев оценки его уровня и квалификации выпускников. Государственные образовательные стандарты, отражая качественную сторону деятельности отрасли, не затрагивают вопросов приоритетности направлений и специальностей образования, материального и кадрового обеспечения государственных образовательных стандартов. Эти задачи должны решаться путем законодательного закрепления государственных минимальных социальных стандартов в сфере образования.

Государственные минимальные социальные стандарты в здравоохранении, утверждаемые на федеральном уровне, должны обеспечить предусмотренные законодательством об охране здоровья услуги по оказанию амбулаторно-поликлинической, скорой и стационарной медицинской помощи, а также услуги санитарного и профилактического характера в государственных и муниципальных лечебно-профилактических учреждениях. К этим стандартам относятся перечень бесплатных услуг здравоохранения, финансируемых за счет бюджетов всех уровней и фондов обязательного медицинского страхования. В состав государственных минимальных социальных стандартов следует также включить нормативы обеспеченности услугами указанных учреждений.

Стандарты качества медицинского обслуживания устанавливают объем диагностических, лечебных и профилактических процедур, а также требования к результатам лечения.

К бесплатным услугам в сфере культуры относятся только услуги библиотек. Вместе с тем, учитывая высокую социальную значимость этой сферы, к общедоступным услугам в связи с низким уровнем стоимости билетов следует также отнести услуги музеев, театров, учреждений клубного типа, парков, зоопарков и ряда других учреждений культуры, перечень которых должен регулироваться соответствующим законодательством. В качестве государственных минимальных социальных стандартов в сфере культуры устанавливаются перечень бесплатных и общедоступных услуг соответствующих учреждений и нормы обеспеченности ими населения.

Государственные минимальные социальные стандарты социального обслуживания инвалидов, престарелых, детей, оставшихся без попечения родителей, и других категорий населения, нуждающихся в посторонней помощи и поддержке, включают перечень необходимых им услуг, нормы обеспеченности ими населения, а также нормы обеспеченности инвалидов и других нуждающихся средствами реабилитации.

В сфере жилищно-коммунального хозяйства в качестве государственных минимальных социальных стандартов устанавливаются набор жилищно-коммунальных услуг, финансируемых с использованием средств бюджетов всех уровней, нормы потребления жилищно-коммунальных услуг в расчете на одного жителя в год, социальная норма площади жилья, предельная стоимость предоставляемых услуг в расчете на одного жителя в год и другие показатели, предусмотренные законодательством в целях реформирования жилищно-коммунального хозяйства. Кроме того, к государственным минимальным социальным стандартам жилищно-коммунального хозяйства относятся нормы предоставления жилья малоимущим и иным предусмотренным законодательством категориям граждан бесплатно или за доступную плату.

В качестве государственных минимальных социальных стандартов юридической помощи гражданам устанавливаются виды бесплатной помощи, оказываемой адвокатами, а также перечень лиц, освобождаемых полностью или частично от уплаты государственной пошлины при совершении юридически значимых действий, определяемый федеральными законами.

По мере улучшения положения в экономике сфера социальной стандартизации может и должна быть расширена. При этом количественные значения стандартов также должны возрасти.

10.5. Применение социальных стандартов

Нормативы финансовых затрат

При стабильном уровне финансирования социальной сферы и четком определении круга обеспеченных финансовыми ресурсами приоритетов социальной политики государственные минимальные социальные стандарты являются основой для расчета *нормативов финансовых затрат на предоставление государственных услуг* по соответствующим направлениям социальной политики.

Указанные финансовые нормативы представляют собой удельные показатели объема расходов в расчете на человека или организацию (учреждение) соответствующего типа. На основе финансовых нормативов расходов определяется минимальная бюджетная обеспеченность, которая, в свою очередь, является основой распределения средств финансовой поддержки регионов.

При этом все бюджета составляются и исполняются на основе приоритетного финансирования расходов, связанных с обеспечением государственных минимальных социальных стандартов. Другие расходы включаются в проект бюджета при условии соблюдения государственных минимальных социальных стандартов на уровне минимальной бюджетной обеспеченности.

Распределение средств финансовой поддержки регионов

При существующей нестабильности формирования доходной и расходной частей бюджетов различных уровней, а тем более нередком сокращении бюджетных ресурсов вряд ли целесообразно на федеральном уровне устанавливать фиксированные минимальные значения стандартов, финансирование которых гарантировано государством. Это может привести к фактической передаче федеральному бюджету финансирования минимальных расходов по соответствующим статьям, что будет ограничивать самостоятельность субъектов Российской Федерации в финансировании социальной сферы. Более оправданным было бы использование указанных показателей для распределения средств финансовой поддержки, выделяемых регионам из федерального бюджета через *трансферты*.

Определение регионов, нуждающихся в социальных трансфертах, и сумм их финансовой поддержки можно осуществлять в определенной последовательности. Исходной информацией при расчетах к проекту федерального бюджета служит абсолютная величина социального трансферта регионам, закладываемая в проект, и данные об исполнении региональных бюджетов в базовом году. Для более корректного ранжирования используются данные региональных бюджетов, «очищенные» от дотаций из федерального бюджета.

При ранжировании субъектов Российской Федерации по критерию среднедушевых расходов региональных бюджетов на социальную сферу применяется приведение этих показателей. В качестве коэффициентов приведения следует использовать соотношения между рассчитанными на основе минимальных социальных стандартов нормативными объемами финансирования отраслей социальной сферы по отдельным регионам. При расчете приведенных среднедушевых затрат региональных бюджетов на социальную сферу необходимо показатели среднедушевых затрат по каждому региону разделить на соответствующий этому региону коэффициент приведения. Ранжирование регионов по критерию приведенных среднедушевых затрат на социальную сферу является исходным для определения регионов, нуждающихся в финансовой поддержке, а также размеров трансфертов.

В дальнейших расчетах целесообразно использовать сумму среднедушевых приведенных расходов по всем направлениям и статьям финансирования. Это позволяет учесть при определении нуждающихся в финансовой поддержке регионов их реальные возможности фи-

нансирования социальной сферы в целом и исключить минимальные среднедушевые расходы по отдельным статьям, которые носят случайный характер.

Распределение предусмотренных в федеральном бюджете средств на повышение минимального уровня расходов бюджетов субъектов Российской Федерации осуществляется с учетом величины отклонения среднедушевых приведенных расходов на социальную сферу по каждому субъекту Российской Федерации от соответствующих расходов по Российской Федерации в целом. Для этого может быть выделена группа субъектов Российской Федерации, среднедушевые приведенные расходы которых ниже средней величины по Российской Федерации, и определена по каждому из них величина расходов, недостающая до среднероссийского уровня. Общая сумма средств, выделяемых на повышение минимального уровня расходов бюджетов субъектов Российской Федерации на социальную сферу, распределяется между регионами пропорционально величине указанных отклонений.

Величина суммы финансовой поддержки, направляемой на социальную сферу, учитывается в общей сумме трансферта бюджету соответствующего субъекта Российской Федерации. Распределение этой суммы по направлениям и статьям расходов должно осуществляться органами управления субъектов Российской Федерации с учетом ситуации в регионе.

Возможна также иная схема распределения социальных трансфертов нуждающимся регионам. При этом финансовая помощь оказывается регионам, имеющим наиболее низкие показатели приведенных затрат. Регион с наиболее низким уровнем обеспеченности собственными финансовыми ресурсами уравнивается с предшествующим ему по уровню приведенных затрат. Указанная процедура повторяется до полного распределения средств, предназначенных для выравнивания бюджетной обеспеченности регионов.

Выводы

1. Социальные стандарты используются государством в качестве инструмента управления социальным развитием, при разработке политики доходов и заработной платы, распределении направляемых в социальную сферу ресурсов, реализации социальных программ, обеспечении социальных гарантий гражданам.

2. Основную часть установленных законодательными и нормативными актами социальных стандартов составляют минимальные социальные нормы в сфере доходов, заработной платы, занятости и социального обеспечения, гарантированные государством. По мере улучшения положения в экономике применение социальной стандартизации может быть расширено.

3. На федеральном уровне устанавливаются единые для России социальные стандарты размеров денежных выплат и наборов социальных услуг в натуральном выражении. Органы государственной власти субъектов РФ имеют право корректировать их с учетом местных условий, не сокращая уровень потребления и не ухудшая качества услуг.

4. Обеспечение государственных минимальных социальных стандартов осуществляется органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. При этом суммы финансовой поддержки регионам определяются исходя из общероссийских социальных стандартов.

Термины

Государственная социальная стандартизация

Социальный стандарт

Минимальный социальный стандарт

Система социальных норм и нормативов

Нормативы финансовых затрат на предоставление государственных услуг

Минимальная пенсия

Прожиточный минимум

Потребительская корзина

Минимальный потребительский бюджет

Трансферты

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоит различие социальных стандартов, существующих в сознании людей и устанавливаемых государством?
2. Каковы причины приоритетности введения минимальных социальных стандартов?
3. Какие основные виды социальных норм используются в регулировании социально-экономических процессов, в чем состоит их содержание?
4. Чем характеризуются государственная социальная стандартизация и государственный минимальный социальный стандарт?
5. Каковы задачи и принципы социальной стандартизации?
6. Какие требования предъявляются к социальным стандартам?
7. В чем состоят основные конституционные гарантии гражданам, определяющие направления стандартизации?
8. Какие социальные стандарты доходов населения установлены в России?
9. Какие стандарты применяются в сфере бесплатных и общедоступных услуг?
10. В чем заключается роль социальных стандартов при формировании бюджетов и регулировании межбюджетных отношений?
11. Какова практика использования социальных стандартов для определения объемов социальных трансфертов на основе определения приведенных бюджетных расходов?

Глава 11. Регулирование доходов и заработной платы

11.1. Основы государственного регулирования доходов и заработной платы

Цели и основные методы регулирования

Государственное регулирование доходов и заработной платы заключается в их перераспределении через бюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов и социальных выплат населению. При этом значительная доля национального дохода переходит из слоев населения с высокими доходами к слоям с относительно низкими доходами, что приводит к увеличению общих расходов потребителей и, следовательно, объемов потребления товаров и услуг.

Таким образом, можно считать, что основная цель государства в регулировании денежных доходов заключается в обеспечении возможности потребления каждым индивидуумом не ниже минимального набора товаров и услуг, лежащего в основе прожиточного минимума. Поэтому представляется правомерным рассматривать методы регулирования доходов (прежде всего заработной платы) и потребления населения.

Государство, организуя через бюджет перераспределение доходов населения, создает условия для нормального воспроизводства рабочей силы, способствует ослаблению социальной напряженности. Степень воздействия государства на процесс перераспределения доходов, как свидетельствует мировой опыт, можно измерить объемом и динамикой расходов на социальные нужды за счет бюджетов всех уровней.

Если исходить из этих критериев, можно считать, что в развитых странах активность государства в перераспределении доходов весьма высока. Так, в США в послевоенные годы на долю трансфертных платежей (пособия, выплаты по социальному обеспечению, пенсии и т.п.) приходилось не менее 60% расходов федерального бюджета и 15% валового национального продукта.* Следует отметить, что в перераспределении доходов США занимают не лидирующие позиции, ибо есть государства, где указанные показатели еще выше. Особенно большое перераспределение личных доходов осуществляется в ряде западноевропейских стран (Австрия, Испания, Скандинавские страны). По степени выравнивания доходов все страны мира опередила Швеция.

* Введение в рыночную экономику / Под ред. А. Я. Лившица, Н. Н. Никулиной. М.: Высшая школа, 1995. С. 290.

Возможности государства в регулировании и перераспределении доходов во многом ограничиваются бюджетными поступлениями. Нарастание социальных расходов сверх налоговых поступлений ведет к появлению бюджетного дефицита и инфляции. Именно такая ситуация характерна для российской экономики периода рыночных реформ. Между тем во всех развитых странах с рыночной экономикой накоплен опыт регулирования доходов и потребления, используются меры, программы и законы по социальной защите наименее обеспеченных слоев населения, способствующие ослаблению социальной напряженности.

Методы государственного регулирования доходов и потребления населения, применяемые в российской переходной экономике, представлены в табл. 9.4.

Таблица 9.4.

Методы регулирования доходов и потребления

Прямые — административные меры	Косвенные — экономические меры
Трансфертные платежи	Налоги с продаж, НДС, акцизы, таможенные пошлины
Социальные гарантии (прожиточный минимум, минимальный размер заработной платы, минимальные размеры помощи в сферах здравоохранения и образования)	Налоговые льготы малоимущим
Административное регулирование цен	Государственный контроль цен
Индексация и компенсация доходов	Социальные налоги, отчисления во внебюджетные фонды
Социальные программы	Благотворительные фонды

Среди прямых (административных) методов государственного регулирования особую роль играют *трансфертные платежи*, которые должны существенно снижать степень имущественного неравенства. Проводя соответствующую финансовую политику, взимая налоги с предприятий и личных доходов, государство аккумулирует средства в бюджете и во внебюджетных фондах, чтобы затем осуществлять трансфертные платежи, использовать их на социальные нужды.

Таким образом, за счет бюджета и внебюджетных фондов (пенсионного, занятости, обязательного медицинского и социального страхования), используя систему социальных гарантий и социальной защиты, государство проводит широкомасштабное перераспределение и регулирование доходов. Рационально организованная система социальной защиты малоимущих должна действовать (именно это предусмотрено законодательством) на всех уровнях: федеральном, субъектов Федерации, местного самоуправления (городском, районном), низового производственного трудового коллектива.

Основным инструментом социальной политики, направленной на государственное регулирование доходов и заработной платы, служит Федеральный закон «О прожиточном минимуме», принятый в октябре 1997 г. Опираясь на его положения, необходимо увязывать и постепенно сближать с минимальной стоимостью жизни минимальную оплату труда, минимальную трудовую пенсию, а также более эффективно осуществлять социальные выплаты тем семьям, которые имеют среднедушевой доход ниже прожиточного минимума.

Законодательное установление минимума заработной платы

Принципиально важным и, как свидетельствует мировой опыт, действенным методом государственного регулирования доходов и заработной платы является законодательное установление размера *минимальной заработной платы*. Минимум заработной платы может быть как общефедеральным, так и дифференцированным по регионам и

природно-климатическим зонам страны применительно к стоимости минимального набора товаров и услуг, рассчитанной по единой методике.*

* Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ и в субъектах РФ, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 17 февраля 1999 г. № 192 // Российская газета. 1999. 17 марта.

Возможен и подход, используемый в развитых странах с рыночной экономикой, — установление минимальной заработной платы на общегосударственном (федеральном) уровне в процентах к сложившемуся уровню средней заработной платы. В США, например, минимум заработной платы на общегосударственном уровне устанавливается в размере 40-50% от средней заработной платы.

Если нет возможности сразу установить научно обоснованное соотношение между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом (1,7), то необходимо двигаться в этом направлении, повысив минимальную заработную плату хотя бы в 1,5—2 раза. Этот шаг, осуществленный с использованием генерального и отраслевых тарифных соглашений при участии всех социальных партнеров (см. п. 11.2), позволит через изменения в системе налогообложения заработной платы свести на нет теневой сектор рынка труда.

Индексация доходов и начисленной заработной платы

Чрезвычайно острой проблемой регулирования уровня доходов и заработной платы является создание эффективного механизма их индексации, т.е. повышения государством и работодателями денежных доходов граждан, позволяющего частично или полностью возместить им удорожание потребительских товаров и услуг.

Индексация доходов населения — одна из основных форм социальной защиты населения в условиях инфляции, направленная на поддержание и восстановление покупательной способности полученных трудовых и иных доходов. Особенно важна индексация доходов социально уязвимых групп населения (малообеспеченных трудящихся, пенсионеров, инвалидов, лиц с фиксированной заработной платой).

Экономически оправданной представляется индексация доходов и заработной платы на основе дифференцированного подхода. Полная индексация (процент повышения заработной платы и других выплат на процент роста цен и тарифов) невозможна, и в ней нет необходимости, поскольку сверх предельного уровня доходов индексация будет «раскручивать» инфляционную спираль. Кроме того, частичное повышение доходов работающих граждан возможно за счет повышения их трудового вклада, улучшения количественных и качественных результатов труда, вознаграждаемых поощрительными выплатами заработной платы.

К денежным доходам граждан, подлежащим индексации, относятся прежде всего те из них, которые не носят единовременного характера. Это оплата труда по ставкам и окладам, государственные пенсии и пособия, стипендии, суммы возмещения ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья при выполнении трудовых обязанностей. Не подлежат индексации денежные доходы населения от собственности, которые формируются в условиях свободного ценообразования и поэтому не нуждаются в дополнительной защите. Это доходы от сдачи в аренду имущества, от акций и других ценных бумаг, от фермерского и личного подсобного хозяйства, от предпринимательской и другой разрешенной законом деятельности (более подробно об индексации см. гл. 14.).

Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов

Социальный потенциал налоговой системы в современной России, ее способность перераспределять доходы от высокообеспеченных к средне- и малообеспеченным слоям населения практически не используется.

Существующая система налогообложения не учитывает положения в российской экономике и связанного с ним резкого имущественного расслоения, сильной степени дифференциации доходов. Поэтому тяжесть налогообложения необходимо перенести с менее обеспеченного населения на более обеспеченное, используя прогрессивную шкалу обложения налогами доходов. Однако важно соблюдать в этом определенную меру: как показывает мировой опыт, если изымается 40-45% доходов, предприниматель теряет интерес к своему делу. В России зарегистрировано около 5 млн. предпринимателей, получающих доходы и уплачивающих подоходный налог. Среди них лишь 2% имеют доход свыше 300 млн руб. в год.

Снизив обложение налогами фонда оплаты труда и переложив часть налогов на получателей доходов, можно обеспечить дополнительные поступления в бюджет за счет того, что работодатели прекратят выдачу своим работникам значительно большей заработной платы, чем указано в платежных документах, представляемых налоговым органам, а также зачисление ее в депозиты, в страховые фонды и т.п.

Используемая в России налоговая политика стимулирует и закрепляет такие структуры занятости и оплаты труда, при которых непрестижным и низкооплачиваемым оказывается труд в секторах экономики, определяющих перспективы ее развития, — в промышленности, науке, культуре.

В российской переходной экономике государственное регулирование доходов, в том числе и через налоговую систему, должно рассматриваться как необходимое условие прекращения спада производства и перехода к экономическому росту. Это вызвано следующими факторами:

- высокодоходные группы населения России не склонны к сбережениям и инвестированию средств в отечественную экономику, а ориентируются на вывоз капитала за рубеж и потребление импортных товаров;

- при сокращении производства и снижении доходов у большинства населения до физиологического минимума происходит резкое ухудшение качества трудовых ресурсов, поскольку одновременно сокращается потребление таких услуг, как образование, здравоохранение, непосредственно влияющих на воспроизводство трудовых ресурсов;

- повышение уровня доходов низкооплачиваемых (низкодоходных) групп населения, ориентированных на потребление отечественных товаров и услуг, способствует развитию отечественного производства, инвестиционной активности и росту занятости. Если политика российского государства будет стимулировать увеличение спроса на отечественную продукцию, то это также создаст предпосылки к экономическому росту;

- более взвешенный подход к распределению доходов — психологически важный положительный фактор. Если имущественное неравенство и дифференциация в уровнях доходов различных групп населения будет увеличиваться, усиливается противодействие реформам со стороны достаточно высокообразованных, но низкодоходных слоев.

Следовательно, государственное регулирование доходов должно быть направлено прежде всего на преодоление их чрезмерной дифференциации с помощью прогрессивного налогообложения.

11.2. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы

Цели и задачи переговоров

Коллективно-договорное регулирование заработной платы должно обеспечивать и развивать *социальное партнерство*, повысить гарантии в оплате труда каждого работника в зависимости от уровня его квалификации и выполняемых работ, а также результативности труда. Кроме того, задачей коллективно-договорного регулирования является упорядочение соотношений в уровнях заработной платы между отраслями, регионами и отдельными категориями работников.

Субъектами переговоров в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»* выступают представители работодателя, наемных

работников и соответствующих органов исполнительной власти. Статьей 21 Закона установлено, что содержание соглашения определяется сторонами, их заключающими. В то же время в законодательстве не определено, какие условия и принципы оплаты труда должны содержаться в соглашениях, а также не предусмотрена взаимосвязь между отдельными видами тарифных соглашений (Генеральное, отраслевое, региональное, профессиональное) и коллективным договором, заключаемым на предприятии (в организации).

* Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. №48. Ст. 4558.

Поэтому одной из важнейших сторон переговорных процессов на разных уровнях социального партнерства является определение содержательной стороны переговоров, обеспечивающей оптимальное сочетание интересов государства, работодателей и работников. Острота проблем регулирования заработной платы в сложившейся практике усугубляется тем, что отраслевые и профессиональные тарифные соглашения отражают зачастую ведомственные интересы и интересы предпринимателей. В результате необоснованно усиливается межотраслевая и межпрофессиональная дифференциация заработной платы и доходов семей работников наемного труда.

Многие соглашения и коллективные договоры не содержат условий оплаты труда, размеров тарифных ставок и окладов, а также требований к нормированию труда, хотя это предусмотрено Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».* В связи с этим по каждому уровню (или виду) соглашений необходимо зафиксировать в законодательном (в крайнем случае в рекомендательном) порядке нормы и положения по регулированию оплаты труда.

* Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на разных уровнях

Законом о коллективных договорах и соглашениях, как отмечалось, не оговорен четко круг задач, решаемых в определенных соглашениях. В связи с этим могут быть предложены рекомендации к определению минимально необходимого их набора.

Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями представителей работников, общероссийскими представителями работодателей и представителями государства (Правительства Российской Федерации), должно включать меры, направленные на повышение заработной платы и усиление ее стимулирующей роли. В нем целесообразно предусматривать:

- величину минимальной заработной платы в процентах к стоимости минимальной потребительской корзины одинокого работника в трудоспособном возрасте с поквартальной разбивкой на период действия соглашения, согласованные решения по срокам поэтапного сближения этих основных показателей в целом по Российской Федерации и ее субъектам, меры по повышению среднемесячной заработной платы работников в целом по экономике Российской Федерации с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

- рекомендуемые коэффициенты дифференциации оплаты по сложности труда (квалификации) основных групп работников (рабочие-специалисты, руководители, технические исполнители) для всех отраслей экономики, включая предпринимательский сектор. В случаях если фактически сложившиеся соотношения, предусмотренные в действующих отраслевых соглашениях и коллективных договорах предприятий (организаций), существенно отличаются от рекомендуемых и их применение приведет к резкому снижению или необоснованному увеличению заработной платы в отдельных отраслях или организациях, может быть установлен порядок, при котором вначале применяются промежуточные коэффициенты соотношений с таким расчетом, чтобы постепенно в течение ряда лет достигнуть рекомендуемых соотношений в оплате труда;

- меры, направленные на совершенствование тарифной части оплаты, тарификации и нормирования труда работников. Эти меры предусматривают:

- разработку нормативных и правовых документов по тарификации и нормированию труда, постоянное совершенствование межотраслевой нормативной базы по нормированию труда;

- порядок применения работ и профессий рабочих Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), квалификационного справочника должностей служащих для тарификации работ и работников;

- перечни межотраслевых нормативных материалов, рекомендуемых для нормирования труда, выпусков ЕТКС для тарификации труда (перечни могут быть приложены к Генеральному соглашению);

- предельные соотношения между минимальной и максимальной заработной платой на предприятии, в организации (очевидно, не превышающие 12-15 раз);

- установление нижней границы доли тарифной оплаты труда (оплаты по тарифным ставкам и окладам) в структуре заработной платы работников;

- совершенствование Единой тарифной сетки (ЕТС) для оплаты труда работников бюджетной сферы (предложения по повышению тарифной ставки I разряда до уровня прожиточного минимума, по совершенствованию других параметров ЕТС);

- межотраслевые различия в оплате труда в виде коэффициентов либо уровней тарифных ставок (окладов) по профессиям — представителям (профилирующим профессиям);

- меры по защите заработной платы от инфляции и меры ответственности за несвоевременные расчеты по оплате труда.

Территориальные (региональные) соглашения между соответствующими профсоюзными органами, объединениями работодателей и органами исполнительной власти должны предусматривать все нормы оплаты труда, по которым территориальным соглашением предусмотрены более высокие количественные показатели по сравнению с Генеральным соглашением (минимальная заработная плата, коэффициент дифференциации оплаты труда по сложности и условиям труда, основным видам деятельности и группам работников, по защите заработной платы от инфляции, а также ответственности за несвоевременную выплату заработной платы). Кроме того, в территориальных соглашениях регламентируются:

- порядок тарификации работ по сложности их выполнения, условиям труда и его интенсивности, по кругу профессий, видов деятельности и должностей, не включенных в Генеральное соглашение;

- нижняя граница доли оплаты по тарифам, т.е. оплаты за выполнение норм труда (трудовых обязанностей), в структуре заработной платы в организациях, расположенных на данной территории;

- размеры оплаты работников сквозных профессий (должностей), наиболее отвечающие интересам работников и работодателей;

- допустимые пределы дифференциации средних уровней заработной платы на предприятиях, в организациях с учетом обеспечения максимальной эффективности развития экономики региона;

- перечень предприятий (организаций), которым рекомендуется в интересах сбалансированного развития территории замедлить (или ускорить) темпы роста заработной платы вплоть до установления регламентируемых темпов замедления или роста;

- размеры надбавок к заработной плате и условия их выплаты, стимулирующие приток рабочей силы на данную территорию и длительный срок (стаж) работы на ней.

Существенное расширение прав субъектов Федерации и органов местного самоуправления в управлении экономикой придает территориальным соглашениям особое значение. В то же время должно быть соблюдено обязательное правило: в тарифных соглашениях, заключаемых на уровне субъектов Федерации и их административно-территориальных образования, необходимо предусматривать прежде всего условия оплаты труда, входящие в компетенцию сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации и не ухудшающие права и гарантии работников по сравнению с

положениями Генерального и отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключаемых на федеральном уровне.

В региональном соглашении представляется необходимым предусматривать меры, направленные на совершенствование организации, оплаты, тарификации и нормирования труда работников, аналогичные по составу мерам Генерального соглашения, с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в данном регионе и региональных особенностей труда и проживания работников.

Особое внимание следует уделить видам и размерам надбавок и компенсационных доплат (за стаж работы в регионе), отражающим реальную структуру затрат на воспроизводство рабочей силы и обеспечивающим стимулирующую и регулирующую роль заработной платы. Тарифная часть заработной платы с учетом надбавок и доплат должна быть не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, рассчитанного применительно к условиям региона.

Отраслевое тарифное соглашение, заключаемое между отраслевыми профсоюзами (их объединениями), объединениями работодателей (их представительными органами), органом по труду субъекта Российской Федерации, по меньшей мере должно предусматривать:

- размеры (коэффициенты) дифференциации оплаты труда между основными профессиями и должностями работников, видами работ в отрасли;
- виды и межрегиональные размеры гарантийных и компенсационных доплат и надбавок, отражающих специфику отрасли;
- особенности оплаты отдельных видов труда в организациях отрасли;
- повышение минимальной месячной тарифной ставки (ставки I разряда), устанавливаемой с учетом экономической возможности организации и величины прожиточного минимума;
- соотношение между минимальной и максимальной заработной платой в организациях отрасли;
- нижнюю границу доли оплаты по тарифам в структуре заработной платы работников;
- предельно допустимую долю заработной платы в себестоимости продукции предприятия (для производственных отраслей);
- порядок тарификации работ по сложности их выполнения, условиям труда и интенсивности по кругу профессий (должностей) и видов деятельности, не включенных в Генеральное и территориальное соглашения;
- порядок индексации заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги;
- рекомендуемые к применению формы и системы заработной платы для основных видов работ (видов производств);
- рекомендуемые размеры, показатели и условия премирования, порядок выплаты премиальных вознаграждений;
- перечень отраслевых и межотраслевых нормативных материалов для нормирования труда, выпусков ЕТКС, квалификационного справочника должностей и служащих (КС), рекомендуемых для применения при нормировании и тарификации труда в организациях отрасли.

В отраслевое соглашение могут также включаться нормы оплаты, предусматриваемые территориальными соглашениями. Во всех случаях они не могут быть ниже, чем в Генеральном соглашении. Если нормы оплаты труда, определенные отраслевым соглашением, оказываются ниже (выше) предусмотренных территориальным соглашением, то для организаций отрасли, расположенных на данной территории, должен действовать принцип приоритета более высокой гарантии.

Таким образом, отраслевое соглашение призвано предусматривать условия оплаты труда работников, отражающие специфику и условия отрасли.

Например, размер минимальной ставки оплаты труда (тарифной ставки I разряда) может определяться исходя из экономических возможностей отрасли и динамики потребительских цен. Органы исполнительной власти должны осуществлять контроль за установленным

размером минимальной тарифной ставки (оклада) в государственных и муниципальных предприятиях, в организациях бюджетной сферы, акционерных обществах (в которых государство имеет контрольный пакет акций), чтобы проверить соблюдение работодателями согласованных в переговорном процессе уровней заработной платы.

Вопросы оплаты труда, регулируемые в *профессиональном тарифном соглашении*, не могут не включать (и, как правило, включают) нормы и условия оплаты труда, аналогичные предусмотренным отраслевым соглашением, принятым для отрасли, в которой данная профессия является ведущей (основной). Прежде всего это касается:

- размера минимальной ставки оплаты труда по данной профессии;
- диапазона тарификации работ (работников), выполняемых (выполняющих) по данной профессии (должности);
- видов и минимальных размеров надбавок и компенсационных доплат, отражающих специфику профессии (должности, видов деятельности);
- рекомендуемых форм и систем оплаты труда, условий, размеров и показателей премирования работников данной профессии (должности);
- норм и нормативов трудовых затрат на работы, выполняемые работниками данной профессии (должности).

Условия оплаты труда, установленные в профессиональном соглашении, должны рассматриваться как гарантии по оплате труда работникам определенных профессий и учитываться при разработке и заключении тарифных соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и коллективных договоров на предприятиях (в организациях).

Коллективный договор, заключаемый между представительным органом наемных работников (как правило, профсоюзным комитетом) и работодателем должен предусматривать:

- нормы оплаты труда, предусмотренные Генеральным, территориальным и отраслевым соглашениями, причем коллективный договор должен обеспечивать наиболее высокий уровень этих гарантий или превышение его (прежде всего размера минимальной тарифной ставки, коэффициентов дифференциации оплаты по сложности, условиям труда, профессиям, должностям и видам деятельности);
- формы и системы заработной платы работников;
- порядок учета основных показателей, используемых при оплате труда работников;
- порядок снижения заработной платы при нарушениях в исполнении работником трудовых обязанностей;
- перечень норм и нормативов, согласованных между работодателем и работниками (или их представителями) для определения норм трудовых затрат (трудовых обязанностей) работников, порядок их уточнения и пересмотра;
- порядок компенсаций относительно низких размеров заработной платы работникам, труд которых нормируется по более обоснованным нормам трудовых затрат;
- размеры гарантийных и компенсационных выплат, если они превышают размеры, предусмотренные КЗоТ, а также территориальными и отраслевыми соглашениями;
- укрупненную структуру заработной платы работников, в случае необходимости дифференцированную по категориям персонала, типам производства, подразделениям и т.п.;
- размеры и условия выплат основных видов поощрительных вознаграждений (доплат, надбавок, премий и т.д.);
- сроки выплаты заработной платы, виды и размеры штрафов (компенсаций) за задержку заработной платы.

Положения о премировании, установлении надбавок, иных поощрительных выплат, доплат компенсационного характера за особые условия труда, а также перечни нормативных материалов, обязательных для применения на предприятии (в организации) при установлении норм труда, и положение о нормировании труда прилагаются к коллективному договору.

Нормативно-правовые вопросы действия тарифных соглашений

Коллективно-договорная система регулирования социально-трудовых отношений в существенной степени дополняет меры по прямому и косвенному воздействию государства на уровень и дифференциацию заработной платы. Четкое распределение функций и определение круга проблем, решаемых на федеральном, региональном, отраслевом уровнях и непосредственно на предприятиях, должны обеспечивать согласованные действия звеньев единой системы договорного регулирования трудовых отношений без дублирования и противоречий на основе согласования интересов всех участников переговорных процессов.

Взаимосвязь соглашений по уровням означает не только их увязку по кругу вопросов (предмету договора), но и по срокам, периодичности и последовательности их заключения. Генеральное соглашение, определяющее основные подходы к решению социально-экономических проблем в тот или иной период, должно опережать переговоры на других уровнях. Согласование сроков заключения соглашений, как показывает практика, важно прежде всего для преемственности взаимосвязи принимаемых на разных уровнях социального партнерства решений.

Действующая система переговоров и заключения соглашений имеет ряд пробелов, устранение которых требует более полного решения и законодательного закрепления соответствующих вопросов. Прежде всего необходимо решить вопрос о формах ответственности за выполнение сторонами переговоров взятых на себя обязательств. Отсутствие четкого перечня мер ответственности сторон и механизмов, позволяющих реализовать формы ответственности, в значительной мере снижает качество социального партнерства на всех уровнях.

К требующим уточнения и закрепления в нормативно-правовых актах проблемам также относятся: определение правового статуса всех видов соглашений, необходимость и порядок заключения коллективных договоров на предприятиях негосударственных форм собственности, обязанности предпринимателей вести переговоры, усиление и расширение функций государства в правовом обеспечении системы социального партнерства.

Актуален вопрос о необходимости принять законодательные акты или дополнения к действующим законам, разграничивающие функции и полномочия сторон переговоров на каждом уровне без ущемления прав каждой из них и обеспечивающие реализацию системы регулирования трудовых отношений (включая вопросы оплаты труда) на разных уровнях.

Механизм договорного регулирования действует в России далеко не в полную силу и потому, что не до конца оформились представительные органы работодателей и наемных работников, отсутствует нормативная регламентация функций отдельных видов соглашений. Практика договорного регулирования заработной платы, как показывают исследования, проведенные НИИ труда, не ориентирована в должной мере на обеспечение основных функций заработной платы — воспроизводственной и стимулирующей.

Необходимо решить вопрос о порядке распространения действия тарифных соглашений территориального и отраслевого уровней на предприятия и организации, не заключившие коллективные договоры. Очевидно, руководителю федерального органа исполнительной власти по труду или по его поручению руководителю органа по труду субъекта Федерации должно быть предоставлено право распространять полностью или частично на предприятия (организации), не заключившие коллективные договоры, нормы оплаты труда предприятия (организации), заключившего договор на определенный срок и расположенного на той же территории или в ближайшем регионе. Эти нормы не могут быть ниже фактически действующих на данном предприятии (в организации), а также ниже норм, определенных для аналогичных предприятий (организаций) территориальными или отраслевыми соглашениями.

Требуют законодательного утверждения и формы контроля за выполнением сторонами условий принятых соглашений. Очевидно, что этот контроль должен осуществляться прежде всего сторонами, заключившими соглашение. В случае невыполнения обязательств одной из сторон другой стороне должно быть предоставлено право поставить вопрос о проведении переговоров, чтобы выяснить причины невыполнения и принять необходимые меры.

Уклонение от участия в переговорах должно рассматриваться как недопустимое, а в случае, когда соглашение по выполнению обязательств не достигнуто, сторона должна иметь право обратиться за содействием по выполнению обязательств другой стороной в органы исполнительной власти и в суд.

Не до конца решен вопрос об источниках возмещения затрат на реализацию дополнительных гарантий, принятых во всех соглашениях и договорах. Очевидно, что затраты работодателей на эти цели следует относить на себестоимость производства продукции для исчисления прибыли и налогов на прибыль.

Выводы

1. Государственная политика регулирования доходов населения и заработной платы как основного источника формирования трудовых доходов ориентирована на их перераспределение через бюджеты всех уровней в целях повышения доходов малоимущих граждан и формирования условий для нормального воспроизводства рабочей силы, ослабление социальной напряженности в обществе.

Государственное регулирование доходов и потребления, используемое в российской переходной экономике, включает как прямые административные меры (трансфертные платежи, социальные гарантии, административное регулирование цен, индексация доходов, прогрессивное налогообложение совокупных доходов и т.п.), так и косвенные экономические меры (налог с продаж, НДС, пошлины и акцизы, налоговые льготы малоимущим, социальные налоги и отчисления во внебюджетные фонды, благотворительные фонды и др.).

2. Одним из наиболее действенных методов государственного регулирования доходов и заработной платы является законодательное установление размера минимальной заработной платы, ориентированного на стоимость минимального набора товаров и услуг, позволяющего работнику обеспечивать воспроизводство рабочей силы.

Другим действенным рычагом регулирования абсолютных размеров доходов и заработной платы является их индексация в связи с ростом цен на товары и тарифов на услуги.

Весьма существенна роль государственной системы налогообложения как механизма регулирования заработной платы и других видов трудовых доходов граждан. Отсюда важность осуществления налоговой политики в направлении воздействия на дифференциацию и размеры доходов и прямых выплат за труд и последовательное осуществление прогрессивного налогообложения высоких доходов.

3. В условиях перехода к рынку возрастает значение коллективно-договорного регулирования доходов и в первую очередь заработной платы. Социальное партнерство государства, представительных органов работодателей и представительных органов наемных работников позволяет упорядочить соотношения заработной платы между отраслями, регионами и отдельными категориями персонала.

Управление дифференциацией и организацией заработной платы и доходов на основе переговоров и достижение согласованных решений предполагает заключение Генерального, территориальных, отраслевых и профессиональных соглашений, а также коллективных договоров на предприятии (в организации, учреждении). Каждый из уровней соглашений призван решать определенный круг проблем, при переходе от вышестоящего уровня на нижестоящий происходит детализация показателей и параметров согласованных решений по всему кругу социально-трудовых отношений.

Такие проблемы, как определение правового статуса всех видов договоров и соглашений, разграничение функций и полномочий сторон переговоров без ущемления прав каждой из них, обеспечение равенства и паритетности сторон, требуют решения и законодательного закрепления.

Термины

Государственное регулирование доходов и заработной платы

Индексация доходов населения

Минимальная заработная плата

Трансфертные платежи

Коллективно-договорное регулирование заработной платы

Социальное партнерство

Тарифное соглашение (Генеральное, территориальное, отраслевое, профессиональное)

Коллективный договор

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоят цели и основные методы государственного регулирования доходов и заработной платы?
2. Охарактеризуйте прямые (административные) и косвенные (экономические) методы регулирования доходов и заработной платы.
3. Каковы основные механизмы и проблемы законодательного установления минимальных размеров заработной платы как метода государственного регулирования доходов?
4. В чем состоит суть индексации доходов и начисленной заработной платы как средства их регулирования?
5. Какова роль в регулировании заработной платы и доходов государственной системы налогообложения?
6. Каковы цели и задачи ведения коллективных переговоров и заключения соглашений по вопросам оплаты труда, формирования и дифференциации доходов?
7. Какова взаимосвязь коллективно-договорных соглашений на различных уровнях социального партнерства (Федерация, субъекты Федерации, регионы страны, отрасли, первичное звено — коллектив предприятия, организации, учреждения)?
8. Какие органы выступают в качестве субъектов переговорных процессов на разных уровнях социального партнерства?
9. Какие нормативно-правовые вопросы разработки и действия соглашений на разных уровнях социального партнерства требуют решения в современных условиях?

Глава 12. Формы и методы территориального регулирования доходов и заработной платы

12.1. Целевая направленность политики территориального регулирования

Понятие территориального регулирования

Особенности условий жизни населения по регионам России определяют необходимость формирования разного уровня доходов населения и средней заработной платы работников, а также пенсий, стипендий и пособий на детей и других социальных выплат.

Для выравнивания условий воспроизводства рабочей силы в регионах с разными природно-климатическими характеристиками действующим законодательством предусмотрено для работающих и проживающих в северных и восточных районах установление к заработной плате, пенсиям, стипендиям, пособиям на детей *районных коэффициентов*, а также отдельных компенсаций. Эти элементы, механизмы относятся к *территориальному регулированию денежных доходов населения*.

Факторы, определяющие различия условия воспроизводства рабочей силы по регионам

Различия в условиях воспроизводства рабочей силы по территории страны определяются прежде всего разницей в потребностях населения, обусловленной неодинаковыми природно-климатическими условиями, национальными традициями и местными особенностями, влияющими на уровень и структуру потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.

Особенности метеорологических и природных факторов и их влияние на потребление населения в определенной мере нашли отражение в наборе потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации, разработанной в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997 г.

По особенностям потребления продуктов питания субъекты Российской Федерации распределены на 16 зон. В первую (самую суровую) включены: Мурманская область, Ненецкий автономный округ, северная часть Архангельской области и Республики Коми; во вторую — северная часть Республики Саха (Якутия) и Красноярского края, Ямало-Ненецкий, Таймырский и Чукотский автономные округа, а в 15-ю и 16-ю зоны (с наиболее теплым климатом) — Краснодарский и Ставропольский края, Астраханская, Волгоградская, Ростовская и Саратовская области, Республика Калмыкия и все северокавказские республики.*

* Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации Утверждены постановлением Правительства РФ № 192 от 17 февраля 1999 г.

В нормы физиологических потребностей в пищевых веществах и энергии для различных групп населения СССР, утвержденные в 1991 г., внесены отдельные изменения в зависимости от климата. Из всех климатических зон выделены районы Севера, калорийность питания населения в которых на 10-15% выше, чем в других зонах.

Набор (наименование) продуктов питания, включенных в потребительскую корзину, одинаков для всех природно-климатических зон, но отличается по нормам потребления, например, по мясным, хлебным продуктам и т.д.

В зависимости от суровости климата построены наборы одежды, обуви и т.д., а от продолжительности отопительного периода и светового дня в зимний период — наборы жилищно-коммунальных услуг. Для определения наборов непродовольственных товаров и услуг выделены три зоны:

- с холодным и резко континентальным климатом;
- с умеренным климатом;
- с теплым климатом.

К зоне с холодным и резко континентальным климатом по непродовольственным товарам отнесены европейский Север, северная часть Урала, Западная и Восточная Сибирь, Дальний Восток. К зоне с теплым климатом отнесены Краснодарский и Ставропольский края, Ростовская область и республики Северного Кавказа.

Второй фактор, определяющий стоимость воспроизводства рабочей силы, — различия в ценах на товары и тарифах на платные услуги.

До либерализации цен в 1992 г. на основные продукты питания было установлено три пояса государственных розничных цен. На фрукты, овощи, яйца и ряд других продуктов применялись местные цены. Различия в поясных государственных розничных ценах были несущественными например, цена 1 кг хлеба пшеничного в III поясе на 28% выше, чем в I поясе, говядины — на 13,3, масла сливочного — на 5,7, растительного масла — на 16,1, 1 литра молока — на 50% и т.д.

После либерализации цен в розничной торговле стали применяться свободные цены, уровень которых, кроме себестоимости товаров и торговых наценок, в значительной степени зависит от тарифов на их доставку от производителя до потребителя, а также спроса и предложения на рынке продаж. С 1992 г. дифференциация в ценах на продукты питания по регионам значительно возросла. Так, по данным Госкомстата РФ, в 1998 г. цена 1 литра молока 2,5-3,2% жирности в пакетах различалась почти в 10 раз, 1 кг сливочного масла—в 4,5 раза, говядины — в 3 раза, яблок — в 10 раз, стоимость дивана-кровати — в 4,5 раза, кроссовок для взрослых — в 3,8 раза, куска мыла хозяйственного — в 5 раз и т.д.

Особенно велика разница в тарифах на услуги жилищно-коммунального хозяйства. Если квартплата за 1 м² общей площади в домах муниципального жилищного фонда различается по регионам в 4-4,5 раза, то плата за горячее водоснабжение на одного человека в месяц —до 13 раз.

По уровню цен на продукты питания и отдельные непродовольственные товары можно выделить три группы регионов:

- регионы, где получили развитие сельское хозяйство и отрасли промышленности, связанные с переработкой сельскохозяйственного сырья (европейская часть России, кроме Севера, Урал, южные районы Сибири и Дальнего Востока);
- регионы, которые завозят сельскохозяйственную продукцию, но имеют хорошую транспортную доступность (европейский Север);
- регионы, отдаленные и труднодоступные в транспортном отношении (Чукотский автономный округ, Магаданская, Камчатская, Сахалинская области, Республика Саха (Якутия)).

В стоимости потребительской корзины нельзя не учитывать экстремальность природно-климатических условий в пустынных и безводных, а также высокогорных местностях, отрицательно влияющих на жизнедеятельность

12.2. Основные элементы системы территориального регулирования заработной платы

Система территориального регулирования заработной платы складывалась постепенно, начиная с первых лет советской власти, и изменялась применительно к экономической ситуации в стране. В систему территориального регулирования включены следующие элементы:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате (ранее надбавки за непрерывный стаж работы на предприятиях, в организациях и учреждениях в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока);
- коэффициенты к заработной плате за пустынность и безводность местности;
- коэффициенты за высокогорность местности;
- отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Применяемые для жителей северных и восточных территорий элементы районного регулирования оплаты труда и отдельные компенсации в обобщенном виде представлены в Законе Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г.

Принципы районирования территории

Исходной базой для разработки региональной политики, в том числе территориального регулирования оплаты труда, является районирование территории России по природно-климатическим условиям жизнедеятельности населения.

В период подготовки к упорядочению заработной платы в 1958—1962 гг. Институтом географии АН СССР было проведено районирование территории страны по пяти природно-климатическим зонам, которое использовалось для обоснования наборов потребительских корзин нормативных потребительских бюджетов (минимальных и рациональных). В 1986-1987 гг. при подготовке концепции районного регулирования оплаты труда на перспективу по заданию Госкомтруда СССР Институт географии АН СССР продолжил работу по районированию территории России по природным условиям жизни населения, в основу которого положена дискомфортность (неблагоприятность) природно-климатических условий для жизнедеятельности.

В дальнейшем в соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР №76 от 4 февраля 1991 г. коллективом ученых ИЭП Кольского научного центра РАН, Института географии РАН, Института труда и других научных учреждений была выполнена работа по принципиально новому районированию территории России с использованием критерия дискомфортности условий проживания населения. Под дискомфортом понимается состояние окружающей среды, влияющее на жизнедеятельность человека и его здоровье. При районировании по критерию дискомфортности в наибольшей степени учтена пригодность

территории для заселения, что позволяет выделить местности, где для воспроизводства рабочей силы требуются дополнительные компенсации.

В дополнение к физико-географическому и медико-географическому районированию для определения уровня дискомфорта условий жизни населения на любой территории и уточнения границ зон дискомфорта разработана методика интегральной оценки степени дискомфорта, учитывающая комплекс факторов, влияющих на жизнедеятельность населения. Интегральная оценка выражается в баллах.

На территории России выделено пять зон дискомфорта (неблагоприятности) условий проживания: 1-я — абсолютно дискомфортная; 2-я — экстремально дискомфортная; 3-я — умеренно дискомфортная; 4-я — относительно комфортная; 5-я — комфортная.

Территория Севера включена в первые три зоны дискомфорта. Кроме того, в абсолютно дискомфортной зоне выделены территории Арктики и Субарктики и проведены их границы. К территориям с благоприятными природно-климатическими условиями для проживания человека можно отнести экономические районы: Северо-Западный (центр и юг), Центральный (центр и юг), Центрально-Черноземный, Поволжский (исключая полупустыни), Уральский (юг), Северо-Кавказский (исключая полупустынные и высокогорные местности). В Западной Сибири и на Дальнем Востоке незначительную часть территорий также можно отнести к комфортным зонам.

Указанное районирование может быть использовано при разработке:

- социально-экономических программ развития регионов и России в целом;
- проведения расселенческой политики, а в современных условиях — переселения с северных территорий;
- разработки набора потребительских корзин для разных групп населения по регионам и определения на ее основе прожиточных минимумов;
- обоснования системы компенсаций для работающих и проживающих на территориях с экстремальными природно-климатическими условиями.

На Юге России на несколько других методических принципах, чем на Севере, выделены полупустынные и безводные местности, проживание в которых также неблагоприятно для жизнедеятельности человека. В летний период под влиянием жаркого и сухого климата резко снижаются работоспособность человека и производительность его труда, а плохая обеспеченность питьевой водой или использование ее без предварительной очистки (минерализованная, бактериально загрязненная и т.д.) приводят к заболеваниям.

К полупустынным и безводным местностям отнесены территории Астраханской области (за исключением Волго-Ахтубинской поймы), Республики Калмыкия, северной части Республики Дагестан (по линии железной дороги Грозный — Махачкала), а также отдельные местности в Алтайском крае и Саратовской области.

В республиках Северного Кавказа, Алтай, Тыва встречаются высокогорные местности с высотами более 1500 м над уровнем моря, где пребывание некоренного населения осложнено возникновением гипоксии (горной болезни).

Районные коэффициенты к заработной плате

Основным элементом в системе территориального регулирования оплаты труда являются *районные коэффициенты*, которые применяются к заработной плате более 2/5 работающих в России.

Районные коэффициенты — надбавка к заработной плате, установленная в процентном отношении к ней. Они призваны компенсировать работникам различие в стоимости жизни по регионам, обусловленные неодинаковыми потребностями (набор потребительской корзины) и разным уровнем цен на товары и тарифов на платные услуги. В 60—80-е гг. размеры районных коэффициентов определялись на основании различий в стоимости минимальных потребительских бюджетов мужчины трудоспособного возраста сравниваемого и базисного районов. Если размеры районных коэффициентов устанавливались выше указанных различий, то они, кроме компенсационной, выполняли стимулирующую функцию привлечения кадров на отдельные предприятия или территории.

Районные коэффициенты, установленные выше различий в стоимости жизни сравнимого и базисного районов, как правило, применялись на предприятиях (организациях), которые имели в тот период особую народно-хозяйственную значимость, а также на строительстве промышленных объектов или освоении природных ресурсов в отдаленных и малообжитых местностях.

Районные коэффициенты первоначально устанавливались к заработной плате работников производственных отраслей в северных и восточных районах, затем — работников бюджетной сферы. Вслед за южными районами Дальнего Востока и Восточной Сибири они были введены для работников предприятий и организаций юга Западной Сибири и Урала, а также южных районов европейского Севера (Республики Карелия и Коми, Архангельская область).

Действующие районные коэффициенты установлены в следующих размерах:

Районы Крайнего Севера:

север Дальнего Востока	1,60-2,0
север Западной и Восточной Сибири	1,40-1,80
север европейской части России	1,40-1,80

Местности, приравненные к районам Крайнего Севера:

дальневосточные районы	1,40-1,60
остальные районы	1,20-1,40
южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири	1,20-1,30
южные районы Западной Сибири, Урал	1,15; 1,20; 1,25

После 1958-1962 гг. районные коэффициенты повышались преимущественно для отдельных территорий и предприятий. Постановлением Совета Министров РСФСР «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» от 4 февраля 1991 г. № 76 местным органам исполнительной власти по согласованию с профсоюзными органами предоставлено право устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территории (автономный округ, город, район) минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов. Затраты на указанные цели осуществляются за счет средств предприятий и организаций, бюджетов республик, краев, областей и автономных округов, местных бюджетов.

Районные коэффициенты не образуют тарифных ставок и должностных окладов и начисляются на ежемесячный заработок, в который включаются: оплата труда по сдельным расценкам или за отработанное время, должностной оклад, премии, доплаты и надбавки, вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

Чтобы не допускать излишеств в заработной плате, районный коэффициент длительный период начислялся на заработок, не превышающий 300 руб. в месяц. В 1991 г. в условиях ожидаемой инфляции ограничение размера заработка, на который начислялся районный коэффициент, было отменено. В ст. 10 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предусмотрено, что лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент к заработной плате.

Районный коэффициент начисляется к заработной плате без ограничения ее максимального размера. Выплаты районного коэффициента учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы. Этот порядок начисления районных коэффициентов распространяется на южные районы Западной и Восточной Сибири, Дальнего Востока и Уральский район.

За 40 лет, прошедших после введения в практику системы районного регулирования заработной платы, экономическая ситуация в стране изменилась. Поэтому необходимо

оценить, насколько изменились территориальные различия в стоимости жизни населения и в какой мере введенные ранее районные коэффициенты соответствуют этим различиям.

В Институте труда Минтруда РФ проведены расчеты территориальных различий в стоимости жизни по регионам на основе минимальных потребительских бюджетов (МПБ) мужчины трудоспособного возраста и определены их различия по сравнению с базисным районом (Московская область). Результаты расчетов приведены в табл. 12.1.

Таблица 12.1.

Соотношение различий в стоимости МПБ мужчины трудоспособного возраста по регионам и действующих размеров районных коэффициентов по регионам (% к Московской области)

Республики, края, области	Различие в стоимости		Размер районного коэффициента
	минимального потребительского бюджета мужчины трудоспособного возраста, в ценах апреля 1995 г.	1997 г.	
Мурманская область	151,9	152,5	1,40-1,50
Магаданская область	208,0	215,8	1,70
Республика Саха (Якутия)	209,0	238,1	1,40; 1,50; до 2,0
Камчатская область	230,2	215,2	1,60; 1,80
Архангельская область (центр и юг)	130,3	121,1	1,20-1,40
Республика Карелия (юг)	118,4	111,3	1,15
Свердловская область	120,9	118,0	1,20
Новосибирская область	117,4	116,4	1,15
Иркутская область	141,3	132,6	1,20; 1,30
Читинская область	145,6	135,1	1,20; 1,30
Приморский край	163,0	153,6	1,20; 1,30

Приведенные данные свидетельствуют о том, что для выполнения районными коэффициентами основной функции — компенсации различий в стоимости жизни населения — они в ряде северных и восточных регионов должны быть повышены, особенно для работников бюджетной сферы.

В соответствии со ст. 9, 20, 23 и 30 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. районные коэффициенты начисляются на пособия по безработице; на стипендию лицам, обучающимся в общеобразовательных учреждениях начального профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования; на размеры компенсаций семьям, имеющим детей; трудовые и социальные пенсии.

Надбавки за работу в регионе

Вторым элементом в системе районного регулирования являются *процентные надбавки к заработной плате* работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Термин «Крайний Север» впервые был предусмотрен законодательством в начале 30-х гг. С тех пор в состав северных территорий несколько раз вносились серьезные изменения. В настоящее время установлен следующий перечень субъектов РФ и их административных единиц (районов, городов), отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям (укрупненный перечень).

Все острова Северного Ледовитого океана и его морей, а также острова Берингова и Охотского морей

Мурманская область

Ненецкий автономный округ

Республика Коми; города Воркута и Инта

Ямало-Ненецкий автономный округ

Таймырский автономный округ

Эвенкийский автономный округ

города Игарка и Норильск Красноярского края

Республика Саха (Якутия)

Магаданская область

Камчатская область

Хабаровский край. Аяно-Майский и Охотский районы

Сахалинская область: Курильские острова, Ногликский и Охинский районы

Местности, приравненные к районам Крайнего Севера

Архангельская область

Республика Карелия

Республика Коми (остальные районы)

Ханты-Мансийский автономный округ

Томская область (север)

Красноярский край (Туруханский район и Приангарье)

Иркутская область (север)

Республика Бурятия (север)

Читинская область (север)

Амурская область (север)

Хабаровский край (центральные и восточные районы)

Приморский край (восточное побережье)

Сахалинская область (центральные и южные районы)

Для усиления материальной заинтересованности в привлечении и закреплении кадров в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока в 1986—1990 гг. были введены надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в размере 30%.

Надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы (процентные надбавки) были средством повышения уровня оплаты труда, обеспечения более высокого уровня реальной заработной платы и, следовательно, использовались для привлечения и закреплении кадров в районах с суровыми природными условиями, где предусматривалось развитие производительных сил.

Механизм исчисления надбавок таков: они выплачиваются работникам, имеющим необходимый стаж работы на предприятиях данного района, и возрастают до определенного предела в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы. Действующая шкала процентных надбавок в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Сибири и Дальнего Востока приведена в табл. 12.2.

Таблица 12.2.

Процентные надбавки к заработной плате

Районы	Размеры надбавок	Максимальный размер надбавки
Острова Северного Ледовитого океана, Чукотский и Корякский автономные округа	10% заработка за каждые шесть месяцев работы	100% заработка
Остальные районы Крайнего Севера	В первые три года 10% заработка за каждые шесть	80% заработка

	месяцев работы, а в последующем — 10% заработка за каждый год работы	
Местности, приравненные к районам Крайнего Севера	10% заработка за каждый год работы	50% заработка
Южные районы Восточной Сибири и Дальнего Востока	10% заработка за первый год работы с последующим увеличением на 10% за каждые два года работы	30% заработка

Шкала начисления надбавок построена таким образом, что во всех районах в максимальном проценте к заработку она могла быть начислена после пяти лет работы.

Процентная надбавка к заработной плате начисляется со дня возникновения у работника права на нее, т.е. при достижении стажа для начисления первой надбавки (полгода, год). В заработок, на который начисляются надбавки, включаются: сдельный заработок или заработок за отработанное время, должностной оклад, премии, доплаты и надбавки, вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

Учитывая, что процентные надбавки выплачиваются при наличии стажа работы в данной местности (Крайний Север, приравненные к нему местности, южные районы Восточной Сибири и Дальнего Востока), важно четко определить порядок исчисления трудового стажа. Постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 7 октября 1993 г. № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» предусмотрено, что трудовой стаж, дающий право на получение процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в перечисленных местностях, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

При переходе на работу в другой район или местность (из числа указанных) работника, имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, размер процентной надбавки к заработной плате пересчитывается пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, в порядке, установленном по новому месту работы.

По действующему законодательству процентные надбавки начисляются на стипендии студентам и на компенсации семьям, имеющих детей.

Коэффициенты к заработной плате за пустынность, безводность и высокогорность местности

Коэффициенты за пустынность и безводность местности введены в 1959 г. В них учитывался уровень обеспеченности населения питьевой водой и тяжелые природно-климатические условия. Коэффициенты были введены для компенсации снижения работоспособности и производительности труда работников в пустынной и безводной местности.

В настоящее время коэффициенты за пустынность и безводность на территории России применяются к заработной плате работников, занятых на Черных землях и Кизлярских пастбищах в республиках Калмыкия, Дагестан, а также в Астраханской и Саратовской областях и Алтайском крае. Коэффициенты установлены по пяти категориям местности в размерах 1,10—1,40.

Для повышения материальной заинтересованности рабочих и служащих в работе в высокогорных районах в 1959 г. были введены коэффициенты к заработной плате в зависимости от высоты местности в следующих размерах: на высоте 1500-2000 м над уровнем

моря до 1,15; 2000-3000 м — 1,30 и свыше 3000 м — до 1,40. На территории России *коэффициенты за высокогорность* применяются в республиках Алтай и Тыва, республиках Северного Кавказа.

Компенсации населению за работу и проживание в экстремальных природно-климатических условиях

К территориальному регулированию оплаты труда относятся и компенсации населению за экстремальные условия проживания на Севере, которые выплачиваются из фонда оплаты труда или прибыли предприятия.

Необходимость применения компенсаций определяется тем, что для большей части Севера характерны длительные и холодные зимы и непродолжительное лето, жесткий температурно-ветровой режим, полярная ночь и полярный день или очень короткий зимний день, недостаток ультрафиолетовой радиации, сильные иономагнитные возмущения. Эти природные характеристики, действующие в отдельности или в совокупности, оказывают отрицательное влияние на здоровье работников и подрастающее поколение.

Для смягчения влияния природно-климатических условий Севера на здоровье и работоспособность работающих, а также их семей по действующему законодательству применяются компенсации. К ним относятся:

- дополнительный отпуск;
- оплата проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи;
- снижение возраста и сокращение трудового стажа для назначения пенсии.

Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается дифференцированно в зависимости от расположения предприятия, организации:

- в районах Крайнего Севера — 21 рабочий день;
- в приравненных к ним местностях — 14 рабочих дней;
- в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока — 7 рабочих дней.

Полное и частичное соединение отпусков лицом, работающим на указанных территориях, допускается не более чем за два года. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года не засчитывается в срок отпуска.

Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно работающему и членам его семьи один раз в два года за счет средств предприятия обеспечивает экономическую поддержку северян для организации отдыха, сохранения родственных связей, устройства детей в учебные заведения и др.

По действующему законодательству за счет средств субъектов РФ (при их наличии) разрешается компенсировать расходы на оплату проезда пенсионерам по старости и по инвалидности к месту отдыха и обратно на территории РФ один раз в два года. Этим правом пользуются только пенсионеры по старости, проработавшие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 15 календарных лет (женщины) и 20 календарных лет (мужчины), и пенсионеры по инвалидности, проживающие в указанных районах и получившие инвалидность в период работы в них.

Для работающих на Севере устанавливается льготный порядок выхода на пенсию по возрасту. Пенсия в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается мужчинам по достижении 55 лет и женщинам по достижении 50 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера и 20 лет в приравненных к ним местностях и имеют общий трудовой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

В последние годы в ряде районов Севера прекращается работа убыточных предприятий. Жители связанных с ними городов и поселков переселяются в другую местность. Поэтому важное значение получили компенсации: расходов по выезду из районов Крайнего Севера и приравненных местностей; за сдаваемое на Севере жилье и на приобретение жилья за пределами Севера.

Для осуществления переселения граждан с Севера и обеспечения их жильем разработана Федеральная целевая программа «Строительство на территории Российской Федерации жилья

для граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 1995г. № 700. В ней предусмотрено финансовое обеспечение строительства жилья для граждан, выезжающих из указанных регионов, объемные и структурные характеристики программы строительства жилья и районы, предпочтительные для строительства.

12.3. Изменения системы территориального регулирования доходов и заработной платы в рыночной экономике

Дифференцированный подход к регулированию

В условиях перехода к рыночной экономике возникает необходимость отдельного дифференцированного подхода к совершенствованию территориального регулирования оплаты труда и к источникам средств на его выплаты в государственном (бюджетная сфера и государственные предприятия или акционерные общества с участием государства) и предпринимательском (частные и акционерные организации без участия государства) секторах экономики. Необходимость дифференцированного подхода обусловлена принадлежностью предприятий, организаций к разным формам собственности и сферам экономики, а также разными источниками финансирования их деятельности.

Регулирование в предпринимательском секторе

Предприятиям (организациям) предпринимательского сектора (акционерные общества всех видов, частные предприятия и т.д.) предоставлено право самостоятельно осуществлять производственную и финансовую деятельность и отвечать за ее результаты, а также формировать фонд оплаты труда. Единственной гарантией со стороны государства, т.е. требованием государства к организациям-работодателям, является установление уровня месячной оплаты труда не ниже определенного федеральным законом минимального ее размера (ст. 78 КЗоТ РФ).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 сентября 1992 г. № 653 «О возмещении предприятиям, учреждениям и организациям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, затрат на выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам» установлено, что для предприятий и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляющих свою деятельность на принципах хозяйственного расчета, выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам включаются в затраты на оплату труда. Такой порядок предусмотрен Положением о составе затрат на производство и реализацию продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о финансовых результатах, учитываемых при налогообложении прибыли, утвержденным постановлением Правительства РФ от 5 августа 1992 г. № 552.

Уровень оплаты труда работников определяется финансовыми возможностями организаций (предприятий) независимо от места их нахождения. Исходя из производственных и финансовых планов (заданий) на предстоящий год при заключении коллективного договора (если он заключается) организации устанавливают уровень минимальной заработной платы, тарифные ставки 1-го разряда (для разных видов производств), должностные оклады специалистов и технических исполнителей, системы оплаты труда и выплаты социального характера, а в северных и восточных районах — дополнительно районные коэффициенты, процентные надбавки и другие компенсации.

Фактический фонд оплаты труда, на основании которого определяется уровень средней заработной платы работников, формируется как остаток денежных средств после расчета за использованные материальные ресурсы, уплаты налогов и взносов во внебюджетные фонды.

Фактические выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам зачастую являются расчетными от величины начисленной заработной платы и используются в учете и отчетности только для отдельного начисления подоходного налога с физических лиц.

В соответствии с ч. 2 ст. 6 Закона Российской Федерации «О подоходном налоге с физических лиц» с сумм надбавок за стаж работы, начисляемых к заработной плате и выплачиваемых в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в высокогорных, пустынных и безводных районах и других местностях с тяжелыми климатическими условиями, налог взимается только у источника выплаты отдельно от других доходов по ставке 12%.

Во многих случаях выплаты по районным коэффициентам оказываются ниже абсолютных различий в прожиточном минимуме трудоспособного населения сравниваемого и базисного (Московская область, Ставропольский край) регионов. Остаточный метод формирования фонда оплаты труда приводит к обесценению рабочей силы и снижению уровня жизни трудящихся и их семей.

В предпринимательском секторе возможно отказаться от применения районных коэффициентов и устанавливать территориальную минимальную заработную плату в процентах к прожиточному минимуму трудоспособного населения. Однако такой переход возможен после повсеместного введения в практику договорно-трудовых отношений всех уровней (Генеральное, региональные, территориальные соглашения, отраслевые тарифные соглашения, коллективный договор).

До стабилизации экономики и ее реального подъема необходимо сохранить районные коэффициенты или ввести абсолютные надбавки к заработной плате как компенсацию разницы в прожиточном минимуме трудоспособного населения сравниваемого и базисного районов (например, между г. Магаданом и г. Ставрополем). В этом случае абсолютные надбавки должны учитываться в фонде оплаты труда отдельно от других выплат и выплачиваться в первую очередь в соответствии с п. 2 ст. 855 Гражданского кодекса (часть 2), а также облагаться подоходным налогом отдельно от других элементов оплаты труда.

Процентные надбавки за трудовой стаж, предназначенные для привлечения рабочей силы в северные регионы, в годы реформ во многом утратили экономический смысл: поставлена задача закрыть неэффективные (убыточные) предприятия и переселить с Севера «лишнее» население. Вместе с тем из-за отъезда молодых квалифицированных рабочих и специалистов и их семей, отсутствия замены за счет местных подрастающих жителей (многие из них по состоянию здоровья не могут быть привлечены на работу в цеха и производства с вредными и тяжелыми условиями труда, которые преобладают в добывающей и металлургической промышленности Севера) в ближайшее время вновь возникнет необходимость привлечения специалистов и квалифицированных рабочих из других регионов.

Для усиления заинтересованности в привлечении работников в активном трудовом возрасте и повышения уровня оплаты их труда в перспективе целесообразно установить процентные надбавки к заработной плате на период адаптации к суровым природно-климатическим условиям Севера — как правило, на три года. Размер их должен быть дифференцированным по зонам дискомфорта, а порядок выплаты — устанавливаться федеральным законом. Целесообразно предусматривать применение надбавок в территориальных и региональных соглашениях отдельных регионов, в коллективных договорах, а также при заключении срочных трудовых договоров (контрактов).

За работниками, продолжающими работать на предприятиях, в организациях Севера, необходимо сохранить надбавки в процентах к заработку на весь срок работы до момента выезда.

Регулирование в бюджетной сфере

За выделение средств на оплату труда работников организаций бюджетной сферы и своевременную выплату им заработной платы отвечает их собственник и работодатель — государство. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 сентября 1992 г. № 653 для учреждений и организаций, находящихся на бюджетном финансировании, выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам производятся за счет средств, предусмотренных по сметам на их содержание.

В ближайшей перспективе для работников бюджетной сферы целесообразно сохранить районные коэффициенты, повысив их размеры в ряде северных районов, или ввести абсолютные надбавки как разницу в прожиточном минимуме трудоспособного населения сравнимого и базисного регионов, а также процентные надбавки на период адаптации.

Другие возможности регулирования

Следует сохранить для лиц, работающих и проживающих на Севере, компенсации, дифференцированные по зонам дискомфорта. Кроме того, необходимо закрепить законодательно предложения о сроках заключения контрактов (срочных договоров), ограничении возраста работников, привлекаемых на работу на Север, медицинском отборе работников для разных зон дискомфорта.

В республиках Алтай, Бурятия, Тыва, в Иркутской области и других регионах, имеющих высокогорные местности с высотами более 1500 м над уровнем моря, вместо коэффициентов к заработной плате за высокогорность местности возможно и целесообразно устанавливать абсолютные надбавки как разницу в прожиточном минимуме населения, работающего и проживающего в высокогорных и на равнинных территориях, а также разработать новые виды компенсаций, в максимальной степени учитывающие особенности быта и уклада жизни, национальные традиции, продолжительность жизни народов, проживающих в этих местностях.

Для работников, занятых в полупустынных и безводных местностях, целесообразно вместо действующих коэффициентов к заработной плате за пустынную и безводность местности разработать систему льгот по налогообложению доходов сельскохозяйственных предприятий, а также работников, занятых в сельскохозяйственном производстве на этих территориях.

Выводы

1. На территории России с ее разнообразными природно-климатическими условиями неодинаковы условия воспроизводства рабочей силы. Для их выравнивания длительное время применяется система территориального регулирования заработной платы и доходов населения. Основным элементом этой системы являются районные коэффициенты, применяемые к заработной плате работающих, пенсиям, стипендиям и другим социальным выплатам. Их основное назначение — компенсация различий в потребностях населения (неодинаковый вещественный набор товаров и услуг) и разного уровня цен на товары и тарифов на услуги.

2. Вторым элементом районного регулирования являются процентные надбавки к заработной плате работающих в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока. В период интенсивного развития производительных сил на европейском Севере, в Сибири и на Дальнем Востоке (60—80-е гг.) они выполняли стимулирующую функцию привлечения и закрепления кадров и создавали в определенной мере преимущества в оплате труда (отложенный спрос).

3. Для работников, занятых преимущественно на открытых работах (строители, геологи, работники сельского хозяйства) в пустынных (с жарким и сухим климатом) и безводных местностях применяются коэффициенты к заработной плате за пустынную и безводность местности, а в горах на высоте свыше 1500 м над уровнем моря — коэффициенты за высокогорность местности. Основное назначение коэффициентов — компенсация снижения работоспособности и производительности труда работников.

4. В рыночной экономике необходима трансформация действующей системы территориального регулирования оплаты труда на основе дифференцированного подхода.

В предпринимательском (хозрасчетном) секторе можно отказаться от применения районных коэффициентов и перейти к минимальной заработной плате, устанавливаемой в процентах от прожиточного минимума, а также изменить назначение и практику применения процентных надбавок к заработной плате. Это возможно только в процессе широкого развития договорно-трудовых отношений всех уровней. В соглашениях целесообразно включать и отдельные компенсации за условия проживания в экстремальных природно-климатических условиях (дополнительные отпуска, оплата проезда в отпуск и т.д.).

Термины

Территориальное регулирование денежных доходов населения

Районные коэффициенты

Процентные надбавки

Коэффициенты к заработной плате за пустынную и безводность местности

Коэффициенты к заработной плате за высокогорность местности

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоят основные цели территориального регулирования доходов и заработной платы?
2. Назовите основные факторы, определяющие различия в стоимости жизни населения по регионам.
3. Охарактеризуйте основные критерии районирования территорий по условиям проживания населения (определяющие степень их дискомфорта).
4. В чем состоит экономическая природа (целевое назначение и механизмы применения) районных коэффициентов к заработной плате? Каковы возможные изменения в системе районных коэффициентов в условиях перехода к рыночной экономике?
5. Каково назначение надбавок за стаж работы и проживания в районах Севера и приравненных к нему местностях? Что может и должно быть усовершенствовано в механизме их применения в рыночных условиях хозяйствования?
6. Каковы экономическая природа и назначение надбавок к заработной плате за высокогорность, пустынную и безводность местности?
7. Каковы компенсации, предоставляемые населению за работу и проживание в экстремальных природно-климатических условиях?

Глава 13. Социальное страхование и внебюджетные фонды

13.1. Система социального страхования

Элементы системы социальной защиты

Современная система социальной защиты населения включает следующие основные элементы: совокупность государственных социальных гарантий, включая социальные льготы отдельным категориям населения (категориальные социальные выплаты); традиционную форму государственного вспомоществования (социальной помощи); социальное страхование (добровольное корпоративное и обязательное государственное).

Под системой *социальных гарантий* понимается предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости. Минимальный набор и уровень этих гарантий является подвижным в зависимости от конкретно-исторических условий, ресурсных возможностей общества. Эта форма социальной защиты граждан основывается на принципах налогообложения и бюджетного финансирования социальных расходов.

К системе социальных гарантий примыкают *социальные льготы*, представляющие собой социальные гарантии отдельным категориям населения. Эта форма социальной защиты также характеризуется универсальностью предоставления социальных благ и услуг в пределах определенной социально-демографической группы населения (ветераны войны, инвалиды и др.) и обеспечением за счет бюджетной системы государства.

Под *социальным вспомоществованием* (помощью) как формой социальной защиты населения понимается предоставление социальных благ и услуг социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости. В традиционном понимании объектом социального вспомоществования являются малообеспеченные слои населения, доходы которых ниже черты бедности или прожиточного минимума.

Социальное страхование является формой социальной защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов. Особенностью социального

страхования является его финансирование из внебюджетных фондов, образуемых за счет целевых взносов работодателей и работников при поддержке государства.

Система социального страхования состоит из двух частей. Первая часть должна обеспечить восстановление и сохранение трудоспособности работников, включая проведение профилактических и реабилитационных мероприятий; вторая — гарантирует материальное обеспечение лиц, утративших трудоспособность или не имевших ее.

Социальное страхование существует в двух формах: обязательного и добровольного. *Обязательное социальное страхование* является особой разновидностью государственных социальных гарантий, обеспечиваемых через целевые внебюджетные (государственные или общественные) фонды. В случае дефицита этих фондов государство оказывает им поддержку из средств бюджета. Таким образом, оно выступает гарантом финансовой устойчивости этих фондов и реализации программ обязательного социального страхования.

Добровольное социальное страхование строится на принципах коллективной солидарности и самопомощи при отсутствии страховой поддержки государства (государственного бюджета). Отличительными чертами этой формы социального страхования являются демократизм управления страховыми фондами, наиболее полная реализация принципа самоуправления, социальное партнерство работодателей и наемных работников, тесная зависимость страховых выплат и программ от уровня доходов страхователей. Фонды добровольного социального страхования рассматриваются не как альтернатива обязательного страхования, а как дополнение к нему. Взаимное дополнение этих фондов позволяет компенсировать недостатки одного вида страхования достоинствами другого.

Источники страховых фондов

Социальные страховые фонды образуются за счет основных источников: *страховых взносов* застрахованных, страховых взносов предпринимателей и субсидий государства.

Взносы застрахованных представляют собой прямой вычет из их дохода. По существу, это прямой целевой налог. Ставка взноса в большинстве развитых стран устанавливается в процентах к валовому заработку и является пропорциональной независимо от величины дохода. При этом предусматривается минимальный и максимальный доход, с которого взимаются взносы. Взносы с работодателей взимаются в процентах не к общему фонду заработной платы занятых, а к заранее установленной максимальной валовой за работной плате, т.е. суммы, превышающие этот максимум, не учитываются.

Субсидии государства фондам социального страхования включают взносы за неработающих граждан, военнослужащих и государственных служащих, дотации на возмещение дефицита бюджетов этих фондов и налоговые льготы. В последнее десятилетие возрастает значение нового источника финансирования фондов обязательного социального страхования — доходов от капитализации взносов.

Использование средств социального страхования

Средства социального страхования используются в виде денежных выплат, финансирования услуг и предоставления льгот. Наибольшее социально-экономическое значение принадлежит денежным выплатам, которые занимают первое место и по объему ресурсов. Денежные выплаты представлены *пенсиями и пособиями*, имеющими целевую направленность как по характеру использования, так и по контингенту получателей.

Пенсия — это гарантированная денежная выплата для обеспечения граждан в старости, в случае полной или частичной нетрудоспособности, потери кормильца, а также в связи с установленным стажем работы в определенных сферах трудовой деятельности. Из пенсионных фондов, создаваемых за счет взносов работодателей и работников, трудящиеся и их семьи получают материальное обеспечение при наступлении страхового случая.

В государственном пенсионном обеспечении различают пенсии страховые (трудовые) и социальные. К первым относятся пенсии по возрасту, по инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет. В условиях рыночной экономики *трудовые пенсии* могут предоставляться за счет средств государственного Пенсионного фонда и за счет пенсионных фондов

предприятий и организаций. Условием получения пенсии от предприятия (организации) является установленная продолжительность работы на данном предприятии. Эта пенсия предоставляется либо как надбавка к государственной пенсии, либо как самостоятельная выплата. Она не является гарантированной и предусматривается в коллективном договоре между профсоюзом и администрацией предприятия, организации.

Право на государственную страховую пенсию приобретается при наличии определенного трудового (страхового) стажа и при уплате страховых взносов в государственный Пенсионный фонд. Размер пенсий, как правило, соизмеряется с прошлым заработком и устанавливается в процентах к нему на общих основаниях или на льготных условиях.

Социальные пенсии выплачиваются нетрудоспособным гражданам при отсутствии у них права на страховую пенсию. Размеры этих пенсий определяются по категориям получателей в процентах к минимальной пенсии по возрасту.

Пособие — это гарантированная денежная выплата при временном перерыве в работе (первая группа пособий), а также для компенсации повышенных расходов, возникающих в определенных случаях (вторая группа). В первую группу входят пособия по временной нетрудоспособности, по безработице, по уходу за ребенком после его рождения, пособие по беременности и родам. Вторую группу составляют пособия, выплачиваемые при рождении ребенка и на погребение умершего работника или члена его семьи. Особое место среди пособий по социальному страхованию занимает пособие по безработице, которое выплачивается из Государственного фонда занятости населения и негосударственных фондов страхования от безработицы.

Финансирование услуг, предоставляемых через социальное страхование, должно удовлетворить ряд потребностей нетрудоспособных и безработных граждан. Эта форма использования средств социального страхования включает оплату лечебно-профилактической помощи и лекарств, содержание домов-интернатов, возмещение затрат на организацию лечения и отдыха застрахованных граждан и членов их семей, профориентацию и переподготовку безработных и инвалидов, их трудоустройство и социальную реабилитацию.

Назначение льгот связано с получением конкретного материального блага или услуги по льготным ценам. В силу этого льготы занимают промежуточное положение между натуральным и денежным распределением. Они дают возможность увеличения располагаемых доходов отдельных групп населения.

13.2. Формирование и использование внебюджетных фондов

Виды и источники формирования внебюджетных фондов

Формирование современной системы социального страхования в России включает создание государственных внебюджетных фондов страхования от важнейших социальных рисков, а также образование негосударственных пенсионных, страховых и других фондов. *Государственные внебюджетные фонды* обеспечивают защиту конституционных социальных прав граждан в условиях рыночной экономики и включают: Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, фонды обязательного медицинского страхования и Государственный фонд занятости населения России.

Становление государственных внебюджетных фондов социального страхования в период экономических реформ обусловило сокращение роли государственного бюджета в финансировании социальных расходов. Однако финансовое положение фондов социального страхования в РФ характеризуется неустойчивостью, что связано с нестабильностью экономики России в переходный период и с проблемой сбора страховых взносов. Это порождает противоречие между растущими социальными потребностями населения (особенно в годы кризиса) и сокращением ресурсных возможностей внебюджетных фондов.

Доходы фондов зависят от ставки страховых взносов и величины фонда оплаты труда в народном хозяйстве страны, который равен произведению средней заработной платы на численность работающего населения. Оба эти показателя в годы реформ сокращаются, чему способствует также рост теневой экономики. Уровень же ставок социальных страховых

взносов в последние годы оставался практически неизменным. В результате общие расходы государственных внебюджетных фондов в реальном исчислении постоянно сокращаются.

Один из путей решения финансовых проблем этих фондов связан с ростом ставок страховых социальных платежей, однако пока не предполагается увеличивать их. Напротив, ставится цель уменьшения «налогового бремени» российских предприятий: на социальные страховые взносы уже приходится 25% их обязательных платежей. Возможно также увеличение уровня страховых взносов работников в данные фонды с 1% заработной платы (взносы в Пенсионный фонд РФ) до 3—5% заработка. Кроме того, можно увеличить уровень самофинансирования отдельных внебюджетных фондов за счет части их резервов, направляемых в инвестиционные проекты и банковские депозиты при отсутствии задолженности перед населением по социальным выплатам из этих фондов.

Рост доходов внебюджетных фондов социального страхования также зависит от уровня собираемости социальных страховых взносов с предприятий и организаций. Каждый фонд самостоятельно собирает собственные социальные платежи, что связано со многими проблемами. Поэтому Министерством по налогам и сборам предлагается передать сбор взносов ему. Это, по мнению налоговых органов, позволит сократить управленческие расходы фондов социального страхования и повысить уровень собираемости взносов. Другое предложение предусматривает образование самими фондами единой службы, которая собирала бы страховые взносы и затем распределяла их по отдельным фондам. Необходимость реорганизации системы сбора взносов в фонды социального страхования связана и с регистрацией страхователей: в государственной налоговой службе регистрируется больше налогоплательщиков, чем в фондах социального страхования.

Специалисты предлагают также включить фонды социального страхования в состав государственного бюджета, т.е. преобразовать их в целевые бюджетные фонды. Это, возможно, облегчит Правительству РФ решение текущих проблем бюджетного дефицита и государственного долга, однако консолидация данных фондов в госбюджете не сможет улучшить их финансовое положение. Напротив, возрастет вероятность образования дефицита и увеличения задолженности перед получателями пенсий и пособий.

Поэтому фонды социального страхования РФ должны сохранить внебюджетный статус. Федеральные законодательные органы и Правительство России обязаны осуществлять контроль за доходами и расходами этих фондов.

Использование Пенсионного фонда

Важной проблемой пенсионного обеспечения в России является низкий уровень пенсий при высоком размере ставок страховых взносов в этот фонд (29% к фонду оплаты труда). В годы реформ средний размер пенсий составляет 35-37% от средней заработной платы в стране, а уровень дифференциации пенсий снизился до 1:1,5. Это не отражает реальную дифференциацию заработной платы, которая составляет 1:25, и не соответствует нормативам, установленным в пенсионном законодательстве РФ.

Финансовый дефицит не позволяет Пенсионному фонду решать одновременно две задачи: поддержание минимальных пенсий на уровне прожиточного минимума и обеспечение оптимальной дифференциации выплачиваемых пенсий. Пенсионный фонд пытался разрешить это противоречие в период высокой инфляции, используя попеременно линейную индексацию пенсий и единовременные компенсационные выплаты всем пенсионерам в одинаковом или регрессивном размере. Однако решение указанных задач становится все более трудным при постоянном сокращении объема фонда.

Главное направление пенсионной реформы в РФ связано с формированием трехуровневой системы пенсионного обеспечения, включающей социальную пенсию, трудовую (страховую) пенсию и негосударственную пенсию (выплачиваемую фондами профессионального или личного пенсионного страхования).

Базовая, или социальная, пенсия должна обеспечивать минимальные государственные гарантии социального обеспечения для всех граждан независимо от трудового стажа. Она не должна выплачиваться работающим гражданам пенсионного возраста. Трудовая (страховая)

пенсия будет выплачиваться всем наемным работникам и другим лицам, подлежащим обязательному пенсионному страхованию.

Пенсия, связанная с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, должна выплачиваться специальной страховой системой за счет обязательных взносов работодателей. Льготные пенсии должны быть межгосударственными и выплачиваться посредством дополнительного профессионального пенсионного страхования (обязательного или добровольного). Государственные трудовые пенсии должны основываться на распределительно-накопительных принципах с использованием индивидуальных счетов работников.

Одна из проблем пенсионного обеспечения связана с индексацией ранее назначенных пенсий. В Программе пенсионной реформы предложено индексировать пенсии ежеквартально на основе индивидуальных коэффициентов (индексов). *Индивидуальный коэффициент пенсионера* (IP_i) равен отношению среднего заработка гражданина, на основе которого исчисляется пенсия (W_{it}), к средней заработной плате в РФ за тот же период (W_t), умноженному на полагающийся процент исчисления пенсии (K_{pi}), определяемый в зависимости от продолжительности трудового стажа:

Данный индекс умножается на среднюю заработную плату в страж за квартал, предшествующий новой индексации пенсий [$W_{(t+n-кв)}$] и в результате получается новый размер пенсии гражданина ($P_{i(t+n)}$) с учетом ее индексации:

Согласно Программе пенсионной реформы в будущем ставка страхового взноса наемных работников повысится, а в 2000 г. введен персонифицированный учет страховых платежей на всей территории РФ. Реализация Программы пенсионной реформы требует 10—15 лет и связана с принятием нового закона РФ об обязательном пенсионном страховании.

Использование фондов социального и обязательного медицинского страхования

Фонд социального страхования РФ составляет около 1,1% ВВП. Он включает 88 региональных и 14 отраслевых отделений, более 500 филиалов. Более 70% средств фонда находятся в распоряжении страхователей (предприятий и организаций), социальные пособия составляют 65% его расходов, средний уровень пособий по временной нетрудоспособности равен 80% заработной платы. Многие другие пособия зависят от размера минимальной заработной платы, что и определяет их низкий уровень. Важная проблема Фонда социального страхования связана с отсутствием закона, регулирующего его деятельность и функции.

Дело в том, что функции данного фонда в системе социального страхования близки к функциям фондов обязательного медицинского страхования (ОМС) РФ. Все эти фонды связаны с одними и теми же видами социальных рисков — заболеваемостью и временной нетрудоспособностью. В системах социального страхования западноевропейских стран данные фонды образуют один фонд обязательного страхования на случай болезни.

Раздельное существование фондов социального и обязательного медицинского страхования в России, вызванное историческими условиями, имеет негативные последствия: финансовый дефицит фондов обязательного медицинского страхования и расходов общественного здравоохранения, дублирование органов управления фондами и рост расходов в системе обязательного страхования здоровья, трудности реализации единой политики социального страхования и здравоохранения.

Общие расходы фондов обязательного медицинского страхования составляют менее 1% валового внутреннего продукта, или 25% государственных расходов на здравоохранение.

Образование системы независимых территориальных фондов обязательного медицинского страхования в субъектах Федерации привело к разрыву единой системы здравоохранения в стране. Граждане одного региона могут получить отказ в медицинском

обслуживании на территории другого субъекта РФ. Поэтому важными направлениями реформы социального страхования являются, во-первых, объединение фондов обязательного медицинского страхования в единый общероссийский фонд и, во-вторых, объединение Фонда социального страхования РФ с единым фондом обязательного медицинского страхования РФ на основе разработки общего закона об обязательном страховании на случай болезни.

Экономические проблемы российского здравоохранения связаны с переходом от его государственно-бюджетной модели организации и финансирования к бюджетно-страховой модели. Начиная с 1993 г, когда были образованы фонды обязательного медицинского страхования, отмечается стремление сократить расходы на здравоохранение из федерального бюджета. Около 80% бюджетных расходов на здравоохранение финансируется из региональных бюджетов. Децентрализация финансирования медицинского обслуживания не привела к росту финансовых ресурсов в этой сфере. Территориальные фонды ОМС и региональные органы здравоохранения соперничают в установлении контроля над финансовыми ресурсами.

Перспективы реформы здравоохранения и медицинского страхования связаны с упорядочением их государственного регулирования. Это предполагает создание государственных органов с более широкими возможностями регулирования социального страхования и обеспечения. Такие организационные меры позволят снизить управленческие расходы в системе обязательного страхования здоровья и обеспечить более стабильные социальные гарантии населению.

Система обязательного медицинского страхования объединяет Федеральный фонд, региональные фонды ОМС, свыше 1000 их филиалов и более 500 страховых медицинских организаций различных форм собственности. Было бы дешевле и надежнее в переходный период осуществлять обязательное медицинское страхование через государственную систему страхования здоровья, а добровольное медицинское страхование сосредоточить в системе частных страховых компаний.

Страховые медицинские компании имеют право одновременно участвовать в обязательном медицинском страховании, которое по закону является некоммерческой деятельностью, и в добровольном медицинском страховании, являющемся разновидностью страхового бизнеса. Таким образом, экономический и правовой статус страховых медицинских компаний противоречив. Это удорожает систему обязательного медицинского страхования и делает ее менее надежной. В разных регионах России используются четыре модели организации обязательного медицинского страхования с различной степенью участия в нем страховых компаний. Полезен опыт Республики Татарстан, в которой обязательное медицинское страхование организовано только через систему государственных страховых институтов — больничных касс, а частные страховые компании заняты в добровольном медицинском страховании.

Другое направление стабилизации финансового положения системы обязательного медицинского страхования связано с введением страховых взносов для работников, предусмотренным в Законе о медицинском страховании. Дефицит финансовых ресурсов обязательного медицинского страхования ведет к неполному финансированию его территориальных программ.

Существенна также проблема ценообразования на медицинские услуги в новой системе обязательного медицинского страхования. Опыт развитых стран показывает, что данная система не обязательно связана с установлением тарифов на медицинские услуги. Это, скорее, разработка механизма возмещения расходов на такие услуги, носящего противозатратный характер. Примерами могут служить расчеты перспективного бюджета стационара в системе обязательного медицинского страхования и среднестатистических медицинских расходов в системе первичной медицинской помощи — в расчете на одного пациента (жителя), прикрепленного к семейному врачу.

Использование Государственного фонда занятости

Бюджет Государственного фонда занятости населения в 1997 г. составлял менее 0,4% ВВП. Такое положение при нарастающей безработице является неблагоприятным. Реальная потребность в ресурсах и услугах государственной службы занятости в связи с разрывом между фактическим и регистрируемым уровнем безработицы гораздо выше, чем официальная.

Уровень страховых взносов в Государственный фонд занятости увеличился за 1991-1995 гг. с 1 до 2% фонда оплаты труда, а с 1996 г. составляет 1,5% при значительном росте масштабов безработицы. Необходимо повысить эту ставку и ввести страховые взносы для работников, а также более активно использовать бюджетные средства для финансирования программ поддержки безработных в ряде отраслей производства (например, шахтеров).

Другая проблема использования Государственного фонда занятости в РФ связана с корректировкой его региональных и федеральных частей. Это соотношение составляет примерно 80:20. Однако уровень безработицы имеет существенные региональные различия. В связи с этим целесообразно установить дифференцированные соотношения региональных и федеральной частей Государственного фонда занятости в субъектах Федерации для более оперативного решения острых проблем региональной безработицы.

13.3. Реформирование социального страхования

Основные направления реформы

Для действующей системы государственного социального страхования, особенно в отношении размеров страховых взносов, уровня, условий назначения и выплаты пособий, в большей степени характерны принципы социального обеспечения. В большинстве видов социального страхования отсутствует дифференциация страховых взносов, что не позволяет повысить экономическую заинтересованность работодателя в снижении страховых рисков и связанных с ними выплат. Внебюджетные социальные фонды часто выполняют несвойственные страхованию функции, выплачивая пособия по социальному вспомоществованию, компенсации и оплачивая другие нестраховые расходы.

Размеры страховых фондов по видам страхования определяются без достаточного обоснования. Отсутствует единая законодательная база системы государственного социального страхования. Вследствие этого при высоких страховых тарифах (почти 40% от фонда оплаты труда) уровень социальных выплат явно недостаточен, а социальные страховые фонды постоянно испытывают финансовые затруднения.

Целью реформирования государственного социального страхования является создание финансово устойчивой системы, обеспечивающей гражданам государственные гарантии в защите от социальных и профессиональных рисков, а также более эффективное использование страховых средств.

Реформирование системы социальных выплат будет осуществляться по двум приоритетным направлениям.

Во-первых, это установление экономически обоснованных размеров социальных пособий в соответствии с уровнем заработка, стажем трудовой деятельности и размерами перечисленных страховых взносов. Решить проблему можно на основе персонализированного учета страховых взносов по отдельным видам страхования, повышения заинтересованности граждан в увеличении страховых отчислений за счет собственных средств и контроля за расходованием средств страховых фондов.

Во-вторых, будут изменены требования к предоставлению социальных пособий. Здесь должен соблюдаться принцип, в соответствии с которым при наступлении страхового случая пособие выплачивается только при утрате заработка.

Предстоит реформировать систему страховых платежей и взносов в государственном социальном страховании. При этом предусматривается ввести трехканальную схему поступления средств, в соответствии с которой большая часть нагрузки будет приходиться на работодателя, а меньшая — распределяться между работником и государством.

Соотношение между уплачиваемыми взносами намечается устанавливать в зависимости от вида страхования. Так, страхование, связанное с вредом, причиняемым здоровью работника, должно осуществляться полностью за счет взносов работодателей, а страхование минимальных гарантий неработающим гражданам — за счет бюджетных средств.

Существенным фактором совершенствования системы страховых взносов должна стать дифференциация тарифов в зависимости от величины расходов по каждому виду страхования. Эта величина обусловлена уровнем общей и профессиональной заболеваемости, производственного травматизма и других социальных и профессиональных рисков. Дифференциация тарифов будет побуждать работодателя принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по профилактике и снижению заболеваемости работающих. Постепенное расширение участия работников в уплате страховых взносов по мере роста реальных доходов населения позволит повысить роль личных доходов в решении социальных проблем.

Создание правовой базы и новой системы управления

Важнейшей частью реформирования социального страхования является создание адекватной правовой базы и системы управления. Федеральный закон «Об основах государственного социального страхования в Российской Федерации» должен стать рамочным законом, на основе которого будут подготовлены и приняты федеральные законы по отдельным видам страхования.

В 1998 г. был принят Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», требующий формирования новой системы социального страхования, подобной существующей в развитых странах. В России исполнение нового закона возложено на Фонд социального страхования РФ, что еще более усложняет его функции. В связи с этим необходимо принятие закона «О видах обязательного социального страхования в Российской Федерации», который позволил бы построить систему фондов социального страхования в России по примеру развитых стран.

Сложность решения всех этих задач требует сохранения в переходный период за государством функции управления системой социального страхования. В отдельных видах обязательного социального страхования в ближайшие годы будет расширяться участие страховых организаций, имеющих лицензии и удовлетворяющих специальным требованиям, которые обеспечивают гарантии выполнения страховых обязательств. В более отдаленной перспективе ряд функций социального страхования будет осуществляться самоуправляемыми профессиональными объединениями работников и работодателей на отраслевом и региональном уровнях при сохранении за государством законодательных и контрольных функций.

При достижении устойчивого экономического роста, трансформации российской экономики в социально ориентированное рыночное хозяйство смешанного типа социальное страхование наряду с государственными бюджетными гарантиями станет основой современной системы социальной защиты населения, сводя к минимальным показатели нищеты и малообеспеченности населения страны.

Выводы

1. Современная система социальной защиты населения включает государственные социальные гарантии, социальное страхование и социальную помощь.
2. Социальное страхование является формой социальной защиты населения от различных социальных рисков, связанных с потерей работы, трудоспособности, жизни и доходов.
3. Особенностью социального страхования является его финансирование из целевых внебюджетных фондов, формируемых из страховых взносов работодателей и работников при поддержке государства.
4. Обязательное социальное страхование является особой разновидностью государственных социальных гарантий, обеспечиваемых через целевые внебюджетные фонды. Добровольное социальное страхование обеспечивает дополнительную страховую защиту

граждан от социальных рисков на основе коллективной солидарности работников и работодателей.

5. Средства социального страхования используются в виде денежных выплат пенсий и пособий, финансирования социальных услуг и предоставления льгот.

6. Формирование современной системы социального страхования в России потребовало создания системы государственных внебюджетных фондов, включающих Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, фонды обязательного медицинского страхования (федеральный и территориальные) и Государственный фонд занятости населения РФ.

7. Обострение проблем социального страхования в России обусловлено противоречием между растущими социальными потребностями населения в переходный период и сокращением ресурсов государственных внебюджетных фондов в условиях экономического кризиса.

8. Главное направление пенсионной реформы в России связано с формированием трехуровневой системы пенсионного обеспечения, включающей базовую (социальную) пенсию, страховую и негосударственную пенсии.

9. Важным направлением реформы социального страхования в России является реорганизация фондов социального страхования по видам социальных рисков. Это предполагает объединение Фонда социального страхования РФ с фондами обязательного медицинского страхования в единую систему обязательного страхования на случай болезни по примеру развитых зарубежных стран.

10. Реформа системы страхования от безработицы в РФ предполагает переход к активной политике занятости с повышением уровня страховых тарифов в условиях растущей безработицы в стране.

11. Другим направлением реформы является введение обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с формированием нового внебюджетного фонда, финансируемого за счет взносов работодателей, с дифференциацией тарифов в зависимости от уровня профессиональных рисков в различных отраслях экономики.

12. Постепенное расширение участия работников в уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на основе введения персонифицированного учета и по мере роста реальных доходов населения позволит снизить налоговую нагрузку работодателей и повысить доходы социального страхования.

13. Совершенствование системы управления государственными внебюджетными фондами социального страхования предполагает повышение роли представителей работников и работодателей в органах управления этих фондов.

14. Конечной целью реформирования государственного социального страхования в РФ является создание финансово устойчивой системы внебюджетных фондов, обеспечивающих гражданам государственные гарантии по защите от социальных и профессиональных рисков при наиболее эффективном использовании их ресурсов.

Термины

Социальные гарантии

Обязательное социальное страхование

Добровольное социальное страхование

Социальное вспомоществование

Социальное страхование

Страховые взносы

Пенсии

Трудовые пенсии

Социальные пенсии

Пособие

Государственные внебюджетные фонды

Индивидуальный коэффициент пенсионера

Вопросы для самопроверки

1. Какую роль играет социальное страхование в системе социальной защиты населения?
2. Каковы основные субъекты и источники финансирования социального страхования в условиях переходной экономики?
3. В чем сходство и различия обязательного и добровольного социального страхования?
4. Каковы важнейшие виды социального страхования?
5. В чем состоят задачи и функции государственных внебюджетных фондов социального страхования?
6. Каковы основные направления реформ социального страхования в России?

Раздел IV ИНФЛЯЦИЯ, НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ

Содержание раздела IV

Глава 14. Инфляция и ее влияние на доходы населения

14.1. Виды и последствия инфляции

14.2. Антиинфляционная политика

14.3. Особенности инфляции в России

14.4. Индексация денежных доходов граждан

Глава 15. Налогообложение доходов

15.1. Особенности налогообложения доходов в России

15.2. Важнейшие налоги

15.3. Проблемы реформы налоговой системы

РАЗДЕЛ IV. ИНФЛЯЦИЯ, НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ

Глава 14. Инфляция и ее влияние на доходы населения

14.1. Виды и последствия инфляции

Понятие и виды инфляции

Под *инфляцией* понимается обесценение бумажных денег, вызванное ростом цен. Инфляция классифицируется на различные виды и типы. В рыночной экономике, функционирующей в относительно нормальных условиях, инфляционное обесценение денег связано только с ростом цен; такая инфляция называется открытой. В командно-директивной экономике, или экономике, в которой сильны нерыночные факторы, инфляция принимает подавленный характер. Она связана с тремя параллельными процессами: ростом цен, периодическим возникновением или усилением товарного дефицита и снижением качества товаров и услуг.

Инфляция различается также в зависимости от определяющих ее факторов. Если в ее возникновении и протекании решающую роль играют денежные факторы, увеличивающие платежеспособный спрос выше товарного предложения (при данном уровне цен), то она называется *инфляцией спроса*. Если же основными являются неденежные факторы — со стороны производства и рыночных условий, то возникает *инфляция издержек*. Среди таких факторов выделяются: усиление давления на цены тех или иных издержек производства, повышение которых превышает средний рост цен; сильные монополистические элементы в рыночной структуре экономики, приводящие к монополистической практике повышения цен; дефицит определенных товаров и ресурсов; удорожание импорта в результате роста цен на мировом рынке или девальвации (обесценения) национальной валюты (так называемая импортируемая инфляция) и пр. Факторы инфляции спроса и инфляции издержек часто действуют одновременно, что значительно затрудняет проведение успешной антиинфляционной политики.

Инфляцию можно классифицировать и с учетом масштаба роста цен. Выделяют *ползучую инфляцию*, при которой среднегодовое повышение цен составляет до 5—10%; *галопирующую*

— соответственно от 10 до 50—100% и *гиперинфляцию* — более 50—100% в год. В рамках последней выделяется супергиперинфляция, или суперинфляция, при которой цены возрастают на 50% и более в месяц; при среднемесячном приросте цен 50% - в год более чем в 130 раз.

Современный рекорд — 330-кратное повышение цен в Никарагуа в 1988 г. Но в истории были случаи и более высокого роста цен. Например, в Германии в последний год инфляции после Первой мировой войны (1923) в отдельные месяцы рост цен составлял 100 раз и более. При проведении конфискационной денежной реформы в конце 1923 г. одна новая марка обменивалась на 1 трлн старых марок.

Отрицательные последствия инфляции

Инфляция, по своим масштабам превышающая ползучую, отрицательно действует на экономику. Причем с возрастанием инфляции усиливается и ее отрицательный эффект. Воздействие инфляции на экономическое развитие принимает подчас разрушительный характер.

Отрицательное влияние инфляции сказывается по многим направлениям. Прежде всего высокая инфляция подрывает покупательную способность национальной валюты. Обесценившаяся национальная валюта перестает полноценно (а то и полностью) выполнять решающие функции денег.

Уже на уровне галопирующей инфляции в значительной мере сводится на нет такая функция национальных денег, как средство накопления. Предприниматели и население начинают преимущественно использовать в качестве средства накопления не национальную валюту, а иные средства — золото и другие ценности, а в открытой экономике — твердую валюту, прежде всего доллар, выполняющий роль международной валюты, что, по сути, означает развертывание процесса долларизации экономики. В условиях гиперинфляции и особенно супергиперинфляции национальная валюта перестает выполнять и такие функции, как мера стоимости и средство обращения. Вся денежная система приходит в полное расстройство, что вызывает нарушение экономической деятельности вплоть до спада производства. Возникает так называемый стагфляционный кризис, сочетающий процессы сокращения производства и инфляционного роста цен.

Отрицательное воздействие инфляции проявляется также в неравномерном росте цен. Многократное вздорожание, превышающее средний рост цен, каких-либо товаров и услуг, имеющих важное экономическое или социальное значение, ставит барьеры экономическому росту подверженных высокой инфляции стран.

Товары, завоевавшие из-за своих качественных характеристик, распространенности и относительной дешевизны, заметные ниши экономического пространства, в результате резкого абсолютного и относительного удорожания ставят под угрозу перспективы развития важнейших отраслей и сфер национальной экономики.

Рассмотрим для примера ситуацию с энергоресурсами. До 1970-х гг. важнейшие энергоресурсы, особенно нефть и нефтепродукты, отличались относительной дешевизной. Рыночная экономика всех стран развивалась на основе все расширяющегося их использования в производстве и в личном потреблении. В результате энергетического кризиса 1970-х гг. мировые цены на нефть за 10 лет—с 1971 по 1980 г. — возросли в 20 раз, что поставило рыночную экономику многих стран в тяжелейшее положение. Энергетический кризис был преодолен только посредством снижения темпов экономического роста, особенно в энергоемких отраслях и сферах деятельности, массового внедрения в производство ресурсо- и энергосберегающей техники и технологии и эксплуатации ряда новых крупных месторождений нефти.

Инфляционный рост цен ставит под угрозу доходы, формирующиеся в рыночной экономике, вызывая нередко заметное снижение реальной заработной платы. Именно поэтому периоды высокой инфляции становятся одновременно периодами усиления социально-политической напряженности и нестабильности.

14.2. Антиинфляционная политика

Ортодоксальная и гетеродоксная программы

Отрицательные последствия инфляции потребовали выработки государственных мер по борьбе с ней или хотя бы приспособления к ней. В настоящее время сформированы две основные антиинфляционные программы (или, как их чаще называют, программы финансовой стабилизации): ортодоксальная и гетеродоксная (с возможностью формирования и смешанных программ).

Ортодоксальная программа финансовой стабилизации опирается на теоретические и практические рекомендации экономистов-монетаристов. Эта программа исходит из признания господствующей роли в разворачивании инфляции денежных факторов (т. е. инфляции спроса); соответственно рекомендуемые ею антиинфляционные меры направлены на ограничение платежеспособного спроса и денежного обращения.

На основе усиления рыночных факторов ортодоксальная программа предусматривает такие меры против инфляционного спроса, как уменьшение государственных расходов и дефицита госбюджета, повышение налогов, жесткоограничительная кредитно-денежная политика с поддержанием высоких процентных ставок. В случае чрезмерного увеличения платежеспособного спроса в рамках ортодоксальной программы возможно проведение конфискационной денежной реформы.

Одновременно эта программа предусматривает максимально возможное включение рыночных регуляторов (свободные цены при возможном ограничении роста заработной платы и поддержании плавающего курса национальной валюты; максимальная либерализация условий деятельности предприятий и компаний на внутреннем и внешнем рынках), уменьшение государственной собственности на основе приватизации; максимальное свертывание хозяйственной активности государства. Необходимо лишь стремиться к сбалансированию бюджета и поддержанию темпов прироста денежной массы в обращении в соответствии с реальными возможностями увеличения производства, обычно в пределах нескольких процентов прироста.

Гетеродоксная программа финансовой стабилизации опирается на теоретические и практические рекомендации немонетаристских теорий (кейнсианства, теории «экономики предложения», теории «структурной инфляции» и др.). Эта программа исходит из параллельного действия факторов инфляции спроса и инфляции издержек и предусматривает активное регулирующее воздействие государства. К основным мерам этой программы, направленным на преодоление высокой инфляции, относятся временное замораживание или сдерживание прироста цен и заработной платы (так называемая политика доходов), либеральная кредитно-денежная политика с установлением низких процентных ставок для поддержки производства; его стимулирование путем значительного снижения налогов; участие государства в формировании рыночной инфраструктуры, в благоприятных структурных сдвигах в экономике, в поддержании жизненно важных отраслей и производств; государственное регулирование внешнеэкономической и валютной сферы и т.п.

Практический опыт антиинфляционной политики в странах с рыночной экономикой показывает, что, как правило, почти во всех из них удачные результаты при применении подобной политики достигались на основе смешанных программ, т.е. программ, характеризующихся различным сочетанием ортодоксальных и гетеродоксных мер.

Меры приспособления к инфляции

Особой мерой приспособления к высокой инфляции служит прежде всего *индексация заработной платы и других основных доходов населения*, т.е. увеличение последних в связи с ростом цен. Индексация может быть полной, т.е. примерно соответствовать росту цен, и частичной, т.е. отставать от роста цен и тем самым не ликвидировать полностью вызываемое инфляцией снижение реальной заработной платы и других доходов (см. п. 14.4).

Международная практика знает и другие меры приспособления к инфляции, чаще всего используемые в развивающихся странах: поддержание государством искусственно заниженных цен на определенный, обычно относительно узкий набор жизненно важных товаров и услуг, удовлетворяющих минимальные потребности беднейших слоев населения; создание сети магазинов с низкими ценами для тех же слоев; другие формы благотворительной помощи.

Мировой опыт свидетельствует, что при достаточно широком проведении подобных мер они приводят к заметному смягчению отрицательных социальных последствий высокой инфляции и хотя бы частично ограничивают возможность усиления социально-политической напряженности в обществе.

14.3. Особенности инфляции в России

Реализация ортодоксально-монетаристской программы

Высокая инфляция в России возникла при реализации ортодоксально-монетаристской программы финансовой стабилизации, предложенной МВФ. Эта программа, известная также под названием шоковой терапии, с 1992 г. последовательно и жестко применяется в России для перехода от командно-директивной экономики к рыночному ее типу. Основными элементами программы были либерализация цен товаров и услуг; беспрецедентная по своим масштабам и краткосрочности приватизация, распространившаяся примерно на 3/4 государственной собственности; либерализация внешнеэкономической деятельности, включая широкое использование плавающего курса рубля по отношению к доллару и другой твердой валюте; жесткая борьба с высокой инфляцией, возникшей в результате подобной политики.

Правомерность столь долгосрочного использования в государственной экономической политике России мер ортодоксально-монетаристской программы отстаивается ее сторонниками на основе монетаристской теории, включая ее отношение к инфляции и мерам борьбы с ней. По мнению сторонников этой позиции, использование таких мер уже привело к значительному замедлению инфляции в стране.

Подобные утверждения как будто оправдывались, хотя и с серьезными оговорками, до августа 1998 г. Так, по официальным данным, потребительские цены в России увеличились в 1992 г. в 27 раз, в 1993 г. — примерно в 10 раз, в 1994 г. — в 3,2 раза, в 1995 г. — в 2,4 раза, в 1996 г. — в 1,22 раза, в 1997 г. — в 1,11 раз. Следовательно, в экономике России в течение 1992-1995 гг. господствовала гиперинфляция (хотя и снижающаяся); в 1996 и 1997 гг. инфляция упала до уровня умеренно галопирующей.

Сторонники монетаристского подхода считают, что преодоление высокой инфляции должно автоматически создать благоприятную основу для экономического возрождения России: неминуемо произойдет оживление, подъем производства и всей экономической деятельности в стране. В качестве решающих факторов подобных радужных перспектив назывались обязательное с точки зрения монетаристов стихийное саморегулирующееся воздействие сформировавшихся рыночных сил и усиление притока в страну иностранных инвесторов, прежде всего частных.

Причины неудач антиинфляционной политики

Действительность не подтвердила надежд на оживление производства и приток инвесторов; преодоление высокой инфляции в России даже до августа 1998 г. носило крайне неустойчивый и сомнительный характер. Это связано с рядом причин.

Борьба в России с высокой инфляцией преимущественно велась монетаристскими методами, хотя даже в странах с развитой рыночной экономикой подобная борьба для своего успеха требовала использования серьезных гетеродоксных мер. В России же при отсутствии нормальной рыночной экономики гетеродоксные меры чаще всего игнорировались, обычно под предлогом, что их применение якобы означает возвращение к методам командно-директивной экономики.

Единственное исключение — использование примерно в течение трех лет (1995—1998) ограничений на дальнейшее снижение курса обмена рубля на доллар. Это, конечно, имело антиинфляционное влияние, но оказывало и достаточно противоречивое воздействие на экономическое положение в России, особенно в экспортных отраслях. Кроме того, с начала 1999 г. предлагались и отчасти использовались некоторые меры налогового стимулирования производства.

Монетаристские меры в антиинфляционной политике, проводимой в России, оказались малоэффективными прежде всего из-за господства в российской инфляции факторов инфляции издержек, в том числе мощного давления быстрорастущих цен на энергетические и другие сырьевые ресурсы, а также транспортных тарифов, столь важных для сохранения единого хозяйственного пространства в огромной России (не говоря уже о разрыве прежних хозяйственных связей, вызванном распадом СССР и усилением раздробленности в самой России). Эти факторы инфляции издержек сыграли огромную негативную роль в подрыве основ экономической деятельности в стране и сокращении ее производственного потенциала.

В условиях России оказались крайне тяжелыми последствия монетаристской борьбы с инфляцией, прежде всего спад производства и экономической деятельности. Он составил более половины валового национального продукта и промышленного производства и свыше 80% инвестиций, что несовместимо с нормальным функционированием производственного аппарата в перспективе. Подобный спад производства превзошел уровень глубочайшего экономического кризиса 1929-1933 гг. на Западе.

В России массовый характер приняли неплатежи всех видов, в том числе и долгосрочные задержки в выплате заработной платы и пенсий. Очевидно, что в случае ликвидации неплатежей (хотя бы заработной платы и пенсий) рост цен может оказаться гораздо выше.

Огромный спад производства в России вызывался и вызывается монетаристскими ограничениями двояким образом. С одной стороны, обусловливаемое монетаристскими ограничениями падение реальных доходов и покупательной способности широких слоев населения крайне отрицательно сказалось на производстве, особенно потребительских товаров. С другой стороны, необходимо учитывать специфическое взаимодействие монетаристских ограничений с факторами инфляции издержек.

Инфляция спроса и инфляция издержек имеют в своей основе нарушение денежного обращения, однако их механизм различен. В инфляции спроса денежная масса выступает и как основа, и как главная причина роста цен. Поэтому антиинфляционные меры монетаристского характера, ведущие к сокращению платежеспособного спроса и денежной массы, действуют против подобной инфляции весьма эффективно. Но в инфляции издержек деньги, являясь ее основой, выступают в иной, пассивной роли; в инфляции этого типа первоначальный толчок росту цен дают не денежные, а производственные и рыночные факторы.

Вызванное этими неденежными факторами повышение цен требует подтягивания денежной массы (с учетом скорости ее обращения) к возросшему уровню цен. В условиях рыночной экономики с развитой и гибкой кредитно-денежной сферой такое подтягивание происходит автоматически. При его отсутствии возникает острая нехватка платежных средств, и результатом инфляции издержек становится не рост цен, а либо кризисное сокращение производства, либо меры компенсации нехватки национальных платежных средств (вовлечение в национальный оборот твердой валюты других стран, прежде всего доллара, появление суррогатных квазиденег; развитие бартера и массовых взаимных неплатежей и др.), либо то и другое. Иначе говоря, снижение инфляции в России за 1992 г. — первую половину 1998 г. произошло в значительной степени за счет падения производства, что при прочих социально-экономических отрицательных явлениях сделало крайне непрочным и само замедление инфляции.

Резкое падение производства привело к заметному сокращению поступлений налогов в госбюджет и обусловило (наряду с малыми доходами от неэффективно проведенной приватизации) резкое сокращение его объема (по оценке в постоянной покупательной

способности рубля). Это и было глубинной причиной нарастающей к 1998 г. финансовой дестабилизации, несмотря на видимые успехи в борьбе с высокой инфляцией.

Единственным надежным путем предотвращения этой дестабилизации могло бы стать расширение налоговой базы на основе оживления и подъема реального сектора производства, в том числе в случае необходимости и с помощью действенных мер государственного регулирования. К сожалению, государство не пошло по этому пути и выбрало в качестве решающего источника пополнения доходов госбюджета расширенный выпуск и продажу внутренним и внешним заемщикам государственных краткосрочных обязательств (ГКО).

Пирамида ГКО, с одной стороны, из-за крайне высокой доходности привлекла внутренних и внешних заемщиков, но, с другой стороны, способствовала уменьшению и без того небольших инвестиций в гораздо менее доходный сектор реального производства (тем самым усугубив экономическую и финансовую дестабилизацию). К тому же обслуживание пирамиды ГКО требовало все возрастающих государственных расходов, которые, превысив к середине 1998 г. объем налоговых поступлений в наличных деньгах, оказались для государства неподъемными. Это и привело 17 августа 1998 г. к краху пирамиды, который, в свою очередь, вызвал развал ряда других экономических структур и инструментов. К последствиям кризиса относятся возвращение к плавающему курсу обмена рубля на доллар и другую твердую валюту и вызванная этим огромная девальвация (обесценение) рубля.

В России вновь усилилась инфляция. В целом за 1998 г. потребительские цены, по официальным данным, возросли в 1,84 раза. В результате оказались сведенными на нет все усилия и жертвы в предшествующей борьбе с инфляцией, более того, возникла опасность еще большего ее усиления.

14.4. Индексация денежных доходов граждан

Правовые основы индексации

В связи с негативными тенденциями в формировании реальной заработной платы и других доходов населения в современных российских условиях весьма остро ощущается необходимость их *индексации* (см. гл. 11).

Правовые основы и механизмы ее осуществления определены еще в 1992 г. Законом Российской Федерации «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» и статьей 81¹ КЗоТ РФ. Однако в полной мере механизмы, предусмотренные этими нормативными актами, в практике хозяйствования не задействованы.

Между тем мировой опыт свидетельствует, что индексация как устанавливаемый государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен позволяет поддерживать покупательную способность денежных доходов и сбережений. Индексация может сочетаться, а в некоторых случаях и заменяться иными методами государственного регулирования доходов (пересмотр уровня оплаты труда, размеров пенсий, социальных пособий др.). Такого рода меры периодически осуществляются, но, поскольку темпы повышения государственных гарантий отстают от роста цен, они не достигают своих целей.

В соответствии с законом об индексации денежных доходов ей подлежат:

- оплата труда работников предприятий, учреждений и организаций, кроме работников предприятий, самостоятельно определяющих цены на производимые ими товары и оказываемые услуги;
- государственные пенсии, стипендии, социальные пособия (семьям с детьми, по безработице, временной нетрудоспособности и другие), кроме единовременных;
- вклады граждан в Сберегательном банке;
- государственные займы и иные государственные ценные бумаги, взносы в организации государственного страхования.

Для индексации денежных доходов и сбережений должен использоваться индекс потребительских цен на товары, а также платные услуги. Законом определено, что он рассчитывается нарастающим итогом ежеквартально с начала года на базе статистических

данных, полученных в результате наблюдений за изменением розничных цен в государственной, кооперативной и частной торговле, а также в сфере услуг на основе фактически сложившегося потребления за предыдущий год по фиксированному набору основных потребительских товаров и услуг (без товаров и услуг необязательного пользования).

Наблюдение за изменением потребительских цен призвана осуществлять специальная государственная служба, действующая в составе региональных и местных статистических органов. Информация об индексе потребительских цен ежеквартально публикуется в официальных изданиях государственной статистики и периодической печати.

Порог индексации

Законом «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» (от 25 сентября 1992 г.) установлен *порог индексации* — индекс потребительских цен, с которого должна начисляться индексация денежных доходов и сбережений. Он установлен в размере 6%.

Денежные доходы граждан в виде оплаты труда, государственных пенсий, стипендий, социальных пособий подлежат индексации в следующем порядке (ст. 5 названного Закона):

- первая часть дохода, равная полуторной величине минимальной месячной заработной платы, установленной законом, — на индекс потребительских цен;
- вторая последующая часть дохода, равная полуторной величине минимальной заработной платы, — на 50% индекса потребительских цен.

Для лиц, проживающих в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к оплате труда, размер минимальной оплаты труда, подлежащий индексации, определяется с учетом этих коэффициентов.

Законом установлено правило, согласно которому сбережения граждан в сберегательном банке России индексируются путем изменения процентных ставок по вкладам.

Источники средств для индексации

В качестве источников средств для индексации, согласно Указу Президента РФ от 12 декабря 1993 г. № 2288, выступают:

- оплаты труда работников бюджетных организаций (учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и др.), социальных пенсий и пособий — ассигнования из соответствующих бюджетов;
- оплаты работников предприятий, реализующих продукцию (услуги) по государственным фиксированным ценам и тарифам, при недостатке средств на оплату по независящим от них причинам — бюджетные средства в порядке, определяемом правительством;
- оплаты труда работников предприятий, самостоятельно определяющих цены на произведенные товары и услуги, общественных организаций (объединений) и их представителей — собственные средства этих предприятий и организаций;
- государственных пенсий — средства Пенсионного фонда РФ, в том числе средства, передаваемые в этот фонд из федерального бюджета для выплаты пенсий и пособий военнослужащим и их семьям, а также приравненным к ним в этом отношении категориям граждан и их семьям;
- социальных пособий, выплачиваемых из Фонда социального страхования РФ, — средства этого фонда;
- пособий по безработице — средства Государственного фонда занятости РФ;
- государственных стипендий — ассигнования из соответствующих бюджетов;
- сбережений граждан в Сберегательном банке — доходы банка;
- доходов по государственным ценным бумагам и государственным займам — ассигнования из федерального бюджета.

На практике, как уже отмечалось, меры, установленные законодательством об индексации доходов граждан, в полной мере не осуществляются. Существенное отставание темпов роста

доходов от роста потребительских цен на товары и тарифов на услуги влечет за собой падение реальных доходов населения. С особой остротой эти проблемы возникли в результате отказа государства от выплат по внутреннему и внешнему долгу и фактической девальвации валюты Российской Федерации в августе 1998 г.

Государственная Дума Федерального Собрания РФ постановлением от 11 сентября 1998 г. дала поручение комитетам по делам общественных объединений, по труду и социальной политике, по бюджету, налогам и финансам организовать подготовку проекта федерального закона об индексации денежных доходов и гарантий сохранности сбережений граждан Российской Федерации. Однако этот закон еще не принят.

Выводы

1. Высокая инфляция, превышающая 10% прироста цен в год, приносит в экономическое развитие любой страны серьезные негативные моменты, все более остро проявляющиеся по мере возрастания масштабов инфляции (вплоть до возникновения разрушительного стагфляционного кризиса, т.е. кризиса, характеризующегося параллельным спадом производства и устойчивым обесценением денег).

2. Отрицательное влияние роста цен на товары и тарифов на услуги проявляется прежде всего в падении реальной заработной платы и других денежных доходов населения.

3. Антиинфляционная политика проводилась в последние годы в России преимущественно монетаристскими методами, хотя мировая практика свидетельствует, что подобные подходы не дают ожидаемых и необратимых результатов.

4. Опыт стран с развитой рыночной экономикой после Второй мировой войны показал, что успехов в борьбе с инфляцией можно добиться только на основе оживления реального сектора экономики и повышения экономической активности. Это позволяет увеличивать инвестиции в развитие отраслей материального производства и социальной сферы, обеспечить рост поступлений в бюджет, получить экономический эффект от повышения платежеспособного спроса.

5. Негативные тенденции в формировании реальной заработной платы и других доходов определяют острую необходимость более последовательного осуществления мер по индексации денежных выплат гражданам, опираясь на правовые основы, предусмотренные соответствующим Законом РСФСР еще в 1992 г.

Термины

Инфляция

Инфляция спроса

Инфляция издержек

Ползучая инфляция

Галопирующая инфляция

Гиперинфляция

Ортодоксально-монетаристская программа финансовой стабилизации

Гетеродоксная программа финансовой стабилизации

Индексация доходов населения

Порог индексации

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под инфляцией, на какие виды и типы она классифицируется?
2. В чем состоят негативные последствия инфляции?
3. Какие важнейшие меры и программы предусматриваются для борьбы с инфляцией?
4. В чем состоят основные особенности инфляции в России и антиинфляционной политики государства в 1990-е гг.?
5. Каковы правовые основы индексации доходов граждан?
6. Что такое порог индексации?
7. Какие источники средств должны использоваться при индексации доходов?

Глава 15. Налогообложение доходов

15.1. Особенности налогообложения доходов в России

Фискальная направленность налогов

Рассмотрим важнейшие особенности современного *налогообложения* доходов в России в сопоставлении с опытом стран с развитой рыночной экономикой (подробно о нем см гл. 22). Эти особенности принципиальны, и объяснение их достаточно просто.

Налоговая система западных стран формировалась и функционирует в условиях нормального экономического развития, налоговая же система России находится под воздействием глубокого социально-экономического кризиса. Влияние этого кризиса характеризует обобщающий показатель — доля налоговых поступлений в валовом национальном продукте (ВНП).

Этот показатель для развитых стран за последние десятилетия представляет собой высокую и относительно стабильную величину. Принципиально иное положение сложилось в РФ. Если в 1992 г. доля налоговых поступлений в ВНП РФ составляла около его половины, в том числе федеральная их часть — около 18%, то в 1997 г. эти доли соответственно сократились до примерно 20 и 10%, а в 1998 г. под воздействием финансового кризиса уменьшились еще примерно вдвое. И это в условиях, когда ВНП за рассматриваемый период сократился более чем наполовину.

Именно поэтому российская система налогообложения преимущественно подчинена фискальной задаче (т.е. наполнению доходной части госбюджета). Все прочие современные задачи, свойственные налоговой системе Запада, особенно стимулирование производства и соблюдение социальной справедливости, остаются на втором плане.

О предпочтении фискально-перераспределительных задач в российской системе налогообложения свидетельствуют не свойственная западным странам частота взимания налогов с предприятий, попытки взимать налоги с отгруженной продукции независимо от ее оплаты, что при систематических неплатежах ставит предприятия в тяжелое финансовое положение.

Фискальным креном, а не только несовершенством налоговых служб объясняются огромные масштабы укрытия от налогов (35—40%), в 2-3 раза превышающие аналогичные показатели западных стран. В России используются различные формы укрытия доходов от налогов. Наиболее распространенными из них являются: злоупотребление льготами, предоставляемыми по тем или иным налогам, использование бартера, который позволяет не платить налоги; использование разницы между реальной стоимостью товаров и большей суммой, указанной в договоре, причем разница не подпадает под налогообложение; завышение издержек производства при расчете налога на прибыль; система «черного нала» — различные методы расчета оплаты доходов либо с помощью полностью не учтенной и поэтому не подлежащей налогообложению наличности, либо на основе искаженных данных, что позволяет укрыть от налогов большую часть дохода.

Распределение налогов по бюджетным уровням

Много негативных черт присуще и другому обобщающему показателю, характеризующему положение в системе налогообложения, — распределению налогов по различным бюджетным уровням. В России налоговые поступления делятся примерно поровну между федеральным уровнем и уровнем субъектов Федерации. Распределение по бюджетным уровням основывается на сочетании их долевого участия в основных налоговых поступлениях и субсидирования нижестоящих уровней вышестоящими (прежде всего трансферты федерального уровня).

На практике указанное распределение стало объектом острой борьбы, проявляющейся, в частности, в стремлении ограничить власть центра при определении долей участия в налоговых поступлениях, в попытках получить льготы для одних субъектов Федерации за счет

других, в недостаточном удовлетворении социальных и иных нужд многих субъектов Федерации при распределении центром налоговых поступлений. Отсюда проистекают попытки отказа или задержки в перечислении средств в федеральный бюджет и, наоборот, частые и произвольные изменения обязательств центра по отчислениям субъектам Федерации. Эти противоречия, усиленные все возрастающим уменьшением федерального бюджета, а также бюджетов субъектов Федерации, заметно дестабилизируют весь бюджетный процесс.

15.2. Важнейшие налоги

Общая характеристика налогов

Важнейшими показателями, позволяющими и качественно, и количественно сопоставить системы налогообложения России и стран с развитой рыночной экономикой, служат данные по конкретным налогам. В России используются те же основные налоги, что и в развитых странах. Однако за этим формальным сходством кроются серьезные отличия.

В России, как и в странах с развитой рыночной экономикой, основные налоговые поступления формируются за счет примерно десяти основных налогов (хотя общее число налогов может быть гораздо большим). Кратко охарактеризуем эти основные налоги.

Все налоги в России, как и в странах с рыночной экономикой, разделяются на две группы. Первая группа — *прямые налоги*, взимаемые либо с доходов, либо с имущества и соответственно оплачиваемые владельцами соответствующих доходов и имущества. Вторая группа — *косвенные налоги*, включаемые в цену облагаемых товаров и услуг (либо как надбавки к цене, либо как часть издержек производства). В нормальных экономических условиях оплата этих налогов ложится на конечных потребителей товаров и услуг, хотя вносят эти налоги в бюджет непосредственно производители и продавцы облагаемой продукции.

Прямые налоги

Население (физические лица) платят три основных прямых налога: *индивидуальный подоходный налог*, *взносы работодателя на социальное страхование* и *налог на имущество*. Взносы на социальное страхование отчисляются во внебюджетные фонды и затем могут служить только финансовой базой соответствующих социальных выплат. Для предпринимателей (юридических лиц) установлены два основных прямых налога: *налог на прибыль* и *налог на имущество (капитал)*.

Особо выделяются налоги на доход индивидуального и мелкого предпринимательства. Наиболее апробирован международной практикой *вмененный налог*, устанавливаемый по заранее предполагаемому объему доходности той или иной предпринимательской деятельности. Этот налог взимается часто заранее, например в виде оплаты лицензий на занятие той или иной деятельностью.

Косвенные налоги

К основным косвенным налогам относятся прежде всего налоги на потребление, включающие *налог на добавленную стоимость* (НДС) и *налог с продаж*.

НДС взимается на каждой стадии производства и обращения в виде процентной надбавки к добавленной стоимости (товарной продукции за вычетом материальных затрат, кроме амортизации). Этот налог выплачивается в бюджет чаще всего производителем в виде разности между НДС, начисленным на произведенные и проданные товары и услуги, и НДС, начисленным на приобретенные для производства этих товаров и услуг сырье, материалы и другие предметы труда. Налог с продаж начисляется на конечной стадии товарооборота, обычно в торговле, также в виде процентной надбавки к продажной цене.

К косвенным налогам принадлежат *акцизы*, установленные в виде высокой процентной надбавки к цене (либо в абсолютном стоимостном выражении на определенную единицу измерения) специально отобранной группы товаров, прежде всего алкогольных напитков и табачных изделий.

Особую группу косвенных налогов составляют *таможенные (экспортные и импортные) пошлины*, начисляемые на товары в сфере внешней торговли.

Своеобразную группу косвенных налогов образуют *взносы предпринимателей на социальное страхование*. Они относятся к косвенным налогам потому, что их разрешено включать в издержки производства. В нормальных экономических условиях эти взносы включаются в расходы конечных потребителей товаров и услуг облагаемых предпринимателей.

В России широко используются и некоторые другие внутренние косвенные налоги (т. е. налоги, включаемые в издержки производства), например отчисления в дорожный и в жилищный фонды.

В общем объеме налоговых поступлений в России указанные налоги составляют примерно 90%. Роль других прямых и косвенных налогов заметно ниже, и в основном они распространяются на определенные региональные и местные уровни.

Налогообложение прибыли

Прибыль является основным стимулом частнопредпринимательской деятельности в рыночной экономике. Поэтому при ее налогообложении остро встает проблема количественных критериев, которые необходимо соблюдать, чтобы чрезмерные налоговые изъятия из прибыли не подрывали ее производственно-стимулирующую функцию. Международная практика выработала такие критерии. Считается, что доля налоговых изъятий из прибыли не должна превышать 30—40%. Если подобные изъятия составляют более 50% прибыли, то они крайне отрицательно и даже разрушительно действуют на ее производственно-стимулирующую функцию. Налогообложение прибыли в странах с развитой рыночной экономикой формируется в соответствии с этими критериями. Поэтому доля налогов на прибыль в общих налоговых поступлениях этих стран, как правило, относительно умеренна (5—10%).

В России ситуация в налогообложении прибыли противоположная, что вызвано преимущественно фискальными соображениями. Это характеризует показатель доли налога на прибыль во всех налоговых поступлениях.

В оценке фискальной роли налога на прибыль следует выделять два периода: 1992-1995 и 1996-1998 гг. В первый период доля налога на прибыль во всех налоговых поступлениях достигала примерно 1/3, что явно не соответствовало международным стандартам. Каковы же основные факторы завышения налогообложения прибыли в России?

Во-первых, несмотря на установленную в 1992-1998 гг. умеренную ставку налога на прибыль (35% для предприятий и 43% для банковских и других кредитных учреждений), реально она была намного выше. В развитых странах при определении налогооблагаемой прибыли из валовой выручки разрешено исключать практически все издержки производства. Ограничения подобных исключений, например «чрезмерных» представительских расходов, незначительны. В России эти ограничения гораздо шире и жестче. Так, в себестоимость при определении налогооблагаемой прибыли разрешается включать лишь незначительную часть процентных платежей за кредит, которые в России весьма велики. Это приводит к тому, что реальная ставка налога на прибыль, соответствующая международным стандартам, завышается по сравнению с официально объявленной ставкой.

Во-вторых, на увеличении налогообложения прибыли сказывается слабое использование общих налоговых льгот: преобладали и преобладают индивидуальные льготы.

В-третьих, в 1992-1995 гг. в рамках налога на прибыль взимался еще и своеобразный налог на сверхнормативную заработную плату (35% к средней заработной плате работников за вычетом небольшого минимума).

В-четвертых, заметные изъятия из прибыли российских предприятий происходят за счет налога на их имущество, налогов на природные ресурсы (в добывающей промышленности), ряда местных налогов и т.д.

В результате, по косвенным оценкам, общая ставка налога на прибыль в 1992-1995 гг. составляла около 70%, а в 1996-1998 гг., после отмены налога на сверхнормативную

заработную плату, — около 55%. С учетом указанных иных налоговых изъятий из прибыли вполне обоснованны заявления предпринимателей, что они вынуждены отдавать в виде налогов до 70-100% прибыли, а то и выше.

Налоговая нагрузка распределяется по различным видам предпринимательской деятельности крайне неравномерно. По оценкам 1995—1996 гг., суммарная величина всех налоговых изъятий из прибыли в реальном секторе производства товаров колебалась по отдельным предприятиям в пределах 45-185% прибыли; в торговле — 58-150; в предоставлении услуг — 65-86%. В особо благоприятном положении находились финансовые услуги, пользовавшиеся в 1995-1996 гг. широкими налоговыми льготами, например освобождением от налогообложения высоких доходов по государственным ценным бумагам. Финансовый кризис в августе 1998 г., резко ухудшив ситуацию во всех сферах деятельности, не изменил указанных различий налогообложения прибыли.

Столь чрезмерная налоговая нагрузка вместе с сокращением производства и другими негативными факторами привела к тому, что в 1996-1998 гг. более половины предприятий страны стали убыточными, ряд других перешли в теневую экономику. В результате доля налога на прибыль во всех налоговых поступлениях в этот период сократилась более чем вдвое, составив 10—16%.

Подобное «сближение» доли налога на прибыль во всех налоговых поступлениях России с аналогичным показателем в странах с развитой рыночной экономикой определялось принципиально разными причинами. В этих странах относительно умеренная доля налога на прибыль была вызвана в первую очередь проведением в 1980-1990 гг. налоговой реформы, приведшей и к заметному снижению ставок налога на прибыль, и к уменьшению предоставляемых по этому налогу льгот. В России снижение доли налога на прибыль было вызвано, как отмечалось выше, прежде всего заметным сокращением налогооблагаемой базы в результате огромного уменьшения реального производства и роста теневой экономики.

Что касается такой специфической формы налогообложения, как вмененный налог, то его установление и взимание требует особого контроля для предотвращения чрезмерных налоговых ущемлений индивидуального и малого предпринимательства.

Подходный налог с физических лиц

По сравнению с другими основными налоговыми поступлениями в России крайне низка доля индивидуального подоходного налога — около 8-10% против 25-40% в странах с развитой рыночной экономикой. И это происходит несмотря на переход с 1992 г. от пропорционального обложения (13% заработной платы) к прогрессивному (нижняя ставка — 12%; верхняя — около 1/3 дохода). Первая причина этого — низкий и к тому же еще более снизившийся за 1992-1998 гг. уровень жизни основной массы населения.

Так, при использовании при сопоставительских расчетах паритета покупательной способности валют средняя заработная плата в США в 1994 г. превышала среднюю заработную плату в России более чем в 6 раз, а в 1998 г. — уже более чем в 8 раз. Если же в сопоставительских расчетах использовать официальный валютный курс, то превышение средней заработной платы в США над средней заработной платой в России увеличивается в 3-5 раз, поскольку валютный курс всегда заметно недооценивает цены товаров и услуг развивающихся стран, к тому же находящихся в кризисной ситуации, по сравнению по странами с развитой рыночной экономикой и твердой валютой.

В России наиболее низкую заработную плату по сравнению с США получают работники с более высокими образованием и квалификацией. Например, в машиностроении США средняя заработная плата еще в 1994 г. была выше средней заработной платы в аналогичной отрасли в России при измерении по паритету покупательной способности валют в 12,4 раза и при измерении по официальному валютному курсу — в 32,3 раза. В науке аналогичные величины — 13,8 и 36,4 раза — также в пользу США. За последующие годы этот разрыв еще более увеличился.

Вторая причина относительно малого удельного веса подоходного налога во всех налоговых поступлениях в России состоит в резком падении доли заработной платы в

национальном доходе страны. А ведь основная доля индивидуального подоходного налога в развитых странах состоит из налога с заработной платы, к тому же эта часть подоходного налога с населения в нормальных рыночных условиях собирается лучше, чем другие виды налогов.

Еще одна характерная черта подоходного налога состоит в том, что основная фискальная нагрузка приходится на среднеобеспеченные и даже малообеспеченные слои населения при явно недостаточном обложении наиболее высоких доходов. Эта особенность подоходного налога в России обуславливается тем, что его ставки связаны с определенными уровнями доходов населения, которые в малой степени корректируются в соответствии с масштабами инфляции.

Так, минимальная ставка подоходного налога в России в 12% в 1998 г. относилась к годовому доходу 20 тыс. руб. и ниже. В апреле 1999 г. максимальные уровни доходов, относимые ко всем ставкам подоходного налога, были повышены в 1,5 раза. Тем самым минимальная ставка подоходного налога в 12% стала относиться уже к годовому доходу 30 тыс. руб. и ниже. Однако это «повышение» выглядит совсем иначе, если учесть рост цен. В целом с 1998 г. до весны 1999 г. потребительские цены возросли минимум в 2,5 раза. С учетом этого годовой доход 30 тыс. руб., формально превышающий в 1,5 раза высший уровень облагаемого по минимальной ставке в 12% денежного дохода в 1998 г., в сопоставимом виде с предшествующим годом составляет лишь 12 тыс. руб., т.е. 60% от уровня 1998 г. Иначе говоря, в группу малообеспеченных семей, облагаемых по минимальной ставке подоходного налога, попадают в 1999 г. лица с заметно более низким реальным доходом, чем это было в 1998 г.

Такая же картина возникает при обращении к максимальной ставке подоходного налога в 35%. Формально в 1998 г. по этой ставке облагался годовой денежный доход 100 тыс. руб. и выше, а весной 1999 г. — годовой доход в 1,5 раза больше, т.е. 150 тыс. руб. и выше. Однако с учетом указанного выше роста потребительских цен по сравнению с 1998 г. весной 1999 г. по максимальной ставке подоходного налога в 35% облагались годовые денежные доходы 90 тыс. руб. и выше, т.е. реально максимальное обложение налога оказалось на 10% ниже, чем в 1998 г.

Если перевести расчеты с годового на месячный уровень, то оказывается, что в 1998 г. по минимальной ставке подоходного налога в 12% облагался денежный доход 1666 руб. и ниже, а весной 1999 г. — реально лишь доход 1000 руб. и ниже. По максимальной ставке в 35% в 1998 г. облагались месячные денежные доходы 8300 руб. и выше, а весной 1999 г. — реально уже 7500 руб. и выше.

Тем самым становится очевидным, что прогрессивная шкала ставок подоходного налога в России в условиях инфляции и при отсутствии серьезного противодействия все более сильно воздействует на мало- и среднеобеспеченные слои населения. С 1 января 2000 г. ставка подоходного налога в 30% установлена для годовых денежных доходов свыше 150 тыс. руб. Она может оказаться под влиянием высокой инфляции на верхнем, а затем и более низком уровне доходов среднеобеспеченных слоев населения.

Следовательно, именно среднеобеспеченные слои населения, а также и малообеспеченные слои в пределах низших ставок образуют основную налоговую базу прогрессивного подоходного налога. Высокообеспеченные слои населения, по сути дела, избегают влияния прогрессивной шкалы подоходного налогообложения, выплачивая налог по ставкам, соответствующим уровню доходов среднеобеспеченных слоев.

Особенности косвенных налогов

В России косвенные налоги играют все большую роль в налоговой политике государства. Так, основной косвенный налог — НДС с 1996 г. обеспечивает более трети налоговых поступлений в госбюджет страны. Примерно около 1/5 от величины НДС составляют косвенные налоги в дорожный и жилищный фонды.

Все косвенные налоги дают свыше 60% налоговых поступлений в России. Подобная доля этих налогов в общем налогообложении соответствует уровню развивающихся стран, тогда

как в странах с развитой рыночной экономикой доля косвенных налогов находится в пределах 30—50%. Высокая доля косвенных налогов во всех налоговых поступлениях — показатель низкого уровня экономического развития страны и низкого жизненного уровня населения.

Второй по значимости вид косвенного налогообложения — взносы предприятий на социальное страхование (см. гл. 13). Этот специфический косвенный налог составляет более 1/5 налоговых поступлений, что соответствует уровню многих развитых стран. Его ставка в России (около 40% фонда заработной платы предприятия) весьма высока. В странах с развитой рыночной экономикой аналогичная ставка колеблется от 15-20 до 40-50%. В ряде этих стран установлен и относительно высокий прямой налог (или взносы) в социальные фонды, оплачиваемые самими работниками из своих доходов. В России же предприятия покрывают почти весь объем взносов в социальные фонды, а социальный налог на работников составляет лишь 1% от их заработной платы.

Использование других косвенных налогов — налога с продаж, акцизов и таможенных пошлин — с 1992 г. распадается на два этапа. Первый этап — заметное или полное падение их значения; второй этап, связанный с резким обострением проблемы нехватки налогов, отличается повышением роли всех этих налогов как возможных дополнительных источников пополнения доходов госбюджета.

Так, государство разрешило ввести налог с продаж на уровне субъектов Федерации для удовлетворения региональных и местных финансовых нужд. Существование НДС и налога с продаж — достаточно редкое явление в международной практике: обычно используется либо тот, либо другой налог с явным приоритетом НДС.

Значение акцизов в налогообложении России упало из-за отмены государственной монополии на производство и распределение алкогольной и табачной продукции. В результате доля акцизов во всех налоговых поступлениях снизилась до нескольких процентов, что лишило госбюджет устойчивого и высокого дохода. В последние годы предпринимаются настойчивые попытки восстановления монополии на распределение алкогольной продукции, что, как показывает опыт, является достаточно сложной задачей.

Значение таможенных пошлин в России в последние годы также снизилось в результате определенного копирования опыта развитых стран. В настоящее время приняты определенные меры для использования системы таможенных пошлин и как дополнительного источника налоговых поступлений в госбюджет, и как способа решения других важных экономических задач, например защиты отечественного производителя. Международный опыт свидетельствует, что таможенная политика может оказать заметную помощь в решении подобных задач.

Возможность переложения налогов

Проблема *переложения налогов* — одна из самых сложных в теории и практике налогообложения. Речь идет об определении того субъекта, который в конечном счете покрывает (оплачивает) указанные налоги. Как отмечалось, в налоговой практике проблема переложения налогов решается просто: предполагается, что прямые налоги полностью оплачиваются владельцами облагаемых доходов и имущества; косвенные же налоги целиком покрываются конечными потребителями продукции (хотя вносят эти налоги в бюджет либо производители, либо продавцы данной продукции).

В действительности же вопрос о реальных субъектах налогообложения выглядит гораздо сложнее (за исключением прямых налогов с населения). Например, в условиях хотя бы частичного управления рынком своей продукцией и нормальной экономической конъюнктуры компании могут перекладывать если не весь объем своего прямого налогообложения (вроде налога на прибыль), то хотя бы часть этого объема на покупателей и потребителей своей продукции, т.е., по сути дела, переводить подобные прямые налоги хотя бы частично из разряда прямых в разряд косвенных. И наоборот, при плохой реализации продукции компании подчас не могут полностью переложить возмещение косвенных налогов на покупателей и вынуждены покрывать их хотя бы частично за счет своей прибыли. Тем самым эта часть косвенных налогов превращается в прямое налогообложение предпринимательства.

Проблема переложения налогов из-за коммерческой тайны и других причин крайне трудна и сложна для чисто количественного ее определения и соответственно для принятия каких-либо практических мер по ее решению. Поэтому в практике налогообложения в условиях нормального экономического роста ее чаще всего игнорируют.

В современной России с ее глубочайшим стагфляционным кризисом важное практическое значение проблемы переложения налогов бесспорно, причем прежде всего применительно к косвенным налогам. Очевидно, что для преобладающего большинства предприятий ограничения спроса на их продукцию неминуемо приводят к тому, что они вынуждены оплачивать налагаемые на них косвенные налоги (прежде всего такие крупные, как НДС и взносы на социальное страхование) в значительной их части, если не целиком, за счет и собственной прибыли, и собственных оборотных средств. Это ставит их в тяжелейшее финансово-экономическое положение.

Поэтому проблема уменьшения налогового бремени на российское предпринимательство, особенно в реальном секторе производства, предполагает разработку и использование мер уменьшения тяжести как прямого, так и косвенного налогообложения.

15.3. Проблемы реформы налоговой системы

Сущность предлагаемых налоговых мер

Критическое состояние российской системы налогообложения стимулировало примерно с 1996 г. разработку ряда проектов по ее реформированию, чаще всего в рамках Налогового кодекса. Основная цель преобладающего большинства проектов — улучшить условия для российских товаропроизводителей. К наиболее важным мерам относятся сокращение налогообложения прибыли — снижение официальной ставки налога на прибыль; расширение издержек производства, учитываемых при расчете налогооблагаемой прибыли; введение некоторых важных налоговых льгот, в том числе стимулирующих инвестиции в производство; снижение ставки НДС и взносов предприятий на социальное страхование.

Несомненно, что подобные налоговые меры должны снизить фискальное давление на производителя и способствовать стимулированию производства в реальном секторе.

Увеличение собираемости налогов

В последнее время выдвинуты некоторые радикальные предложения по увеличению собираемости налогов. В соответствии с ними НДС и взносы предприятий на социальное страхование (а также некоторые другие косвенные налоги, вроде транспортного) должны быть заменены всеохватывающим налогом с оборота. Этот налог накладывается на все денежные сделки по относительно низким и дифференцированным ставкам; часть налога направляется затем целевым назначением в Пенсионный и другие внебюджетные фонды.

Подобная мера, по мнению ее сторонников, более соответствует современному состоянию хозяйства России, позволяя переложить налоги и на теневой сектор и в целом резко упростить налоговое делопроизводство. Введение налога с оборота рассматривается как временная мера, целью которой является консолидация средств для перехода к экономическому росту.

Выводы

1. Главной особенностью системы налогообложения России является преимущественная подчиненность выполнению фискальной функции. Последнее относится ко всем основным налогам в России.

2. Применительно к налогообложению прибыли российская система характеризуется чрезмерно высокими налоговыми изъятиями из нее, подрывающими производственно-стимулирующую функцию прибыли.

3. Подходный налог характеризуется тем, что в качестве основной налоговой базы опирается на доходы мало- и среднеобеспеченных слоев населения.

4. Все большую роль в налогообложении России играют косвенные налоги, особенно налог на добавленную стоимость.

5. Крупнейшим недостатком российской системы налогообложения является устойчивое уменьшение поступлений налогов в госбюджет в результате огромного сокращения производства, роста теневой экономики, большого ухода от налогов.

6. В налоговой политике России в последнее время принимаются определенные меры налогового стимулирования производства.

7. Решение проблемы сбора налогов и наполнения доходной части госбюджета требует увеличения налоговой базы посредством возобновления экономического роста. Наряду с налоговым стимулированием реального сектора производства это связано с необходимостью и других мер активной промышленной политики российского государства.

Термины

Налогообложение

Прямые налоги

Налог на прибыль

Налог на имущество

Вмененный налог

Индивидуальный подоходный налог

Косвенные налоги

Налог на добавленную стоимость

Акцизы

Таможенные пошлины

Взносы работодателей на социальное страхование

Переложение налогов

Вопросы для самопроверки

1. Какие налоги составляют основную массу налоговых поступлений в России?
2. Каковы принципиальные отличия системы налогообложения в России по сравнению с аналогичными системами в странах с развитой рыночной экономикой?
3. Каковы решающие характерные черты налогообложения прибыли в России?
4. В чем особенности подоходного налога в России?
5. Какова роль косвенных налогов в России?
6. В чем сущность проблемы переложения налогов?
7. Каковы главные направления современной налоговой реформы в России?

Раздел V ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ

Содержание раздела V

Глава 16. Формирование спроса на рабочую силу и ее предложения в современной России

16.1. Определение, основные элементы и условия формирования рынка труда

16.2. Старые и новые проблемы российского рынка труда

Глава 17. Политика занятости и самозанятости, безработица. Влияние их динамики на доходы

17.1. Эволюция форм и методов политики занятости

17.2. Вторичная занятость

17.3. Проблемы развития самозанятости

17.4. Безработица. Ее формы, динамика и влияние на доходы

17.5. Неформальная занятость

РАЗДЕЛ V. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ

Глава 16. Формирование спроса на рабочую силу и ее предложения в современной России

16.1. Определение, основные элементы и условия формирования рынка труда

Общая характеристика рынка труда

*Рынок труда** представляет собой систему, в которой взаимодействуют субъекты собственности на факторы производства — на средства труда и рабочую силу, — происходит стоимостная оценка разнокачественной рабочей силы, формируются объем и структура спроса на рабочую силу и ее предложения. Условиями рынка труда являются существование товарного рынка и денег, а также наличие свободного наемного рабочего — продавца и капиталиста-покупателя.

* Термины «рынок труда» и «рынок рабочей силы» используются как синонимы. Хотя согласно теории К. Маркса действительным товаром является рабочая сила, на практике объектом купли-продажи выступает именно труд, поскольку нанимателя интересует количество работников, которое может обеспечить требуемое количество труда, а для наемного работника количество его труда определяет заработную плату.

Основными элементами механизма рынка труда являются: спрос на рабочую силу, ее предложение, цена рабочей силы, или заработная плата, конкуренция между наемными работниками за лучшие рабочие места, между работодателями — за лучших работников, между наемными работниками и работодателями при заключении тарифных соглашений об условиях труда и его оплате.

Особенности рынка труда по сравнению с другими рынками, заключающиеся в ограничении действия закона спроса и предложения, в недостижимости полной занятости как устойчивого длительного состояния, обстоятельно изучены в экономической теории на примере стран с развитой рыночной экономикой. Эти особенности связаны со спецификой самого товара рабочая сила, с производным характером спроса на него, с зависимостью предложения рабочей силы от демографической ситуации, с тем, что цена товара — заработная плата не может опуститься ниже уровня, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы.

Рынок труда неоднороден. Он дифференцирован по качеству рабочей силы, по признакам национальности, пола, возраста и т.п. Проводится деление рынков труда по отраслям и территориям.

Неоднородность работ, а также то обстоятельство, что рынки характеризуются несовершенной конкуренцией, обуславливают различия в условиях формирования спроса на рабочую силу и ее предложения, лежащие в основе дифференциации уровней заработной платы.

Модели монополии профсоюзов и монополии описаны довольно обстоятельно в учебной литературе.* Поэтому остановимся более подробно на проблеме модификации конкуренции между продавцами товара рабочая сила при снижении степени взаимозаменяемости между ними. В условиях дифференциации рынка труда происходит усиление конкуренции, как ценовой, роль которой с консервацией и возрождением в ряде сфер экстенсивных форм использования труда сохраняется, так и неценовой.

* См.: Хайман Д. Н. Современная микроэкономика анализ и применение. М., 1992. Т. 2. Гл. 14; Макконнелл К.Р., Брю С. Л. Экономикс. М., 1992. Т. 2. Гл. 30.

Ценовая конкуренция, при которой предпочтение отдается более дешевой рабочей силе, сохраняется, как правило, между отдельными ее категориями, которые заняты в сфере простого неквалифицированного труда. В частности, на Западе для предпринимателей во многих случаях выгоднее предоставлять рабочие места, предназначенные для необученных рабочих, иностранцам или женщинам, часовая ставка заработной платы которых ниже, чем молодежи.

В условиях НТР с ростом качественной неоднородности рынка рабочей силы увеличивается значение неценовой конкуренции. Ее обострение в конечном счете приводит в значительных масштабах к привлечению квалифицированной рабочей силы для выполнения неквалифицированного и полуквалифицированного труда. А это позволяет повышать заработную плату более медленными темпами, чем растет квалификация работников.

Внутренний и внешний рынки

Начиная с 70-х гг. западные экономисты указывают на формирование обособленных субрынков труда: внутреннего, или первичного, и внешнего, или вторичного, отличающихся стабильностью рабочих мест, уровнями заработной платы, перспективами профессионального роста, условиями труда.

К внутреннему рынку относятся «кадровые» работники так называемого основного коллектива, обладающие высокой квалификацией, ориентированные на специфику предприятия, опытные, высокопроизводительные. В повышении квалификации и сохранении этих работников заинтересованы предприниматели. Стремлением предпринимателей сохранить входящие в состав основного коллектива кадры в условиях сокращения производства во многом вызвано широкое распространение частичной занятости в отраслях, использующих профессии высокой квалификации.

С внешним рынком связаны работники неквалифицированного или полуквалифицированного труда, а также лица, не имеющие опыта. Для этого субрынка характерны различные формы временного найма, частичной занятости, а также полной занятости, не носящей стабильного характера. Лишь часть рабочих и служащих после временной и частичной занятости и тщательного отбора имеет шансы переместиться из внешнего рынка на внутренний.

Некоторые ученые считают правомерным выделение и третичного рынка. Его формирование они связывают с различными программами общественных работ, предназначенных прежде всего для социально уязвимых категорий — безработных. Третичный рынок характеризуется отсутствием в ряде случаев юридического соглашения при найме, кратким периодом занятости и крайней ее нерегулярностью, внетарифной оплатой труда.

Границы рынка труда* зависят от совокупного *спроса на рабочую силу* и общего объема ее *предложения*. То есть в состав *субъектов рынка труда* входят лица, как ищущие работу, так и имеющие оплачиваемую занятость. Поэтому функционирование рынка труда проявляется не только в высвобождении, переподготовке и трудоустройстве работников. Под *механизмом рынка труда* следует понимать в первую очередь рычаги, позволяющие произвести оценку стоимости разнокачественной рабочей силы. Такая оценка происходит на основе торга, переговоров между субъектами социально-трудовых отношений.

* Нередко в литературе встречаются трактовки рынка труда, ограничивающие его масштабы только безработными. Такой подход неправомерно сужает проблемы функционирования рынка труда, сводя их лишь к поиску рабочего места и исключая такие вопросы, как стабильность рабочего места, оплата труда, повышение квалификации и переподготовка занятых, социальное партнерство и т.д.

Признаки развитости рынка труда

Важнейшим признаком развитости рынка труда является оплата труда, адекватная квалификации и образованию. Четкие принципы оплаты труда, учитывающие многочисленные факторы, которые определяют его результативность (общеобразовательный и общекультурный уровень, профессиональная подготовка, степень напряженности и ответственности труда, социальное положение работника, степень использования его трудового потенциала и т.д.), проявляются, в частности, в том, что доходы рабочей силы высокой квалификации и творческих возможностей обеспечивают материальную поддержку стремлению к дальнейшему образованию и культурному развитию.

Характерной чертой развитого рынка труда является также тенденция к снижению межотраслевых различий в оплате труда. На таком рынке достаточно стабильным является и соотношение между минимальной и средней заработной платой.

Механизм согласования интересов субъектов рынка

Функционирование развитого рынка труда нельзя объяснить свободной игрой рыночных сил. Это следствие определенного компромисса, переговоров между субъектами социально-трудовых отношений, которыми являются представительные организации работодателей и наемных работников (союзы предпринимателей, профсоюзы и др.), отношения которых отражают объективно противоположные интересы, а также государство, регулирующее эти отношения. При необходимости принципы социального партнерства поддерживаются с помощью законодательных актов. В наиболее развитом виде этот механизм, основанный на социальном партнерстве, поиске взаимовыгодных решений, представлен в скандинавской модели рынка труда, сформировавшейся в условиях стабильного экономического роста 60-70-х гг.

В последние годы в сложившемся механизме согласования интересов социальных партнеров наметились определенные изменения, связанные со стремлением работодателей избавиться от воздействия ассоциированного работника — профсоюзов. Особенно отчетлива эта тенденция к индивидуализации рынка труда проявилась в Великобритании и США.

16.2. Старые и новые проблемы российского рынка труда

Специфика российского рынка

К перечисленным свойствам рынка труда в российских условиях добавляются свойства, связанные с самим процессом формирования рынка, с сосуществованием застарелых проблем и новых явлений. К началу экономических реформ среди сложившихся особенностей выделялись следующие:

- сверхзанятость населения в результате чрезмерного спроса на труд и неэффективного использования трудового потенциала (скрытая безработица достигала, по разным оценкам, от 10 до 25% занятого населения);
- дефицит рабочей силы по ряду профессий, существенное число вакансий (в 1991 г. их насчитывалось около 3 млн по народному хозяйству в целом), недостаток образовательной и профессиональной подготовки, а также трудовой мобильности, необходимой для адаптации к меняющимся производственным условиям;
- при значительном числе высококвалифицированных специалистов в производстве, науке, образовании, здравоохранении, управлении и других сферах большие масштабы (до 25 млн человек) занятых неквалифицированным трудом;
- ярко выраженная региональная природа проблем занятости, существование трудоизбыточных районов и районов, испытывающих дефицит трудовых ресурсов;
- функционирование теневого рынка труда — распространение неофициальных, незарегистрированных форм занятости и т.д. (в настоящее время, по данным МВД РФ, в деятельность теневого сектора вовлечено на постоянной основе более 9 млн человек);

- психологические установки, сложившиеся за годы советской власти, а в определенной мере — в предшествующий период: солидарность, взаимопомощь, коллективизм в отношениях между работниками, зачастую — между работниками и администрацией. К таким установкам можно отнести также ограниченные потребности и соответствующие им весьма умеренные представления об обеспеченности.

Факторы, обусловившие новые явления на рынке труда

Среди многообразных экономических, социальных и демографических факторов, обусловивших новые явления на российском рынке труда, можно выделить несколько групп. Одна из них включает формирование ряда важнейших условий функционирования рынка труда. К ним в первую очередь относятся становление многоукладности, утверждение принципа добровольности труда, появление новых форм взаимодействия между субъектами рынка труда, когда нормальная система социального партнерства еще не сложилась.

К другой группе относятся глубокие кризисные процессы в экономике и других сферах общественной жизни, социально-экономические последствия реформ. Прежде всего нужно отметить спад производства, неблагоприятные сдвиги в отраслевой структуре хозяйства, ощутимое снижение уровня жизни, социальное расслоение населения, увеличение численности маргинальных групп, развитие негативных демографических тенденций, например резкое падение рождаемости и рост смертности, старение населения.

Можно также выделить группу факторов, не связанных с реформами. Это, в частности, сложившаяся половозрастная структура рабочей силы.

Перечисленные факторы, переплетаясь между собой и дополняя друг друга, оказывают существенное влияние на поведение работодателей и наемных работников.

Обесценение труда и формирование его предложения

Важнейшим фактором, усугубляющим старые проблемы рынка труда и порождающим новые, является обесценение труда. Так, в сентябре 1998 г. на долю оплаты труда (начисленной заработной платы) приходилось лишь 45,5% денежных доходов населения, тогда как в 1992 г. — 70%. Резко снизилась и доля оплаты труда в издержках предприятий, а с учетом задержек в выплате заработка она упала катастрофически.

В августе 1998 г. в России была зарегистрирована небывалая для рыночной экономики тенденция к снижению номинальной заработной платы. Статистические данные показывают тенденции в оплате труда, прямо противоположные тем, которые характерны для развитого рынка труда. Так, минимум заработной платы, едва достигавший в сентябре 1998 г. 15% прожиточного минимума, составлял менее 8% от средней заработной платы, в то время как в странах с развитой рыночной экономикой он составляет 40-50%. Еще более резок разрыв между минимальной и средней заработной платой в отраслях с относительно высоким ее уровнем. Так, в угольной и нефтеперерабатывающей промышленности он составляет 37 раз, в нефтедобывающей — 39, в газовой — 121, в кредитовании и страховании — 61 раз (самый большой разрыв в развитых странах составляет 5 раз).

Рост различий в уровнях заработной платы по отраслям и профессиям сопровождается стиранием различий, обусловленных образованием и квалификацией работников. В неблагоприятном положении при этом оказываются специалисты, занятые в науке и научном обслуживании, здравоохранении, культуре и образовании. Вместе с работниками оборонных отраслей, машиностроения, легкой промышленности, жителями сельских районов они образуют многочисленную категорию «новых бедных».

В целом, согласно оценкам, заработную плату ниже прожиточного минимума получают 25% занятых, или 17,4 млн человек.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что для большинства работающих в России заработная плата не выполняет ни воспроизводственной, ни стимулирующей функции. Они показывают, что прежняя модель централизованного установления заработной платы и рабочего времени, с жесткой регламентацией трудовых отношений, показавшая определенную эффективность до 70-х гг., не трансформировалась в другую модель, адекватную рыночной

экономике. Это в значительной мере объясняет некоторые иррациональные с точки зрения теории рынка мотивы предложения труда и спроса на него в условиях становления многоукладной экономики.

Новые сферы занятости и мотивы выбора

Появление предпринимательского сектора привело к оттоку рабочей силы из государственного сектора, на долю которого приходится менее 40% занятых. Перераспределение рабочей силы по секторам происходит не только в результате акционирования и приватизации государственных предприятий, но и вследствие создания новых предприятий в сфере малого бизнеса, индивидуальной трудовой деятельности.

Развитие малого предпринимательства, которому в последние годы отводится ведущая роль в решении проблем занятости, обеспечило создание значительного количества новых рабочих мест. По данным Госкомстата РФ, предприниматель, организовавший кооператив или малое предприятие, обеспечивает работой в среднем 20 человек. На начало 1996 г. в России насчитывалось около 900 тыс. малых предприятий, на которых работало 8,5 млн. человек (примерно 12% занятых в народном хозяйстве), а с учетом вторичной занятости — 15,2 млн. К 1998 г. число мелких предприятий снизилось до 850 тыс.

Основная доля малых предприятий приходилась на торговлю и общественное питание — 46,8%, в строительстве работало 13,8% малых предприятий, в промышленности — 14,2, в науке и научном обслуживании — 5,8, в общей коммерческой деятельности по обслуживанию рынка - 5 и в других отраслях - 13,7.* В ИТД, по оценкам 1998 г., заняты 4 млн человек. Официальная статистика не дает достоверных сведений о масштабах малого бизнеса хотя бы потому, что он во многом сохраняет полутеневой и теневой характер. Например, численность «челноков» — предпринимателей, поставляющих на рынки различные товары из дальнего зарубежья, — составляет, по разным оценкам, от 10 до 40 млн человек.

* Российский экономический журнал. 1996. № 3. С. 50.

Мотивы, лежащие в основе выбора между наемным трудом в государственном и негосударственном секторе, между наемным трудом и самостоятельными формами занятости, между работой и отказом от нее, сильно различаются в зависимости от принадлежности к разным отраслевым, профессиональным и половозрастным группам населения.

Об этом можно судить по результатам социологических обследований, проводимых среди ищущих работу с помощью служб занятости. Более высокую готовность к различным формам предпринимательства, как правило, проявляет молодежь, причем ее различные группы. Для одних групп это связано с возможностями лучших заработков, особенно в полуполюгальном бизнесе; для других, особенно молодых специалистов, предпринимательство становится формой самовыражения, удовлетворения потребности в творческой деятельности. Довольно высока и доля желающих открыть собственное дело среди ищущих работу женщин - примерно 16%. Для них привлекательность малого бизнеса связана, скорее, с тем, что он дает большие возможности распоряжаться своим временем, чем традиционные формы занятости в государственном секторе.

Материальный мотив как причина перехода из государственного сектора в негосударственный характерен для значительной части специалистов, занятых в науке и образовании. По данным Госкомстата, за 1992-1994 гг. из науки и научного обслуживания выбыло 40% занятых, причем 71,5% уволились по собственному желанию, не в последнюю очередь из-за низкой заработной платы. Особенно велики потери специалистов в военно-промышленном комплексе. По некоторым оценкам, с начала реформ ВПК покинуло более 1 млн квалифицированных специалистов.

Отток специалистов из государственного сектора в негосударственный в большинстве случаев сопровождается сменой отрасли и профессии. По данным выборочного обследования 42 российских НПО, проведенного в мае 1993 г., менее четверти уволившихся молодых людей (до 30 лет) связывали свое будущее с наукой. В основном они переходят в посреднические,

консультационные формы, в сферу услуг, а особенно часто — в торговлю (почти 30% бывших ученых), в промышленность (20%), в сферу финансов (10%). То же происходит и в высшем образовании.

Однако для многих категорий работников такой мотив предложения труда, как возможность получения большего дохода, выражен довольно слабо. Это объясняется, например, нежеланием рисковать, если больший доход обусловлен сменой гарантированного рабочего места (даже низкооплачиваемого) в госсекторе на новое место в сфере, не дающей гарантий стабильности. Другая причина — наличие второй работы, скажем в сфере малого бизнеса* (нередко полулегального или даже нелегального), которая позволяет получать иногда значительно большие доходы, чем на основной работе. В последнее время значительно возросшая потребность во вторичной занятости удовлетворяется далеко не в полной мере. Отчасти относительная слабость материальных стимулов в предложении труда для отдельных групп объясняется весьма скромными представлениями об обеспеченности, сохранившимися у рабочих и служащих с советских времен, а для многих ставшими еще скромнее.

* Вторичная занятость в сфере малого бизнеса, по официальным данным на начало 1996 г., составляла 7,7 млн человек (Российский экономический журнал. 1996. № 3, С. 50.).

Это означает, что *эффект дохода*, т.е. достижение определенного достатка, при котором работник все больше начинает ценить свободное время, для многих категорий рабочей силы на российском рынке труда наступает при довольно скромных заработках (в сравнении с заработками работников соответствующих профессий и квалификаций в наиболее развитых странах).

Наряду со стремлением к большему заработку следует особо выделить и другой мотив перехода из государственного сектора в негосударственный и смены профессии. Для многих рабочих, инженеров, научных работников работа в негосударственном секторе, главным образом в сфере услуг, дает возможность получить больше свободы, избежать жесткой регламентации, контроля, физиологических и нервно-психологических нагрузок, с которыми связана занятость в государственном секторе, прежде всего в промышленности. Даже если переход был вынужденным, например из-за остановки предприятий, прекращения выплат заработной платы и т.д., и связан с понижением социального статуса, возвращением к прежней деятельности, скажем, при возобновлении работы предприятий у этих работников скорее всего не произойдет.

Причины, удерживающие работников в госсекторе, также различны для разных их групп. Так, для специалистов высокого класса уход из государственного сектора (в большинстве случаев связанный со сменой профессии) означает отказ от возможности профессиональной и личностной самореализации, крушение профессиональных и жизненных планов. Тысячи конструкторов, инженеров, ученых, врачей, педагогов и квалифицированных рабочих продолжают, несмотря на материальные лишения и падение престижа их труда, работать на государственных предприятиях, в научных учреждениях и т.п.

Конечно, определенная часть занятых в госсекторе, которая не стремится поменять работу, из-за возраста или иных характеристик не обладают достаточной конкурентоспособностью на рынке труда. Некоторые из них, прежде всего это работники сферы НИОКР, формально не покидая рабочих мест, фактически прекращают активную научную деятельность (по некоторым оценкам, такая «утечка умов» значительно превышает эмиграцию за пределы страны). В некоторых городах, привязанных к одному-двум промышленным предприятиям, нет возможности поменять сферу деятельности.

Поэтому трудно оценить даже приблизительно действенность такого стимула перемены труда, как профессиональная и личностная самореализация, потребность в труде как в творчестве. Очевидно лишь, что для значительной части экономически активного населения по самым разным причинам заработная плата не является решающим мотивом поведения на рынке труда.

Во многом благодаря этому при растущем из-за снижения уровня жизни спросе на рабочие места складывается особая отраслевая структура предложения труда среди ищущих работу. Большинство впервые вступающих в трудовую жизнь молодых людей и бывших домохозяйек, а также добровольно или вынужденно меняющих работу специалистов переходят в негосударственный сектор, отдавая предпочтение торговле и сфере услуг. Переход же квалифицированных работников из государственного в негосударственный сектор (из-за неоправданного разрыва в уровнях оплаты труда) во многих случаях означает смену более технически оснащенного производства на менее оснащенное либо смену профессии в условиях кризиса и неблагоприятных структурных сдвигов.

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров не справляется с переподготовкой высвобождаемых работников по перспективным направлениям. В основном переподготовка кадров ведется по профессиям, не требующим высокой квалификации.

Спад производства и поведение работодателей

Высвобождение работников в России не связано с интенсификацией производства в негосударственном секторе, а вызвано продолжающимся спадом производства и неблагоприятными структурными сдвигами. Как показывают социологические обследования и данные статистики, эффективность производства на приватизированных предприятиях не выше, а подчас ниже, чем на государственных.

Подобные сдвиги связаны прежде всего с резким сокращением спроса на высокотехнологичную продукцию. Государство вынуждено было сократить такой спрос, а спрос в формирующемся частном секторе на нововведения невелик. В этих условиях промышленность пытается найти выход в переориентации на производство более дешевой, технически менее сложной продукции, например прекращая выпуск роботов и станков с ЧПУ и переходя на производство станков с ручным управлением.

Дополнительным источником напряженности, сокращающим потребности в специалистах, является конверсия в ВПК, причем в наиболее кризисном положении с точки зрения занятости оказался сектор оборонных разработок. В условиях уменьшения госзаказа на 80% большая часть кадров в этом секторе не может быть занята полностью. При этом многие предприятия и НИИ попадают в своего рода вторичную конверсию, когда у заказчиков нет денег для оплаты гражданской продукции и разработок.

Стремительный спад производства, сопровождаемый сокращением занятых, произошел в легкой и текстильной промышленности. Хлопчатобумажных тканей стало выпускаться меньше в 4,8 раза, шелковых — в 8,2, шерстяных — в 10,9, трикотажных изделий — в 16,1, пальто, платьев и сорочек — в 13—15, обуви — в 10,8 раза.

Происходящие в России сдвиги в производстве обусловили изменения структуры занятости. При стабильном сокращении численности работников в промышленности, строительстве, торговле, материально-техническом снабжении и науке отмечаются значительные ее темпы прироста в кредитовании, страховании и аппарате управления. В целом же масштабы высвобождения работников (тем более если учесть, что многие увольняются по собственному желанию)* несопоставимы с масштабами падения промышленного производства. В 1992 г. снижение объема промышленного производства составило 18%, а сокращение численности занятых — 4,8%, в 1993 г. — соответственно 16 и 7%. В дальнейшем эти «ножницы» хотя и сократились, но все равно существовали значительные расхождения падения производства и уменьшения численности персонала.

* Высвобождение работников по инициативе администрации в общей величине выбытия кадров с предприятий составляет лишь около 7%.

Во многом это следствие политики занятости на предприятиях. В условиях кризиса мотивы руководителей предприятий — государственных и бывших государственных (акционированных, приватизированных), — как показал опрос, проведенный в сентябре 1993

г. в семи регионах России, сводятся к выживанию в условиях кризиса, которое для большинства руководителей связано с сохранением трудового коллектива. Для 58% директоров это стало основной целью. На увеличение прибыльности производства в качестве цели указывали 27% руководителей. При этом лишь 16% опрошенных, выбрав второе, отвергли в то же время установку на сохранение коллектива.

Нередко испытывающие финансовые затруднения предприятия предпочитают сдерживать заработную плату и сокращать вакансии, но не работников. Конечно, здесь можно провести сравнение с действиями работодателей в развитой рыночной экономике на внутреннем рынке труда в период спада. Но скорее это явление связано с сохранением прежних представлений об этических нормах.

Следствием такой политики является «замораживание» избыточной численности работников, т.е. рост скрытой безработицы, весьма значительный еще до начала реформ.

Таким образом, хотя продолжающийся спад производства в России пока не вызывает адекватного сокращения занятости, происходящие в социально-экономической сфере процессы приводят к углублению структурных диспропорций между спросом на труд и его предложением. В частности, работникам с высшим и средним специальным образованием все труднее найти рабочие места, соответствующие их квалификации.

Влияние социального партнерства на поведение субъектов рынка труда

К новым факторам, воздействие которых на рынке труда в полной мере скажется в перспективе, наряду с формированием многоукладности нужно отнести становление социального партнерства.

Особенности современной социально-экономической ситуации сказываются на роли и месте партнеров, на правах и обязанностях. Профсоюзы во многих отношениях не способны и не готовы к выполнению функций равноправной стороны в переговорном процессе. Это происходит по разным причинам — из-за разобщенности профдвижения, его чрезмерной политизации, падения авторитета, сокращения численности членов профсоюзов и т.д.* Эти функции в какой-то мере пытаются выполнять другие организации, например советы трудовых коллективов. Во многих случаях происходит совмещение функций работодателя и посредника, т.е. государства. В результате администрация предприятия укрепляет свою власть, еще больше подчиняя себе работников. С другой стороны, нередко социальное партнерство принимает форму негласного соглашения между администрацией и трудовым коллективом.

* В государственном секторе многие добровольно прекращают свое членство в профсоюзах, в сфере же мелкого бизнеса фактически полное отсутствие профсоюзных организаций связано, в частности, с противодействием работодателей.

Выводы

1. На формирование спроса на рабочую силу и ее предложение в современной России оказывает влияние переход от рынка с избытком рабочих мест к рынку с избытком рабочей силы.

2. В происходящих сдвигах на рынке труда сложно разграничить влияние различных факторов: глубоких кризисных процессов в экономике, политике, духовной сфере, на фоне которых осуществляются реформы; мер экономической политики правительства и т.д. С полным основанием можно лишь указать на растущую взаимосвязь и взаимозависимость экономических, демографических и социальных процессов. Она проявляется, в частности, в том, что в переходный период экономические процессы все больше непосредственно проявляются в форме социальной и демографической.

3. Взаимодействие различных факторов, влияющих на рынок труда, в значительной мере объясняет иррациональные с точки зрения теории рынка мотивы, формирующие предложение труда и спрос на него. Это особенно наглядно проявляется в условиях многоукладности.

Термины

Рынок труда

Спрос на рабочую силу
Предложение рабочей силы
Механизм рынка труда
Субъекты рынка труда
Эффект дохода

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под рынком труда и каковы его основные элементы?
2. По каким показателям можно судить о степени развитости рынка труда?
3. Каков механизм согласования интересов субъектов рынка труда?
4. В чем состоят особенности формирования российского рынка труда?
5. Какие факторы определяют обесценение труда в России и формируют его предложение?
6. Охарактеризуйте новые сферы занятости, возникшие в России в связи с переходом к рынку, а также факторы, определяющие распределение работников по сферам приложения труда.

Глава 17. Политика занятости и самозанятости, безработица. Влияние их динамики на доходы

17.1. Эволюция форм и методов политики занятости

Модели государственной политики

Опыт стран с развитой рыночной экономикой доказывает, что без участия государства невозможно смягчение социально-экономических последствий *безработицы*. Этот вывод подтверждают многочисленные факты, показывающие, что предприниматели заинтересованы в сохранении значительных масштабов безработицы, использовании ее для давления на заработную плату, интенсификации труда занятых. Вмешательство государства связано с невозможностью на основе только рыночного механизма уменьшить структурные несоответствия рабочих мест и предложения рабочей силы.

История государственной политики *занятости населения* в рыночной экономике насчитывает не одно десятилетие. До начала Второй мировой войны она не носила систематического характера, применяемые меры диктовались, как правило, чрезвычайными обстоятельствами. В послевоенный период меры государства в сфере занятости базировались на сочетании кейнсианского и неоклассического подхода.

Примерно до начала экономического кризиса 1974—1975 гг. в странах с развитой рыночной экономикой преобладали кейнсианские и неокейнсианские подходы, направленные на обеспечение полной занятости путем воздействия на совокупный спрос.

После смены моделей государственного регулирования в начале 80-х гг. в качестве теоретической основы новой модели утвердилась неоклассическая концепция, выдвигающая на первое место борьбу с инфляцией. Главным средством уменьшения безработицы, как утверждают сторонники этой концепции, является общее оздоровление экономики вследствие оживления конкурентно-рыночных сил, создания благоприятного инвестиционного климата и сведения к минимуму непосредственного вмешательства государства в экономику, в том числе в сферу занятости.

Изменение приоритетов в политике занятости, активное стимулирование мелкого и среднего предпринимательства (менее капиталоемкого и более трудоемкого, чем крупный бизнес, и потому создающего больше рабочих мест) тесно увязаны с другими мерами, например с ослаблением регламентации найма, увольнений, условий труда. Все это, с точки зрения предпринимателей и неконсервативных теоретиков, обязательные атрибуты «гибкого рынка труда». По оценкам же профсоюзов, эти меры подрывают социальную защищенность трудящихся.

Массовая безработица, формирование ее особой структуры и другие связанные с ней негативные тенденции в социальной сфере, которыми сопровождались реформы, заставили

внести существенные коррективы в программные установки. Монетаристские методы регулирования были дополнены активными формами государственного вмешательства.

Меры политики занятости

Осуществляемые при проведении политики занятости меры можно сгруппировать по разным признакам, хотя на практике эти меры тесно взаимосвязаны. Например, по направлениям регулирования выделяются меры социальные и экономические, с точки зрения способа воздействия — меры прямого и косвенного влияния. К первым относятся различные программы создания рабочих мест, программы образования, профессиональной подготовки и переподготовки, мероприятия региональной политики, изменения в трудовом законодательстве и т.д. К косвенным мерам воздействия принадлежат налоговая, кредитная и денежная политика, субсидирование предпринимателей для трудоустройства безработных и организации производственного обучения и переподготовки и другие меры общеэкономического характера.

Если анализировать деятельность государства, избрав критерием объект регулирования, то можно разграничить существующие меры по их влиянию на спрос на рабочую силу или на ее предложение, в том числе и путем воздействия на заработную плату.

При выработке концепции политики занятости и ее реализации в условиях социально-экономических преобразований в России были учтены основные особенности российского рынка труда и тенденции регулирования в странах с развитой рыночной экономикой.

17.2. Вторичная занятость

Масштабы и структура вторичной занятости

Одной из характерных особенностей российского рынка труда к началу 90-х гг. стало развитие *вторичной занятости*, юридически подкрепленное снятием ряда запретов и ограничений на совместительство.

Весьма затруднительно дать точную оценку масштабов вторичной занятости, так как официальная статистика, располагающая данными о работающих по совместительству и по контрактам, не учитывает многочисленную категорию населения, имеющую дополнительную работу вне формальных организаций и не связанную с какой-либо регистрацией. По оценкам ВЦИОМ, в середине 90-х гг. в России в дополнительную трудовую деятельность было вовлечено как минимум 10-15 млн человек, или 15-20% занятого населения. По-видимому, и эта величина занижена, поскольку у многих работников дополнительные доходы связаны с теневым сектором экономики. Кроме того, некоторые государственные программы (в частности, программы общественных работ), адресованные безработным, на практике выступают как источник дополнительных, хотя и небольших, доходов для имеющих работу. По некоторым оценкам, фактически различными видами вторичной занятости охвачено до 30% работающих.

Усложнение форм хозяйственной деятельности расширило возможности дополнительного приложения труда. Например, по официальным данным, число вторично занятых в сфере малого бизнеса в середине 90-х гг. составляло 7,7 млн человек, т.е. почти половину от общего числа занятых в этом секторе. В сфере же НИОКР в малом бизнесе число работающих на условиях вторичной занятости в тот же период в 2—3 раза превышало число основных работников.

По данным опроса, проведенного в 1995 г., среди лиц, имевших дополнительное занятие, свыше одной четверти были заняты на предприятиях с числом работников не более 10, около половины — с числом работников не более 20, почти 80% — на предприятиях, где занято не более 100 человек, и только несколько более 7% — на средних и крупных предприятиях.

Разумеется, снятие запретов увеличило возможности работать по совместительству и по контрактам. Поданным опроса, проведенного в мае 1995 г., больше всего совместителей было

среди работников социальной сферы (51%) и в промышленности (37,7%). Работавших по совместительству было больше среди занятых в государственном секторе, чем в частном.

Возросли также возможности иметь дополнительные занятия как внутри предприятий и организации, так и вне их, но по их заказам, контрактам с ними (таким образом обеспечивали себе дополнительный доход 6—8% всех работающих по совместительству).

Широкое использование на промышленных предприятиях в последние годы неполной занятости увеличивает возможности выполнения второй работы. Согласно данным опроса, проведенного Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в 1997 г., несколько чаще вовлечены в сферу вторичной занятости опрошенные, имевшие отпуска без сохранения заработной платы на основной работе. Указали на наличие у них дополнительной работы в 1996 г. 33% опрошенных «отпускников» и 17% работников, не имевших вынужденных отпусков.

Более всего расширилась сфера неформальной вторичной занятости, преимущественно за счет разного вида обслуживания (45—50% численности вторично занятых). Эта сфера включает уличную торговлю, ремонтные и строительные работы, шитье одежды, уборку помещений и т.д., а также такие услуги, как посредничество. В гораздо меньшей степени она охватывает производство товаров — 4—8% всех имеющих дополнительную работу.

Возросшая потребность во вторичной занятости удовлетворяется далеко не в полной мере. По данным социологических исследований, проведенных центром «Трудмониторинг», удельный вес нуждающихся в дополнительных заработках, но не нашедших их источников, составлял в промышленности строительных материалов у неквалифицированных работников 87,3%, а у специалистов — 85,7%, в машиностроении и металлообработке — соответственно 79,6 и 86,9%.

Возможности получения второй работы зависят от социального статуса работника: чем он выше, тем они больше. Как видно из исследований, наихудшие возможности — у сельскохозяйственных работников и продавцов, наилучшие — у руководителей и специалистов. Кроме того, имеют значение и половозрастные характеристики. Во вторичную занятость чаще вовлечены представители наиболее конкурентоспособных групп на рынке труда: мужчины, люди молодого и среднего возраста, имеющие образование не ниже среднего, руководители и специалисты, жители больших городов, работники массовых профессий. Если же рассматривать приработки, имеющие случайный или временный характер, то здесь впереди военнослужащие и неквалифицированные работники. Именно они, а также специалисты более всего вовлечены во вторичную занятость.

Мотивы вторичной занятости

Подавляющее большинство (80-90% опрошенных в середине 90-х гг.) стремились к дополнительной работе с целью повышения дохода. По данным Института сравнительных исследований трудовых отношений, доля доходов от дополнительной работы в семейном бюджете составляет около 20%. При этом почти 45% опрошенных не исключали возможности перехода в будущем на вторую работу как на основную. Среди них преобладали занятые в частном секторе (47%), молодежь до 30 лет (36%), руководители (34%), жители Москвы и Санкт-Петербурга (соответственно 34 и 19%). Именно в этих группах больше всего тех, для кого вторичная занятость — источник не только дополнительных доходов, но и новых возможностей, в частности, изменить свой трудовой и социальный статус. На такой мотив указали почти 20% опрошенных.

В то же время большинство опрошенных вторая работа, нередко обеспечивающая больше доходов, чем основная, удерживала на основном рабочем месте. Такой своеобразный *эффект замещения*, заставляющий больше трудиться на дополнительной работе, сохраняя основную, характерен для различных категорий населения, например для пожилых людей, для лиц с образованием ниже среднего и для специалистов, для жителей больших и малых городов.

По-видимому, особенно отчетливо этот эффект проявляется для тех работников, которые, не имея возможности материально обеспечить себя и свою семью на основной работе, все же не желают отказаться от своей специальности. Деквалификация в большинстве случаев

ожидала бы их в случае перехода к дополнительному занятию как к основному. Из опросов видно, что лишь 1/3 вторично занятых трудится по той же профессии и специальности, что и на основной работе; 2/5 опрошенных указали, что дополнительная работа вообще не требует профессиональной подготовки, 1/4 из них была вынуждена прибавывать по другой профессии, чем на основной работе.

Характер вторичной занятости

К наиболее распространенным профессиям в сфере вторичной занятости в 1996 г. относились (в порядке убывания): уборщицы, охранники, прислуга в гостиницах; продавцы в магазинах; преподаватели, учителя, репетиторы; торговые посредники; продавцы в киосках, торговых палатках; менеджеры в магазинах, торговых фирмах; плотники и столяры; бухгалтеры; парикмахеры, массажисты, косметологи; врачи. Таким образом, эта профессиональная структура отражает ранее отмеченную тенденцию к наиболее широкому распространению дополнительных занятий среди тех работников, которые связаны с оказанием услуг (включая торговлю) в большей степени, чем на основной работе.

Таким образом, с одной стороны, значительная часть рабочих мест вторичной занятости характеризуется низким качеством, не требует высокой квалификации и развитых профессиональных навыков. С другой стороны, высокий квалификационный уровень, приобретенный чаще всего по месту основной работы, расширяет возможности для вторичной занятости. В общем же можно прийти к выводу, что занятость на дополнительной работе связана для значительной части вторично занятых со снижением профессионального и квалификационного уровня.

В первую очередь это относится к женщинам. Так, согласно результатам исследования, вторичная занятость женщин в 63% случаев — работа по профессии, не требующей обучения. У мужчин такие подработки встречаются в 2 раза реже. Во многом аналогичная ситуация складывается у специалистов и квалифицированных работников, у которых вторичная занятость нередко связана с выполнением работ низкой квалификации.

Исключение составляет группа руководителей, которые чаще других (в 60-70% случаев) имеют вторую работу той же квалификации и по той же профессии, что и основная. Вторичная занятость в этой группе обычно является своеобразным продолжением выполнения их функций по основному месту работы (например, консультирование фирм, связанных с деятельностью предприятий и организаций, которые они возглавляют).

Функции вторичной занятости

Как видно из изложенного, вторичная занятость выполняет несколько важных для рынка труда функций:

- для работников она является источником значительной части доходов, позволяющим продолжать работу на основном месте даже при относительно низких размерах заработной платы;
- для руководителей предприятий вторичная занятость работников — способ сохранения основного ядра коллектива;
- для государства вторичная занятость — своеобразный амортизатор социальной напряженности.

17.3. Проблемы развития самозанятости

Понятие самостоятельной занятости

Приоритетным направлением политики занятости в России, как следует из нормативных и методических материалов Министерства труда и социального развития РФ, является развитие быстрыми темпами *самостоятельной занятости населения* до уровня развитых стран. Этот аспект социальной политики находится на пересечении разных ее направлений.

В состав занятых в статистике западных стран включаются лица, работающие по найму, самостоятельно обеспечивающие себя работой и помогающие члены семьи (военнослужащие

также входят в состав занятых). К самостоятельно обеспечивающим себя работой относятся лица, которые, являясь собственниками или арендаторами, ведут собственное дело в промышленности или сельском хозяйстве, а также лица свободной профессии. В состав занятых, работающих не по найму, входят, кроме того, помогающие члены семьи,* т.е. те, кто помогает в семейном бизнесе, не получая заработной платы и не платя взносов в систему социального обеспечения.**

* В российском законодательстве эта категория занятых отсутствует.

** В ряде статистических материалов «самостоятельно обеспечивающие себя работой» и «помогающие члены семьи» объединяются в одну группу.

Понятия «самостоятельно обеспечивающих себя работой» в развитых странах и «самостоятельно занятых» в российском законодательстве различны. Если первое охватывает весьма широкий круг лиц — от крупных предпринимателей до кустарей-ремесленников, то второе сводится в основном к мелкому или, точнее, мельчайшему бизнесу в его европейской трактовке. В российских программах занятости речь идет о возможной самостоятельной занятости в индивидуальном пошиве одежды, обуви, изготовлении мебели, авторемонтных мастерских и т.п.

Таким образом, наше понятие «самозанятые» примерно совпадает с понятием «мелкое предпринимательство» в промышленно развитых странах.

Самозанятость как альтернатива безработице

В зарубежной литературе можно встретить и еще одно значение понятия самозанятости — в узком смысле слова. Это альтернатива безработице. Для регионов с высокой концентрацией застойной безработицы в ряде стран, например во Франции, перспективным, хотя и дорогостоящим путем борьбы с безработицей считается замена для желающих пособия по безработице субсидиями на создание предприятий. В Германии разновидностью понимаемой таким образом самостоятельной занятости являются группы самопомощи, пользующиеся поддержкой местных органов власти и неправительственных организаций.

В значительной степени альтернативные методы борьбы с безработицей ориентированы на группы риска, причем учитывается специфика разных групп — безработной молодежи, длительно безработных, домохозяек и т.д. В российских условиях такая альтернатива безработице оказалась слишком дорогой, и поэтому службы занятости прибегают к ней очень редко.

Очень трудно дать точную оценку масштабов самозанятости в мелком предпринимательстве, а также самозанятости в узком смысле.

17.4. Безработица. Ее формы, динамика, влияние на доходы

Формы безработицы

Массовая безработица* остается одной из наиболее острых социально-экономических проблем в странах с развитой рыночной экономикой. По данным официальной статистики, в 80-е гг. в 24 ведущих промышленно развитых странах Запада (членах Организации экономического сотрудничества и развития) она достигла небывалых для послевоенной истории размеров. Если в 1960 г. численность зарегистрированных безработных составляла около 8 млн человек, то в первой половине 80-х гг. она перевалила за 30-миллионную отметку, удерживаясь на ней в последующем. Такой важный наряду с продолжительностью показатель безработицы, как ее *уровень* (выраженная в процентах доля официально зарегистрированных безработных в составе рабочей силы), даже в весьма «благополучной» ФРГ в отдельные годы превышал 9%.

* Статус безработного в развитых странах, согласно основным законодательным нормам, могут получить только те, кто, не имея работы, активно ищет ее с помощью служб занятости.

Подходы ученых разных школ к объяснению причин безработицы различны. Например, К. Маркс выделял общую объективную основу относительного перенаселения. Дж. М. Кейнс также указывал основную причину вынужденной незанятости — недостаток эффективного спроса. В современной западной экономической теории выдвигается ряд причин безработицы в соответствии с большим количеством форм, характеризующих ее динамику, конкретные причины потери работы, затруднения в поиске работы, трудоустройстве.

К основным формам безработицы относят *структурную*, т.е. связанную с несоответствием структуры спроса на рабочую силу структуре ее предложения, *циклическую*, связанную со спадом производства, *фрикционную*, связанную с текучестью рабочей силы. Используется и более детальная разбивка: структурной — на структурную и технологическую, фрикционной — на психологическую, сезонную и т.п.

При анализе причин безработицы в долговременном периоде выделяют две формы: фрикционную (в нее включают и структурную безработицу), связанную с поиском работы, и *безработицу ожидания*, вызываемую жесткостью реальной заработной платы (т. е. действием законов о минимальной заработной плате, коллективных договоров, применением стимулирующих систем заработной платы).

Правомерна и другая классификация форм безработицы, использованная К. Марксом. Именно она важна для оценки влияния безработицы на уровень доходов. В ее основе — способность безработных к новому включению в трудовую жизнь, связанная с продолжительностью безработицы. Согласно этому критерию выделяются текучая, скрытая и застойная формы. Причем для «попадания» в последнюю имеет значение не только продолжительность вынужденной незанятости (обычно берется срок более полугода), но и нерегулярность занятий, частота безработицы.

Можно по-разному относиться к росту *скрытой безработицы*, но нельзя не признать, что она является менее разрушительной для качества рабочей силы и для личности в целом формой, чем другие, прежде всего застойная. А именно она реально угрожала бы тем, кто может быть высвобожден в процессе сокращения избыточной численности занятых. При отсутствии эффективной структурно-инвестиционной политики такой процесс мог бы также усугубить социальную напряженность в обществе.

Среди многочисленных форм, выделяемых на основе различных критериев, *застойная безработица* является объектом повышенного внимания в политике занятости. Во-первых, это связано с ее разрушительными последствиями как для качества рабочей силы, так и для личности безработных, а следовательно, с угрозой нарушения социальной стабильности. Во-вторых, первоочередная ориентация на предупреждение застойной безработицы или смягчение ее последствий определяется особой структурой безработицы, которая сформировалась в промышленно развитых странах за последние два десятилетия. Речь идет о преобладании среди безработных социально уязвимых групп — молодежи, пожилых людей, женщин (в первую очередь молодых матерей), иностранцев, лиц, имеющих слабое здоровье и ограниченную трудоспособность, длительно безработных и т.д. Причем численность длительно безработных, как правило, и пополняется из перечисленных групп риска.

Безработица в России

Возникновение российской безработицы не вполне соответствует теории перехода к рыночным отношениям, согласно которой безработица в период реформирования экономики должна расти в результате демонополизации, приватизации, развития конкуренции, повышения эффективности производства, перехода скрытой безработицы в открытую. В России перечисленные процессы проявляются слабо и не оказывают существенного влияния на рынок труда. Численность безработных в августе 1999 г. составила 12,4% экономически активного населения, или 9,13 млн человек.

Ситуация на российском рынке труда характеризуется ощутимым увеличением числа продолжительное время не имеющих работы и их доли в общей численности безработных. Если на 1 января 1993 г. удельный вес безработных более 8 мес. составлял 7%, то к началу

1999 г. он вырос почти до 35%, т.е. почти в 5 раз, а их число за тот же период времени возросло почти в 17 раз (для сравнения: общее число зарегистрированных безработных увеличилось примерно в 3 раза — с 600 тыс. до 2 млн).

Средняя продолжительность безработицы на конец 1998 г. составила 7,5 мес. При этом нужно учесть, что принятый в нашей стране критерий отнесения к длительно безработным (продолжительность незанятости более 8 мес.) искусственно занижает подлинные масштабы этой формы безработицы. Ведь разрушительные последствия застойной безработицы связаны не только с прекращением выплаты пособия и ощущаются раньше, чем истечет установленный законом срок, по крайней мере уже через полгода.

Оценка масштабов длительной безработицы

Трудности в определении численности и доли длительно безработных, т.е. тех, кто не имеет работы более 8 мес., связаны с тем, что официальные статистические данные не дают полного представления о подлинных масштабах этой формы безработицы. Официальная статистика, на которую ориентируются службы занятости, не учитывает многочисленные группы длительно безработных или нерегулярно занятых, которые не ищут работу или при ее поиске не обращаются к помощи биржи труда. Часть из них при определенных условиях может предъявить спрос на рабочие места и пополнить ряды «официальных» длительно безработных. Это относится, например, к инвалидам III группы, к домохозяйкам.

Многочисленную категорию незарегистрированных длительно безработных образуют беженцы и вынужденные мигранты. Особая группа — не имеющие легальной работы нелегальные мигранты, которые не предъявляют спроса на рабочие места. Вместе с тем эта группа незанятых создает острейшие проблемы для общества, образуя криминогенную среду.

Важной характеристикой длительной безработицы, как официальной, так и неофициальной, является ее концентрация в определенных регионах. К таким регионам, например, еще при всеобщей занятости относился Северный Кавказ. «Группы риска», из которых пополняются длительно безработные, сосредоточены в Москве. Таким образом, масштабы и острота проблемы длительной безработицы в разных регионах России неодинаковы.

Факторы увеличения продолжительности незанятости и изменения численности длительно безработных

При рассмотрении действия факторов роста безработицы, в первую очередь длительной, целесообразно обратиться к тем тенденциям, которые сложились на рынке труда в промышленно развитых странах в период смены моделей государственного регулирования, учитывая, что социальная цена экономических реформ в России значительно выше.

Выбор для сопоставления именно этих стран неслучаен, так как в основу программ перехода к рынку в России были положены монетаристские модели экономической политики, и их влияние на социальную сферу в ближайшем будущем будет ощущаться даже при возможных значительных корректировках экономических реформ.

Анализ хода экономических реформ в развитых странах и, в частности, последствий стратегии «гибкого рынка труда», с переходом к которой неразрывно связаны эти реформы, показывает, что основным фактором социального риска при проведении неоконсервативной экономической политики стала массовая безработица с ее особой структурой (высоким удельным весом социально уязвимых категорий, включая длительно безработных) и связанная с ней тенденция к маргинализации общества.

Можно предложить следующую классификацию причин роста безработицы в промышленно развитых странах начиная с середины 70-х гг.:

- факторы, влияющие на общие условия роста безработицы;
- факторы, оказывающие влияние преимущественно на динамику безработицы в группах, в которых безработица растет особенно быстро;
- факторы, специфические для этих групп, в том числе конкретно-исторического характера.

Используем этот подход при определении возможных тенденций на рынке труда в России, учитывая, что особый интерес представляет динамика длительной безработицы.

К первой группе могут быть отнесены прежде всего процессы, связанные со структурными сдвигами в экономике, развитием новых хозяйственных форм, приватизацией; на общий уровень и динамику безработицы влияют и социальные факторы, скажем, утверждение принципа добровольности труда.

Во вторую группу входят факторы, замедляющие вовлечение рабочей силы в производство и сферу услуг и затрагивающие различные ее категории, но прежде всего вступающих в трудовую жизнь (входящих в «группы риска» юношей и девушек; женщин, желающих вернуться к трудовой деятельности после рождения и воспитания детей или отказаться от положения домохозяйки из-за материальных трудностей; иммигрантов). На Западе главными из таких факторов были уровень военных расходов, замедление темпов экономического роста в последние два десятилетия, перебазирование предприятий ряда отраслей за границу, повышение конкурентоспособности товаров новых индустриальных стран.*

* В последнее время увеличение импорта, в том числе из развивающихся стран, где размещены предприятия ТНК, привело к свертыванию производства в ряде отраслей развитых стран, широко использующих труд молодежи и женщин, — текстильной, обувной, швейной промышленности и др.

Действие перечисленных факторов, за исключением перевода предприятий за границу, оказывается гораздо более ощутимым в России. В первую очередь это относится к продолжающемуся спаду производства.

Дополнительным источником напряженности является дифференциация спада по отраслям и регионам. Направленность структурных сдвигов противоположна ожидаемой переориентации экономики на производство продукции для населения, т.е. речь идет о сокращении рабочих мест прежде всего для «групп риска».

Спад производства затронул и наиболее прогрессивные высокоэффективные промышленные виды продукции, причем зачастую он превышал среднеотраслевые темпы падения. Таким образом, традиционное понятие «групп риска» рынка труда в российских условиях становится более широким.

Наиболее сложное положение с занятостью складывается в тяжелой промышленности, добывающих отраслях, ориентированных на внутренний рынок. Особенно сильное влияние на занятость и безработицу определенных категорий населения в России оказывают региональные диспропорции. Наиболее острые формы структурный кризис принял в районах концентрации предприятий тяжелой промышленности и добывающих отраслей. К их числу относятся Урал и Восточная Сибирь, часть регионов Западной Сибири и Дальнего Востока, отдельные регионы европейской части (Карелия, Тульская, Ростовская области, Удмуртия, зона КМА и др.).

Экстремальные ситуации на рынке труда, связанные в первую очередь с долговременной безработицей, проявились в малых и средних городах, сориентированных на один-два крупных предприятия оборонного комплекса, подлежащих конверсии, а также на предприятия легкой и текстильной промышленности. Народно-хозяйственный эффект конверсии для системы занятости в ближайшее время может оказаться отрицательным, скорее увеличивающим безработицу, и лишь в перспективе можно ожидать создания новых рабочих мест. В ВПК уже произошло сокращение занятости на более 2 млн человек, занять которых во многих регионах просто невозможно. Весьма сильное воздействие на «группы риска», прежде всего молодежь и женщин, может нанести и банкротство неконкурентоспособных предприятий в условиях растущей открытости экономики и отсутствия действенных мер защиты национального предпринимательства.

На ситуацию с занятостью в России влияют и факторы, связанные со спецификой особых групп рынка труда. Эту третью группу составляют демографические факторы (сдвиги в

половозрастной структуре рабочей силы, возможное увеличение экономической активности женщин, иммиграция), увеличение продолжительности образования, социально-психологические и политические факторы. Одним из главных источников напряжения является женская сверхзанятость (82%) и тенденция к преимущественному высвобождению женщин в ходе сокращений персонала. В ближайшей перспективе на занятость в России может значительно повлиять и поток переселенцев из бывших республик СССР, а также нелегальная миграция из дальнего зарубежья.

Неоднозначное воздействие на масштабы использования труда одной из главных «групп риска» — молодежи, а следовательно, и на размеры ее безработицы оказывает такой специфический, зависящий от конкретно-исторических условий фактор, как способ получения и продолжительность образования. С этим фактором тесно связаны социально-психологические причины роста молодежной безработицы.

Указанный фактор действует по двум направлениям. С одной стороны, спрос на квалифицированные кадры диктует необходимость высокой, приближающейся к полному курсу средней школы общеобразовательной подготовки и профессионального образования и в связи с этим удлинения сроков обучения. Это ведет к повышению возрастной границы молодежи, начинающей трудовую жизнь, к значительно меньшему, чем прежде, использованию в производстве молодежи до 25 лет. За послевоенный период средний возраст оканчивающих учебу и поступающих на работу в промышленно развитых странах увеличился на два года. В России же за последнее время начало трудовой жизни отодвинулось на год — с 18 до 19 лет.

С другой стороны, для вступающих в трудовую жизнь даже при высокой общеобразовательной подготовке существуют объективные ограничения возможностей применения их труда в определенных отраслях и сферах профессиональной деятельности, в большей степени подверженных безработице. Молодежь — наиболее эмоциональная и мобильная группа в составе рабочей силы — с особой остротой воспринимает эти ограничения. Отсутствие возможностей для творчества и инициативы, перспектив профессионального роста молодежи порождает стремление к перемене труда, поиску альтернативных занятий и тем самым приводит к повышению текучести, увеличивающей опасность стать безработным.

Нередкое явление на рынке труда — дискриминация при найме по возрасту, полу и состоянию здоровья. Согласно проведенным в разных странах исследованиям предприниматели отдают предпочтение лицам в возрасте от 30 до 40 лет, а ограничения при найме работников в возрасте от 16 до 24 лет почти так же распространены, как и в возрасте старше 55 лет. Наиболее широко ограничения по возрасту применяются в розничной торговле и к работникам умственного труда.

Исследования показывают, что усиление влияния демографических, политических, социально-психологических и других социальных факторов проявляется не только в росте безработицы «групп риска». Оно сказывается также на способности принадлежащих к этим группам возвратиться в трудовую жизнь, предопределяет рост продолжительности безработицы.

Воздействие безработицы на маргинализацию

Как указывалось, спад производства в России не вызывает адекватного сокращения занятости и увеличения безработицы. Тенденции в этой сфере во многом будут определяться выбором направления социально-экономической политики. Однако существуют достаточно серьезные основания считать, что основным фактором социального риска при проведении реформ может стать массовая безработица с ее специфической структурой — высоким удельным весом социально уязвимых категорий, включая длительно безработных, — и связанные с ней процессы маргинализации, обнищания значительных слоев населения.

Угроза массовой безработицы для представителей всех социально-профессиональных групп приводит не только к снижению качества рабочей силы, но и к распространению бедности, а следовательно, и подрыву социальной стабильности.

В соответствии с российским законодательством максимальное пособие по безработице не должно превышать среднего заработка по региону и выплачивается в течение 12 мес. исходя из величины среднемесячного заработка, исчисленного за три последних месяца на последней работе в размере: за три первых месяца — 75%, четыре месяца — 60% и последние пять месяцев — 45% от прежней средней заработной платы. Впервые же ищущим работу и имеющим перерыв в работе более одного года, а также не имеющим 26 календарных недель оплачиваемой работы в течение 12 мес., предшествовавших началу безработицы, пособие выплачивается в размере минимальной оплаты труда — социальная помощь.

Увеличение численности охваченных наиболее острыми, застойными формами безработицы означает расширение круга получателей социальной помощи, т.е. тех, кто не имеет права на получение пособия по безработице или уже утратил его. В связи с этим дополнительные нагрузки ложатся на семью как своеобразную «первичную социальную сеть» (термин, используемый немецкими социологами).

В России масштабы скрытой безработицы весьма значительны. Она распространяется на лиц, которые, не имея работы и статуса безработного, реально могут предъявить спрос на рабочие места (например, домохозяйки, неработающих инвалидов III группы, жителей аграрных регионов), а также формально занятых, но фактически не получающих заработной платы или получающих заниженную заработную плату — находящихся в вынужденных отпусках без оплаты, работающих неполное рабочее время и т.д. По официальным данным, скрытая безработица в конце 1998 г. составляла 4,5 млн человек (это число занятых неполное время). Реальную же ее оценку дать затруднительно. Минтруд России оценивает ее в 7—8 млн человек, социологи — значительно большей величиной. По некоторым данным, лишь в науке скрытая безработица составляет до 50%.

Одновременно с ростом застойной и скрытой безработицы увеличивается категория «новых бедных» — трудоспособных мужчин и женщин. Наряду с жителями «сельской глубинки», работниками легкой промышленности, машиностроения, оборонных отраслей к беднейшим слоям населения можно отнести высококвалифицированных работников науки, образования, здравоохранения и культуры, а также членов их семей.

Многочисленная группа специалистов, находившихся ранее в относительно благоприятном положении, превращается в маргиналов не только по уровню доходов, но и по другим показателям уровня жизни. В частности, в новых условиях отсутствует прямая связь между образованием и устойчивостью положения работника. Среднее специальное и высшее образование и высокая квалификация не являются основой социальной защищенности, не страхуют от безработицы во всех ее формах, включая скрытую и застойную. Наоборот, в ряде случаев они являются своего рода фактором риска.

Высокая доля специалистов в общей численности безработных — специфическая черта вынужденной незанятости в России. Это обстоятельство препятствует формированию традиционного для социальной структуры рыночного типа среднего класса, включающего большинство интеллигенции, менеджеров среднего и низшего звена, высококвалифицированных рабочих.

17.5. Неформальная занятость

Виды неформальной занятости

Неформальная занятость существовала в СССР в дореформенный период. В условиях перехода к рынку ее роль возросла, появились новые виды неформальной занятости.

К *неформальной занятости* в России относится официально незарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налогов.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает неформальную занятость как деятельность мелких хозяйственных единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих главным образом из независимых, самостоятельно занятых производителей. В них используется труд членов семьи и наемных работников. В России сфера неформальной занятости шире.

Существует много разновидностей неформальной занятости. Основными из них являются:

- отраслевые — в сфере образования, медицины, оказания различных услуг (пошив одежды, ремонт, строительство, торговля, например «челночный» бизнес);
- организационные — индивидуально занятые, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц; официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, официально оформленные работники, осуществляющие неучтенную деятельность на своем рабочем месте;
- разновидности, различаемые по роли неформальной занятости в доходах. К этим группам относятся лица, получающие только неформальные доходы; лица, для которых неформальные доходы основные; лица, совмещающие работу в «формальном» и «неформальном» секторах (неформальная занятость дает неосновную часть доходов).

Все виды неформальной занятости имеют общую черту — нестабильность, связанную с ограничением доступа к рынку капитала, учреждениям профессиональной подготовки, системе социального обеспечения, лишением правовой защитой.

В развитых и развивающихся странах имеются различные формы незарегистрированного труда. Неформальная занятость присутствует в развитых странах в значительно меньших масштабах и в иных формах, чем в развивающихся. В развитых странах доля «неформального» сектора составляет 5—10% валового внутреннего продукта, а в развивающихся — до 35%. В России она достигает 40%.

Многие совмещают работу в «формальном» и «неформальном» секторах. Это в основном работающие неполную рабочую неделю по инициативе администрации или находящиеся в вынужденном отпуске. Получающие низкую заработную плату, имеющие относительно свободный режим работы или возможность подрабатывать на рабочем месте также склонны к неформальной занятости.

Масштабы и роль неформальной занятости в России

Доля неформальной занятости в России выше, чем в большинстве развитых стран, за исключением Италии, где, по некоторым оценкам, до 30% валового внутреннего продукта производится в «неформальном» секторе. В России уровень неформальной занятости сопоставим с развивающимися странами, но в отличие от них в России неформально занятые могут получать высокие доходы. В «неформальном» секторе России также существует бедность, однако в значительно меньших размерах, чем в развивающихся странах.

Неформальная занятость в России в значительной степени связана не столько с необходимостью выживания, сколько с желанием избежать уплаты налогов и бюрократических процедур. Однако в первую очередь это вынужденная реакция населения на экономический кризис, падение реальных доходов.

По оценкам социологов, численность неформально занятых в России составляет 25 млн человек (более 30% экономически активного населения). Многие из них имеют официальное место работы. Высокий уровень вторичной неформальной занятости среди лиц, имеющих работу в «формальном» секторе, связан с нестабильностью и низкой заработной платой, что вынуждает этих лиц искать дополнительную работу, а также со сложностью поиска постоянной работы в условиях растущей безработицы.

Роль неформальной занятости в России неоднозначна. Она в значительной степени сдерживает резкое падение уровня жизни населения и рост безработицы, лица, занятые в «неформальном» секторе, производят дешевые товары и услуги, имеют возможность выбрать удобный для себя режим работы. Развитие неформальной занятости является одним из элементов рыночного саморегулирования экономики.

Однако неформальная занятость порождает ряд социальных проблем. Она создает условия для криминализации общества. В «неформальном» секторе отсутствуют социальные гарантии, контроль за условиями труда, качеством товаров и услуг, неформально занятые нередко утрачивают квалификацию, профессиональные навыки. Государство не получает значительную часть средств в результате укрытия доходов от налогообложения.

Полностью устранить неформальную занятость, а вместе с ней и укрытие части налогов от налогообложения невозможно. Масштабы получения неформальных доходов могут сократиться в результате создания благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, что будет способствовать регистрации неформальных производственных единиц.

Выводы

1. Разработка и реализация принципиальных подходов к политике занятости с учетом возможной динамики наиболее острых и разрушительных форм безработицы предполагают использование самых разнообразных инструментов воздействия.

2. Спад производства в России не вызвал адекватного сокращения занятости и увеличения безработицы. Но при этом происходит сдвиг в структуре безработных — увеличение социально уязвимых групп и, как следствие этого, лиц, длительное время не имеющих работы.

3. В составе длительно безработных помимо наиболее уязвимых категорий трудящихся присутствуют и «новые маргиналы» — высококвалифицированные работники, специалисты. Это свидетельствует об отсутствии прямой связи между образованием и устойчивостью положения работника. Среднее и высшее профессиональное образование и высокая квалификация не являются базисом социальной защищенности.

4. Масштабы неформальной занятости в России выше, чем в большинстве развитых стран. Это связано, с одной стороны, со стремлением избежать налогообложения доходов и бюрократических процедур, а с другой стороны, с низким уровнем заработной платы по официальному месту работы и с систематическими задержками ее выплаты.

Термины

Безработица

Занятость населения

Эффект замещения

Уровень безработицы

Структурная безработица

Фрикционная безработица

Циклическая безработица

Безработица ожидания

Скрытая безработица

Застойная безработица

Неформальная занятость

Вторичная занятость

Самозанятость

Вопросы для самопроверки

1. Каковы критерии классификации форм безработицы?

2. Какие формы безработицы связаны с наибольшими материальными потерями?

3. Чем характеризуются основные тенденции безработицы в России?

4. Почему развитию самостоятельных форм занятости придается столь важное значение в политике занятости?

5. Какие социальные проблемы порождает неформальная занятость?

Раздел VI

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, В УЧРЕЖДЕНИЯХ

Содержание раздела VI

Глава 18. Тарифная оплата

18.1. Задачи и элементы тарифной оплаты

18.2. Принципы построения тарифной системы

18.3. Порядок тарификации работ и рабочих и аттестации служащих

18.4. Доплаты и надбавки тарифного характера к основной оплате

Глава 19. Формы и системы заработной платы

19.1. Существо и тенденции развития форм и систем заработной платы

19.2. Сдельная форма оплаты труда и ее системы 19.3 Повременная оплата труда и ее системы

19.4. Премирование и его экономическое обоснование

19.5. Бестарифная система оплаты труда

Глава 20. Оплата труда государственных служащих

20 1. Правовые основы государственной службы Российской Федерации и правовое положение государственных служащих 20.2. Труд и его оплата в системе государственного управления

РАЗДЕЛ VI. ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, В УЧРЕЖДЕНИЯХ

Глава 18. Тарифная оплата

18.1. Задачи и элементы тарифной оплаты

Задачи тарифной оплаты

Одним из основополагающих принципов организации оплаты труда является ее дифференциация, т.е. установление необходимых различий в заработной плате работников, определяемых посредством учета количественных и качественных затрат труда, эффективности и результатов трудовой деятельности.

Учет *количества труда* имеет целью отразить в заработной плате продолжительность труда во времени — часах, днях — и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени; учет *качества труда* — его сложность и квалификацию работника, условия, в которых осуществляется трудовой процесс, в том числе тяжесть, вредность для здоровья, непривлекательность труда. Как фактор (показатель) качества труда учитывается также его значимость на уровне общества (народно-хозяйственная значимость) или более низких уровнях — отраслевом, внутриотраслевом, уровне предприятия или организации.

Количество труда учитывается посредством его нормирования, предполагающего применение норм времени, норм выработки, норм обслуживания, от уровня выполнения которых, т.е. от степени интенсивности труда, зависит размер оплаты.

Учет качества труда, или качественных различий в труде, имеет своей конечной целью обеспечение равной оплаты за равный труд независимо от специфики конкретного содержания различных видов труда. Эта цель достигается с помощью *тарифной системы* как инструмента регулирования заработной платы на государственном и других уровнях.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, с помощью которых осуществляется регулирование оплаты по различным направлениям — категориям работников (рабочие, служащие, а в их числе руководители, специалисты и служащие — технические исполнители) и профессионально-квалификационным группам; отраслям, подотраслям, производствам и видам деятельности; сложности и условиям труда; регионам страны с целью учета в заработной плате дополнительных издержек воспроизводства, связанных с влиянием природно-климатических условий труда и проживания в зонах дискомфорта (северные районы, высокогорные, пустынные и безводные местности и т.п.).

Элементы тарифной системы и их назначение

Тарифная система включает следующие основные элементы, с помощью которых формируются тарифные условия оплаты работников предприятий, учреждений, организаций: тарифные сетки, тарифные ставки (ставки оплаты) и тарифно-квалификационные справочники, применяемые для оплаты труда рабочих; должностные оклады и Квалификационный справочник должностей служащих, применяемые при их оплате, а также районные коэффициенты к заработной плате, устанавливаемые для обеих категорий работников — и рабочих, и служащих (см. гл. 12).

Кроме того, в тарифную систему входят различного рода доплаты и надбавки тарифного характера, в том числе компенсирующие дополнительные трудозатраты работников в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также повышенную интенсивность труда, доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки, связанные с особым характером выполняемой работы, за выслугу лет (непрерывный стаж работы), надбавки лицам, имеющим ученые степени, звания, особые заслуги и др.

Тарифные сетки и их роль в организации оплаты

Тарифные сетки предназначены регулировать дифференциацию тарифных ставок оплаты труда в зависимости от сложности труда и квалификации работников. Параметрами сеток являются: число *тарифных разрядов*, номинальное значение каждого из которых характеризует тот или иной уровень сложности труда; *тарифные коэффициенты*, показывающие, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше ставки первого разряда при том, что тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице; диапазон сетки, т.е. соотношение тарифных коэффициентов крайних — первого и последнего разрядов сетки. Первым разрядом тарифицируются рабочие начального (низшего) уровня квалификации, выполняющие наиболее простые работы, последним — работники высшего уровня квалификации, выполняющие наиболее сложные работы.

В действующей практике тарификация рабочих, занятых в различных отраслях экономики, осуществляется исходя из восьми разрядов. При этом для большинства работ и профессий рабочих применяется шестиразрядный диапазон тарификации. В пределах этого диапазона тарифицируются рабочие легкой, пищевой промышленности, промышленности строительных материалов, лесной и деревообрабатывающей промышленности, жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания населения и др. Не выше седьмого разряда тарифицируются рабочие, занятые в добыче нефти и газа, на кузнечно-прессовых и термических работах, в прокатном и трубном производствах черной металлургии, на ремонте оборудования электростанций и сетей, на железнодорожном транспорте и метрополитене и др. Наименьший по удельному весу контингент рабочих занят в производствах, для которых характерна самая высокая сложность труда, соответствующая восьмому разряду. Это слесарные, слесарно-сборочные и сварочные работы, производство изделий в традициях народных художественных промыслов, доменное и сталеплавильное производства черной металлургии, судостроение и судоремонт, реставрационные работы и др.

В соответствии с уровнем сложности труда, характерным для отдельных отраслей, производств и видов работ, тарифные сетки, применяемые в них, предусматривают больший или меньший диапазон ставок крайних разрядов. Наибольшее распространение до недавнего времени имели шестиразрядные тарифные сетки с диапазоном ставок крайних разрядов 1:1,8, которые применялись на предприятиях большинства отраслей промышленности, строительства и других отраслей, а также восьмиразрядные сетки с диапазоном 1:2,0-2,8, применявшиеся для дифференциации тарифных ставок рабочих ряда производств и видов работ повышенной сложности.

В пределах названных диапазонов сеток тарифные коэффициенты по разрядам отличаются характером их изменения от разряда к разряду, образующим различные типы сеток: с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов, нарастающей или убывающей прогрессией тарифных коэффициентов, а также со смешанным характером их изменения (сочетание равномерности с прогрессией либо регрессией и т.п.).

Выбор характера построения тарифной сетки зависит от ряда факторов, например от финансовых возможностей предприятия. С этой точки зрения сетка, построенная с прогрессивно нарастающими коэффициентами, более экономична по сравнению с сеткой с равномерно нарастающими тарифными коэффициентами. При таком построении по мере нарастания коэффициентов от разряда к разряду численность рабочих убывает от меньшего разряда к большему.

Кроме того, характер построения сетки обусловлен профессионально-квалификационным составом и балансом рабочих кадров. Так, при устойчивом дефиците квалифицированных

кадров их материальное стимулирование обеспечивается усилением прогрессии тарифных коэффициентов соответствующих разрядов. Дефицит малоквалифицированных рабочих и их высокая текучесть могут в определенной мере сдерживаться посредством повышения тарифных коэффициентов начальных разрядов.

Назначение тарифных ставок и окладов

Тарифные ставки определяют размер оплаты труда рабочих соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц). Они устанавливаются на предприятиях в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда и его значимости в виде фиксированных величин.

Тарифная ставка первого разряда определяет минимальную оплату наиболее простого труда (труда низшего уровня квалификации). В зависимости от избранной единицы времени тарифные ставки первого разряда устанавливаются как часовые, дневные или месячные. В соответствии с действующим законодательством месячные ставки (а также часовые и дневные, пересчитанные в месячные) по своему размеру не могут быть ниже минимальной заработной платы, установленной на общегосударственном либо региональном уровнях.

Согласно принятым еще в 80-е гг. централизованно разработанным тарифным условиям оплаты, которые применяются на многих предприятиях до настоящего времени (при соответствующей корректировке абсолютных уровней оплаты для тех или иных периодов), тарифные ставки первого разряда дифференцируются по следующим двум признакам, или тарифообразующим факторам: по формам оплаты (сдельная, повременная), когда ставки сдельщиков установлены в больших размерах, чем повременщиков, ввиду большей напряженности труда сдельно оплачиваемых рабочих; по отдельным профессиональным группам, когда выделяются, например, группы с явно повышенной интенсивностью труда (станочники, рабочие на конвейерных и поточных линиях и т.п.) или с повышенной ответственностью, вызванной применяемыми техническими средствами (высокопроизводительными машинами, агрегатами и т.п.).

Так, на машиностроительных предприятиях практикуется установление трех групп ставок первого разряда, дифференцированных по формам оплаты, — для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, т.е. всего шесть уровней ставок.

Первая (наиболее высокая по размеру) группа ставок предназначена для слесарей-инструментальщиков и станочников широкого профиля; станочников на уникальном оборудовании, занятых изготовлением особо сложной продукции; слесарей-ремонтников, электромонтеров и наладчиков, занятых ремонтом, наладкой и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования.

Вторая группа ставок предназначена для станочных работ по обработке металла и других материалов на металлообрабатывающих станках; для работ по холодной штамповке металла и других материалов; для работ по изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки. Третья группа ставок предназначена для остальных работ.

Согласно централизованно утвержденным условиям оплаты первая группа ставок начального разряда примерно на 21% превышала третью группу ставок и на 8% — вторую группу. При этом дифференциация ставок первого разряда между сдельщиками и повременщиками для всех трех групп ставок установлена в одинаковом размере — 7% в пользу сдельщиков.

Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки первого разряда, дифференцированной тем или иным образом, на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

В отличие от рабочих, оплачиваемых по тарифным ставкам, тарифная часть заработной платы руководителей, специалистов и других служащих формируется преимущественно на основе должностных окладов, устанавливаемых по должностям и группам должностей примерно равного уровня квалификации.

Должностной оклад — это ежемесячный размер оплаты труда работника, зависящий от занимаемой им должности и квалификации (образования и стажа работы). В основу

определения размеров должностных окладов служащих так же, как и у рабочих, положен минимальный размер заработной платы, установленный на государственном уровне.

Труд руководителей, специалистов и других служащих оплачивается на основе схем должностных окладов, разрабатываемых либо на отраслевом уровне, либо на уровне предприятия, организации, что определяется источниками финансирования. Отраслевые схемы должностных окладов предназначены для оплаты служащих предприятий и организаций, финансируемых из бюджетных источников. Схемы должностных окладов, разрабатываемые на предприятиях, финансируемых за счет собственных источников, принимают форму штатных расписаний, где представлена номенклатура должностей служащих и соответствующие каждой должности (группе равнозначных должностей) размеры должностных окладов.

Примерами групп равнозначных должностей могут служить следующие: должности служащих — технических исполнителей (экспедиторы, делопроизводители, табельщики и др.); инженеры всех специальностей, за исключением инженеров-конструкторов, инженеров-технологов, инженеров-программистов и др., образующих самостоятельную профессиональную группу специалистов, и т.д.

В схемах должностных окладов для каждой из групп должностей предусматриваются, как правило, минимальные и максимальные размеры оплаты, именуемые «вилкой» окладов. Это дает возможность устанавливать оклады конкретным работникам с учетом их квалификации, навыков работы, деловых качеств, а также учитывать объем выполняемых работ.

По аналогии с квалификационными разрядами, применяемыми при оплате труда рабочих, уровень квалификации специалистов оценивается квалификационными категориями: специалист (начальная ступень квалификации), специалист III категории, специалист II категории, специалист I категории, ведущий специалист. С учетом такого квалификационного деления специалистов осуществляется дифференциация их должностных окладов. Дифференциация должностных окладов руководителей, например мастеров и начальников участков, цехов, проводится по группам этих структурных образований, как правило, на основе их трехступенчатой градации (категорирования).

Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей служащих

Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ТКС) — нормативный документ общегосударственного значения, предназначенный для тарификации труда, включая тарификацию работ и тарификацию рабочих. *Тарификация работ* — это определение разряда их сложности; *тарификация рабочих* — определение разряда их квалификации.

Тарификация работ и рабочих осуществляется в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик ТКС по конкретным профессиям рабочих. Тарифно-квалификационные характеристики профессий сгруппированы в разделы по производствам и видам работ. Совокупность этих разделов представляет собой Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), рекомендуемый для применения предприятиями, организациями, учреждениями повсеместно, на всем пространстве Российской Федерации независимо от их ведомственной подчиненности, других организационно-правовых форм, а также форм собственности. Разделы ЕТКС по родственным производствам и видам работ сгруппированы в отдельные выпуски Справочника, такие, как «Бурение скважин; добыча нефти и газа», «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы», «Швейное производство» и т.д. — всего 72 выпуска.

Первый выпуск ЕТКС включает тарифно-квалификационные характеристики по профессиям рабочих, общим для всех отраслей экономики (более 100 наименований), последующие выпуски — по специфически отраслевым профессиям. В целом ЕТКС включает в себя тарифно-квалификационные характеристики по более чем 5 тыс. наименований профессий.

Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих разработаны применительно к восьмиразрядной группировке работ по сложности как наиболее оптимальной при сложившемся разделении труда, достигнутом уровне техники, технологии, организации труда и производства. Сложность труда— это характеристика труда со стороны его содержания, которое обуславливает соответствующие требования к квалификации рабочих, необходимой для выполнения работ того или иного уровня сложности, т.е. разряда.

Условия труда, отклоняющиеся от нормальных (их тяжесть, вредность для здоровья человека, работа в ночное и сверхурочное время и др.), в разряде не учитываются, за исключением случаев их экстремальности, влияющей на уровень сложности труда и повышающей требования к квалификации исполнителя (работа на высоте, в ограниченных замкнутых пространствах, под водой и т.п.). Условия труда находят отражение в заработной плате рабочих посредством повышения тарифных ставок или соответствующих доплат к ним.

Тарифно-квалификационные характеристики профессий по разрядам, приведенные в ЕТКС, состоят, как правило, из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

В разделе «Характеристика работ» содержится описание основных, наиболее типичных для данной профессии и данного разряда работ, которые должен выполнять рабочий. Описание этих работ дается в разрезе выполняемых рабочим трудовых функций: подготовительных операций к ведению трудового процесса, операций по уходу за оборудованием и обслуживанию рабочего места; расчетов, которые необходимо произвести рабочему до начала и в ходе рабочего процесса; действий рабочего по непосредственному ведению технологического процесса.

В разделе «Должен знать» излагаются основные требования к квалификации рабочего, необходимой для выполнения работ, которые приведены в разделе «Содержание работ», т.е. знание свойств предметов труда, конструктивных особенностей орудий труда, последовательности и стадий ведения технологического процесса, технической и технологической документации и т.д. По отдельным профессиям рабочих, выполняющих работы повышенной сложности, как правило, шестого — восьмого разрядов, в разделе «Должен знать» приведены требования к уровню профессионального образования в объеме средних профессиональных учебных заведений.

В разделе «Примеры работ» приводится перечень работ, наиболее типичных и представительных для данной профессии и данного разряда, которые должен уметь выполнять рабочий и по аналогии с которыми может быть определен разряд других работ. В случаях, когда в разделе «Характеристика работ» достаточно полно изложено описание выполняемых работ, раздел «Примеры работ» в тарифно-квалификационной характеристике не приводится.

Примеры работ, приведенные в тарифно-квалификационных характеристиках многих разделов ЕТКС, не исчерпывают всех работ, которые могут и должны быть выполнены рабочим данной профессии и данного разряда в конкретных условиях производства. Поэтому в необходимых случаях на предприятиях с учетом специфики производства разрабатываются дополнительные примеры работ того или иного уровня сложности.

Вопрос о присвоении или повышении рабочему квалификационного разряда решается общезаводскими или цеховыми квалификационными комиссиями, создаваемыми на предприятиях.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих с содержащимися в нем квалификационными характеристиками по должностям служащих является нормативным документом, предназначенным для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора и расстановки кадров, обеспечения единства в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований.

Квалификационный справочник должностей служащих состоит из двух разделов. В первом из них приведены квалификационные характеристики по 197 наименованиям общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих, широко распространенных на предприятиях, в учреждениях и организациях прежде всего

производственных отраслей экономики (промышленности, строительства, транспорта и др.). Во втором разделе содержатся квалификационные характеристики по 46 наименованиям должностей работников, занятых в научно-исследовательских, проектных и изыскательских организациях, а также в редакционно-издательских подразделениях учреждений, организаций и предприятий.

В качестве нормативов прямого действия квалификационные характеристики должностей служащих являются основой для разработки на предприятиях, в учреждениях и организациях внутренних организационно-распорядительных документов — должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников.

Квалификационная характеристика каждой должности служащего включает три раздела.

В разделе «Должностные обязанности» отражены основные функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию служащих.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования к специальным знаниям работника, а также знаниям законодательных и нормативных актов, положений и инструкций, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения должностных обязанностей, и требования к стажу работы, которые являются нормативным условием для занятия той или иной должности.

В квалификационных характеристиках должностей специалистов предусматривается в пределах одной и той же должности без изменения ее наименования внутридолжностное квалификационное категорирование по схеме: специалист, специалист III категории, специалист II категории, специалист I категории, ведущий специалист (высшая ступень).

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем предприятия, учреждения, организации. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность труда, а также профессиональные знания, опыт практической работы (стаж по специальности) и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и уровня подготовленности работников требованиям должностных квалификационных характеристик определяется квалификационной комиссией предприятия, учреждения, организации.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации квалификационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

18.2. Принципы построения тарифной системы

Расширение прав предприятий (организаций) в регулировании заработной платы

Ныне действующая тарифная система прошла длительный путь развития в направлении все большей ее демократизации. Если до начала экономических реформ, связанных с переходом к рыночной экономике, в стране преобладали централизованные, регулируемые государственными органами методы разработки всех ее элементов — системы тарифных ставок, должностных окладов, тарифно-квалификационных и квалификационных справочников и т.д., — то в условиях становления рыночной экономики права предприятий и организаций в области заработной платы существенно расширились.

Теперь государство в лице органов исполнительной власти, с одной стороны, и предприятия и организации — с другой, являются социальными партнерами, делящими между собой права в установлении условий оплаты труда работников путем согласования конкретных решений по тем или иным вопросам организации и дифференциации оплаты.

Государством в законодательном порядке определяется только общероссийский минимум оплаты труда как основа формирования заработной платы различных групп и категорий работников по тем или иным направлениям. В большей степени за государством в лице центральных органов исполнительной власти и органов власти субъектов Российской Федерации сохранилось право определять, а также корректировать ранее установленные размеры районных коэффициентов к заработной плате по регионам (см. гл. 12). Компетенцией государства является также разработка ЕТКС работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей служащих. Разработка всех остальных условий оплаты, включая определение размеров тарифных ставок и должностных окладов и их дифференциацию по разрядам, профессионально-квалификационным группам и должностям работников и т.д., является компетенцией предприятий и организаций.

Разработка системы тарифных ставок и окладов базируется на «заводской» или внутрифирменной минимальной ставке оплаты. Эта ставка определяется предприятием на основе фактически сложившегося размера средней заработной платы работников за выбранный период (предыдущий год), приведенной через средний тарифный разряд к заработной плате работника первого разряда, также приведенной, в свою очередь, к ее тарифной части с помощью заданного удельного веса тарифа в заработной плате.

Принимаемая предприятием минимальная ставка оплаты не может быть ниже общероссийской минимальной заработной платы. Мера превышения «заводского» минимума над общероссийским определяется экономическими возможностями предприятия.

На начальных этапах реформирования заработной платы в соответствии с принципами рыночной экономики предприятия, разрабатывая внутрипроизводственные (внутризаводские) условия оплаты, использовали в основном в качестве ориентиров соотношения в тарифных ставках и окладах, которые были предусмотрены в ранее действовавших тарифных условиях оплаты, устанавливаемых повсеместно в централизованном порядке.* В дальнейшем предприятия стали постепенно отказываться от использования ранее действовавших общегосударственных норм и соотношений в оплате и переходить к разработке автономных тарифных систем и других условий оплаты, учитывающих специфику предприятий и их экономические возможности. При этом определилось два подхода к разработке внутрипроизводственных тарифных систем, предназначенных для того или иного круга работников.

* Условия оплаты труда работников производственных отраслей согласно постановлению ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства».

Традиционным для нашей страны является подход, предусматривающий разработку отдельных тарифных систем для оплаты труда рабочих и оплаты труда служащих. Другой подход, альтернативный первому, предусматривает разработку единой для обеих категорий работников тарифной системы, базирующейся на *Единой тарифной сетке* (ЕТС).

Первый из названных подходов, основанный на использовании дифференцированных по разрядам тарифных ставок для оплаты рабочих и дифференцированных по профессионально-квалификационным группам служащих должностных окладов, изложен в предыдущем разделе данной главы.

Разработка единых для всех категорий работников условий оплаты на основе ЕТС означает качественно новый этап в развитии тарифной системы в направлении ее унификации для различных категорий работников. Преимущества такой унификации состоят в относительной простоте механизма оплаты посредством ЕТС, ее универсальности и более широких масштабах применения.

Методические основы построения и применения ЕТС разработаны Институтом труда Министерства труда и социального развития РФ и нашли отражение в предложенных институтом вариантах Единой тарифной сетки для дифференциации ставок оплаты рабочих и служащих: 23-разрядной сетке, предназначенной для различных отраслей экономики и различных категорий работников, включая аппарат органов государственного управления; 17-разрядной сетке для работников производственных отраслей и 18-разрядной сетке для работников отраслей бюджетной сферы, исключая аппарат органов государственного управления.*

* Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий. М., Институт труда Минтруда РФ, 1999.

В рекомендуемой Институтом труда 17-разрядной ЕТС для дифференциации оплаты рабочих и служащих производственных отраслей, где все условия оплаты, и прежде всего размер ставки первого разряда, устанавливаются на предприятиях, предусмотрено равное относительное нарастание тарифных коэффициентов как наиболее социально справедливый способ их изменения от разряда к разряду. В предложенных трех вариантах тарифных сеток их диапазоны, зависящие от экономических возможностей дифференциации ставок в больших или меньших размерах, составляют: 1:5,35 при 11%-ном нарастании ставок оплаты от разряда к разряду; 1:8,16 — при 14%-ном нарастании и 1:12,34 — при 17%-ном нарастании.

Действующая практика разработки предприятиями единых тарифных сеток, которая приобрела уже довольно большие масштабы, свидетельствует, что рекомендуемые Институтом труда подходы к разработке сеток сочетаются с собственными решениями предприятий, учитывающими их специфику, профессионально-квалификационный состав кадров и другие факторы, формирующие условия оплаты труда работников.

Единая тарифная сетка в бюджетной сфере

18-разрядная ЕТС для отраслей бюджетной сферы, пройдя предварительную апробацию в учреждениях и организациях, была утверждена в 1992 г. постановлением Правительства Российской Федерации № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» и введена в действие в 1993 г. в качестве нормативного документа, регулирующего оплату труда в социально-культурных и других отраслях (образовании, здравоохранении, науке и научном обслуживании, культуре и др.).

В соответствии с условиями оплаты, предусмотренными ЕТС, рабочие, занятые в бюджетной сфере, тарифицируются первым — восьмым разрядами, служащие — технические исполнители (в их числе делопроизводители, секретари, машинистки, кассиры, агенты и т.д.) — вторым — пятым разрядами, специалисты различного профиля (техники, инженеры, бухгалтеры, экономисты, технологи, программисты, юристы и др.) — четвертым — тринадцатым разрядами, руководители (от руководителей административно-хозяйственных структурных подразделений — заведующих камерой хранения, экспедицией, складом, бюро пропусков и т.п. до руководителей учреждений, организаций, предприятий, а также начальников отделов, цехов, главных специалистов и других) — третьим — восемнадцатым разрядами.

Для отнесения должностей служащих — технических исполнителей, специалистов и руководителей к соответствующим разрядам по оплате труда утверждены два перечня, в которых для каждой должности специалиста, служащего и руководителя, а также для групп должностей, равнозначных по сложности трудовых функций, установлены разряды оплаты. Первый перечень предусматривает общеотраслевые должности, характерные для всех отраслей бюджетной сферы, второй — должности, имеющие отраслевую специфику (относящиеся к науке и научному обслуживанию, здравоохранению, образованию, культуре и искусству и т.д.).

Размер ставки первого разряда тарифной сетки устанавливается с учетом принятого в централизованном порядке для того или иного конкретного периода уровня минимальной

заработной платы. В Единую тарифную сетку, утвержденную Правительством РФ в 1992 г., был заложен так называемый смешанный характер нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду, когда сочетаются равномерное и регрессивное изменение коэффициентов. С первого по третий разряд установлено равномерное нарастание коэффициентов от предыдущего разряда к последующему в размере 30%; с четвертого по пятнадцатый разряд — также равномерное нарастание, но в меньших размерах — 13%, и с шестнадцатого по восемнадцатый разряд — равномерное — 11%-ное нарастание.

Такой характер изменения тарифных коэффициентов обусловлен направленностью сетки на создание преимуществ в оплате работников начальных уровней квалификации, что связано с низким уровнем ставки первого разряда в условиях кризисного состояния экономики. Диапазон 18-разрядной тарифной сетки был установлен на уровне 1:10,07.

Практика показывает, что данная бюджетная ЕТС используется не только предприятиями и учреждениями этой сферы, но и предприятиями предпринимательского сектора экономики. В этом случае характер изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду модифицируется с учетом условий конкретных предприятий.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 марта 1999 г. № 309 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» утверждены новые, согласованные с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей тарифные коэффициенты ЕТС, базирующиеся на значительно возросшей (с 60 до 110 руб. в месяц) ставке оплаты первого разряда. В связи с таким весьма ощутимым ростом ставки начального разряда диапазон новой ЕТС уменьшен с 1:10,07 до 1:8,23. Эта тарифная сетка используется для оплаты труда работников бюджетной сферы с апреля 1999 г.

18.3. Порядок тарификации работ и рабочих и аттестации служащих

Тарификация работ и рабочих

Тарификация работ — определение разряда их сложности в соответствии с описаниями содержания работ, приведенными в тарифно-квалификационных характеристиках ЕТКС работ и профессий рабочих; *тарификация рабочих* — присвоение им квалификационных разрядов согласно требованиям тарифно-квалификационных характеристик Единого справочника. Разряды работ и рабочих используются при организации их оплаты на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На основе ЕТКС тарифицируются рабочие, занятые в различных отраслях, производствах и видах работ, предусмотренных структурой Единого справочника.

По ЕТКС не тарифицируются рабочие, права и обязанности которых регламентируются уставами и специальными положениями, такие, как рабочие локомотивных бригад, работники летного состава, плавсостава, служб МЧС и др.

Тарификация работ на предприятиях проводится на основе тарифно-квалификационных характеристик ЕТКС путем сопоставления или приравнивания содержания тарифицируемой работы с соответствующими работами-аналогами, описанными в тарифно-квалификационных характеристиках.

В тех случаях, когда работа выполняется бригадой (звеном), ее разряд определяется либо дифференцированно по каждой операции, входящей в эту работу, либо как средний разряд, рассчитанный по сумме разрядов операций с учетом удельного веса каждой операции.

Вопрос о присвоении или повышении рабочему квалификационного разряда непосредственно связан со сложностью самостоятельно выполняемых им работ, имеющихся в цехе, на участке, строительно-монтажной организации и т.п., и уровнем его профессиональной подготовки непосредственно на производстве или в учебных заведениях профессионального образования.

Квалификационные разряды молодым рабочим — выпускникам профессиональных образовательных учреждений по соответствующим профессиям, определяемым централизованно, присваиваются государственными квалификационными комиссиями

образовательных учреждений в соответствии с уровнем теоретической и профессиональной подготовки учащихся и результатами квалификационных экзаменов.

Присвоение разрядов рабочим, получившим профессиональную подготовку непосредственно на производстве через образовательные подразделения предприятия, а также повышение разрядов рабочих в процессе их трудовой деятельности осуществляется общезаводскими или цеховыми квалификационными комиссиями, создаваемыми на предприятиях.

Рабочий при сдаче квалификационной комиссии экзамена по той или иной профессии должен в соответствии с требованиями тарифно-квалификационной характеристики определенного разряда ответить на вопросы из раздела характеристики «Должен знать», сдать пробу, т.е. самостоятельно выполнить отдельные работы, указанные в разделах «Характеристика работ» или «Примеры работ» устанавливаемого разряда из числа имеющихся на данном предприятии. Кроме того, на экзамене проверяется знание рабочих инструкций, технологических карт, регламентирующих выполнение соответствующих работ, знание технологических процессов выполняемой работы, правил технической эксплуатации и ухода за оборудованием, правил охраны труда и т.д.

На основании заключения квалификационной комиссии рабочему присваивается разряд по соответствующей профессии, что оформляется документально и заносится в его трудовую книжку.

Квалификационный разряд рабочего, установленный общезаводской или цеховой квалификационной комиссией предприятия, действителен на данном предприятии. При переходе рабочего на другое предприятие вопрос о необходимости или нецелесообразности подтверждения его разряда на новом месте работы через квалификационную комиссию решается администрацией предприятия.

Аттестация служащих

Аттестация служащих — процедура установления соответствия работника занимаемой должности, а также его тарификации, т.е. определения разряда (размера) оплаты. Аттестации подлежат руководители, специалисты и другие служащие всех отраслей.

Основными критериями, подлежащими оценке при проведении аттестации, служат квалификация работника, его деловые качества, результаты, достигнутые работником при выполнении должностных обязанностей.

Аттестация служащих проводится в соответствии с отраслевыми положениями об аттестации, в которых предусмотрены количественные и качественные характеристики по каждому из показателей, учитываемых при оценке деловых качеств и квалификации работников и решении вопроса об установлении им разрядов оплаты.

В ходе аттестации учитываются как показатели и характеристики, общие для всех категорий работников, — уровень образования, объем специальных знаний, стаж работы в данной или аналогичной должностях, — так и специфические показатели для каждой отрасли либо профессионально-квалификационной группы служащих. К этим показателям относятся, например, самостоятельность и качество выполнения должностных обязанностей, ответственность за порученное дело, способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем, а также умение оценивать труд подчиненных, обеспечивать руководство их работой, реально осуществляемый масштаб руководства и т.д.

Аттестация предусматривает определенный порядок ее подготовки и проведения. Подготовка к аттестации организуется администрацией учреждения, предприятия при участии профсоюзных организаций и включает следующие мероприятия: подготовку необходимых документов на аттестуемых, разработку графиков проведения аттестации, определение состава аттестационных комиссий, а также организацию разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

На каждого аттестуемого его непосредственным начальником или руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку работника: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности и

разряду оплаты его труда; профессиональную компетентность; отношение к работе и выполнению должностных обязанностей; показатели результатов работы за прошедший период.

Аттестационная комиссия рассматривает представление, заслушивает аттестуемого и руководителя подразделения, в котором он работает. В первую очередь аттестуются руководители подразделений учреждения, организации, предприятия, затем подчиненные им работники. В состав аттестационной комиссии в качестве ее председателя входит, как правило, заместитель руководителя учреждения, организации, предприятия, а в качестве членов комиссии — руководители подразделений, высококвалифицированные специалисты, представители профсоюзной организации.

Оценка деятельности работника и рекомендации аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием членов комиссии в отсутствие аттестуемого. Результаты аттестации, т.е. оценка работника и рекомендации комиссии, заносятся в аттестационный лист работника, который наряду с представлением на работника хранится в его личном деле.

По результатам аттестации комиссия выносит рекомендацию о соответствии работника определенной должности и об отнесении его к тому или иному разряду оплаты. Результаты аттестации утверждаются приказом по предприятию (организации), о чем делается запись в трудовой книжке работника.

18.4. Доплаты и надбавки тарифного характера к основной оплате

Виды доплат и надбавок

Применение *доплат и надбавок к основной оплате труда*, т.е. той части заработной платы, которая определяется исходя из тарифных ставок и должностных окладов, обусловлена необходимостью учесть при оплате дополнительные трудозатраты работников, носящие достаточно постоянный характер и связанные со спецификой отдельных видов труда и сфер его приложения.

Доплаты и надбавки тарифного характера, дополняющие систему тарифных ставок и окладов и применяющиеся на предприятиях предпринимательского сектора экономики, делятся на две группы:

- доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, удаленностью от места жительства, неопределенностью объема работы и т.п.);

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Первая группа включает следующие основные виды доплат:

- за работу в выходные и праздничные дни, являющиеся рабочими днями по графику;

- за многосменный режим работы;

- за работу по графику с разделением дня на части с перерывом между ними не менее двух часов;

- за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);

- работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения от ствола шахты к месту работы и обратно и др.

Вторая группа включает доплаты:

- за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим, а также мастерам, начальникам участков и цехов, другим специалистам и служащим при их постоянной занятости (не менее 50% времени) на участках, в цехах и производствах, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда;

- за интенсивность труда рабочим, работающим на конвейерах, поточных и автоматических линиях;

- за интенсивность труда рабочим высокопроизводительных бригад в механизированных забоях шахт и разрезов;

- за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;

- за работу в ночное время;
- за перевозку опасных грузов и др.

Порядок предоставления доплат и надбавок

Применение доплат компенсационного характера, связанных с особым характером трудового процесса и отнесенных к первой группе, обусловлены главным образом необходимостью привлечения кадров на соответствующие работы или их закрепления.

Доплаты компенсационного характера, связанные с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, и работой в ночное время, являются наиболее массовым видом компенсационных доплат. Предприятиям предоставлена полная самостоятельность как в определении размеров этих доплат, так и в выборе форм компенсации: в виде процентного (или долевого) отношения к тарифной ставке или в виде абсолютной, те в рублях, доплаты за каждый час работы. Однако государством регламентируется перечень работ, за выполнение которых в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливается надбавка. В настоящее время на государственном уровне утверждены два перечня работ с неблагоприятными условиями труда:

перечень № 1 — работы с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, включающий 181 наименование работ;

перечень № 2 — работы с особо опасными, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, включающий 41 наименование работ.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест (оценки условий труда) лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнями № 1 и № 2, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Аттестация рабочих мест или оценка условий труда проводится экспертной комиссией.

Доплаты и надбавки компенсационного характера, не связанные с какой-либо особой сферой деятельности, а обусловленные особенностями организации труда (за работу сверхурочно, в выходные и праздничные дни, подросткам за сокращенный рабочий день и т.п.), носят строго обязательный характер, поскольку они предусмотрены трудовым законодательством.

Приведенные положения о применении доплат и надбавок тарифного характера относятся как к традиционным методам разработки тарифных условий оплаты на предприятиях, т.е. раздельно по категориям работников (рабочим и служащим), так и к разработке единых условий тарифной оплаты для обеих категорий работников на основе применения Единой тарифной сетки.

Перечень доплат и надбавок тарифного характера, применяемых в учреждениях и организациях бюджетной сферы, в том числе в ее социально-культурных отраслях (образовании, здравоохранении, культуре и искусстве, науке и научном обслуживании), во многом совпадает с доплатами и надбавками, применяемыми на предприятиях предпринимательского сектора экономики. Для обеих сфер — предпринимательской и бюджетной — характерны доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; за сверхурочное время работы, за работу в праздничные дни, в ночное время; за разъездной характер работы и ряд других.

В учреждениях, организациях и на предприятиях бюджетной сферы применяются также свойственные только им доплаты и надбавки при строгой государственной регламентации их размеров. Так, работникам научных организаций и организаций высшего профессионального образования предусмотрены доплаты к ставкам (должностным окладам) соответствующих разрядов за ученую степень кандидата наук и доктора наук в размерах соответственно трех и пяти государственных минимумов заработной платы, а также надбавки к должностным окладам в размере 40% и 60% работникам, имеющим ученое звание доцента и профессора в системе высшего профессионального образования. Этот же вид надбавок, применяемый для учителей и педагогических работников учреждений образования (включая руководителей

этих учреждений), установлен в меньшем размере: повышение на 35% к должностному окладу за ученую степень доктора наук и на 20% — кандидата наук.

В учреждениях здравоохранения практикуется применение надбавок за непрерывный стаж работы (выслугу лет). Например, такие надбавки установлены: врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам — в размере до 30% оклада за первые три года работы и по 15% за последующие два года непрерывной работы; врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных бригад — в размере до 30% оклада (ставки оплаты) за первые три года и по 25% за каждые последующие два года, но не более 80% оклада (ставки) и др.

Кроме того, в здравоохранении практикуется своеобразная форма доплат тарифного характера, установленная уже после перехода на условия оплаты в соответствии с ЕТС, — повышение разрядов оплаты отдельным категориям работников по сравнению с разрядами, первоначально установленными при введении Единой сетки: на один разряд — специалистам, занимающим врачебные и провизорские должности, а также руководителям, имеющим ученые степени кандидата медицинских (или фармацевтических, биологических, химических) наук, и на два разряда — тем же специалистам, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук.

Аналогичный подход применяется при выделении по уровню оплаты лиц, которым присвоены почетные звания «заслуженный» и «народный» в организациях культуры и искусства, общеобразовательной и профессиональной школе, здравоохранении: на один повышается разряд оплаты при наличии звания «заслуженный» и на два разряда — звания «народный». Такая практика является средством поощрения высокой квалификации и достижений в труде относительно ограниченного круга работников творческого труда, например артистов.

В отдельных сферах деятельности применяются надбавки к ставкам оплаты (окладам) за знание и применение в работе иностранных языков, например библиотечным работникам и экскурсоводам: не ниже 10% за знание и применение одного языка и 15% — двух языков.

Выводы

1. Посредством тарифной оплаты решаются задачи учета качественных различий в труде при дифференциации заработной платы: его сложности, квалификации работников, условий, в которых осуществляется трудовой процесс, в том числе тяжести, вредности для здоровья, непривлекательности труда. Как фактор, или показатель, качества труда учитывается также его значимость на уровне общества или более низких уровнях — отраслевом, внутриотраслевом, уровне предприятия или организации.

Учет качественных различий в труде имеет целью обеспечить равную оплату за равный труд, независимо от специфики содержания конкретных видов труда, и осуществляется через тарифную систему.

2. Тарифную систему образует совокупность нормативных документов федерального, регионального и других уровней, с помощью которых осуществляется регулирование оплаты труда по категориям работников и профессионально-квалификационным группам; отраслям, подотраслям, производствам и видам деятельности; сложности и условиям труда; регионам страны.

3. Тарифная система включает следующие основные элементы, тарифные сетки, тарифные ставки (ставки оплаты) и тарифно-квалификационные справочники, применяемые для оплаты труда рабочих, должностные оклады и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, применяемые при их оплате, а также районные коэффициенты к заработной плате, устанавливаемые для обеих категорий работников — рабочих и служащих; Единую тарифную сетку по оплате труда работников бюджетной сферы, принципы которой могут быть применены и в других сферах экономики

Кроме того, в тарифную систему входят различного рода доплаты и надбавки тарифного характера к основной заработной плате.

4. Тарифные сетки предназначены регулировать дифференциацию тарифных ставок по сложности труда и квалификации работников посредством применения тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

5. Тарифные ставки определяют размер оплаты труда работников по разрядам в единицу времени (час, день, месяц). Они устанавливаются в виде фиксированных величин и дифференцируются с учетом сложности, интенсивности, условий труда и его значимости.

6. Тарифные сетки и тарифные ставки применяются в сочетании с ЕТКС работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, которые целесообразно рассматривать как документы общесоюзного значения при тарификации работников.

7. Соответствие работников определенной профессии (должности) разряду оплаты определяется на основе тарификации рабочих и аттестации служащих. В этих целях на предприятиях и в организациях создаются квалификационные и аттестационные комиссии.

8. Применение к основной части заработной платы доплат и надбавок тарифного характера связано с необходимостью учитывать при оплате труда дополнительные трудовые затраты работников, носящие достаточно постоянный характер и обусловленные спецификой отдельных видов труда.

Термины

Количество труда

Качество труда

Тарифная система

Тарифные сетки

Тарифные ставки

Тарифные коэффициенты

Тарифные разряды

Должностной оклад

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

Единая тарифная сетка

Тарификация работ

Тарификация рабочих

Аттестация служащих

Доплаты и надбавки к основной оплате труда

Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение понятий «количество труда», «качество труда», «сложность труда», «интенсивность труда».

2. Какие элементы формируют тарифную систему оплаты труда работников?

3. Каковы основные принципы построения тарифной системы в условиях становления рыночной экономики?

4. Назовите параметры тарифных сеток, в том числе ЕТКС по оплате труда работников бюджетной сферы.

5. Как формируются тарифные ставки первого разряда и по каким признакам дифференцируются их размеры?

6. Каково назначение ЕТКС работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих?

7. Охарактеризуйте структуру тарифно-квалификационных характеристик ЕТКС работ и профессий рабочих и квалификационных характеристик Квалификационного справочника должностей служащих.

8. В чем состоит процедура тарификации работ и рабочих и аттестации служащих?

9. Каковы основные виды доплат и надбавок тарифного характера и их назначение?

Глава 19. Формы и системы заработной платы

19.1. Существо и тенденции развития форм и систем заработной платы

Назначение основных форм заработной платы

В политике заработной платы на предприятии (в организации) *формы и системы заработной платы* призваны обеспечивать учет количественных и качественных результатов труда при определении размеров заработка и материальную заинтересованность работников в улучшении результатов работы и итогов деятельности, предприятия (учреждения, организации).

Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от результативности труда. Система начисления заработной платы должна быть настолько простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции (услуг) и заработной платой могла быть доступна пониманию каждого рабочего и служащего.

Повременная форма оплаты труда предполагает, что величина заработка работника определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада).

При *сдельной форме оплаты труда* заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически изготовленной продукции (выполненного объема работ) или затрат времени на ее изготовление.

Выбор той или иной формы оплаты труда определяется объективными обстоятельствами:

- особенностями технологического процесса;
- характером применяемых средств труда и формами его организации;
- требованиями к качеству производимой продукции или выполняемой работы.

Всесторонний учет этих условий может быть осуществлен только непосредственно на предприятии. Поэтому выбор форм и систем оплаты труда — компетенция предприятия, а также организатора труда и производства — работодателя.

Как показывает практика, наиболее эффективна в тех или иных производственных условиях та форма оплаты труда, которая способствует росту выработки, улучшению качества изделий (услуг), снижению их себестоимости и получению дополнительной прибыли, обеспечению наиболее полного сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия и работодателя.

Тенденции развития форм заработной платы и определяющие их факторы

В последние годы наметились тенденции: расширения сферы применения повременных систем оплаты и соответствующего сокращения использования сдельной оплаты, расширения применения поощрительных систем оплаты как за счет использования более широкого круга показателей премирования, так и за счет распространения систем премирования; расширения сферы применения коллективных форм и систем оплаты.

Решающая роль в развитии этих тенденций принадлежит научно-техническому прогрессу и обеспечению конкурентоспособности продукции (услуг) на товарных рынках. Развитие автоматизированных, аппаратурных производственных процессов существенно снижает возможности работника в воздействии на количество продукции, выпускаемой в единицу времени, поскольку оно задано технологией производства и в то же время повышает роль работника в соблюдении основных параметров технологических процессов, повышении качества продукции.

Особенно широкое распространение повременная оплата получила в таких отраслях, как энергетика, нефтедобыча и нефтепереработка, химическая и нефтехимическая промышленность, пищевая промышленность, вспомогательное производство практически во всех производственных отраслях.

19.2. Сдельная форма оплаты труда и ее системы

Основные системы сдельной оплаты

Сдельную форму заработной платы принято подразделять на следующие *системы сдельной оплаты труда*:

- прямую сдельную;
- сдельно-премиальную;
- сдельно-прогрессивную;
- косвенную сдельную;
- аккордную.

В зависимости от формы организации труда эти системы, в свою очередь, могут применяться как индивидуальные и коллективные. При введении сдельной оплаты труда необходимо соблюдать определенные условия, нарушение которых может резко снизить эффективность этой формы и нанести ущерб производству (работодателю):

- научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ в строгом соответствии с требованиями тарифно-квалификационного справочника;
- хорошо поставленный учет количественных результатов труда, исключая всякого рода приписки и искусственное завышение объема выполняемых работ;
- строгий контроль за качеством выполнения работ;
- организация производства и труда, исключая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, нарядов на сдельную работу и т.п.

Расчет заработка при прямой сдельной системе

Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок исчисляется работнику по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). Основными элементами данной системы являются сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Расценки исчисляются двумя способами. В том случае, когда применяются нормы выработки (обычно в массовом и крупносерийном производстве), расценки определяются делением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на эту норму выработки:

$$P_{ед} = T_d \cdot H_v,$$

где $P_{сд}$ — сдельная расценка за единицу работы,

T_d — дневная тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

H_v — сменная норма выработки.

Если применяются нормы времени (обычно в единичном и мелкосерийном производстве), расценка рассчитывается умножением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на эту норму:

$$P_{ед} = T_q \cdot H_{вр},$$

где T_q — часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

$H_{вр}$ — норма времени на единицу продукции (выполняемых работ), ч.

Фактический сдельный заработок рабочего по прямой сдельной индивидуальной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку рабочего по каждому виду выполняемых работ за расчетный период:

$$Z_{сд} = P_{ед} \cdot O_n,$$

где $Z_{сд}$ — общий сдельный заработок;

$P_{ед}$ — расценка за единицу каждого (n -го) вида работ;

O_n — фактический объем выработки по каждому (n -му) виду выполненных работ.

Расчет заработка при сдельно-премиальной системе

Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда заключается в том, что при ней рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.

Премирование должно способствовать улучшению использования рабочей силы, повышению качества продукции и ее технического уровня, увеличению удельного веса высококачественной продукции в общем ее объеме. При этом должна быть обеспечена заинтересованность работников в достижении высокой эффективности производства, с тем чтобы улучшение одних показателей эффективности не достигалось за счет ухудшения других. Важное условие применения премиальной системы оплаты состоит в том, что премия выплачивается лишь тем работникам, которые действительно оказали воздействие на достижение показателей премирования.

Расчет заработка при сдельно-прогрессивной системе

При сдельно-прогрессивной системе оплата рабочего в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного жесткого срока) — по повышенным сдельным расценкам.

Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения установленной исходной нормы (базы) определяется специальной шкалой, которая является важнейшим элементом этой системы оплаты. Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда и какое влияние она окажет на снижение затрат на единицу продукции.

Исходная база для исчисления прогрессивных доплат (повышенных расценок) устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние (три—шесть) месяцы, но не ниже действующих норм выработки.

Срок, на который вводится сдельно-прогрессивная система оплаты труда, должен устанавливаться в каждом отдельном случае работодателем (руководителем предприятия) по согласованию с комитетом профсоюза исходя из производственной необходимости. Неоправданное применение сдельно-прогрессивной оплаты труда вызывает перерасход средств на заработную плату и приводит к повышению себестоимости продукции

Косвенная сдельная оплата

Сущность косвенной сдельной системы оплаты состоит в том, что размер заработной платы работников, оплачиваемых по данной системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. Такая система обычно применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, рабочих, занятых ремонтом оборудования).

При организации косвенной сдельной оплаты труда рабочих расценки определяются несколько по-иному, чем при прямой сдельной оплате. Основные рабочие, обслуживаемые вспомогательными, нередко выполняют разные работы и имеют различные производственные задания (или неодинаковые нормы выработки). Поэтому косвенные сдельные расценки рассчитываются дифференцированно по каждому объекту обслуживания. При этом пользуются формулой

$$P_{к.с} = \frac{T_n}{H_{обс} O_n},$$

где $P_{к.с}$ — дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за единицу работы, выполненной основными рабочими;

T_d — дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего, переведенного на косвенную сдельную оплату труда;

$H_{\text{обс}}$ — количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме вспомогательным рабочим;

$O_{\text{п}}$ — объем производства (или норма выработки) для данного объекта обслуживания.

Общий заработок вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, возможно определять по формуле

$$Z_{\text{сд косв}} = P_{\text{к с}} \cdot O_{\text{п}}$$

Сдельный аккорд

Аккордная система предполагает установление размера оплаты не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом. Эта система оплаты применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работ. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии — исходя из норм и расценок на аналогичные работы.

Обычно для определения общей суммы оплаты по аккордному наряду составляется калькуляция, в которой указывается полный перечень работ (операций), входящих в общее аккордное задание, их объем, расценки на одну операцию, общая стоимость выполнения всех операций, а также общий размер оплаты за выполнение всех операций аккордного задания. Он определяется путем суммирования стоимости каждого вида работ (операций), входящих в общее аккордное задание.

Обычно аккордная оплата применяется при проведении работ по ликвидации аварий, непредвиденных остановок на ремонт машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заказов. Заработок, обусловленный аккордным заданием, выплачивается независимо от сроков его выполнения.

19.3. Повременная оплата труда и ее системы

Простая повременная система

Системы повременной оплаты труда включают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты.

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на почасовую, поденную, помесечную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период:

$$Z_{\text{пов}} = T_{\text{ч}} \cdot B_{\text{ч}}$$

где $Z_{\text{пов}}$ — общий заработок повременщика за расчетный период;

$T_{\text{ч}}$ — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего;

$B_{\text{ч}}$ — фактически отработанное время, ч.

При поденной системе заработную плату рассчитывают на основе дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен).

$$Z_{\text{пов}} = T_{\text{д}} \cdot B_{\text{дн}}$$

где $T_{\text{д}}$ — дневная тарифная ставка;

$B_{\text{дн}}$ — фактически отработанное время, дней.

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых ставок (окладов) за месяц, числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных в данном месяце:

$$Z_{\text{пов}} = T_{\text{м}} \cdot (B_{\text{г}} \cdot B_{\text{ф}}),$$

где $Z_{\text{пов}}$ — месячный должностной оклад (ставка),

$B_{\text{г}}$ — время работы по графику за данный месяц,

$B_{\text{ф}}$ — время, отработанное фактически.

Повременно-премиальная оплата

Повременно-премиальная система оплаты представляет собой простую повременную систему, дополненную премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы. Сущность этой системы заключается в том, что в заработную плату работника сверх оплаты по тарифу (окладу, ставке) за фактическое время работы включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

Повременно-премиальная система применяется для оплаты труда руководителей производства, специалистов, других служащих (технических исполнителей), а также для значительного числа рабочих.

19.4. Премирование и его экономическое обоснование

Выбор показателей и условий премирования

Применение *премиальных систем оплаты труда* направлено на создание у работников материальной заинтересованности в улучшении тех показателей работы (количественных и качественных), которые не стимулируются оплатой по тарифным ставкам и окладам.

При выборе показателей премирования для определенных категорий работников прежде всего следует учитывать задачи, стоящие перед тем или иным производственным участком или перед той или другой категорией работников. Анализируя показатели работы структурных подразделений (бригад, смен, участков, отделов), администрация предприятия устанавливает те из них, которые отстают от требуемого уровня и нуждаются в улучшении. На поощрение за их выполнение и перевыполнение и направляются премии. Особое внимание при этом уделяется тем показателям, которые больше всего влияют на улучшение общих результатов работы: повышению производительности труда, улучшению качества продукции, росту объемов реализации, увеличению прибыли и повышению рентабельности производства.

Необходимо учитывать также возможности улучшения показателей премирования в существующих производственных условиях, поскольку достижение этих показателей должно быть реальной задачей для премируемой группы работников.

Следует также установить степень влияния каждой группы работников на улучшение того или иного показателя работы. Для каждой из групп может (и должен) быть избран лишь тот показатель, на который она оказывает непосредственное влияние. К количественным показателям премирования обычно относят:

- выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции;
- выполнение технически обоснованных норм выработки, сменных и месячных нормированных заданий;
- выполнение и перевыполнение заданий по повышению производительности труда;
- освоение прогрессивных норм выработки (обслуживания), нормативов численности на основе внедрения организационно-технических мероприятий.

К качественным показателям обычно относят те из них, которые характеризуют улучшение не только качества выпускаемой продукции (работ), но и улучшение других технико-экономических показателей работы предприятия (цеха, участка, смены, бригады). Среди них: снижение трудоемкости продукции, экономия по сравнению с установленными

нормативами расходования сырья, материалов, топлива, инструментов и других материальных ценностей, снижение нормируемых потерь сырья, энергии, топлива.

Для упрощения системы премирования и обеспечения ее действенности целесообразно устанавливать не более двух-трех показателей. Чтобы предотвратить возможность улучшения одних показателей при одновременном ухудшении других, те показатели, которые могут быть ухудшены при данной системе премирования, необходимо устанавливать в качестве обязательных его условий.

Обязательным условием премирования работников за повышение качественных показателей работы является безусловное выполнение ими количественных показателей — задания по объему производства, норм выработки или нормированных заданий. Применение систем премирования за количественные показатели может быть эффективным только при установлении строгого контроля за качеством продукции (выполнения работ).

Обоснование экономической эффективности премий

В целях обеспечения эффективности премирования необходимо, чтобы сумма поощрения составляла лишь часть денежных средств (экономии), полученных работодателем дополнительно после введения премиальных систем оплаты труда. При премировании за повышение качества продукции эти дополнительные средства могут быть получены за счет: повышения цены на ту часть первосортной продукции (более качественной продукции), на которую увеличился объем этой продукции; реализации дополнительной продукции в результате выхода большего объема годной конкурентоспособной продукции; экономии от сверхпланового снижения себестоимости продукции; сокращения потерь от брака.

Обосновывая экономическую эффективность систем премирования (размеры средств, направляемых на премии) за увеличение выпуска продукции, следует иметь в виду, что сумма премий за выполнение задания по выпуску продукции включается в планируемый фонд заработной платы, а следовательно, в плановую себестоимость продукции. При решении вопроса об эффективности применения этой системы премирования необходимо установить экономически обоснованный размер премий за перевыполнение плана производства.

Премирование за увеличение выпуска продукции увеличивает расходы заработной платы на единицу продукции за счет выплаты премий за сверхплановый выпуск. Однако одновременно происходит сокращение условно-постоянных расходов на единицу продукции — на содержание персонала общей деятельности (управленческого, вспомогательного), на содержание зданий и сооружений, поддержание оборудования в работоспособном состоянии, его ремонт, обслуживание, наладку и т.п.

Следовательно, применение премиальной системы экономически целесообразно прежде всего при условии, что экономия на условно-постоянных расходах перекрывает затраты на премирование и часть ее направляется на снижение себестоимости.

Максимально допустимый размер премирования за увеличение выпуска продукции можно определять по данным о структуре себестоимости продукции и о степени перевыполнения задания (плана) по объему производства:

$$PP_{\max} = \frac{H_{\text{пос}} \cdot K_{\text{эк}}}{Z_{\text{сд}} \cdot K_{\text{вп}} + Z_{\text{пов}}},$$

где PP_{\max} — максимально допустимый средний размер премирования работников за каждый процент перевыполнения задания по объему производства (процент к их основной заработной плате, на которую начисляется премия);

$H_{\text{пос}}$ — доля условно-постоянных расходов в плановой себестоимости единицы продукции;

$K_{\text{эк}}$ — коэффициент использования для премирования суммы экономии на условно-постоянных расходах;

$Z_{\text{сд}}$ — доля основной заработной платы рабочих-сдельщиков, получающих премии, в плановой себестоимости единицы продукции;

$Z_{\text{пов}}$ — доля основной заработной платы повременно оплачиваемых работников, получающих премии, в плановой себестоимости единицы продукции;

$K_{\text{ВП}}$ — коэффициент выполнения плана (задания) по выпуску продукции.

19.5. Бестарифная система оплаты труда

Особенности бестарифной системы оплаты

В последнее десятилетие наряду с формами и системами оплаты труда, основанными на применении тарифных ставок (окладов) и расценок, получает распространение бестарифная система. *Бестарифная система оплаты труда* характеризуется:

- тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
- присвоением каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников;
- присвоением каждому работнику коэффициентов трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (на основе базового КТУ, как в бригадных системах распределения заработка).

Индивидуальная заработная плата ($ZП_i$) каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. Формула ее расчета может быть представлена в следующем виде:

$$ZП_i = \frac{\Phi O T_k \cdot K K Y_i \cdot K T Y_i \cdot B_i}{\sum_{i=1}^n K K Y_i \cdot K T Y_i \cdot B_i},$$

где $\Phi O T_k$ — фонд оплаты труда коллектива (цеха, участка, бригады), подлежащий распределению между работниками;

$K K Y_i$ — коэффициент квалификационного уровня, присвоенный i -му работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы оплаты (в баллах, долях единицы);

$K T Y_i$ — коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый i -му работнику трудовым коллективом на период, за который производится оплата;

B_i — количество рабочего времени, отработанного i -м работником;

n — количество работников, участвующих в распределении $\Phi O T$.

При определении коэффициента квалификационного уровня ($K K Y_i$) возможны два подхода:

- исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий переходу к бестарифной системе оплаты труда;
- исходя из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период введения бестарифной системы.

Первый подход основан на том, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд, а фактически полученная заработная плата:

$$K K Y_i = \frac{ZП_i}{ZП_{\text{min}}},$$

где $ZП_i$ — средняя заработная плата i -го работника за достаточно продолжительное время предшествующего периода,

$ZП_{\text{min}}$ — средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты в тот же период.

Нередко коэффициенты квалификационного уровня, полученные через сопоставление индивидуальных заработков, непосредственно в расчетах заработка не используются. Они служат основой для анализа и группировки работников по квалификационным должностным группам. Так, на Вешкинском комбинате торгового оборудования (Московская область), где впервые была применена бестарифная система оплаты, работники по размеру KKU , были объединены в десять профессионально-квалификационных групп:

Руководитель предприятия	4,5
Главный инженер	4,0
Зам руководителя предприятия	3,6
Руководители ведущих подразделений	3,25
Ведущие специалисты и рабочие	2,65
Специалисты 1-й категории и рабочие высшей квалификации	2,5
Специалисты 2-й категории и высококвалифицированные рабочие	2,1
Специалисты 3-й категории и квалифицированные рабочие	1,7
Специалисты и малоквалифицированные рабочие	1,3
Рабочие низшей квалификации	1,0

Второй подход исходит из предположения, что KKU_i объективно определяется совокупностью таких показателей, как сложность работы, фактические условия труда на рабочем месте, сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство работника.

Формула расчета KKU_i работника исходя из совокупности показателей, характеризующих рабочее место и индивидуальные качества работника, имеют следующий вид:

$$KKU_i = KCP_j \cdot KUT_j \cdot KCM_j \cdot KИТ_{ij} \cdot KПМ_{ij}.$$

KCP (сложности работ) определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку 1-го разряда,

KUT (условий труда), как правило, определяется экспертно или величиной дифференцированной надбавки за условия труда;

KCM (сменности работы) рассчитывается как соотношение суммы доплат за работу в две или три смены и базовой величины тарифной ставки 1-го разряда;

$KИТ$ (интенсивности труда) устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров доплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (30-50% тарифной ставки);

$KПМ$ (профмастерства) повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15—40% исходя из средних фактически сложившихся доплат за профессиональное мастерство;

j — принадлежность характеристики к рабочему месту;

ij — принадлежность характеристики к работнику, работающему на данном рабочем месте.

Бестарифная система оплаты, основанная на применении «вилки» соотношений в оплате труда разного качества*

На ряде предприятий внедрена и положительно себя зарекомендовала бестарифная модель организации оплаты труда, основанная на применении «вилки» соотношений оплаты труда разного качества (ВСОТРК).

Заработная плата каждого работника на предприятиях, использующих эту систему оплаты, определяется по формуле

$$ЗП = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \PhiОТ,$$

где $ЗП$ — размер заработной платы i -го работника;

K_i — коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда i -го работника выше минимальной;

— сумма значений K_i для всех работников предприятия,

ΦOT — объем средств, предназначенных на оплату труда.

* Волгин Н.А., Николаев С. Р. Доходы работника и результативность производства (проблемы, реалии, перспективы). М.: Универсум, 1994. С. 95.

Особенностью ВСОТРК является установление соотношений в оплате труда работников различных категорий K_i в виде «вилки» с широким диапазоном, что дает возможность сократить количество премиальных положений, усложняющих расчеты, и в то же время широко использовать индивидуальный подход к стимулированию эффективности труда. Конкретную величину K_i устанавливают трудовые коллективы или их руководители.

Разработаны различные варианты «вилки» соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп. «Вилки» между крайними соотношениями в оплате их труда рекомендуется устанавливать такими, чтобы стимулировать труд различной сложности и в то же время не допускать необоснованной дифференциации в оплате труда. В качестве примера приведем возможный вариант построения сетки ВСОТРК (табл. 19.1).

Таблица 19.1.

Построение сетки ВСОТРК

Квалификационные группы работников	«Вилки» соотношения в оплате труда						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
	1,0-1,4	1,41-2,0	2,01-2,8	2,81-4,0	4,01-5,5	5,51-7,0	7,01-8,5
Рабочие	X	X	X	X	—	—	—
Служащие	X	X	X	—	—	—	—
Техники всех специальностей		X	X				
Специалисты всех направлений		X	X	X	X	X	
Работники творческого труда			X	X	X	X	X
Руководители производственных подразделений (мастера, начальники отделов, цехов)		X	X	X	X	X	
Директора предприятий организаций				X	X	X	X

Бестарифная система оплаты, основанная на договоре между работодателем и работником

Разновидностями бестарифных систем оплаты труда являются исходящие из сумм торговой выручки, дохода от реализации работ или услуг в малом предпринимательстве и другие близкие к ним подходы к формированию трудового дохода. В этих случаях на выплату работникам направляются суммы дохода (прибыли) предприятия, остающиеся за вычетом арендной платы за помещение, оборудование, транспортные средства и т.п.; налогов; процентов за банковский кредит; компенсации убытков от брака, утери или хищения материальных ценностей; перечисления части выручки (прибыли) в резерв на расширение производства; сумм, предназначенных к использованию на коллективные нужды.

Таким образом, распределению подлежит остаток прибыли (общего дохода по результатам деятельности предприятия), предназначенный для личного потребления.

К бестарифным может быть отнесена и договорная система оплаты, при которой предприниматель, нанимая работника, договаривается с ним о конкретной сумме оплаты за определенную работу. Она может выполняться с помощью средств труда работника. Например, при транспортном обслуживании на своем автомобиле оплата устанавливается в рублях за 1 км пробега, с пассажира или с тонны груза.

При такой системе оплаты труда работник менее защищен от произвола предпринимателя, поскольку величина оплаты не основана на объективных расчетах.

Более упорядоченной является комиссионная система оплаты, при которой объем работы оценивается комиссией специалистов, создаваемой работодателем, во времени (днях, часах). Затем принимается во внимание сложившаяся на рынке труда стоимость человеко-часа (человека-дня) работы и определяется сумма оплаты.

Государственное регулирование оплаты труда на основе бестарифных систем осуществляется посредством установления минимума заработной платы и налогообложения доходов предпринимателей и индивидуальных заработков работников.

Выводы

1. Формы и системы заработной платы — инструмент обеспечения связи заработной платы работников с количественными и качественными результатами труда.

2. Сдельная форма и ее системы ориентируют работников преимущественно на высокие количественные результаты; повременная форма и ее системы — на достижение качественных результатов. Следовательно, при определении подходов к организации оплаты труда на предприятии (политики стимулирования труда на микроуровне) работодатель должен руководствоваться именно такой оценкой особенностей основных форм оплаты.

3. Применяя премиальные системы оплаты труда, необходимо исходить из того, что премия — элемент оплаты, ориентирующий работника на достижение, как правило, сверхнормативных результатов труда или выполнение напряженных производственных заданий. Премию нецелесообразно использовать вне связи с результатами труда. На премирование не может быть израсходовано больше средств, чем непосредственно достигнутый от их применения дополнительный доход.

4. Получившие распространение в последние годы бестарифные формы оплаты труда, впервые примененные на Вешкинском комбинате торгового оборудования, наиболее рациональны в практике организации заработной платы на принципах договорного согласования подходов к распределению средств, выделяемых на оплату труда на предприятиях (в организациях). В условиях развития предпринимательского сектора экономики бестарифный вариант оплаты выступает нередко как предпочтительный с точки зрения интересов работодателей, поскольку уровень заработков работников определяется после того, как становятся известны конечный результат производства и общая сумма средств, выделяемых на оплату труда.

Термины

Формы и системы заработной платы

Сдельная форма оплаты труда

Повременная форма оплаты труда

Системы сдельной оплаты труда

Системы повременной оплаты труда

Премия

Премиальные системы оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда

Вопросы для самопроверки

1. Каковы основные формы оплаты труда, их назначение и особенности?

2. Каковы основные системы сдельной оплаты труда, рациональные условия их применения, способы расчета индивидуального заработка?

3. Назовите основные системы повременной оплаты труда и рациональные условия их применения.

4. В чем состоит назначение премиальных систем оплаты? Перечислите возможные количественные и качественные показатели премирования.

5. Как обосновать эффективность премирования за повышение качества продукции? Чем определяется предельный размер средств, который работодатель может израсходовать на премирование?

6. Как обосновать экономическую эффективность и предельный размер средств, выделяемых на премирование за увеличение выпуска продукции?

7. Каковы сущность и разновидности бестарифных систем оплаты труда?

Глава 20. Оплата труда государственных служащих

20.1. Правовые основы государственной службы Российской Федерации и правовое положение государственных служащих

Правовые основы и содержание труда государственных служащих

Правовое оформление новой российской государственности и *государственной службы* осуществлялось постепенно. С принятием в декабре 1993 г. Конституции Российской Федерации были заложены принципы построения системы органов государственной власти и первые основы государственной службы.

На начальном этапе правовые основы организации государственной службы Российской Федерации и основы правового положения *государственных служащих* Российской Федерации были установлены Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г. № 2267 «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе», а впоследствии — Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июня 1995 г. № 119-ФЗ.

Законодательство Российской Федерации о государственной службе состоит из Конституции Российской Федерации, Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также конституций, уставов, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Труд государственных служащих — специфическая область человеческой деятельности, обособившаяся в ходе разделения и кооперации общественного труда. По своей сути это труд управленческий, направленный на решение тех задач, которые поставлены перед конкретным органом государственного управления и документально закреплены законодательным или иным нормативным правовым актом.

Для реализации поставленных задач требуется целенаправленная работа сотрудников аппарата соответствующего органа государственного управления, организованная таким образом, чтобы каждый работник (руководитель структурного подразделения, специалист, технический исполнитель) вносил личный вклад в их решение согласно его статусу.

В соответствии с предоставленным им правом государственные служащие принимают решения по широкому кругу проблем политического, организационного, управленческого, экономического, технического, социально-психологического и правового характера. Эта многоаспектность, необходимость комплексного подхода и согласованности решений по отдельным вопросам являются важной особенностью управленческого труда.

Степень причастности различных категорий служащих государственного аппарата к принятию и реализации решений зависит от конкретных действий, которые они выполняют в процессе управления. Исходя из содержания и характера выполняемых функций выделяют следующие категории служащих: руководители, специалисты и другие служащие (технические исполнители).

Труд руководителей по своему характеру является административно-управленческим и представляет собой комплекс систематических и целенаправленных действий по организации

и координации деятельности подчиненных им сотрудников. К выполняемым ими функциям относятся служебно-коммуникационные, распорядительные, координационные, контрольно-оценочные и др.

Руководитель наделен определенными полномочиями в принятии решений по конкретному кругу вопросов и несет всю полноту ответственности за результаты работы возглавляемого им коллектива.

Труд специалистов связан с выполнением работы аппаратного и конструктивного характера, требует предоставления широких возможностей для творчества как при постановке целей и задач, так и при определении путей и методов их осуществления.

Труд технических исполнителей состоит из относительно несложных, стереотипных, постоянно повторяющихся операций по информационному или техническому обеспечению управления. К ним относятся документационные, первично-счетные и учетные, коммуникационно-технические, вычислительные и формальнологические операции.

Под *государственным служащим* понимается лицо, исполняющее в порядке, установленном законом, обязанности по *государственной должности государственной службы* за денежное вознаграждение. Основы правового положения государственных служащих, определенные гл. III Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», составляют:

- права, основные обязанности государственного служащего, ограничения, связанные с государственной службой, сведения о доходах государственного служащего и об имуществе, принадлежащем ему на правах собственности;
- поощрения государственного служащего;
- ответственность государственного служащего;
- гарантии для государственного служащего;
- правовое положение государственного служащего при ликвидации и реорганизации государственного органа;
- денежное содержание государственного служащего.

Права государственных служащих

Согласно ст. 9 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» государственный служащий имеет право:

- на ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой государственной должности государственной службы, критерии оценки качества работы и условия продвижения по «служебной лестнице», а также на организационно-технические условия, необходимые для исполнения им должностных обязанностей;
- на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- на посещение в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности;
- на принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;
- на участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной государственной должности государственной службы.*

* Порядок проведения конкурса на замещение вакантной государственной должности государственной службы определен ст. 22 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» и Указом Президента Российской Федерации от 29 апреля 1996 г. №604 «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы».

Конкурс на замещение вакантной государственной должности государственной службы обеспечивает право граждан на равный доступ к государственной службе. Конкурс проводится среди граждан, подавших заявление на участие в нем, не моложе 18 лет, владеющих

государственным языком, имеющих профессиональное образование и отвечающих требованиям, установленным Федеральным законом для государственных служащих.

Государственные служащие могут участвовать в конкурсе независимо от того, какие должности они занимают в момент его проведения. Указом Президента Российской Федерации от 29 апреля 1996 г. № 604 установлено, что конкурс может проводиться только на замещение старшей, ведущей, главной и высшей вакантных государственных должностей федеральной государственной службы. Конкурс на замещение младших государственных должностей федеральной государственной службы не предусмотрен. Государственный служащий имеет также следующие права:

- на продвижение по службе, увеличение денежного содержания с учетом результатов и стажа его работы, уровня квалификации;
- на ознакомление со всеми материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих объяснений;
- на переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации за счет средств соответствующего бюджета;
- на пенсионное обеспечение с учетом стажа государственной службы;
- на проведение по его требованию служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;
- на объединение в профессиональные союзы (ассоциации) для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;
- на внесение предложений по совершенствованию государственной службы в любые инстанции.

Обязанности государственных служащих

В обязанности государственного служащего в соответствии со ст. 10 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» входит:

- обеспечение поддержки конституционного строя и соблюдение Конституции Российской Федерации, реализация федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, в том числе регулирующих сферу его полномочий;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- обеспечение соблюдения и защиты прав и законных интересов граждан;
- исполнение приказов, распоряжений и указаний вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;
- в пределах своих должностных обязанностей своевременное рассмотрение обращений граждан и общественных объединений, а также предприятий, учреждений и организаций, государственных органов и органов местного самоуправления и принятие по ним решений в порядке, установленном федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;
- соблюдение установленных в государственном органе правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, порядка работы со служебной информацией;
- поддержание уровня квалификации, достаточной для исполнения своих должностных обязанностей;
- сохранение государственной и иной охраняемой законом тайны, а также неразглашение ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведений, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство граждан.

Ограничения, связанные с государственной службой

Законодательство о государственной службе предусматривает ряд ограничений для государственных служащих Российской Федерации.

Государственный служащий не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности.

Однако в соответствии с п. 9 ст. 21 указанного Федерального закона на государственного служащего с его согласия может быть возложено исполнение дополнительных обязанностей по другой государственной должности государственной службы с оплатой по соглашению между руководителем государственного органа и государственным служащим (совмещение профессий, должностей в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня).

Государственный служащий также не имеет права:

- быть депутатом законодательного (представительного) органа Российской Федерации, законодательных (представительных) органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления;
- заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц,
- состоять членом органа управления коммерческой организацией, если иное не предусмотрено федеральным законом или в порядке, установленном федеральным законом и законами субъектов Российской Федерации, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией (данная норма распространяется на работников органов Мингосимущества России, которым Правительство Российской Федерации делегировало право управления частью акций открытых акционерных обществ, являющихся государственной собственностью, а также органов государственной власти субъектов Федерации*);
- быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на государственной службе либо который непосредственно подчинен или непосредственно подконтролен ему;
- использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию,
- получать гонорары за публикации и выступления в качестве государственного служащего;
- получать от физических и юридических лиц вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), связанные с исполнением должностных обязанностей, в том числе и после выхода на пенсию;
- принимать без разрешения Президента Российской Федерации награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций;
- выезжать в служебные командировки за границу за счет физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации с государственными органами иностранных государств, международными и иностранными организациями;
- принимать участие в забастовках;
- использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним. В государственных органах не могут образовываться структуры политических партий, религиозных, общественных объединений, за исключением профессиональных союзов.

* Во исполнение Федерального закона «О приватизации государственного имущества и основах приватизации муниципального имущества в Российской Федерации».

Ограничения, связанные с государственной службой, оказывают специфическое воздействие на механизм формирования доходов государственных служащих.

Присвоение квалификационных разрядов

Квалификационные разряды государственных служащих указывают на соответствие уровня их профессиональной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к государственным должностям государственной службы соответствующих групп.

Присваиваются квалификационные разряды государственным служащим по результатам государственного квалификационного экзамена или аттестации.*

* Указ Президента Российской Федерации от 22 апреля 1996 г. № 578 «О присвоении квалификационных разрядов федеральным государственным служащим».

В Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» предусмотрена классификация государственных должностей по пяти группам:

- высшие государственные должности;
- главные государственные должности;
- ведущие государственные должности;
- старшие государственные должности;
- младшие государственные должности.

Порядок присвоения и сохранения квалификационных разрядов для федеральных государственных служащих определен Указом Президента Российской Федерации от 22 апреля 1996 г. № 578.

Государственным служащим могут быть присвоены следующие квалификационные разряды:

действительный государственный советник Российской Федерации (1, 2, 3-го класса) — государственным служащим, замещающим высшие государственные должности государственной службы;

государственный советник Российской Федерации (1, 2, 3-го класса) — государственным служащим, замещающим главные государственные должности государственной службы;

советник Российской Федерации (1, 2, 3-го класса) — государственным служащим, замещающим ведущие государственные должности государственной службы;

советник государственной службы (1, 2, 3-го класса) — государственным служащим, замещающим старшие государственные должности государственной службы;

референт государственной службы (1, 2, 3-го класса) — государственным служащим, замещающим младшие государственные должности государственной службы.

Присвоение квалификационных разрядов действительных государственных советников Российской Федерации и государственных советников Российской Федерации производится Президентом Российской Федерации.

Для отдельных видов государственной службы в соответствии с федеральными законами введены другие виды квалификационных разрядов — классные чины, дипломатические ранги, воинские звания.

Гарантии государственным служащим

В соответствии со ст. 15 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» государственному служащему гарантируются:

- условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей;
- денежное содержание и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- медицинское обслуживание его и членов семьи, в том числе после выхода на пенсию;
- переподготовка (переквалификация) и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения;

- обязательность получения его согласия на перевод на другую государственную должность государственной службы, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- пенсионное обеспечение за выслугу лет и пенсионное обеспечение членов семьи государственного служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им государственной службы;
- защита его и членов семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в порядке, установленном федеральным законом.

Правовое положение государственного служащего при ликвидации и реорганизации государственного органа определено ст. 16 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации».

При ликвидации государственного органа или сокращении его штата государственному служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности.

При невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на период переподготовки (переквалификации) денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы.

Продолжительность повышения квалификации и переподготовки федеральных государственных служащих (далее именуются — государственные служащие), увольняемых из аппаратов органов государственной власти Российской Федерации в связи с ликвидацией или реорганизацией этих органов, сокращением штата, в зависимости от сложности получаемой новой профессии (специальности) составляет от трех до шести месяцев.

Трудоустройство государственных служащих, уволенных из аппаратов органов государственной власти Российской Федерации в связи с ликвидацией или реорганизацией этих органов, сокращением штата и прошедших повышение квалификации или переподготовку, проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации, если отсутствует возможность трудоустройства в аппаратах федеральных органов государственной власти.

Федеральным законом определено, что при увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В случае непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией он остается в реестре государственных служащих (с указанием — в резерве) с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы.

20.2. Труд и его оплата в системе государственного управления

Особенности труда государственных служащих

В условиях динамических реформаторских изменений в общественной и экономической жизни важная роль отведена работникам органов государственного управления — государственным служащим, к деятельности которых предъявляются особенно высокие требования.

Деятельность государственных служащих как специфическая профессиональная деятельность требует особой подготовки и непрерывного организационно-научного совершенствования, повышения деловой квалификации.

В деятельности государственного аппарата, основу которого составляют государственные служащие, наиболее ощутимы недостатки и упущения, которые оборачиваются невосполнимыми потерями для общества, организации, конкретного человека.

Управленческий труд в государственном аппарате отличается от труда в других сферах деятельности рядом особенностей:

- высокой долей творческих элементов и необходимостью во многих ситуациях принимать нестандартные решения;
- особыми требованиями к волевым качествам для осуществления властных полномочий;
- большой разнородностью информации, необходимой для осуществления функций руководства, и каналов ее получения;
- высокой нервно-эмоциональной напряженностью, увеличивающейся с ростом ответственности;
- высокой ответственностью и компетентностью;
- разнообразием содержания трудовой деятельности.

Конечный результат управленческого труда — решение, определяющее меры управляющего воздействия на объект. Поэтому качество труда государственного служащего, и в первую очередь руководителя, прежде всего характеризуется эффективностью принятых управленческих решений.

Специфические требования к компетенции и личным качествам государственного служащего предъявляют повышенные требования к профессиональной подготовке кандидатов на занятие государственных должностей.

Так, для занятия высших, главных, ведущих и старших государственных должностей государственной службы Российской Федерации требуется наличие обязательного высшего профессионального образования по специализации государственных должностей государственной службы. Для занятия младших государственных должностей достаточно среднего профессионального образования.

Основные принципы организации материального стимулирования труда государственных служащих вытекают из Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации». Статьей 17 Закона определена форма материального стимулирования государственных служащих — *денежное содержание* и его состав.

Из охарактеризованных особенностей труда государственных служащих вытекают основные принципы организации оплаты их труда. Прежде всего речь идет о реальном централизованном регулировании заработной платы, поскольку источники оплаты формируются за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных (муниципальных) бюджетов.

Основой такого регулирования прежде всего с точки зрения обеспечения единства в оплате равносложного труда руководителей и специалистов (а тем более технических исполнителей) на всех уровнях государственного управления (федеральном, региональном и муниципальном) в последние годы стала единая система оплаты труда, начинающаяся на федеральном уровне и заканчивающаяся на муниципальном уровне. Система материального стимулирования не может не осуществляться для всех уровней государственных служащих — федеральных государственных служащих, государственных служащих субъектов Российской Федерации и муниципальных служащих.

Из особенностей труда работников государственного управления вытекает необходимость и объективная обусловленность (исходя из их профессионально-квалификационного состава и ограничений, связанных с государственной службой) поддержания оплаты труда государственных служащих на приемлемом для данной категории работников уровне, превышающем уровень, который складывается в среднем во внебюджетном секторе экономики.

Государство должно обеспечить государственным служащим приемлемый уровень жизни и компенсировать ограничения, связанные с запрещением им заниматься любой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности.

Денежное содержание федеральных государственных служащих

В соответствии с указами Президента Российской Федерации от 9 апреля 1997 г. № 310 «О денежном содержании государственных служащих» и от 6 марта 1998 г. № 265 «О денежном содержании федеральных государственных служащих территориальных органов исполнительной власти, представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, аппаратов федеральных судов и органов прокуратуры Российской Федерации» денежное содержание федеральных государственных служащих состоит из следующих элементов:

- должностного оклада по занимаемой должности;
- надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд (классный чин или дипломатический ранг);
- надбавки за особые условия государственной службы;
- надбавки за выслугу лет;
- премий по результатам работы государственного служащего.

В указах Президента Российской Федерации о денежном содержании федеральных государственных служащих предусмотрена дифференциация должностных окладов. В федеральных органах исполнительной власти она осуществляется по двум уровням — федеральным министерствам и иным федеральным органам исполнительной власти. В территориальных органах исполнительной власти, аппаратах федеральных судов и органов прокуратуры Российской Федерации дифференциация окладов предусмотрена в зависимости от численности населения, проживающего на данной территории.

При введении денежного содержания размеры должностных окладов федеральных государственных служащих были установлены с учетом прожиточного минимума по г. Москве с целью обеспечения федеральным государственным служащим нормальных условий жизни.

Всем федеральным государственным служащим, кроме должностных окладов, предусмотрено установление надбавок за квалификационный разряд, классный чин или дипломатический ранг. Размеры ежемесячных надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) установлены в абсолютных размерах и составляют примерно 30% от размеров должностных окладов. Конкретные размеры ежемесячных надбавок за квалификационный разряд, классный чин или дипломатический ранг федеральным государственным служащим устанавливаются в соответствии с присвоенным ему квалификационным разрядом.

Ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы установлена в размере до 20% должностного оклада, а ежемесячная надбавка за выслугу лет — до 30% должностного оклада в зависимости от *стажа государственной службы* (табл. 20.1).

Таблица 20.1.

Размер ежемесячных надбавок за выслугу лет федеральным государственным служащим

Стаж государственной службы	Размер надбавки, % к должностному окладу
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 лет и выше	30

Условия выплаты ежемесячной надбавки за особые условия государственной службы устанавливаются руководителями федеральных органов исполнительной власти или их

аппаратов, иных государственных органов, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Порядок исчисления стажа государственной службы федерального государственного служащего, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, утвержден Указом Президента Российской Федерации от 3 сентября 1997 г. № 982.

Указом определены периоды работы (службы), включаемые в стаж государственной службы федеральных государственных служащих, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет:

- работа (служба) по 31 декабря 1991 г.;
- работа (служба) с 1 января 1992 г. до введения в действие сводного перечня государственных должностей Российской Федерации и Реестра государственных должностей федеральных государственных служащих;
- работа (служба) после введения в действие сводного перечня государственных должностей Российской Федерации и Реестра государственных должностей федеральных государственных служащих.

Иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности федеральной государственной службы, в порядке исключения могут включаться в стаж государственной службы федеральных государственных служащих на основании решения руководителя федеральных органов исполнительной власти или их аппаратов, иных государственных органов, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Размеры премий определяются исходя из результатов деятельности федерального государственного служащего и максимальными размерами не ограничиваются. Премирование федеральных государственных служащих производится за качественное и своевременное выполнение поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, утвержденных планов, заданий и мероприятий, а также за добросовестное выполнение трудовых и служебных обязанностей и должностных инструкций.

Конкретные условия премирования государственных служащих устанавливаются руководителями федеральных органов исполнительной власти или их аппаратов, иных государственных органов, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Федеральным государственным служащим, кроме надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), особые условия государственной службы, выслугу лет, а также премий по результатам работы, могут производиться другие выплаты, предусмотренные федеральными законами, а также оказываться материальная помощь. К таким выплатам относятся:

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в соответствии с Федеральным законом «О государственной тайне»;
- доплата за ученую степень доктора наук и кандидата наук в соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Указами Президента Российской Федерации «О денежном содержании государственных служащих» и «О денежном содержании федеральных государственных служащих территориальных органов исполнительной власти, представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, аппаратов федеральных судов и органов прокуратуры Российской Федерации» существенно изменен порядок формирования фондов оплаты труда. Так, при утверждении фондов оплаты труда для всех федеральных органов исполнительной власти сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов федеральным государственным служащим, предусматриваются средства на выплату:

- ежемесячной надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) в размере четырех должностных окладов в год;

- ежемесячной надбавки за особые условия государственной службы в размере двух с половиной должностных окладов в год;
- ежемесячной надбавки за выслугу лет в размере трех должностных окладов в год;
- премий по результатам работы в размере трех должностных окладов в год;
- материальной помощи в размере двух должностных окладов в год.

Всего на одного федерального государственного служащего в фонде оплаты труда сверх должностного оклада приходится четырнадцать с половиной должностных окладов в год, или 1,2 должностного оклада в месяц.

Анализ статистических данных о размерах денежного содержания и численности федеральных государственных служащих за 1997-1998 гг. показывает, что с введением названных указов Президента Российской Федерации были решены важные для государства вопросы: обеспечено единство в материальном вознаграждении федеральных государственных служащих; существенно снижена дифференциация в размерах заработной платы между работниками федеральных органов исполнительной власти; обеспечены привлечение и закрепление высококвалифицированных кадров в государственном аппарате, повысилась дисциплина и ответственность федеральных государственных служащих.

Размеры денежного содержания государственных служащих субъектов Российской Федерации определяются законами субъектов Российской Федерации.

Оплата труда работников, занимающих в федеральных органах исполнительной власти должности, не отнесенные к государственным должностям

Кроме федеральных государственных служащих, должности которых указаны в перечне государственных должностей федеральной государственной службы, в федеральных органах исполнительной власти заняты работники, занимающие должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющие техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов, аппаратов федеральных судов и органов прокуратуры Российской Федерации.

К этой категории работников относятся: архивариусы, инспектора, кассиры, коменданты, машинистки, секретари, секретари-машинистки, стенографистки, экспедиторы и другие аналогичные работники. Они не являются государственными служащими, и на них не распространяются социальные льготы, гарантии и преимущества, а также ограничения, установленные Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации».

Условия оплаты труда для этой категории определены постановлением Правительства Российской Федерации от 21 июля 1997 г. № 912 «Об упорядочении оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов» с последующими дополнениями и изменениями. Система оплаты труда этой категории работников включает:

- должностной оклад по занимаемой должности;
- надбавку к должностному окладу в размере до 50% за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;
- надбавку за выслугу лет (табл. 20.2);
- премии по результатам работы.

Таблица 20.2.

Размер ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам федеральных органов исполнительной власти, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям

Стаж работы	Размер надбавки, % к должностному окладу
От 3 до 8 лет	10
Свыше 8 лет	15
Свыше 13 лет	20
Свыше 18 лет	25
Свыше 23 лет	30

Порядок исчисления стажа работы работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов, утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

Размеры Премий определяются исходя из результатов работы и не ограничиваются максимальными размерами. Премирование производится за качественное и своевременное выполнение поручений, планов, заданий и мероприятий, а также за добросовестное выполнение трудовых и служебных обязанностей и должностных инструкций. Конкретные условия премирования устанавливаются руководителями федеральных органов исполнительной власти.

Указанным постановлением правительства предусмотрено, что при утверждении фондов оплаты труда сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, предусматриваются средства на выплату:

- ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде в размере двух с половиной должностных окладов в год;
- ежемесячной надбавки за выслугу лет — в размере двух должностных окладов в год;
- премий по результатам работы — в размере трех должностных окладов в год;
- материальной помощи в размере двух должностных окладов в год.

Всего на одного работника в фонде оплаты труда сверх должностного оклада приходится девять с половиной должностных окладов в год, или 0,8 должностного оклада в месяц.

Выводы

1. Организация оплаты труда государственных служащих отличается существенной спецификой, связанной с правовыми основами государственной службы и правовым положением лиц, занятых в этой сфере.

2. Права и обязанности государственных служащих определены Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации».

3. Важной особенностью правового положения государственных служащих являются ограничения, связанные с государственной службой, — запрещение заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной или творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, состоять членом органа управления коммерческой организации и др.

4. Особенности труда государственных служащих определяют основные принципы организации оплаты труда этой категории работников:

- централизованное регулирование размеров оплаты и ее системы, поскольку источником выплат являются средства бюджетов всех уровней управления;
- единая система оплаты, начинающаяся на федеральном уровне и заканчивающаяся на муниципальном уровне;
- необходимость и объективная обусловленность поддержания оплаты (а следовательно, и доходов) на приемлемом для данной категории работников уровне.

5. Денежное содержание федеральных государственных служащих состоит из должностного оклада по занимаемой должности, надбавки к окладу за квалификационный разряд (классный или дипломатический чин), надбавки за особые условия государственной службы, надбавки за выслугу лет, премии по результатам работы государственного служащего.

Законодательными актами о денежном содержании государственных федеральных служащих предусмотрена дифференциация их должностных окладов.

Федеральным государственным служащим, кроме названных надбавок к должностному окладу, могут производиться другие выплаты, предусмотренные федеральными законами.

6. Оплата труда работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных и других государственных органов, включает должностной оклад по занимаемой должности, надбавку

к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, надбавку за выслугу лет, премии по результатам работы.

Термины

Государственная служба

Государственный служащий

Государственная должность государственной службы

Квалификационные разряды государственных служащих

Денежное содержание государственных служащих

Стаж государственной службы

Вопросы для самопроверки

1. Назовите основные права государственных служащих Российской Федерации.
2. Какие обязанности на государственных служащих возлагает Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации»? Перечислите основные из них
3. С чем связаны ограничения у государственных служащих? Назовите основные ограничения, связанные с государственной службой.
4. На основании каких нормативных правовых актов государственным служащим присваиваются квалификационные разряды? Какое должностное лицо вправе присвоить государственному служащему квалификационный разряд действительного государственного советника Российской Федерации (1, 2, 3-го класса) и государственного советника Российской Федерации (1, 2, 3-го класса)?
5. Перечислите основные гарантии, установленные Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» для государственных служащих.
6. Назовите состав денежного содержания государственных служащих. Какими нормативными правовыми актами регулируются размеры денежного содержания федеральных государственных служащих?

Раздел VII

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В ФОРМИРОВАНИИ И ПОЛИТИКЕ ДОХОДОВ

Содержание раздела VII

Глава 21. формирование основных доходов в развитой рыночной экономике

21.1. Основные доходы в рыночной экономике

21.2. Прибыль как основной мотив предпринимательской деятельности

21.3. Регулирование величины заработной платы

21.4. Профсоюзы на рынке труда

21.5. Реальная заработная плата и спираль «заработная плата — цены»

21.6. Организация заработной платы, ее формы и системы Глава 22. Политика

налогообложения в странах с развитой рыночной экономикой 22 1. Общие принципы и основные характеристики системы налогообложения

22.2. Реформирование системы прямого налогообложения

22.3. Реформирование косвенного налогообложения

22.4. Взносы работодателей на социальное обеспечение

РАЗДЕЛ VII. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В ФОРМИРОВАНИИ И ПОЛИТИКЕ ДОХОДОВ

Глава 21. Формирование основных доходов в развитой рыночной экономике

21.1. Основные доходы в рыночной экономике

Доходы, включаемые в национальный доход

Основные доходы и их распределение в рыночной экономике развитых стран в наиболее обобщенном виде представлены в двух важнейших стоимостных показателях — национальном доходе и объеме денежных доходов населения. Важнейшие отличия этих двух показателей связаны с их различным смыслом.

Национальный доход в соответствии с западной экономической теорией предназначен отразить весь объем денежных доходов, которые с позиций этой теории трактуются как порождение различных факторов производства (труда, капитала, умелого руководства производством в рыночной экономике и др.). Так, в национальный доход не включаются те доходы, которые рассматриваются как результат чисто перераспределительных процессов в экономике.

Основными из подобных невключаемых доходов являются социальные трансфертные доходы, например, такие доходы социального обеспечения, как пенсии, пособия, стипендии и т.п., и проценты по государственным ценным бумагам.

Укажем доходы, включаемые в национальный доход.

Заработная плата рабочих и служащих— плата за наемный труд независимо от его характера или сферы применения; она включает также любые дополнительные к заработной плате выплаты и взносы предпринимателей на социальное обеспечение.

Доходы от собственности, распадающиеся на три элемента:

Дивиденд — доход на такой вид ценных бумаг, как акции; акции являются титулом собственности на выпустившую их акционерную компанию (конечно, в размере стоимости самой акции). Соответственно дивиденд выступает как реализация этой собственности, выплачивается из полученной акционерной компанией (корпорацией) прибыли и зависит от размера этой прибыли. В условиях высокой прибыльности акционерной компании владельцы ее акций получают высокие дивиденды, и, наоборот, в случае плохих показателей хозяйственной деятельности компании могут оказаться без дивидендов;

Процент — плата за предоставление определенной денежной суммы во временное пользование другому лицу или хозяйственному субъекту. Обычно он является более фиксированной по сравнению с дивидендом, хотя и изменяющейся величиной. Процентные платежи поступают за различные виды денежного кредита, в том числе и в качестве платы владельцам такого вида ценных бумаг, как облигации частных компаний (свидетельство о том, что их держатель предоставил компании, выпустившей эти облигации, определенную денежную сумму в кредит);

Арендная плата или рента — плата за предоставление во временное пользование определенных натуральных ценностей. К наиболее распространенным видам современной арендной платы относятся плата за жилье (квартплата), аренда помещений или оборудования, земельная рента и пр.

Необходимо сделать уточнение. В объем квартплаты, включаемый в национальный доход, входит не только ее реально уплаченная сумма, но и величина так называемой приписанной квартплаты, т.е. условно оцененной величины квартплаты, которую должны были бы выплачивать те лица, которые имеют собственное жилье, за это же жилье в случае его аренды. Включение в национальный доход подобного в сущности фиктивного дохода выглядит весьма спорным.

Нераспределенная прибыль акционерных компаний (до изъятия налогов). К ней относятся прибыли акционерных компаний, остающиеся после уплаты ими дивидендов.

Доходы неакционерного предпринимательства (партнерства, индивидуальные собственники, кооперативы и др.). Теоретически они включают как прибыль, приходящуюся на эту часть предпринимательства, так и трудовой доход этих предпринимателей в том объеме, в каком они лично участвуют в производстве (занимает преобладающую часть или полностью равняется доходу в семейном и индивидуальном предпринимательстве).

Необходимо указать и на особенность в обозначении доходов неакционерного предпринимательства. Они обозначаются названием «предпринимательский доход». Подобное использование этого термина не надо смешивать с иным его применением, особенно в политэкономии XIX в., где он обозначал прибыль за вычетом процента.

Доходы государства от собственности и предпринимательства (с корректировкой на государственные субсидии).

Все эти доходы, созданные, как правило, в сфере предпринимательства, выступают как первичные доходы. Причем заработная плата и большая часть доходов от собственности и неакционерного предпринимательства являются первичными доходами населения, которое

затем на их основе формирует все свои расходы и сбережения. Нераспределенные прибыли акционерных компаний и остающаяся часть доходов от собственности и неакционерной деятельности выступают как первичные доходы предпринимательства.

Для примера количественного распределения перечисленных доходов в составе национального дохода приведем данные последних лет по экономике США. Доля заработной платы (со всеми доплатами к ней) составляет в национальном доходе этой страны в различные годы 70-75% (в том числе около 12-13% — доплаты к заработной плате; примерно половина из них составляют взносы предпринимателей на социальное обеспечение). Доля прибыли акционерных компаний до вычета налогов в национальном доходе США составляет 8-10%, а после вычета налогов — 5-7%. Примерно 5-9% составляют доходы неакционерного предпринимательства и еще примерно 10—12% — такие доходы от собственности, как процентные платежи и арендная плата.

Состав денежных доходов населения

Для того чтобы получить представление о первичном распределении доходов населения, необходимо рассмотреть долю различных доходов во втором важнейшем показателе — объеме его денежных доходов. В отличие от национального дохода он не включает нераспределенные прибыли акционерных компаний, часть дивидендов, которая распределяется от одних компаний к другим, и взносы занятых на социальное обеспечение. Зато он включает не входящие в национальный доход социальные трансфертные платежи и процентные платежи населению по государственным ценным бумагам.

Что касается доходов неакционерного предпринимательства, то они в одинаковом объеме (притом под названием «предпринимательский доход») присутствуют и в национальном доходе, и в объеме денежных доходов населения. Применительно к США оба агрегатных показателя количественно весьма близки друг к другу (объем денежных доходов населения лишь на несколько процентов превышает национальный доход).

В общем объеме денежных доходов населения США в последние годы заработная плата составляет 60-70%, доходы неакционерного предпринимательства—6-8, доходы от собственности — 14-16 (в том числе процентные платежи населению — 8-10%, арендные платежи — около 2 и платежи дивидендов населению — 2,5—4%), социальные трансфертные платежи — 10-15%.

Распределение доходов в США на основе двух агрегатных показателей — национального дохода и объема денежных доходов населения — представляет собой как бы эталон, к которому стремится, приближаясь в той или иной степени, распределение доходов в других странах с развитой рыночной экономикой. Отличия связаны со степенью развития рыночных отношений и социального обеспечения. В странах с меньшей степенью рыночного развития доля заработной платы несколько ниже и в национальном доходе, и в объеме денежных доходов населения (хотя и составляет 50% или более), однако выше доля доходов неакционерного предпринимательства (в основном за счет индивидуального и семейного предпринимательства). В ряде стран больше доля социальных трансфертных платежей (15-20%).

Место отдельных доходов в агрегатных показателях

Данные о распределении доходов свидетельствуют о том, что в странах с развитой рыночной экономикой среди этих доходов заметно преобладает заработная плата, т.е. оплата за различные виды трудовой деятельности. Это преобладание типично применительно к обоим агрегатным показателям, отражающим распределение доходов.

Если взять только национальный доход, то за заработной платой при заметном отставании от нее следуют прибыль акционерных компаний (до вычета налогов) и доходы неакционерного предпринимательства (в которых также частично заложена прибыль). Если взять объем денежных доходов населения, то в нем за заработной платой и также при заметном отставании следуют доходы от собственности, социальные трансфертные платежи и Доходы неакционерного предпринимательства.

В доходах от собственности, получаемых населением, преобладают процентные платежи. Относительно небольшая доля дивидендных платежей населению свидетельствует о том, что они продолжают концентрироваться лишь у небольшой части населения даже в такой развитой стране, как США.

Доходом, выступающим в качестве решающего стимула самого функционирования частнопредпринимательской рыночной экономики, выступает прибыль. Поэтому обратимся далее сначала к анализу проблем, связанных с формированием и функционированием прибыли, и затем к анализу проблем, относящихся к формированию и функционированию заработной платы.

21.2. Прибыль как основной мотив предпринимательской деятельности

Стимулирующая роль прибыли

Преобладающее значение среди субъектов рыночной экономики принадлежит различным формам частнопредпринимательской деятельности. Эффективность их деятельности выявляется прежде всего в получаемой ими прибыли. Поэтому получение и увеличение прибыли, или, как это принято обозначать, *максимизация прибыли*, является основным стимулом частнопредпринимательской деятельности в рыночной экономике капитализма. Прибыль служит и решающим стимулом частнопредпринимательской деятельности, и основой ее продолжения и сохранения, особенно в стимулировании и обеспечении необходимыми финансовыми ресурсами инвестиционной активности. Подобную роль прибыль играет не только в своем абсолютном выражении (в виде массы прибыли, т.е. определенной стоимостной величины), но и в относительном выражении. Во втором случае особо важен и в теоретическом, и в практическом отношении показатель нормы прибыли (выраженное в процентах отношение массы прибыли к величине капитала).

Роль прибыли можно правильно определить исходя из ее значимости в процессах ценообразования крупных компаний, в которых сочетаются элементы регулирования и конкуренции. В качестве базы цены выбираются прямые издержки на единицу продукции. К ним в виде процентной надбавки добавляются косвенные, или накладные, расходы, отнесенные в соответствии с тем или иным принципом на различные виды продукции, произведенные компанией. Наконец, к полученной сумме прямых и косвенных издержек на единицу продукции добавляется в виде процентной накладки та часть прибыли, которая приходится на единицу продукции. Полученная величина рассматривается в качестве цены, построенной по принципу полных затрат.

Надбавка к издержкам на прибыль устанавливается с учетом нормы прибыли, которую руководство компании считает необходимой для дальнейшего развития компании. В результате цена устанавливается компанией прежде всего с целью получения определенной, заранее запланированной нормы прибыли (отсюда и другое название этого метода — «целевое ценообразование»).

Величина целевой нормы прибыли определяется руководством крупной компании исходя из комплекса факторов, связанных с положением на ее отраслевом рынке и с динамическим развитием данной компании. Прежде всего учитываются емкость рынка на ее продукцию, опасность в случае чрезмерно высокой нормы прибыли привлечь в отрасль новых конкурентов, необходимость финансирования будущих капиталовложений и расходов на научно-исследовательские цели, возможность обращения за финансовыми средствами к кредитным учреждениям или на рынок ценных бумаг, а также объем необходимых дивидендных платежей акционерам компании, государственные налоги на прибыль и др.

Ценообразование для получения целевой нормы прибыли типично для большинства крупных компаний, особенно в условиях благоприятной конъюнктуры. Однако запланированная величина целевой нормы прибыли и реальная величина ее нормы — понятия разные. В реальных условиях рынка та или иная крупная компания может столкнуться с такими рыночными силами, которые могут повести к значительным отклонениям ее реальной нормы прибыли от целевой.

Степень этого отклонения свидетельствует о прочности согласования рыночной и ценовой политики ведущих компаний и соответственно о степени регулирования цены, которая доступна крупным компаниям отрасли. Поэтому прибыль и особенно стремление к сохранению целевой запланированной ее нормы является важным фактором инфляции, часто стимулируя крупные компании, особенно в условиях давления издержек, к повышению цен своей продукции.

Государственное регулирование прибыли

Наряду с указанными рыночными процессами большую роль в проявлении производственно-стимулирующей функции прибыли, ее максимизации играет и государство.

С точки зрения непосредственного воздействия государства на процесс максимизации прибыли особо можно выделить такие меры государственного регулирования рыночных структур, как антимонопольное законодательство и поддержка малого бизнеса.

Во всех развитых странах существует антимонопольное законодательство, хотя и под различными названиями (в США, например, под названием антитрестовского законодательства). Несмотря на различие названий, суть этих законов одна — поддержка в рамках *олигополий* конкуренции и ограничение монопольных сил (чаще всего запрет или ограничение формирования картельных соглашений, в том числе и тайных, направленных прежде всего на взаимодействие или прямое согласование ценовой и другой, связанной с ней рыночной политики компаний).

Одновременно в США и во многих других развитых странах в последние десятилетия использовались меры государственной поддержки и регулирования малого предпринимательства в целом, благоприятные условия предоставления кредитов, налоговые льготы, особенно мелкому рисковому капиталу, другие формы государственной поддержки вплоть до предоставления малому бизнесу весомой доли в государственных контрактах и др.

Следовательно, производственно-стимулирующая функция прибыли в форме ее максимизации в современной развитой рыночной экономике проявляется в рамках комплекса условий (включая и ограничения), формируемых и самой рыночной средой олигополий (прежде всего функционированием в их рамках конкуренции), и экономическим регулированием государства.

Поэтому обычный средний размер нормы прибыли (до вычета налогов) в реальном секторе производства составляет 10-15%, реже — 20%. Превышение указанной величины означает явное увеличение в норме прибыли чрезмерного выигрыша компаний либо от очень благоприятной конъюнктуры, либо от реализации их хотя бы частичной монопольной власти над рынком, либо от того и другого. Более низкая норма прибыли обычно связана с неблагоприятной экономической конъюнктурой или ошибками в коммерческой политике фирм.

В рамках национального дохода основная масса прибыли выступает в виде прибыли акционерных компаний (корпораций); остальная масса выступает как часть доходов неакционерного предпринимательства. Косвенные оценки дают основание для определения доли общей массы прибыли (до вычета налогов) в национальном доходе США в 15-20%; примерно та же доля характерна для других стран с развитой рыночной экономикой.

Примерно треть общей массы прибыли акционерных компаний изымается в виде различных налогов на прибыль (см. гл. 22). Оставшаяся после вычета налогов прибыль акционерных компаний распадается на две части: прибыль, распределяемая на дивиденды, нераспределенная прибыль, остающаяся в распоряжении компаний. Распределение прибыли акционерных компаний (после вычета налогов) на эти две части в странах с развитой рыночной экономикой происходит примерно поровну. Например, в США в последние годы доля прибыли акционерных компаний (после вычета налогов), распределяемая на дивиденды, колеблется в пределах 40—65%.

Прибыль, и прежде всего прибыль акционерных компаний, составляющих основную, если не преобладающую часть производства в ведущих отраслях стран с развитой рыночной экономикой, обеспечивает значительную долю финансовых и инвестиционных нужд этих

компаний (включая и привлечение через систему дивидендов огромных финансовых средств для пополнения акционерного капитала). Именно здесь прибыль выступает в качестве решающего стимула и основы частнопредпринимательской деятельности в рыночной экономике.

Соответственно через рост всей рыночной экономики обеспечивается формирование и других доходов, в том числе и крупнейшего из них — заработной платы.

21.3. Регулирование величины заработной платы

Установление заработной платы

Величина заработной платы и другие условия труда в отраслях, в которых функционируют *профсоюзы*, определяются коллективными тарифными договорами, периодически заключаемыми на определенный срок в процессе переговоров между предпринимателями и профсоюзами. Причем, как правило, заработная плата, оговариваемая в тарифных договорах, представляет собой минимальную величину почасовой оплаты, ниже которой при каждом индивидуальном акте найма предприниматель не имеет права предлагать, а работник не имеет права соглашаться. Иначе говоря, тарифный договор применительно к заработной плате устанавливает ее коллективный минимум, что жестко ограничивает возможности предпринимателей использовать конкуренцию на рынке труда для снижения заработной платы.

Принцип коллективного минимума, используемый в тарифных договорах применительно к заработной плате, пользуется государственной поддержкой. Это видно хотя бы из того, что государство в ряде стран законодательно устанавливает минимум заработной платы как обязательный норматив и тем самым также устанавливает предел возможностям предпринимателей чрезмерно снижать заработную плату.

Минимальная заработная плата, установленная государством, часто ниже минимального предела, устанавливаемого в тарифных соглашениях между предпринимателями и профсоюзами, и обычно заметно ниже средней заработной платы. Это объясняется принципиально разными задачами этих двух нормативов минимальной заработной платы. Устанавливаемая государством минимальная заработная плата играет роль определенного социального стабилизатора, препятствующего уменьшению заработной платы ниже прожиточного минимума, т.е. минимальных условий выживания наемных работников. Минимальный норматив заработной платы, фиксируемый в тарифных договорах, направлен, наоборот, на формирование базы поддержания заработной платы охватываемых договорами работников на устойчиво высоком уровне и условий для ее дальнейшего повышения.

Например, в США минимальная почасовая заработная плата была установлена на государственном уровне в 1938 г. в размере 40—50% средней почасовой заработной платы работников обрабатывающей промышленности. Законодательно эта заработная плата была распространена на преобладающее большинство (около 90%) рабочих и служащих страны. В начале 90-х гг. в США минимальная почасовая заработная плата, установленная государством, равнялась 4,25 долл., в то время как средняя почасовая заработная плата во всем частнопредпринимательском секторе достигала 13,42 долл.

Разрыв между установленной государством минимальной заработной платой и фактическими средними заработками (в пользу вторых) существует во всех странах, имеющих государственное законодательство о минимальной заработной плате (наряду с США в Канаде, во Франции, Испании, Португалии и некоторых других). В тех же странах, в которых государство не устанавливает гарантированный минимум заработной платы (в ФРГ, Италии, Англии, Японии), решающая роль принадлежит минимальным уровням заработной платы, которые устанавливаются в коллективных договорах между предпринимателями и профсоюзами. В некоторых из этих стран, например в ФРГ и Италии, государство законодательно распространяет уровень минимальной заработной платы, установленный в коллективных договорах, и на работников, не состоящих в профсоюзах.

В процессах формирования заработной платы в развитых странах четко проявляется сочетание влияния сходных методов и показателей на основе широкой самостоятельности предприятий в решении соответствующих вопросов и национальных особенностей, подчас весьма значительных

Практически во всех развитых странах исходной базой величины заработной платы служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифной сетки и надбавок к ней. Тарифный заработок совместно со сверхурочными выплатами формирует месячный заработок, его дополняют премии и другие "выплаты, имеющие определенную периодичность в течение года. Роль подобных доплат весьма велика (например, в США до 25% средней заработной платы в частнопредпринимательском секторе экономики).

Наряду с общими элементами формирования заработной платы в развитых странах существуют национальные различия. Специфика характерна, например, для Японии, где большую роль играет система пожизненного найма. С этой системой связано существование в японских компаниях трех видов тарифных ставок — личной, трудовой и синтезированной. Личная ставка связана с пожизненным наймом и устанавливается на основе сочетания ряда признаков, важнейшими среди которых являются возраст и стаж. Трудовая ставка учитывает квалификацию и результаты труда, а синтезированная ставка сочетает элементы личной и трудовой ставок. Именно эта ставка, в которой учитывается японский и западный опыт, используется в 2/3 компаний. Элементы японской традиционной системы пожизненного найма содержат своеобразные и мощные регулирующие силы на рынке труда этой страны. Их воздействие хотя и постепенно сокращается, но продолжает оставаться достаточно весомым.

Продолжительность рабочего времени

Наряду с установлением заработной платы в коллективных договорах регулируется продолжительность рабочего времени. В большинстве развитых стран установлена 40 часовая пятидневная рабочая неделя. В ряде из этих стран профсоюзы ставят цель достичь 35-часовой рабочей недели. Поскольку базисная заработная плата устанавливается в почасовом выражении, фиксация той или иной продолжительности рабочего времени в рамках переговоров между предпринимателями и профсоюзами определяет и общую недельную оплату труда (произведение почасовой оплаты на продолжительность пятидневной рабочей недели в часах).

Установление продолжительности рабочего времени при коллективных переговорах также обычно учитывает законодательно определенные государством нормативы почасовой продолжительности рабочего дня и рабочей недели. Продолжительность рабочей недели в тарифных переговорах обычно меньше государственных нормативов, поскольку профсоюзы ставят задачу ее сокращения (как меры, способствующей увеличению рабочих мест и снижению безработицы). Таким образом, если применительно к заработной плате государство законодательно устанавливает минимальные ее пределы, то применительно к продолжительности рабочего времени — максимальные.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемая в коллективных договорах, оказывается, как правило, выше фактически отработанного рабочего времени. Основная причина этого — широкое распространение частичной занятости. Ее предпочитает заметная доля определенных категорий наемных работников, например семейные женщины. Основная деятельность от этого не страдает, особенно в сфере услуг. Уменьшение средней продолжительности отработанного времени за счет частичной занятости отчасти компенсируется теми группами наемных работников, которые работают сверхурочно.

Другие направления государственного регулирования оплаты труда

Наряду с законодательным установлением нормативов минимальной заработной платы и максимальной продолжительности рабочего времени государство распространяет свою законодательно-регулирующую роль и на многие другие условия, связанные с оплатой труда. Среди них можно выделить два направления. Одним из них является государственное законодательство, признающее за наемными работниками право на забастовки при

соблюдении ряда законодательных условий. Главными из них обычно являются ограничение требований забастовщиков условиями тарифного договора, обозначение времени забастовки периодом после истечения действий старого тарифного договора, запретом на действия, наносящие ущерб производству и технической безопасности, и др. Государственное законодательство дает предпринимателям, также при соблюдении определенных условий, право на локауты.

Другое направление законодательства связано с формированием государством системы социального обеспечения не только за счет взносов наемных работников, но и за счет взносов предпринимателей. Если взносы по социальному страхованию, получаемые государством в виде вычета из заработной платы наемных работников, рассматриваются как специфическая разновидность подоходного налога, то к взносам предпринимателей подобная трактовка не подходит. Эти взносы имеют характер некоего дополнения к заработной плате. Правда, источником взносов служат не доходы предпринимателей, а конечное потребление населения. Поскольку государство разрешает включать эти взносы в издержки производства, они являются важной разновидностью косвенных налогов.

Обязательность взносов предпринимателей на социальное страхование предопределяет существование двух групп показателей оплаты труда. В первую группу входят показатели собственно заработной платы, включающие все виды оплаты труда рабочих и служащих (кроме оплаты высшего управленческого персонала), в том числе и различные виды доплат. В эти показатели не включаются различные взносы предпринимателей на социальное обеспечение как государственного, так и частного характера.

Подобные показатели обычно относятся к различным рабочим периодам. Наиболее распространены показатели почасовой, недельной, месячной и годовой заработной платы. Они различаются не только протяженностью охватываемых ими рабочих периодов, но и составом статей оплаты труда чем шире рабочий период, тем большее число доплат к основной почасовой ставке заработной платы включают соответствующие показатели.

Во вторую группу входят показатели вознаграждения рабочих и служащих, которые включают и различные взносы предпринимателей по социальному обеспечению, а также некоторые другие виды вознаграждения, не входящие в обычные показатели заработной платы, например оплату высшего управленческого персонала.

Заработная плата, включающая все ее элементы, рассматривается как рыночная ценовая категория. Взносы предпринимателей на социальное страхование вместе с заработной платой формируют объем трудовых издержек производства, оказывающих важнейшее воздействие на цены товаров и услуг, которые создаются наемными работниками.

21.4. Профсоюзы на рынке труда

Взаимоотношения предпринимателей и профсоюзов

С учетом формирования профсоюзов и широкого государственного законодательства, определяющего многие параметры функционирования рынка труда, в работах западных экономистов он трактуется как рынок с резким ограничением конкуренции, а по некоторым категориям труда и полностью монополизированный. Именно подобное своеобразие монопольно-регулирующих сил рынка труда выступает в качестве фактора, воздействующего, во-первых, совместно с устойчивыми количественными различиями труда на сохранение особой жесткости в определении заработной платы, во-вторых, не только на сохранение, но и на повышение заработной платы как цены труда.

Рассмотрим основные направления взаимоотношений предпринимателей (и их объединении) и профсоюзов, в том числе и в определении заработной платы.

Решающим направлением является воздействие отраслевых профсоюзов открытого типа — нацеленных на охват всех работников отрасли. Борьба подобных профсоюзов за повышение заработной платы, распространяемая на ведущие категории наемных работников отрасли, неминуемо требует от ее ведущих фирм более или менее объединенной реакции и в согласовании приемлемых для всех них размеров заработной платы и в выработке общей

рыночной, прежде всего ценовой стратегии, направленной на то, чтобы соответствующее увеличение заработной платы (и трудовых издержек в ценах) не наносило ущерба прибыльности фирм.

Вторая группа профсоюзов — так называемые профсоюзы закрытого типа — профсоюзы, основанные на требовании вступления наемных работников в их состав до и для поступления на работу. Одна из важнейших целей профсоюзов этого типа — ограничить предложение труда определенной квалификации и тем самым достичь повышения заработной платы тех работников, которые самоорганизованы в соответствующие профсоюзы.

Подобного ограничения предложения труда определенной квалификации профсоюзы закрытого типа добиваются закреплением такой системы требований к членам профсоюзов, которые часто становится невозможно выполнить значительному числу работников. Тем самым они остаются вне соответствующего профсоюза (лишаются легальной возможности претендовать на участие в труде соответствующей квалификации).

Правда, в настоящее время роль подобных профсоюзов в «чистом виде» — как профсоюзов наемных работников — минимизирована, в том числе и государством. Но в немалой степени система профсоюзов закрытого типа восполняется родственной системой лицензирования определенных профессий и на базе этих лицензий — формированием ассоциаций работников соответствующих профессий.

Роль профсоюзов в повышении заработной платы

Оценивая роль профсоюзов в повышении заработной платы, как и других условий труда, в развитой рыночной экономике, необходимо указать на три важных обстоятельства.

Во-первых, профсоюзы действуют в условиях достаточно жестких рыночных закономерностей, которые ограничивают, и часто достаточно серьезно, их возможности по повышению заработной платы. Но указанные ограничения не носят абсолютного характера. Профсоюзы не являются пассивным объектом воздействия подобных закономерностей. Наоборот, их деятельность по улучшению условий труда и повышению заработной платы, способствуя расширению платежеспособного спроса, ведет на макроуровне к расширению рынка и стимулирует экономический рост. Экономический рост, расширяя спрос на рабочую силу, тем самым заметно ослабляет действие рыночных ограничений деятельности профсоюзов по повышению заработной платы.

Во-вторых, на микроэкономическом уровне даже при крайне невыгодных условиях профсоюзы при умелом выборе стратегии могут добиваться заметных успехов в борьбе за повышение заработной платы.

Особая роль профсоюзов в сохранении и повышении уровня заработной платы проявляется в периоды увеличения безработицы. Так, в США в кризисные периоды прирост заработной платы рабочих обрабатывающей промышленности, входящих в профсоюзы, примерно в 2 раза превышает соответствующий показатель у рабочих той же промышленности, не состоящих в профсоюзах. Этот вывод не исключает неудач отдельных профсоюзов в борьбе за повышение заработной платы из-за весьма невыгодных для экономической борьбы рыночных условий в их отраслях и из-за неумения выбрать достаточно действенную стратегию в этих неблагоприятных условиях.

В-третьих, в последние два десятилетия в ряде стран с развитой рыночной экономикой роль профсоюзов снизилась. Главными причинами стали структурные сдвиги в экономике, которые вызвали увеличение доли отраслей, производств и профессиональных групп с меньшей вовлеченностью в профсоюзы. Это, например, рост доли услуг, отличающихся слабой развитостью профсоюзов по сравнению с материальным производством, снижение доли традиционных базовых отраслей с более сильным профсоюзным влиянием и др. Определенную роль сыграли и принятые в ряде развитых стран государственные меры по ослаблению влияния профсоюзов.

21.5. Реальная заработная плата и спираль «заработная плата — цены»

Тенденция к росту реальной заработной платы

Кроме рассмотренной номинальной заработной платы, важное социально-экономическое значение, особенно в динамике, имеет и другой показатель — реальная заработная плата, играющая ведущую роль в определении жизненного уровня наемных работников. Динамика реальной заработной платы определяется соотношением изменений номинальной заработной платы и цен. В случае более быстрого роста номинальной заработной платы по сравнению с ростом цен происходит повышение реальной заработной платы. Наоборот, в случае превышения роста цен над повышением номинальной заработной платы происходит снижение реальной заработной платы.

В качестве показателя динамики цен, используемого для корректировки динамики номинальной заработной платы и получения в результате этого показателя динамики реальной заработной платы, чаще всего служит индекс розничных (потребительских) цен. Этот индекс измеряет изменение во времени цен широкого набора товаров и услуг, покупаемых населением большей частью через розничную торговлю.

Достоинством указанного индекса цен считается то, что он характеризует среднее изменение цен товаров и услуг, составляющих потребительские бюджеты большинства населения, формируемые за счет их доходов, среди которых основную долю занимает заработная плата. К товарам и услугам, изменение цен которых отражается индексом, относятся и товары, покупаемые основной массой населения, и важнейшие услуги, оплачиваемые им, в том числе квартплата, медицинские, транспортные, коммунальные и прочие услуги.

Закономерностью развитой рыночной экономики в нормальных условиях экономического роста является тенденция к повышению реальной заработной платы. Например, в США повышение реальной заработной платы, хотя и различными темпами, было характерно практически для всего XX в. (за исключением периода «великой депрессии» 1929-1933 гг.) В целом этот показатель за 100 лет вырос примерно в 5 раз. При оценке значимости этой величины нельзя забывать, что США по сравнению с другими развитыми странами в течение XX в. находились в наилучших условиях, например ввиду географического положения не имели войн на своей территории. Устойчивое повышение реальной заработной платы — отличительная черта всех стран с развитой рыночной экономикой после Второй мировой войны.

Ситуация в развивающихся странах иная: во многих из них в последние десятилетия даже в условиях мирного развития реальная заработная плата в течение определенных, часто длительных периодов стагнировала или даже устойчиво снижалась. Так, в большинстве ведущих латиноамериканских стран в 80-90-е гг. из-за неблагоприятных экономических условий проявлялась тенденция к снижению реальной заработной платы.

Механизм формирования спирали «заработная плата — цены»

Рыночный механизм обеспечения роста реальной заработной платы действовал и действует через формирование *спирали «заработная плата — цены»*. Она обычно определяется как устойчивое (в среднегодовом выражении) превышение роста номинальной заработной платы над ростом цен, что ведет к росту реальной заработной платы. Соответственно рост реальной заработной платы в условиях рыночной экономики свидетельствует о наличии и функционировании спирали «заработная плата—цены». Отсутствие подобного роста и тем более признаки снижения реальной заработной платы говорят об отсутствии подобной спирали.

Существование в странах с развитой рыночной экономикой относительно устойчивой спирали «заработная плата — цены» одновременно отражает устойчивую тенденцию к росту цен и является одним из важных факторов, поддерживающих, а иногда и усиливающих эту

тенденцию. Устойчивая тенденция роста цен в течение большей части XX в. и в США, и в других странах с развитой рыночной экономикой определяется тремя главными причинами.

Первая из них — формирование особой структуры большинства товарных рынков — олигополистической структуры. Вторая причина — принципиальное изменение денежной системы, проявляющееся прежде всего в отрыве от металлической основы денег (разрыв связи бумажных денег с золотом). Это изменение завершилось после экономического кризиса 1929—1933 гг. Третья причина — формирование и функционирование на рынке труда мощных профсоюзов. Активная их борьба за сохранение и повышение жизненного уровня и права своих членов укрепляла и усиливала тенденции и к повышению заработной платы, и к росту цен.

Рост реальной заработной платы опирается на рост производительности труда. Сильная зависимость между спиралью «зарплата—цены» и динамикой производительности труда очевидна при долгосрочном сопоставлении ее роста с повышением реальной заработной платы. В экономике США за 1874-1900 гг. годовая производительность труда возросла в 1,4 раза и годовая реальная зарплата — также в 1,4 раза. За 1900—1929 гг. увеличение аналогичных показателей составляло 1,6 и 1,8 раза; за 1929—1947 гг. — 1,2 и 1,4 раза. Приведенные данные дают основание для вывода о существовании в экономике США за рассматриваемые периоды долговременного относительного параллелизма в росте производительности труда и реальной заработной платы, что, по сути, выступает как важная закономерность нормального развития рыночной экономики за указанный период.

Указанная закономерность сохранилась и в последующем вплоть до 1980-х гг. Так, за 1947—1960 гг. в США годовая производительность труда возросла в 1,4 раза, а реальная зарплата — в 1,5 раза. Для последующего отрезка времени стало возможным ввиду появления необходимых статистических материалов сопоставление динамики часовой производительности труда и реальной почасовой оплаты. Так, за 1960—1980 гг. рост этих показателей в частнопредпринимательском секторе США соответственно составлял 1,5 и 1,4 раза.

Однако в 1980-1990-е гг. в США, как в некоторых других странах с развитой рыночной экономикой, наметилась тенденция заметного отставания роста реальной заработной платы от повышения производительности труда. Важнейшая причина этого — ослабление экономической роли профсоюзов.

Спираль «зарплата — цены» и инфляция

Наряду с выполнением роли рыночного механизма повышения реальной заработной платы спираль «зарплата—цены» при определенных условиях выступает как фактор возникновения или усиления инфляционного роста цен. Инфляционное воздействие спирали «зарплата — цены» возникает в условиях, когда превышение роста номинальной заработной платы над ростом цен находит отражение в более быстром росте издержек в форме заработной платы на единицу продукции, т.е. удельных трудовых издержек, по сравнению с ростом цен.

Несомненно, что в соотношении роста удельных трудовых издержек и роста цен важнейшую роль играет динамика производительности труда. При высоких темпах ее роста темпы роста удельных трудовых издержек могут примерно соответствовать росту цен, и только в периоды заметного снижения роста производительности труда возникает превышение первого показателя над вторым.

После Второй мировой войны спираль «зарплата — цены» привлекала к себе все большее внимание. Это было вызвано, во-первых, усилением инфляции в странах с развитой рыночной экономикой в период 1965-1985 гг., особенно в 1970-е гг., и, во-вторых, тем, что в этот период одним из важных факторов инфляции стала именно спираль «зарплата—цены», т.е. повышательное давление на цены удельных трудовых издержек в результате заметного снижения темпов роста производительности труда, вызванного прежде всего воздействием энергетического кризиса 1970-х гг.

С целью борьбы с инфляционным воздействием спирали «заработная плата—цены» были выработаны особые меры антиинфляционной политики, получившие название «*политика доходов*». Эта политика включает меры по одновременному сдерживанию роста и цен и номинальной заработной платы: либо прямое замораживание их уровней (обычно в краткосрочном периоде), либо ограничение роста цен и заработной платы заранее определенными нормативными пределами (обычно в несколько процентов). Метод ограничения играет в «политике доходов» основную роль.

Меры «политики доходов» достаточно широко использовались в США и в других странах с рыночной экономикой. В США эти меры применялись в 1970-е гг. администрациями президентов Никсона и Картера. Первая из них использовала административно-законодательные меры для краткосрочного замораживания уровня цен и заработной платы или более долгосрочного удержания роста цен и заработной платы в рамках установленных пределов. Администрация президента Картера применила вариант «политики доходов», включающий экономические и финансовые поощрения или санкции; поощрения предлагались в случае выполнения компаниями и профсоюзами требований государства о соблюдении предложенных пределов роста цен и заработной платы, а санкции должны были использоваться при несоблюдении этих требований. Оба варианта «политики доходов», как, впрочем, и другие варианты антиинфляционной политики, примененные в США в 70-е гг., успеха не имели.

Преодолеть высокую инфляцию в США удалось лишь в начале 80-х гг. администрации президента Рейгана посредством использования смешанной антиинфляционной программы, сочетающей гетеродоксные и ортодоксально-монетаристские меры. Решающую роль в успехе этой программы сыграли меры по стимулированию производства с помощью огромного снижения налогов.

Меры «политики доходов» использовались в борьбе с высокой инфляцией и в других странах с рыночной экономикой. В ряде случаев она в отличие от США приносила положительные результаты — в Скандинавских странах, в отдельные периоды во Франции и в Англии, в Мексике и некоторых других латиноамериканских странах.

В целом успех «политики доходов» зависит от организации устойчивого и действенного сотрудничества государства с предпринимателями и профсоюзами в проведении такой политики. Поэтому неудачи в создании подобного сотрудничества вели и к неудаче антиинфляционных мер «политики доходов», например в США в 1970-е гг. Наоборот, успешная организация такого сотрудничества обеспечивала тот или иной успех в сдерживании инфляции с помощью «политики доходов».

21.6. Организация заработной платы, ее формы и системы

Основные формы и системы оплаты

В гл. 19 рассмотрены формы и системы заработной платы, применяемые в России, а также рациональные условия выбора каждой из них. В зарубежных странах с развитой рыночной экономикой получили распространение те же классические формы и системы оплаты — сдельная и повременная — и их разновидности — прямая сдельная, простая повременная, а также премиальные (поощрительные) системы.

Выбор конкретной формы и системы определяется тем, на какие показатели результатов труда работников наемного труда работодатель намерен воздействовать посредством организации заработной платы. Если это количество продукции, преимущество, как правило, отдается сдельной (поштучной) оплате с применением поощрительных систем за качество и выполнение установленных норм. Если заработная плата должна быть нацелена прежде всего на качество продукции или если работник не связан непосредственно с ее выпуском, преимущество отдается повременной оплате с применением поощрения или штрафов за уровень выполнения нормированных заданий по количеству продукции или оказываемых услуг, а также выполнение установленных заданий в срок.

Среди применяемых за рубежом сдельных систем оплаты наибольшее распространение получила прямая сдельная. Этому способствует ее несомненная простота и наглядность, а также побудительный мотив к повышению выработки продукции. В целях формирования еще более действенных стимулов к росту производительности труда на предприятиях используют модифицированную сдельную оплату, основанную на функциональной зависимости заработной платы и выработки.

Сдельно-премиальные системы

При организации оплаты, получившей название системы высокого нормочаса (или высокой сдельной ставки), работник, так же как и при прямой сдельной системе, оплачивается прямо пропорционально количеству продукции, но по повышенной тарифной ставке (как правило, на 25-30%). Поскольку материальное стимулирование к увеличению выработки нередко сказывается на качестве продукции и здоровье работников, условием применения системы высокого нормочаса является ее дополнение премированием за качество продукции и соблюдение нормативов, обеспечивающих сохранность оборудования. Происходит постепенное превращение традиционных сдельных систем оплаты в современные сдельно-премиальные и многофакторные. Среди них наиболее распространены системы Хэлси, Роуэна, Эмерсона, Тейлора, Гантта, Бедо.

Согласно системе Хэлси на изготовление того или иного продукта заранее устанавливается определенное время (норма), причем работнику гарантируется минимальная часовая ставка. Если работник за счет интенсификации труда изготавливает изделие в более короткое время, чем предусмотрено нормой (предположим, за 6 ч вместо 8 ч), то за «сбереженное» время (2 ч) он получает премию в размере 30—50% его двухчасовой ставки. Эту премию сверх гарантированной часовой заработной платы авторы системы определяют как гуманитарную оплату, которая в отличие от поштучной оплаты выявляет «общность классовых интересов», достигаемую якобы на основе роста производительности труда и «справедливого» распределения его результатов. Фактически же нередко общий заработок работника при повышенной напряженности труда оказывается ниже прямой поштучной оплаты.

В отличие от системы Хэлси в системе Роуэна премия представляет собой постоянно меняющуюся величину по отношению к «сбереженному времени» и поэтому менее доступна контролю рабочего и профсоюзов. Премия начисляется по отношению к сумме заработной платы, которую рабочий получает за фактически проработанное время.

Допустим, что время, необходимое для производства продукции определенного вида, установлено по норме 10 ч при часовой ставке 6 денежных единиц; рабочий в ожидании премии увеличил напряженность своего труда и изготовил продукцию за 6 ч, т.е. сократил необходимое время на 40% (6 ч к 10 ч = 60%). Но причитающиеся ему в виде премии 40% основного заработка будут начислять не по отношению к сумме 60 денежных единиц, а по отношению к заработку 36 денежных единиц (6 денежных единиц за 1 ч x 6 ч = 36 денежных единиц) и составит не 24 денежные единицы (40% от 60), а лишь 14,4 денежной единицы (40% от 36). Вся полученная работником заработная плата составит, включая премию, 50,4 денежной единицы (36 денежных единиц + 14,4 денежной единицы), т.е. общий суммарный заработок — 50,4 денежной единицы вместо 60 денежных единиц. Работодатель при применении системы Роуэна явно выигрывает на затратах на заработную плату в расчете на единицу продукции, а наемный работник — проигрывает.

Сущность системы такова: премия не может быть предметом обсуждения при заключении коллективных договоров, это подарок, который дается работнику, если руководитель доволен его работой. На деле же складывается ситуация: работник напрягает свои усилия, а в результате на основе существенного повышения производительности труда получает относительно небольшое вознаграждение.

Система оплаты Эмерсона широко распространена в обрабатывающих отраслях промышленности — текстильной, пищевой и др. В отличие от системы Роуэна, при которой наивысший процент премии достигается при выработке, превышающей установленную норму максимум на 20—30%, а дальнейшее повышение выработки сопровождается снижением

процента премии, система Эмерсона более «эластична». Она предусматривает возможность премирования уже при достижении 80% установленной нормы. Ее главный принцип чем выше процент переработки норм, тем больше повышается размер премии.

Дифференцированные системы

Системы Тейлора, Меррика и Гантта представляют собой разновидности дифференцированных (штрафных) систем, основанных на применении двух или нескольких ставок заработной платы в зависимости от степени занятости, а также уровня выполнения нормы.

Так, при системе Тейлора в зависимости от времени, затрачиваемого на изготовление единицы изделия, устанавливается различный коэффициент изменения почасовой тарифной ставки, менее единицы (обычно 0,8) при выработке до 100% нормы и больше единицы (обычно 1,1—1,3) — при выполнении и перевыполнении нормы. Соответственно на основе этих ставок исчисляются и поштучные расценки.

В системе Меррика вместо двух тарифных ставок и расценок применяются три. Самая низкая ставка используется при выполнении нормы до 83%, вторая — при выполнении нормы в пределах от 83 до 100%, третья — при выполнении нормы от 100% и более. При выработке от 83 до 100% основная (базовая) ставка повышается на 8—10%, а при выработке свыше 100% нормы повышающий коэффициент составляет 1,20 (20%).

Система Гантта представляет собой комбинацию повременной и сдельной форм оплаты, применяемых в зависимости от достигнутых уровней выработки. При выработке до 100% высокой нормы — оплата повременная по установленной основной тарифной ставке. Начиная с выработки, равной 100% высокой нормы, — оплата сдельная по повышенной ставке. Внешне ситуация представляется так: работники, которые достигли уровня выработки, равного 100% нормы, получают премию (бонус). В действительности же эта премия представляет собой разницу между тарифными ставками повременщика и сдельщика.

Система предусматривает нередко и разный процент надбавки к ставке повременщика для различных работ: от 10 до 15% для рабочих, занятых наладкой оборудования; 30—40% для рабочих, выполняющих работы, требующие повышенного внимания и напряжения.

В практике зарубежных предприятий применяются и сдельно-регрессивные системы. Как правило, предприниматели называют их системами «дележа дополнительного дохода», утверждая, что работник в определенных случаях должен делить с работодателем результаты повышения производительности труда и эффективности производства.

Системы коллективного премирования и участия в прибылях

В последние десятилетия в США и европейских странах широко распространяются системы коллективного премирования, а также модернизированные разновидности систем участия в прибылях.

Тенденция к распространению коллективных систем оплаты не случайна. Она связана с изменениями в технике и технологии производства, усилением коллективного характера производственно-трудового процесса, когда во все большей мере утрачивается непосредственная связь между трудом отдельного работника и результатами деятельности всего производственного коллектива и его частей.

Внедрение новейших систем коллективного премирования и участия в прибылях проводится не только по инициативе отдельных предпринимателей и монополистических объединений, но и носит нередко государственно-монополистический характер. Государство содействует распространению этих систем как в законодательном порядке, так и путем проведения экономической политики. Происходящие процессы — следствие усиления и обострения борьбы работников за свои трудовые права. Можно назвать «Декрет о содействии ассоциации или стимулировании участия рабочих в деятельности предприятий», принятый во Франции в начале 70-х гг. Аналогичные государственные акты приняты в ФРГ и США.

Применение систем участия в прибылях создает впечатление, что работодатели добровольно идут на «жертвы», допуская наемных работников к «дележу прибыли», уступая

им часть своих доходов в целях гармонизации трудовых отношений. Обычно подчеркивают, что через систему «участия в прибылях» наемный работник допускается к управлению предприятием, становится реальным партнером собственника, получая при этом часть прибыли в качестве дополнительного вознаграждения сверх основной заработной платы. Нередко «системы участия в прибылях» предусматривают выплату всей или части премии (доли прибыли) не наличными, а в виде акций предприятия, что используется для обоснования утверждений, что при этом наемный работник будто бы становится не просто партнером предпринимателя, а даже «совладельцем» предприятия, поскольку он является владельцем акционерного капитала.

Однако детальное ознакомление с механизмом действия этих систем убеждает в том, что, какие бы разновидности «систем участия в прибылях» ни применялись, ни о каком реальном участии в капитале, в прибылях работодателей речь не идет. Суммы, выплачиваемые под видом доли в прибыли, на самом деле представляют собой часть валовой заработной платы работников, которую в отличие от основного заработка предприниматель выплачивает ему не регулярно, а в зависимости от уровня прибылей и при этом использует эти выплаты для оказания давления на работника наемного труда, по существу — усиления его эксплуатации.

Суммы, выплачиваемые рабочим и служащим (включая и высших должностных лиц компании) в порядке «участия в прибылях», освобождаются от уплаты налогов. Следовательно, работодатель выигрывает еще и от уменьшения общей суммы прибыли, подлежащей налогообложению. Поскольку выплаты по системам «участия в прибылях» большей частью не выдаются наличными, а носят «отложенный характер», т.е. в течение определенного времени частично или полностью концентрируются на специальных счетах компании (предприятия), работодатели выигрывают еще и на том, что используют эти средства в качестве дополнительного источника инвестиций в производство.

Выводы

1. Решающую качественную роль среди всех доходов рыночной экономики играет прибыль. Эта роль прибыли определяется тем, что ее получение и увеличение — максимизация прибыли — являются важнейшим стимулом предпринимательской деятельности в рыночной экономике и соответственно развития всей этой экономики, включая и формирование всех ее доходов.

2. Количественно среди всех доходов рыночной экономики преобладает заработная плата. Заметную, хотя и меньшую долю занимают доходы от собственности, в том числе процентные платежи, дивиденды и арендная плата (рента). В современный период важны и социальные трансфертные платежи — пенсии, пособия и т.п.

3. Закономерностью развития рыночной экономики в нормальных условиях является тенденция к повышению реальной заработной платы, соответствующему росту производительности труда или несколько отстающему от роста. Рыночным механизмом, обеспечивающим указанное повышение, служит спираль «заработная плата — цены». Эта спираль выражается в устойчивом (в среднегодовом измерении) превышении роста номинальной заработной платы над ростом потребительских цен.

4. Оценивая роль профсоюзов в повышении заработной платы работников наемного труда, нельзя не отметить, что за последние десятилетия она весьма существенно снизилась. Происходящие изменения связаны с увеличением доли отраслей и производств с меньшей вовлеченностью в профсоюзы. Кроме того, в ряде стран были приняты государственные меры по ослаблению влияния профсоюзов на решение социально-трудовых проблем.

5. В странах с развитой экономикой действует относительно устойчивая спираль «заработная плата — цены». Зачастую она служит фактором усиления инфляционного роста цен. Инфляционное воздействие спирали возникает в случае, когда рост удельных трудовых издержек заметно опережает повышение цен. Для борьбы с инфляционным воздействием спирали «заработная плата—цены» выработаны особые меры, объединяемые «политикой доходов». Эти меры включают либо прямое замораживание уровней цен и заработной платы, либо ограничение их роста заранее установленными пределами.

6. Основной тенденцией развития форм и систем оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой является постепенная замена традиционных сдельных систем оплаты сдельно-премиальными и многофакторными, дифференцированными системами, а также системами коллективного премирования и участия в прибылях.

Термины

Дивиденд

Процент

Арендная плата (рента)

Максимизация прибыли

Олигополия

Профсоюзы как субъекты рынка труда

Спираль «зарботная плата—цены»

«Политика доходов» как вариант антиинфляционной политики

Вопросы для самопроверки

1. Какие основные доходы формируются в развитой рыночной экономике?
2. В чем и с помощью какого механизма проявляется стимулирующая роль прибыли в развитии предпринимательской деятельности в рыночной экономике?
3. Какую роль в формировании заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой играют профсоюзы?
4. В чем состоит сущность и экономическая роль спирали «зарботная плата—цены»?
5. В чем особенность антиинфляционной «политики доходов»?
6. Каковы основные принципы организации современных сдельно-премиальных, многофакторных и дифференцированных систем оплаты в странах с развитой рыночной экономикой?

Глава 22. Политика налогообложения в странах с развитой рыночной экономикой

22.1. Общие принципы и основные характеристики системы налогообложения

Задачи налоговой системы

В этой главе рассматриваются процессы развития, свойственные налогообложению стран с развитой рыночной экономикой в последние десятилетия. Там, где это необходимо, отмечаются особенности в этой сфере, характерные для развивающихся стран.

Значимость данной темы объясняется двумя главными причинами: огромной ролью налоговой политики стран с развитой рыночной экономикой в формировании и распределении доходов как предпринимательства (юридических лиц), так и населения (физических лиц); тем, что в 80-90-е гг. в ведущих развитых странах произошли принципиальные изменения теоретических и практических основ налоговой политики, оказавшие и продолжающие оказывать влияние на экономическое развитие и конъюнктуру этих стран.

Эффективное функционирование налоговой системы стран с рыночной экономикой направлено на выполнение нескольких основных задач.

Во-первых, налоговая система должна успешно решать фискально-перераспределительную задачу, т.е. путем перераспределения доходов предпринимателей и населения обеспечивать финансовыми ресурсами доходную часть государственного бюджета (в развитых странах налоги покрывают в среднем до 90% доходов госбюджета).

Во-вторых, налоговая система должна действовать таким образом, чтобы, как минимум, не подрывать стимулы к производственной и всякой экономической деятельности, а в лучшем случае способствовать формированию и усилению подобных стимулов.

В-третьих, система налогообложения достаточно органично связывается и с принципом социальной справедливости.

В-четвертых, на формирование систем налогообложения большое влияние оказывают требования организационной и расчетной легкости в определении тех или иных налогов,

эффективности их сбора, возможности сохранения стабильности налогообложения, т.е. отсутствия необходимости частых и тем более резких изменений тех или иных налогов, и т.п.

В-пятых, должно осуществляться умелое распределение налогового бремени между различными бюджетными уровнями: в федеративных государствах — между тремя уровнями — федеральным, региональным (субъектов федерации) и местным; в унитарных государствах — между общегосударственным и местным уровнями.

Доля налоговых поступлений в ВВП

Первый общий показатель, характеризующий роль налога в экономике той или иной страны, — доля всех налоговых поступлений, а также налоговых поступлений на центральный (федеральный) уровень в валовом национальном продукте (ВВП).

Доля всех налогов в ВВП в странах с развитой рыночной экономикой достигает заметной величины. В 80—90-е гг. она составляла: в США — 30%, в Японии — 26-31, в Германии — 38, во Франции — 42-45, в Англии — 37-38, в Италии — 33-41, в Канаде — 33-37, в Австралии — 30, в Швеции — 50—60% и т.д., т.е. налоги составляли от 30 до 40% ВВП, а в некоторых странах и более. Наибольшую долю из них в преобладающем числе стран занимали налоги центрального (федерального) уровня. Например, в США указанная доля составляла 18-20%, в Японии — 12-13, в Германии — 28, во Франции — 38, в Англии — 33, в Италии — 33-37, в Канаде — 17-18, в Австралии — 23-24, в Швеции — 33-37% и т.д. В среднем в странах с развитой рыночной экономикой в 80—90-е гг. доля центрального (федерального) уровня в ВВП равнялась 30%.

Аналогичная средняя доля центрального уровня, исчисленная для развивающихся стран, заметно ниже. Например, за 1975—1992 гг. она составляла для африканских стран 17,7%, для стран Ближнего Востока — 14,0, для стран Азии, не входящих в ОЭСР, — 14,0, для стран Латинской Америки (без Мексики) — 17,0%.

Важно также отметить относительную стабильность доли налоговых поступлений (всех и на центральном уровне) в развитых странах.

Прямые и косвенные налоги

Второй общий показатель системы налогообложения стран с рыночной экономикой — сходство основных налогов. Примерно 90-95% всех налоговых поступлений приходится примерно на 10 налогов, хотя общее их число в разных странах достигает нескольких десятков, а то и более.

Для классификации налогов первостепенное значение имеет разделение их на прямые и косвенные. *Прямыми налогами* облагаются доходы и имущество; *косвенные налоги* включаются в цену либо в виде надбавки к ней, либо в качестве части издержек производства.

Важный вопрос связан с определением объекта, который в конечном счете покрывает (оплачивает) указанные налоги. В налоговой практике подобный вопрос решается просто: предполагается, что прямые налоги полностью оплачиваются владельцами облагаемых доходов и имущества, косвенные же налоги целиком покрываются конечными потребителями продукции, хотя вносят эти налоги в бюджет либо ее производители, либо продавцы.

Но теоретический вопрос о реальных объектах налогообложения гораздо сложнее, за исключением разве что прямых налогов с населения, т.е. с физических лиц. Например, в условиях хотя бы частичного доминирования на рынке своей продукции компании (юридические лица) могут перекладывать если не весь, то часть объема прямого налогообложения, например налога на прибыль, на покупателей и потребителей своей продукции, т.е., по сути дела, переводить подобные прямые налоги хотя бы частично из прямых в косвенные. И наоборот, при плохой реализации продукции компании подчас не могут полностью переложить возмещение косвенных налогов на покупателей этой продукции и вынуждены покрывать их хотя бы частично за счет своей прибыли. Тем самым эта часть косвенных налогов превращается, по существу, в прямой налог на предпринимателей.

Как уже отмечалось в гл. 15, проблема переложения налогов (из-за коммерческой тайны и по другим причинам) крайне сложна и трудна для решения; поэтому в практике

налогообложения ее нередко, особенно в нормальных условиях экономического роста, игнорируют.

И в прошлом, и в современный период в странах с рыночной экономикой прослеживается четкая взаимосвязь между распределением всех налогов на прямые и косвенные и степенью экономического развития и соответственно уровнем жизни населения этих стран. Чем ниже уровень развития экономики страны и жизненный уровень населения, тем большую долю в общем объеме налогов занимают косвенные налоги. И наоборот, чем выше уровень развития экономики и жизненный уровень населения, тем больше доля прямых налогов.

Подобная количественная зависимость объясняется просто: в бедных странах большие прямые налоги собрать с населения невозможно. Трудно собрать и большие прямые налоги с мелкого предпринимательства, обычно преобладающего в этих странах. Так, по примерным оценкам, доля косвенных налогов во всех собираемых налогах в развивающихся странах составляет 60—70%, а в развитых странах — от 30 до 50%. Однако в недавнем прошлом, до Второй мировой войны, в большинстве развитых стран из-за более низкого жизненного уровня населения доля косвенных налогов составляла от 2/3, например, в Германии, в Японии, до 3/4 — во Франции, в Италии.

Существуют и исключения из этой исторической тенденции, например развитие налогообложения в США. В этой стране огромная роль принадлежит общественному мнению, настроенному против косвенного налогообложения. Поэтому на протяжении XX в. в США косвенные налоги составляли 1/3 собираемых налогов, а прямые налоги — 2/3.

Основной прямой налог на предпринимателей — *налог на прибыль*. Обычно он выступает в виде налога на прибыль корпораций, т.е. акционерных компаний, хотя на практике может охватывать и другие формы предпринимательства. Во многих странах налог на прибыль взимается отдельно на различных бюджетных уровнях при допущении некоторых различий в методах обложения, иногда с использованием особых названий для налогов на низших уровнях.

В отдельных странах наряду с налогом или налогами на прибыль корпораций используются и принципиально иные налоги на прибыль. Таковы, например, промысловый налог в Германии, объединяющий обложение и прибыли, и капитала компаний; специальные налоги на доходы в добыче нефти в некоторых нефтедобывающих странах; особое обложение некоторых сфер мелкого предпринимательства, не подпадающих под обычный налог на прибыль, так называемым вмененным налогом, т.е. налогом на заранее установленный объем доходов, и др.

Основные прямые налоги с населения — *индивидуальный подоходный налог* и взносы на социальное страхование.

И предпринимательство, и население облагаются также прямыми налогами на собственность (компании — налогом или налогами на капитал; население — налогом на имущество).

Среди косвенных налогов можно выделить следующие основные налоги. Во-первых, это так называемые налоги на потребление, к которым в соответствии с международной практикой относятся три налога: *налог на добавленную стоимость* (НДС), налог с продаж и налог с оборота (последний утратил свое значение). Во-вторых, в состав косвенных налогов входят *акцизы* и *таможенные пошлины*. В-третьих, — *взносы работодателей на социальное обеспечение*.

Распределение налоговых поступлений по бюджетным уровням

Важный обобщающий показатель системы налогообложения — распределение налоговых поступлений по различным бюджетным уровням. Обычно в бюджетных системах главную роль играет федеральный (в унитарных государствах — центральный) бюджет.

Подходы к распределению налогов между отдельными бюджетными уровнями бывают различными.

Один из них предполагает привязку определенных налогов к тому или иному бюджетному уровню. Например, доходная часть федерального бюджета США формируется в

основном за счет прямых налогов, в том числе подоходного налога с населения (46% во всех федеральных налогов в 1997 г.), взносов населения по социальному страхованию (34%), налога на прибыль корпораций (11%). Доля косвенных налогов незначительна (акцизы — 4%, таможенные пошлины — 5%). Доходная часть бюджетов штатов формируется за счет косвенных налогов (налога с продаж и акцизов). Источники доходов местных бюджетов — местные налоги, прежде всего налог на имущество. В США около 2/3 всех налогов поступает в федеральный бюджет, а остальная часть примерно поровну распределяется между штатами и местными властями.

Второй подход состоит в разделении единых государственных налогов в определенных пропорциях между отдельными уровнями. В результате региональные и местные налоги по своей значимости для бюджетов соответствующих уровней могут оставаться на втором плане. Например, в Германии федеральный и земельный уровни получают примерно одинаковые объемы налоговых поступлений, а местный уровень — заметно меньший объем.

Отдельные виды основных федеральных налогов распределяются по различным бюджетным уровням законодательно. По одним общегосударственным налогам устанавливаются постоянные нормы распределения. Так, в ФРГ налог на прибыль делится поровну между федеральным и земельным уровнями; 85% подоходного налога делятся пополам между этими двумя уровнями, а остальные 15% отдаются на местный уровень. По другим налогам распределение со временем изменяется. При делении между тремя уровнями налога с продаж, например, стремятся выровнять финансовое положение различных земель; поэтому нормативы распределения меняются каждые два-три года. В Германии также практикуется достаточно редкое «горизонтальное выравнивание» налогового бремени: более богатые земли перечисляют часть своих налоговых поступлений менее благополучным.

Третий подход состоит в передаче средств от высших бюджетных уровней в пользу низших (трансферты). Такой подход как дополнительный распространен практически во всех странах и с унитарным, и с федеративным устройством, причем во вторых часто трансферты играют роль не только финансовой поддержки слабых в финансовом отношении регионов, но и символа федерального централизма в случае передачи трансфертов, обычно меньших по размеру, благополучным в финансовом отношении регионам.

22.2. Реформирование системы прямого налогообложения

После Второй мировой войны и до настоящего времени для развитых стран можно выделить с определенной условностью два периода, характеризующихся принципиально иными моделями налогообложения. Эти различия касаются как прямых налогов — налога на прибыль и индивидуального подоходного налога, — так и косвенных налогов — НДС и таможенных пошлин.

Кейнсианский подход к налогам

До конца 70-х гг. в формировании прямых налогов преобладала фискальная задача. В соответствии с этим ставки налога на прибыль, например, были достаточно высоки, часто достигая и превышая 50%. Однако одновременно учитывалась и необходимость сохранения производственно-стимулирующей функции прибыли.

Эта задача, противоречащая фискальной направленности формирования тогдашнего налога на прибыль, решалась с помощью широкой системы налоговых льгот. Одна группа подобных льгот — прямые льготы — состояла в полном или частичном освобождении от налога для стимулирования нового предпринимательства в отдельных отраслях или регионах, инвестиционных и научно-исследовательских расходов на отдельных предприятиях и др. Другая группа льгот — косвенные льготы — формально не приводила к непосредственному уменьшению налога, но фактически содействовала этому. Ее наиболее распространенный вид — использование методов завышенной и ускоренной амортизации, позволяющих переводить часть прибылей в необлагаемые налогом амортизационные отчисления.

Применительно к индивидуальному подоходному налогу до конца 70-х гг. преобладал кейнсианский подход, стремящийся сочетать задачи стимулирования производства и социальной справедливости (в своем понимании) с фискальной задачей.

Поскольку кейнсианцы рассматривали расширение платежеспособного спроса в качестве важнейшего стимула экономической деятельности, они были сторонниками высокопрогрессивного налогообложения населения. Логика подобной позиции проста: низкие доходы быстро и целиком направляются на потребление, тем самым расширяют платежеспособный спрос и стимулируют производство, высокие же доходы, значительная часть которых превращается в сбережения, ослабляют расширение потребительского спроса и стимулируют производство гораздо слабее.

Поэтому высокое обложение подобных доходов не препятствует стимулированию роста производства, а при умелом перераспределении государством собранных им налогов в пользу малоимущего населения усиливает подобные стимулы. Обеспечение социальной справедливости применительно к подоходному налогу, по мнению кейнсианцев, должно проявляться в освобождении от этого налога бедных слоев населения.

Теория «экономики предложения»

Кризисные процессы 70-х гг. в развитых странах, особенно устойчивая инфляция, подорвали доверие к кейнсианству. Применительно к налогообложению, и особенно к двум рассматриваемым прямым налогам, на первое место вышли идеи теоретиков «экономики предложения». По мнению этих теоретиков, стимулирование производства и предложения путем снижения налогов являются главными мерами преодоления кризисных и инфляционных процессов. В соответствии с этими мерами определялись и количественные показатели налогообложения. Так, обложение прибыли всеми видами налогов свыше 50% резко подрывает ее производственно-стимулирующую роль (и тем сильнее, чем больше суммарная величина подобных изъятий переходит 50%-ный барьер). Оптимальным же с точки зрения сочетания фискальных и производственно-стимулирующих задач является налоговое изъятие не более 1/3 прибыли.

В итоге сторонники «экономики предложения» выдвинули совсем иную модель налогообложения прибыли: вместо сочетания высоких ставок налога на прибыль с широкой системой налоговых льгот — сочетание умеренных ставок налога на прибыль с ограниченной системой налоговых льгот.

Доводы оппонентов, считавших, что подобная модель приведет к существенному падению налоговых поступлений в доходную часть госбюджета, опровергались на основании так называемой кривой Лаффера. М. Лаффер, видный представитель американской школы «экономики предложения», построил гипотетическую кривую, показывающую, что снижение налоговых поступлений будет компенсировано ростом их объема за счет расширения производства, уменьшения уклонений от налогов и т.п. (см. гл. 1).

Применительно к индивидуальному подоходному налогу сторонники «экономики предложения» обосновали идею резкого уменьшения его прогрессивности. Она обосновывалась ссылками на производственно-стимулирующий характер подобной меры: уменьшение прогрессивности побуждает наиболее зажиточные слои населения увеличить сбережения и тем самым — финансовую базу для инвестиций. Как это ни парадоксально, были ссылки и на социальную справедливость: нельзя, мол, высокими налогами наказывать за способность выполнять в рыночной экономике более важную и соответственно более высокооплачиваемую работу.

В 80-е гг. теория «экономики предложения» нашла практическое применение в развитых странах. Начало положила налоговая реформа администрации президента Рейгана в США. В ходе этой реформы максимальная ставка налога на корпоративную прибыль была снижена с 46 до 34%, а максимальная ставка индивидуального подоходного налога — с 70 до 28% с резким уменьшением прогрессивности. Реформа стимулировала экономическое развитие США, поэтому аналогичные реформы стали проводиться в других развитых странах. Ставки

налога на прибыль в странах ОЭСР, установленные в результате реформ, приводятся в табл. 22.1.

Данные, представленные в табл. 22.1, свидетельствуют о том, что современные ставки налога на прибыль в преобладающем большинстве развитых стран стали соответствовать стандартам, предлагаемым сторонниками «экономики предложения».

Во всех этих странах произошло сокращение льгот по налогу на прибыль, однако система льгот, хотя и в урезанном виде, сохранилась, особенно льготы на инвестиционные и научно-исследовательские расходы, а также ускоренная амортизация.

В развитых странах был заметно сокращен и индивидуальный подоходный налог. Так, с 1986 по 1997 г. максимальная ставка этого налога была в среднем снижена на 12,4%, а в некоторых странах и более. В США при администрациях президентов Буша и Клинтона вновь произошло некоторое увеличение индивидуального подоходного налога — и ставок и степени прогрессивности, хотя и не компенсирующее радикальное понижение его при администрации президента Рейгана. Это повышение используется как средство смягчения дефицита федерального бюджета.

Т а б л и ц а 22.1.

Ставки налога на корпоративную прибыль в странах ОЭСР*(%)

Страна	На 1 июля 1992 г.	На 1 января 1994 г.	На 1 июля 1995 г.	На 1 января 1996 г.
Австралия	39,0	33,0	36,0	36,0
Австрия	39,0	34,0	34,0	34,0
Бельгия	39,0	40,2	40,2	40,2
Канада	45,8	40,3	44,6	44,6
Чехия**	—	—	—	39,0
Дания	38,0	34,0	34,0	34,0
Финляндия	40,5	25,0	25,0	28,0
Франция	34,0	33,3	36,7	36,7
Германия***	59,7/43,5	55,6/43,5	58,9/46,1	58,5/46,1
Греция	35,0	35,0	35,0	35,0
Исландия	45,0	33,0	33,0	33,0
Ирландия	40,0	40,0	38,0	38,0
Италия	52,2	52,2	53,2	53,2
Япония	52,0	52,4	51,6	51,6
Люксембург	39,4	39,4	40,3	40,3
Мексика****	—	—	34,0	34,0
Голландия	35,0	35,0	35,0	35,0
Новая Зеландия	33,0	33,0	33,0	33,0
Норвегия	28,0	28,0	28,0	28,0
Португалия	39,6	39,6	39,6	39,6
Испания	35,0	35,0	35,0	35,0
Швеция	30,0	28,0	28,0	28,0
Швейцария	35,0	28,5	28,5	28,5
Турция	49,2	42,8	44,0	44,0
Великобритан ия	33,0	33,0	33,0	33,0
США	40,0	40,0	40,0	40,0
В среднем по всем странам	39,8	37,3	37,5	37,7

* В расчете ставок учтены все налоги на корпоративную прибыль в каждой стране на различных бюджетных уровнях. Представленные ставки налога примерно соответствуют общим налоговым вычетам из прибыли, т.е. учитывают и ее понижение за счет остающихся налоговых льгот, и повышение за счет налогов, не включенных в расчет, хотя и уплачиваемых прямо или косвенно из прибыли, в том числе особых налогов на прибыль в отдельных отраслях (например, в добыче нефти) и

налогов на имущество компаний.

** В 1992-1995 гг. не была членом ОЭСР.

*** Представлены две ставки большая — на нераспределенную прибыль, меньшая — на прибыль, распределяемую на дивиденды.

**** В 1992-1994 гг. не была членом ОЭСР.

Подходный налог США теперь предусматривает для семейных налогоплательщиков в зависимости от величины дохода пять ставок размером 15, 28, 31, 36, 39,6%. Низшую ставку платят лица с годовым налогооблагаемым доходом до 36,9 тыс. долл., высшую ставку — с годовым налогооблагаемым доходом свыше 250 тыс. долл.

В результате реформирования существенно изменилась доля основных прямых налогов в общих налоговых поступлениях. Так, доля индивидуального подоходного налога во всех налоговых поступлениях в 90-е гг. составляла: в США и Канаде — около 37%, в Германии — 26-28, в Италии — около 25, в Японии — 23-25%. Исключение из основных стран с развитой рыночной экономикой составляет Франция, в которой указанный налог составлял лишь 12—14%. Социальный налог на занятых во всех налоговых поступлениях той же группы стран в 90-е гг. составлял: в США — около 10%, в Канаде — 4—5, в Германии — около 17, в Италии — около 7, в Японии — 11-14, во Франции — 13%. Очевидно, что для некоторых стран этот целевой налог сопоставим по доле в налоговых поступлениях с индивидуальным подоходным налогом (Германия, Япония и особенно Франция).

Доля налогов на прибыль во всех налоговых поступлениях стран с развитой рыночной экономикой составляет от нескольких процентов до примерно 10%. Исключение составляет Япония, в которой налоги на прибыль составляют 15—20% налоговых поступлений. В этой стране отрицательное воздействие столь высокого налогообложения прибыли на производство компенсируется активной промышленной политикой.

Доля во всех налоговых поступлениях прямого налога на собственность в различных странах с развитой рыночной экономикой колеблется от 3—4 до примерно 10%, причем чем выше указанная доля, тем большую часть составляет поимущественный налог физических лиц.

Налоговая реформа, приведшая к заметному снижению ставок налога на прибыль и подоходного налога, сыграла положительную роль в стимулировании экономического роста развитых стран в 80—90-е гг. Однако идеи сторонников «экономики предложения» не нашли полного подтверждения. Не произошло, например, столь быстрого компенсирующего наполнения доходной части госбюджета, которое обещали эти теоретики в случае принятия их рекомендаций по снижению ставок налогов. Потребовалось найти новые финансовые источники для покрытия возникшей недостачи налоговых поступлений. В США при администрации Рейгана и в ряде других развитых стран эта проблема вопреки рекомендациям монетаристов была решена с помощью увеличения дефицитов госбюджетов. Решение проблемы уменьшения этого дефицита было отложено на период после преодоления кризисных процессов в экономике.

В других развитых и некоторых развивающихся странах проблема уменьшения налоговых поступлений после снижения ставок прямых налогов решалась иным путем. Например, в Чили в период экономических реформ также использовалось стимулирование производства посредством снижения ставок указанных налогов. Но, не имея в отличие от США возможности увеличить дефицит госбюджета из-за возражений МВФ, правительство этой страны решило повысить косвенные налоги. Так, если в 1975—1980-е гг. налоги на потребление и акцизы составляли 47,8% всех налоговых поступлений в центральный бюджет Чили, то в 1986—1992 гг. эта доля повысилась до 53,2%.

22.3. Реформирование косвенного налогообложения

В сфере косвенных налогов главными направлениями реформы в развитых странах в послевоенный период были следующие резкое повышение роли НДС, изменения в акцизном обложении, снижение роли таможенных пошлин и жесткое разделение развитых стран на две группы по относительной значимости косвенных налогов.

Повышение роли НДС

Налог на добавленную стоимость (НДС) — относительно новый налог, впервые введенный во Франции в 1954 г. и затем быстро распространившийся в других развитых странах за счет вытеснения других налогов на потребление. Преимуществом НДС по сравнению с налогом с оборота считается то, что он взимается с добавленной стоимости — разности между товарной продукцией и материальными затратами, кроме амортизации, тес реального вклада каждой стадии производства и обращения в ВВП. Налог с оборота таким достоинством не обладает, поскольку облагаемая им товарная продукция заметно отличается долей материальных затрат в различных отраслях. Достоинство НДС по сравнению с налогом с продаж заключается в том, что он охватывает все стадии производства и обращения, а не только конечную стадию.

В настоящее время НДС занял ведущее место среди всех косвенных налогов в большинстве развитых стран. Он выплачивается производителем в виде разности между НДС, начисленным на произведенные и проданные товары и услуги, и НДС, начисленным на приобретенные для производства этих товаров и услуг сырье, материалы и прочие предметы труда.

НДС не используется только в США и Австралии, где из налогов на потребление продолжает применяться налог с продаж (в США ставки этого налога колеблются по штатам от 3 до 8,25%). В некоторых странах, например в Германии, налог с продаж используется параллельно с НДС, хотя и в заметно меньшем объеме.

Сроки введения и стандартные ставки НДС в развитых странах указаны в табл. 22.2.

Таблица 22.2.

Сроки введения и ставки НДС в странах ОЭСР

Страна	Срок введения НДС, годы	Первоначальная стандартная ставка, %	Стандартная ставка в 1996 г., %
Австрия	1973	16	20
Бельгия	1971	18	21
Канада	1991	7	7
Дания	1967	10	25
Финляндия	1969	11,1	22
Франция	1964	20	20,6
Германия	1968	10	15
Греция	1987	16	18
Исландия	1989	22	24,5
Ирландия	1972	16,4	21
Италия	1973	12	19
Япония	1989	3	5
Люксембург	1970	8	15
Мексика	1980	10	15
Голландия	1969	12	17,5
Новая Зеландия	1986	10	12,5
Норвегия	1970	20	23
Португалия	1986	16	17
Испания	1986	12	16
Швеция	1969	11,1	25
Швейцария	1995	6,5	6,5
Турция	1985	10	15
Великобритания	1973	10	17,5

Кроме стандартной ставки, применяемой к преобладающему большинству товаров и постепенно повышаемой с момента введения НДС, почти во всех странах используются

льготные, заниженные ставки на социально значимые товары — продовольствие, медикаменты и т.п.

Кроме сниженных ставок по НДС в странах ЕС используются два других вида льгот по этому налогу — освобождение и использование так называемой нулевой ставки. При освобождении от НДС производитель продает продукцию без взимания его со своих потребителей и соответственно не уплачивает его в бюджет. Но в то же время он не получает права на возмещение НДС на материальные ценности, приобретенные для использования в производстве данной продукции. Иначе говоря, от НДС освобождается часть добавленной стоимости, которая относится к продаваемым товарам и услугам, но одновременно производитель оплачивает НДС на приобретенные и затраченные на производство продукции сырье и материалы.

При использовании «нулевой ставки» производитель получает полное освобождение от НДС. Он не взимает НДС с продаваемой продукции и соответственно не платит его государству и одновременно получает право на возмещение НДС, уплаченного при закупке сырья и материалов, необходимых для производства.

В странах ЕС широко распространены льготы по НДС в виде сниженной ставки, освобождения и «нулевой ставки», которая используется в Великобритании, Италии, Бельгии, Швеции, Финляндии, Ирландии.

Акцизы и таможенные пошлины

Особую группу косвенных налогов составляют *акцизы*. По своей природе они близки к налогам на потребление, особенно к налогу с продаж, однако имеются и некоторые различия. НДС и налог с продаж нацелены, как правило, на обложение всего или преобладающей части конечного потребления при относительно умеренных ставках для различных товарных групп и с возможными заниженными ставками для социально значимых товаров.

Акцизы также направлены на обложение конечного потребления, но не всего, а лишь его определенных частей. При этом они выполняют не только усиленно-фискальную, но и иную функцию. Например, базовыми товарами, которые обязательно облагаются акцизами во всех развитых странах, являются алкогольная и табачная продукция в пределах государственной монополии на ее производство и распределение. Подобное обложение обосновывается не только необходимостью получения высоких налоговых поступлений от потребителей подобной продукции, что и определяет высокие акцизные ставки, но и стремлением несколько ограничить с помощью повышенных цен потребление этой вредной для здоровья продукции. Акцизы также используются для обложения некоторых других товаров, причем, как правило, с чисто фискальными целями.

Хотя в разных странах нет единства в отборе подакцизных товаров, к тому же этот отбор может отличаться для тех или иных периодов, все же можно выделить два основных признака, по которым они отбираются: это либо товары массового потребления с низкой эластичностью спроса по цене (сахар, соль, бензин и др.), либо товары ограниченного спроса, например ювелирные изделия.

Так, в США акцизы собираются на всех трех бюджетных уровнях, но особенно в штатах. В прошлом список подакцизных товаров был достаточно широк. Теперь, при сокращении этого списка, в нем наряду с алкогольной и табачной продукцией остаются пиво, бензин, телефонные услуги, услуги авиакомпаний и некоторые другие товары и услуги. В странах ЕС рекомендуют ограничивать список подакцизных товаров, кроме алкогольной и табачной продукции, бензином и другими нефтепродуктами.

Акцизные ставки устанавливаются в двух принципиально отличных видах: либо как отношение, обычно высокое, к стоимости подакцизного товара, выраженное в процентах (иногда как доля цены, также выраженная в процентах), либо в абсолютном стоимостном выражении на определенную единицу измерения (например, в США на 1 пинту алкогольной продукции, на 1 галлон бензина и т.п.).

Выбор между двумя видами акцизных ставок связан прежде всего с инфляцией. При первом виде ставок налоговые органы получают акцизные сборы, меняющиеся в связи с

изменением масштаба инфляции, но одновременно они автоматически способствуют ее усилению. При ставках акцизов в абсолютных стоимостных единицах налоговые органы могут понести потери в случае усиления инфляции, зато ставки не содействуют этому. Антиинфляционные настроения последних десятилетий приводят к тому, что предпочтение в развитых странах отдается второму виду ставок.

Особую группу косвенных налогов составляют *таможенные пошлины*. В принципе их установление определяется теми же целями, что и налогообложение в целом, хотя и в весьма специфических формах. Применительно к таможенным пошлинам можно выделить две цели: фискальную и производственно-стимулирующую. В прошлом при установлении пошлин во всех развитых странах преобладала первая цель, в результате чего доля таможенных пошлин в налоговых поступлениях была достаточно весомой. Теперь в этих странах таможенные пошлины в решении фискальных проблем играют второстепенную роль. Это отчетливо проявилось в том, что, во-первых, в общих налоговых поступлениях пошлины составляют незначительную величину и, во-вторых, они относятся, как правило, к импортируемым товарам.

Главная цель их установления — защита отечественного производителя от чрезмерной конкуренции аналогичных импортных товаров или в сочетании с другими мерами — стимулирование импортера к тому, чтобы он предпочел вместо импорта продукции в определенную страну создавать на ее территории предприятия по производству этой же продукции.

Особой разновидностью импортных пошлин являются так называемые антидемпинговые пошлины, в несколько раз превышающие обычные пошлины. Они накладываются обычно на импортные товары, которые продаются по ценам ниже мировых (либо ниже внутренних цен страны-импортера) или по которым обнаруживаются другие факты демпинга (например, субсидирование экспорта).

Важную роль в уменьшении значения таможенных пошлин в развитых странах сыграло долготелее действие Генерального соглашения по вопросам тарифов и торговли (ГАТТ), основной целью которого было уменьшение таможенных и других барьеров во внешней торговле. В результате действия ГАТТ средняя величина таможенных пошлин в развитых странах с 1945-1947 гг. до конца 80-х гг. снизилась с 40-60% до 3-5%.

Однако снижение таможенных пошлин в развитых странах не свидетельствует о столь же значительном уменьшении протекционистских тенденций на мировом рынке и во внешней торговле этих стран. Там, где протекционизм соответствует государственным интересам, они без стеснения используют весьма действенные меры — так называемые нетарифные барьеры, против которых ограничения ГАТТ и заменившей его Всемирной торговой организации (ВТО) оказываются малоэффективными или бессильными.

Число мер, относящихся к нетарифным барьерам, весьма велико. Многие из них вообще не поддаются какому-либо контролю. Наиболее известны количественные ограничения (квотирование) импорта или экспорта и часто связанное с ними лицензирование (разрешение на импорт или экспорт определенного товара узкой группе фирм и организаций). В протекционистских целях часто используются другие налоги — либо уже существующие (НДС, акцизы и др.), либо специально вводимые взамен не разрешаемых ВТО таможенных пошлин.

Снижение роли таможенных пошлин в развитых странах особенно очевидно при сопоставлении их с развивающимися странами, в которых таможенные пошлины сохраняют значение важного налогового дохода. Так, если в 1986—1992 гг. импортные пошлины во всех налоговых поступлениях на центральный (федеральный) уровень развитых стран составляли 2,5%, а экспортные пошлины — 0,01%, то в тот же период эти соотношения были: в странах Африки — 27,5 и 9,7%; в странах Ближнего Востока — 26,6 и 0,2%; в азиатских странах, не входящих в ОЭСР, — 23,5 и 2,9%, в странах Латинской Америки, за исключением Мексики, — 21,5 и 2,5%.

Подводя итоги сказанному о реформировании косвенных налогов, необходимо отметить следующее.

В современный период в большинстве развитых стран велика роль косвенных налогов на потребление, прежде всего НДС—от 15 до 50% всех налоговых поступлений. Еще от 7 до 12% всех налоговых поступлений развитых стран составляют акцизы. Таким образом, на НДС и акцизы приходится 1/5—1/2 всех налоговых поступлений в большинстве развитых стран. Только в трех из них — в США, Японии и Канаде — роль косвенного налогообложения заметно ниже. Это вызвано устойчиво негативным отношением общественного мнения этих стран к косвенным налогам из-за инфляционного их влияния и несоответствия стандартам социальной справедливости: сбор этих налогов не зависит ни от размера доходов, ни от размера имущества налогоплательщиков.

22.4. Взносы работодателей на социальное обеспечение

Назначение взносов

От 20 до 40% налоговых поступлений приходится на взносы предпринимателей и занятых на социальное страхование. Взносы предпринимателей составляют большую часть (в ряде стран до 2/3) их общей величины.

К различным фондам социального обеспечения в развитых странах относятся пенсионный фонд, фонд страхования от болезней, фонд занятости (помощь по безработице) и некоторые другие. Число фондов в разных странах бывает различным, но перечень финансируемых ими целей примерно одинаков.

Источниками финансирования фондов в преобладающем большинстве развитых стран являются взносы предпринимателей на социальное обеспечение и взносы наемных работников, а также лиц свободных профессий на те же цели. Взносы физических лиц в отличие от взносов предпринимателей являются прямыми налогами.

Есть своеобразные исключения из этого общего порядка уплаты взносов. В Дании предприниматели полностью освобождены от взносов на социальное обеспечение, а в Швеции, наоборот, они стали основным источником финансирования фондов социального обеспечения с некоторым добавлением государственных средств. Наемные же работники в этой стране от взносов на социальное обеспечение освобождены, и платят их только лица свободных профессий.

Ставки взносов

Ставки взносов предпринимателей на социальное обеспечение определяются как доли (в %) либо от всего фонда заработной платы, либо от фонда заработной платы с некоторой корректировкой. Она предусматривает установление некоего минимального пограничного уровня заработной платы, ниже которого взносы на социальное обеспечение не взимаются, и соответственно весь объем заработной платы ниже этого уровня вычитается из расчетов ставок. Ставки обычно различаются в зависимости от фондов. Например, в Германии для взносов предпринимателей в пенсионный фонд установлена ставка 9,3%, в фонд страхования от болезней — 6,9, в фонд занятости — 3,25%. Чаще всего эти ставки являются едиными, но иногда, например во Франции, они носят прогрессивный характер, т.е. устанавливается несколько ставок с увеличением их в зависимости от фонда заработной платы на облагаемых предприятиях.

В целом общий размер ставок взносов предпринимателей на социальное обеспечение колеблется по странам от 15-20% к фонду заработной платы (в США и Германии) до 40-50% (во Франции и Италии).

По общему объему и соответственно по отношению к другим налогам взносы предпринимателей на социальное обеспечение заметно различаются по отдельным странам. В одних странах (наиболее яркий пример — Франция, Италия) взносы составляют около 1/4 налоговых поступлений, что является результатом мощного давления рабочего движения, профсоюзов, их требования переложить бремя основного финансирования этих социальных расходов на предпринимателей. В других странах, в которых ставится цель достижения относительного равенства в покрытии подобных расходов предпринимателями и наемными

работниками, эта доля заметно ниже (например, от 10% в Великобритании и Канаде до 15% в США, Германии и Японии).

Выводы

1. Сложившаяся в странах с развитой рыночной экономикой система налогообложения обеспечивает стабильное наполнение доходной части госбюджета на всех его уровнях и тем самым укрепляет финансовую основу устойчивого экономического роста.

2. Последние два десятилетия характеризуются важными процессами реформирования системы налогообложения в развитых странах. Наиболее важным звеном этих реформ являлась перестройка основных прямых налогов с целью усиления налогового стимулирования производства. Налогообложение прибыли было ограничено такими количественными стандартами, которые не могли подорвать ее производственно-стимулирующую функцию. Была заметно уменьшена система льгот по налогу на прибыль при сохранении тех из них, которые в наибольшей мере стимулируют научно-технический прогресс и производство. Произошло также общее снижение индивидуального подоходного налога и сглаживание его прогрессивности с целью увеличения сбережений населения как финансовой базы производственных инвестиций.

3. Ведущими направлениями реформирования системы косвенного налогообложения было широкое распространение налога на добавленную стоимость (НДС) за счет вытеснения налога с оборота и уменьшения налога с продаж. НДС в большей мере соответствует особенностям структуры рыночной экономики и поэтому имеет большие возможности влияния на все экономические сектора.

4. Акцизное обложение сконцентрировалось на таких товарах, как алкогольная и табачная продукция, а также некоторых других товарах массового или ограниченного спроса. Заметно снижена роль таможенных пошлин, особенно на экспортные товары, с заметной компенсацией за счет нетарифных барьеров.

5. Во всех странах важную роль играет система целевого налогообложения для социального обеспечения и в виде прямого социального налога на занятых и в еще большей мере — за счет косвенного обложения предпринимателей взносами на социальное обеспечение.

Термины

Прямые налоги

Косвенные налоги

Налог на прибыль

Индивидуальный подоходный налог

Налог на добавленную стоимость

Акцизы

Таможенные пошлины

Взносы работодателей на социальное обеспечение

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоят основные задачи налогообложения в странах с развитой рыночной экономикой?

2. В чем различие прямых и косвенных налогов?

3. Каковы основные направления реформирования прямого налогообложения?

4. В чем состоят основные принципы и преимущества основного косвенного налога — налога на добавленную стоимость?

5. В чем состоят особенности таких косвенных налогов, как акцизы и таможенные пошлины?

6. Каковы особенности таких специфических налогов, как взносы занятых и предпринимателей на социальное обеспечение?

Заключение

Излагая основные проблемы курса, авторы отдельных разделов и глав исходили из понимания политики доходов и заработной платы как важнейшей составной части социальной политики в целом — одного из факторов обеспечения экономического роста.

Переход от экономики, основанной на общественной собственности на средства производства, а также централизованно управляемом производстве и распределении, к смешанной экономике с многообразием форм собственности обуславливает трансформацию экономических, и в частности распределительных, отношений, источников и механизмов возмещения затрат на рабочую силу посредством формирования и регулирования заработной платы и других видов доходов.

В период осуществления рыночных реформ, особенно на их начальной стадии, в современной России сохраняется настоятельная потребность в государственном регулировании деятельности производителей товаров и услуг, а также хозяйственных связей между ними. Успех предпринимательской деятельности производственных фирм и предприятий разного типа в условиях рынка во многом зависит от эффективного использования целостной системы экономических рычагов управления и хозяйствования — цен, заработной платы, прибыли, кредита, рынка ценных бумаг.

Переход на рыночные отношения внес существенные изменения в структуру доходов населения. Важное место в ней начинают занимать новые источники — предпринимательский доход, доход от собственности и др., значимость которых неодинакова для различных групп населения. Для большей части граждан основным доходом продолжает оставаться заработная плата. Поэтому ее формирование и организация — одна из самых значимых социально-экономических проблем современной России. Чрезмерная дифференциация доходов и заработной платы ведут к нарастанию бедности населения, обострению противоречий в обществе.

В глубоких преобразованиях нуждается политика доходов и оплаты труда; необходима ее ориентация на оптимальное сочетание государственного и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Практика стран с развитой рыночной экономикой убедительно подтвердила целесообразность именно таких подходов.

Рынок труда не может эффективно функционировать без управления доходами и их приближения к подлинной цене рабочей силы, обеспечивающей ее воспроизводство и стимулирование высокой эффективности производства. Выполнение этих задач должно составлять содержание мер, предпринимаемых для достижения достаточного уровня жизни, включая оплату труда, социальные гарантии, занятость и условия труда.

Одной из важнейших задач политики доходов и заработной платы, обеспечения социальной стабильности общества является поддержка среднего класса, ликвидация бедности значительной части населения. Речь идет о сокращении дифференциации доходов, социальной защите малообеспеченных граждан. Главной целью политики доходов является повышение уровня и качества жизни, рост благосостояния населения.

Словарь понятий и терминов

А

Акцизы — косвенные налоги, уплачиваемые потребителем в виде надбавки к цене товара, рассчитанной как процент от цены.

Анонимные вклады — вклады населения в коммерческих банках, для открытия которых не требуется документов, удостоверяющих личность.

Арендная плата (рента) — плата за временное использование принадлежащих другому физическому или юридическому лицу материальных ресурсов (земли, зданий, оборудования и т.д.).

Аттестация служащих — процедура установления соответствия работника занимаемой должности и определения размера оплаты труда.

Б

Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения — инструмент изучения и прогнозирования темпов роста, пропорций распределения, структуры доходов, расходов и сбережений.

Балансовые уравнения — тождественные уравнения, характеризующие равенство величины денежных доходов с величиной расходов, сбережений и прироста денег на руках.

Безработица — ситуация на рынке труда, когда часть экономически активного населения не может применить свои способности к труду.

Безработица ожидания — безработица, связанная с жесткостью заработной платы.

Бестарифная система оплаты труда — разновидность организации заработной платы, при которой заработок каждого работника представляет собой его долю в заработанном коллективом фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия в формировании коллективных результатов, а также отработанного времени.

В

Валовая добавленная стоимость — вклад в стоимость продукции, созданной на предприятиях (предприятии).

Валовой внутренний продукт (ВВП) — совокупная стоимость конечного продукта (товаров и услуг) по рыночным ценам, произведенного в стране за определенный период.

Валовой национальный доход (ВНД) — общий объем первичных доходов по стране за определенный период.

Взаимозаменяемость труда и капитала — предпочтение увеличения одного из факторов производства в зависимости от издержек и эластичности предложения.

Взносы работодателей на социальное страхование — отчисления в государственные внебюджетные социальные фонды в виде процента к фонду заработной платы.

Вмененный налог — налог, уплачиваемый субъектами индивидуального и мелкого предпринимательства, установленный по заранее предполагаемому объему доходов от данного вида предпринимательской деятельности.

Вторичная занятость — дополнительная трудовая деятельность вне основного места работы.

Г

Галопирующая инфляция — инфляция, при которой среднегодовое повышение цен составляет 10-100%.

Генеральное тарифное соглашение — соглашение, заключаемое между общероссийскими представителями объединений наемных работников, работодателями и государством (Правительством РФ) по вопросам условий, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда.

Гетеродоксная программа финансовой стабилизации — программа борьбы с инфляцией спроса и инфляцией издержек, включающая временное замораживание или сдерживание роста цен и заработной платы, либеральную кредитно-денежную политику с низкими процентными ставками, стимулирование производства путем снижения налогов, государственную поддержку жизненно важных отраслей, государственное регулирование внешнеэкономической и валютной сфер.

Гиперинфляция — инфляция, при которой среднегодовое повышение цен превышает 100%.

Государственная должность государственной службы — должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, в иных органах, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации, с установленными кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей.

Государственная служба — профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Государственная социальная стандартизация — правовая регламентация приоритетных социальных нормативов и норм в качестве государственных минимальных социальных стандартов.

Государственное регулирование доходов и заработной платы — осуществление мер, направленных на реализацию принципов соответствия меры труда и меры его оплаты, формирование основной массы доходов и их дифференциация в соответствии с трудовым вкладом работников.

Государственные внебюджетные фонды — целевые фонды, формируемые за счет средств работодателей и работников при поддержке государства для страхования от важнейших социальных рисков (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ, Государственный фонд занятости населения РФ).

Государственный служащий — лицо, исполняющее в порядке, установленном законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение.

Д

Денежное содержание государственных служащих — денежное вознаграждение государственных служащих за исполнение возложенных на них обязанностей по занимаемой государственной должности.

Денежные доходы населения — поступления денег в форме оплаты труда, социальных трансфертов, доходов от собственности, предпринимательской деятельности, продажи продукции личного подсобного хозяйства и других (алиментов, гонораров, благотворительной помощи и т.д.) за определенный промежуток времени.

Деньги, полученные по переводам — объем денежных ресурсов, поступивших жителям данного региона по переводам.

Децильный коэффициент дифференциации доходов — соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся десятые доли наиболее и наименее обеспеченного населения.

Дивиденд — доход по акциям, выплачиваемый акционерным обществом в зависимости от наличия и размера прибыли.

Дифференциация доходов населения — различия в уровне доходов определенных групп наиболее и наименее обеспеченного населения.

Дифференциация заработной платы — различия в оплате по квалификационным и профессиональным группам работников в соответствии со сложностью выполняемых трудовых функций, а также по видам производств и условиям труда (внутриотраслевая, межотраслевая, территориальная и т.д.).

Добровольное социальное страхование — разновидность социального страхования, обеспечиваемого за счет страховых фондов, формируемых из взносов страхователей, работодателей и субсидий государства, на основе договора между страхователем и страховщиком.

Должностной оклад — ежемесячный размер оплаты труда работника, зависящий от занимаемой должности и требований к квалификации (прежде всего к образованию и стажу работы по занимаемой должности), а также деловых качеств работника (используется в организации оплаты труда руководителей и специалистов).

Домашнее хозяйство — индивид или группа лиц, живущих в одном жилище, объединяющих все или часть доходов и имущества, совместно потребляющих часть товаров и услуг.

Доплаты и надбавки к основной оплате труда — часть заработной платы, учитывающая дополнительные трудозатраты работника, которые носят постоянный характер и связаны со спецификой отдельных видов труда и мест работы.

Доходы от личного подсобного хозяйства — доход от производства сельскохозяйственной продукции в приусадебных хозяйствах граждан в денежной и натуральной формах.

Доход от продажи иностранной валюты — результат покупки банками валюты у населения; определяется на основе данных отчета о кассовых оборотах банков.

Доход от продажи продуктов сельского хозяйства — выручка от продажи гражданами сельскохозяйственной продукции на рынках, заготовительным организациям потребительской кооперации, фермерским и государственным хозяйствам, другим организациям.

Доход от собственности — суммы, получаемые собственниками земли, зданий, сооружений, природных ресурсов и денежных средств за передачу их в пользование другим юридическим и физическим лицам (доходы по акциям, выплаты по долевым паям и ценным бумагам, проценты по вкладам), а также предварительная компенсация по вкладам граждан, доходы населения от продажи недвижимости на вторичном рынке жилья.

Доход от собственности на землю и недра — доход, получаемый их владельцем за передачу их в пользование другим субъектам в виде ренты (платеж за землю) и роялти (платеж за недра).

Доход от собственности на капитал — дивиденды по акциям.

Доходы населения — совокупность поступлений денежных и натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления.

Доходы от самозанятости — доходы, полученные гражданами от производства товаров и услуг в домашних хозяйствах, работы не по найму.

Доходы факторов производства — чистая добавленная стоимость за вычетом сальдо государственных налогов на производство и субсидий.

Е

Единая тарифная сетка — элемент тарифной системы, регулирующий дифференциацию в оплате труда всех категорий работников — рабочих, технических исполнителей, специалистов, руководителей.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих — федеральный нормативный документ, предназначенный для тарификации работ, выполняемых рабочими, присвоения им квалификационных разрядов, а также для составления программ подготовки и повышения квалификации рабочих в системе профессионального образования и непосредственно на производстве.

З

Занятость населения — деятельность граждан, приносящая им заработную плату (доход от труда).

Заработная плата — доход наемного работника, получаемый от работодателя за свой труд.

Застойная безработица — продолжительная вынужденная незанятость, особенно характерная для социально уязвимых групп населения.

И

Издержки перераспределения доходов — затраты на осуществление перераспределения и его влияние на эффективность производства.

Индекс интеллектуального потенциала общества — индикатор, характеризующий уровень образования и состояние науки в стране.

Индекс потребительских цен — изменение стоимости основных потребительских товаров и услуг за определенный период, выраженное в процентах.

Индекс развития человеческого потенциала — среднеарифметическое трех индексов: ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения.

Индексация доходов населения — полное или частичное возмещение потерь в доходах в результате роста цен на товары и тарифов на услуги; одна из форм государственного регулирования уровня и дифференциации доходов и заработной платы, а также обеспечения социальной защищенности граждан.

Индивидуальный коэффициент пенсионера — отношение среднего заработка гражданина, на основе которого исчисляется пенсия, к средней заработной плате в РФ за тот

же период, умноженное на процент исчисления пенсии, определяемый в зависимости от трудового стажа.

Индивидуальный подоходный налог — налог со всей суммы доходов физического лица.

Индикаторы качества жизни — показатели, характеризующие степень достижения социальных результатов экономического развития.

Индикаторы уровня жизни — показатели, характеризующие удовлетворение материальных, духовных и социальных потребностей граждан.

Институциональные основы регулирования доходов и заработной платы — законодательные нормативные акты, регулирующие налогообложение, социальное обеспечение, оплату труда, порядок разработки генеральных, отраслевых и территориальных соглашений и коллективных договоров.

Интерес — конкретное выражение осознанных потребностей.

Инфляция — обесценение бумажных денег, вызванное ростом цен.

Инфляция издержек — разновидность инфляции, в возникновении и протекании которой главную роль играет рост издержек производства в силу монополизации, дефицита ряда товаров и ресурсов, удорожания импорта, девальвация национальной валюты.

Инфляция спроса — разновидность инфляции, в возникновении и протекании которой решающую роль играют денежные факторы, повышающие платежеспособный спрос.

К

Категориальный принцип — автоматическое распространение льгот на всех подпадающих под данную категорию лиц, независимо от материального положения.

Качество жизни — социальные результаты экономического и политического развития страны, включающие продолжительность жизни, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.

Качество труда — характеристика конкретного труда со стороны его содержания, отражающая степень сложности труда, условия его осуществления — тяжесть, вредность для здоровья работника, непривлекательность, а также значимость труда (на народно-хозяйственном, отраслевом, внутриотраслевом и других уровнях).

Квалификационные разряды государственных служащих — соответствие уровня профессиональной подготовки государственных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к государственным должностям государственной службы соответствующих групп.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих — федеральный нормативный документ, призванный регламентировать организацию труда руководителей, специалистов и служащих — технических исполнителей, а также обеспечивать рациональный подбор, расстановку и использование кадров.

Количество труда — характеристика совокупности затрат мускульной и нервно-эмоциональной энергии работника в процессе его трудовой деятельности, измеряемой продолжительностью рабочего времени в часах (днях) и интенсивностью (напряженностью) труда в единицу времени.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы — форма реализации принципа социального партнерства в сфере оплаты труда, предполагающая проведение переговоров и заключение соглашений на разных уровнях (Федерация в целом, субъекты Федерации, отрасли экономики, первичное звено — предприятия, организации, учреждения).

Коллективный договор — правовой акт, инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений между работниками организации и работодателями, определяющий согласованные позиции сторон по решению важнейших вопросов условий и оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования и других аспектов жизни трудового коллектива.

Конечные доходы населения — располагаемые доходы плюс чистые долги населению.

Косвенные налоги — налоги, сумма которых включается в цену товара или издержки производства, в результате чего они фактически уплачиваются конечными потребителями.

Коэффициент дифференциации доходов по субъектам Федерации — соотношение наибольшего и наименьшего уровней доходов в субъектах Федерации.

Коэффициент дифференциации заработной платы — соотношение наибольшего и наименьшего уровней заработной платы (между отраслями, регионами, профессиями, внутри отраслей и предприятий).

Коэффициент жизнеспособности населения — индикатор, характеризующий возможности сохранения генофонда и интеллектуального развития в условиях проведения конкретной социально-экономической политики.

Коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) — величина отклонения фактического распределения доходов от линии их равномерного распределения.

Коэффициент направленности процесса стратификации населения — отношение численности населения с доходами ниже прожиточного минимума к численности населения с доходами выше бюджета высокого достатка.

Коэффициенты к заработной плате за высокогорность местности — мера увеличения заработной платы в целях компенсации за снижение работоспособности человека и производительности его труда при работе на высоте свыше 1500 м над уровнем моря.

Коэффициенты к заработной плате за пустынность и безводность местности — мера увеличения заработной платы в целях компенсации за снижение работоспособности человека и производительности его труда при работе в сухом и жарком климате пустынных и полупустынных местностей, недостаточно обеспеченных питьевой водой и водой для хозяйственно-бытовых нужд.

Кривая Лаффера — кривая зависимости налоговых поступлений от ставок налога.

Кривая Лоренца — график распределения доходов населения, показывающий отклонение фактического распределения от равномерного.

Л

Личный доход после уплаты налогов — сумма средств, оставшаяся в домашнем хозяйстве после уплаты налогов с физических лиц.

Личный располагаемый доход — сумма средств, включающая доходы и текущие денежные трансферты за вычетом налогов и нераспределенной прибыли предприятий.

М

Максимизация прибыли — производственно-стимулирующая функция прибыли, реализуемая в результате взаимодействия государственного и рыночного регулирования экономики.

Материальные интересы (стимулы) — интересы и стимулы к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей (уровню оплаты, размерам премирования, льготам и компенсациям, размерам пенсий и пособий, режимам труда и отдыха и т.д.).

Меры косвенного регулирования доходов и заработной платы — меры государственного регулирования экономики, опосредованно влияющие на уровень доходов и заработной платы (эмиссия денег, контроль над инфляцией и валютным курсом, налоговые льготы, рекомендации по составлению тарифных сеток в организациях частного сектора).

Меры прямого регулирования доходов и заработной платы — установленные государством нормы и правила, непосредственно влияющие на уровень доходов и заработной платы (установление шкалы налогообложения физических лиц, минимальных социальных стандартов, тарифов на жилищно-коммунальное обслуживание и услуги транспорта, единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы, утверждение порядка назначения и расчета пенсий, пособий и других социальных трансфертов, индексация доходов и сбережений).

Механизм рынка труда — средство оценки стоимости разнокачественной рабочей силы.

Минимальная заработная плата — минимальный размер вознаграждения за работу по полной ставке, установленный государством.

Минимальная пенсия — минимальный уровень пенсионного обеспечения, установленный государством.

Минимальный потребительский бюджет — стоимостной показатель, отражающий минимально необходимый уровень и структуру потребления материальных благ и услуг населением, обеспечивающих их нормальную жизнедеятельность и всестороннее развитие.

Минимальный социальный стандарт — законодательно зафиксированный норматив потребления тех или иных благ, используемый для обеспечения минимальных государственных социальных гарантий гражданам.

Мотив — побуждение к активности в деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить свои потребности.

Мотивация — воздействие на поведение человека для достижения общественных, групповых и личных целей посредством материальных и моральных побудительных средств, а также организационных (административных) мер.

Н

Налог на добавленную стоимость (НДС) — налог, уплачиваемый юридическими лицами в процентном отношении к добавленной стоимости продукции.

Налог на имущество — обязательные ежегодные платежи в бюджет, устанавливаемые на имущество физических лиц.

Налог на прибыль — налог, уплачиваемый юридическими лицами в размере 35% налогооблагаемой прибыли (в России).

Налог с физических лиц — нормативное, срочное и обязательное отчисление государству со стороны граждан как получателей доходов и собственников имущества.

Налогообложение — взимание государством законодательно установленных платежей с результатов экономической деятельности, доходов и имущества юридических и физических лиц.

Натуральные доходы населения — продукция личного подсобного хозяйства (ЛПХ), используемая на личное потребление, и социальные трансферты в натуральной форме.

Нематериальные интересы (стимулы) — интересы и стимулы к знаниям, основам наук, овладению профессиональными навыками, общению, культуре, признанию в коллективе и обществе, общественно-политической деятельности и др.

Необходимый продукт — часть продукта, произведенного работниками материального производства, необходимая для нормального с точки зрения существующих социально-экономических условий воспроизводства физических и духовных способностей работников и членов их семей.

Неформальная занятость — официально не зарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налоги.

Номинальная заработная плата — сумма денежных средств, которую получает наемный работник за свой труд.

Номинальные доходы населения — вся сумма конечных доходов населения.

Нормативы финансовых затрат на предоставление государственных услуг — удельные показатели объема социальных расходов в расчете на человека или организацию (учреждение) соответствующего типа, которые используются для определения минимальной бюджетной обеспеченности региона.

О

Общие доходы населения — скорректированные располагаемые доходы плюс чистые доходы населения.

Обязательное социальное страхование — разновидность государственных социальных гарантий, обеспечиваемых через целевые внебюджетные фонды.

Обязательные платежи и взносы — налоги и сборы, платежи по страхованию, взносы в Пенсионный фонд РФ, общественные и кооперативные организации, в жилищно-строительную кооперацию, возврат ссуд, приобретение лотерейных билетов, проценты за товарный кредит.

Олигополия — взаимодействие монопольных и конкурентных сил в качестве рыночного регулятора.

Оплата труда — регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, включая оплату отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами.

Ортодоксально-монетаристская программа финансовой стабилизации — программа борьбы с инфляцией спроса, предполагающая уменьшение государственных расходов и дефицита госбюджета, повышение налогов, ограничительную кредитно-денежную политику с высокими процентными ставками, конфискационную денежную реформу.

Отраслевое тарифное соглашение — инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции объединений работников и работодателей отрасли и государственного (федерального или субъекта Федерации) органа власти и их совместные действия по его реализации.

П

Пенсия — форма регулярных денежных выплат, предусмотренная законодательством в случае частичной или полной нетрудоспособности, потери кормильца, профессиональных рисков.

Первичные доходы — все денежные поступления, полученные в результате использования факторов производства.

Переложение налогов — изменение субъекта, фактически уплачивающего налоги, через механизм ценообразования.

Перераспределение доходов — изменение соотношения доходов между секторами и отраслями хозяйства, социальными группами населения, различными юридическими и физическими лицами в результате государственного и рыночного регулирования экономики.

Персонифицированный учет — учет страховых платежей каждого работника в Пенсионный фонд РФ.

Повременная форма оплаты труда — начисление заработка работнику в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени.

Подходный налог с физических лиц — налог со всех денежных поступлений граждан, за исключением необлагаемого минимума и других законодательно установленных сумм вычетов из доходов.

Покупательная способность номинальных доходов населения — соотношение конечных доходов населения с величиной прожиточного минимума.

Ползучая инфляция — инфляция, при которой среднегодовое повышение цен составляет 5—10%.

Политика доходов и заработной платы — совокупность установленных государством норм и правил, воздействующих на уровень доходов, инфляцию и цены.

«Политика доходов» как вариант антиинфляционной политики — меры по сдерживанию роста или замораживанию номинальной заработной платы и цен.

Пособие — форма денежных выплат, регулярных или разовых, в предусмотренных законодательством случаях частичной или полной нетрудоспособности, тяжелого материального положения, поддержки семей с детьми, смерти родственников.

Пособие по безработице — денежная помощь, которая выдается безработным при наличии стажа, уплаты соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного срока.

Поступления из финансовой системы — изменение задолженности по ссудам, выданным гражданам на индивидуальное жилищное строительство, потребительские цели и покупку товаров в кредит, а также по ссудам, выданным предпринимателям, осуществляющим свою деятельность без образования юридического лица.

Потребительская корзина — минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Потребность — забота человека о необходимых средствах и условиях существования и самосохранения (физиологические потребности), принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании других, участии в совместной трудовой деятельности и т.п., самоуважении и престиже (личностные, духовные потребности).

Превышение расходов и сбережений над доходами (или доходов над расходами и сбережениями) — результативная статья баланса денежных доходов населения, отражающая изменение остатка денег у населения и ввоз или вывоз денег из одного региона в другой.

Предельная доходность труда — предельный доход предприятия, умноженный на величину предельного продукта труда.

Предельная доходность фактора производства — прирост совокупного дохода предприятия от применения дополнительной единицы данного фактора.

Предельный доход предприятия — прирост дохода в результате дополнительного выпуска одной единицы продукции.

Предельный продукт труда — величина прироста выпуска продукции при использовании дополнительной единицы труда.

Предложение рабочей силы — совокупность рабочей силы разного качества, находящаяся на рынке труда.

Предпринимательский доход — прибыль и приравненные к ней доходы, включая доходы от собственности, за вычетом уплаченных предприятием процентов и ренты.

Премиальные системы оплаты труда — системы, создающие у работников заинтересованность в улучшении показателей работы, которые не стимулируются оплатой по тарифным ставкам и окладам.

Премия — элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей в работе, начисляемый на сдельный или повременный заработок в определенном проценте в зависимости от достигнутого превышения установленных нормой (заданием) производственных (трудовых) показателей.

Прибавочный продукт — часть продукта, создаваемая непосредственными производителями сверх необходимого продукта.

Принцип адресности — предоставление социальной поддержки на основе проверки нуждаемости, оказание помощи наиболее социально уязвимым группам населения.

Прожиточный минимум — стоимостная оценка минимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Производственная функция — зависимость максимального объема выпуска продукции, который предприятие может произвести, от заданного объема и набора ресурсов.

Профессиональное тарифное соглашение — инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по условиям и оплате труда работников определенной профессии на предстоящий период, и совместные действия по их реализации.

Профсоюзы как субъекты рынка труда — участие профсоюзов в трехсторонних и двусторонних комиссиях при заключении тарифных соглашений и коллективных договоров.

Процент — плата за предоставление денег в займы одним физическим или юридическим лицом другому.

Процентные надбавки к заработной плате — доплаты к заработной плате работников, длительное время работающих в суровых природно-климатических условиях.

Проценты за предоставление денежных средств — сумма, выплачиваемая должником кредитором за определенный период без полного или частичного погашения основной суммы долга.

Прямые налоги — налоги, уплачиваемые с доходов или имущества в соответствии со шкалой налогообложения.

Р

Рабочая сила — способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются им для производства материальных благ и услуг.

Районный коэффициент — надбавка к заработной плате в процентном отношении к ней, призванная компенсировать работникам различия в стоимости жизни по регионам, обусловленные разницей в ценах на товары и тарифах на услуги и неодинаковыми потребностями населения в регионах с суровыми природно-климатическими условиями.

Располагаемые доходы населения — первичные доходы плюс социальные трансферты за вычетом обязательных платежей и взносов.

Располагаемый национальный доход — чистый национальный доход с учетом сальдо трансфертов.

Распределение населения по уровню среднедушевых доходов — показатель удельного веса или процента населения в тех или иных заданных интервалах среднедушевых денежных доходов.

Распределение общего объема денежных доходов по различным группам населения — показатель в процентах доли общего объема денежных доходов, которой обладает каждая из 20%-ных (10%-ных) групп населения.

Расходы населения на покупку иностранной валюты — неорганизованная форма сбережений, которая может выступать источником организованных сбережений в виде валютных вкладов в банки.

Расходы населения на покупку товаров и оплату услуг — деньги, затраченные населением на приобретение товаров по всем каналам реализации и оплату услуг.

Реальная заработная плата — заработная плата, выраженная в материальных благах и услугах, которые работник может фактически приобрести за свою номинальную (денежную) заработную плату.

Реальные доходы населения — общая сумма денежных доходов, скорректированная с учетом изменения потребительских цен.

Реальные доходы населения без учета услуг — часть ВВП, используемая населением для удовлетворения материальных и культурных потребностей.

Реальные доходы населения с учетом услуг — часть ВВП, используемая населением на потребление и накопление материальных благ и услуг.

Реальные располагаемые доходы населения — номинальные доходы населения, деленные на индекс потребительских цен.

Реальный валовой внутренний продукт (ВВП) — объем ВВП в постоянных ценах; показатель, используемый для расчета темпов экономического роста.

Рынок труда — система взаимодействия субъектов собственности на средства труда и рабочую силу, ее стоимостной оценки, формирования объема и структуры, спроса на рабочую силу и ее предложения.

С

Самозанятость — занятость лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой не по найму.

Сбережения во вкладах и ценных бумагах — организованные формы сбережений, включающие доход после уплаты налогов, не израсходованный на потребительские цели, а вложенный в банк или в покупку ценных бумаг.

Сбережения населения — часть денежных доходов населения, не использованная на текущие потребительские нужды.

Сдельная форма оплаты труда — форма оплаты, при которой заработок работнику начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, рассчитываемым исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).

Система социальной защищенности — институты и организации, обеспечивающие медицинское и социальное страхование, пенсионное обеспечение, минимальные социальные гарантии, выплату пособий, дотации и льготы малообеспеченным слоям населения.

Система социальных гарантий — предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости. В ней реализуется

принцип распределения по потребностям с учетом ресурсных возможностей общества, что определяет меру этих гарантий.

Система социальных норм и нормативов — минимальные социальные стандарты в области доходов, заработной платы, потребления, занятости, социального обеспечения.

Системы повременной оплаты труда — разновидности повременной оплаты в зависимости от того, применяется ли в целях формирования заинтересованности работников в улучшении производственных показателей премирование (простая и повременно-премиальная).

Системы сдельной оплаты труда — разновидности сдельной формы оплаты в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (прямая, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная, аккордная).

Скорректированные располагаемые доходы — располагаемые доходы плюс сальдо натуральных трансфертов.

Скрытая безработица — занятость на неполное время и нахождение в вынужденных административных отпусках.

Смешанный доход — доход некорпорированных предприятий (индивидуальных частных или семейных), включающий элементы заработной платы, прибыли, ренты и процента.

Совокупные доходы населения — денежные доходы, стоимость натуральных поступлений из ЛПХ и стоимость бесплатных услуг (трансфертов в натуральной форме).

Социальная справедливость — соразмерность между правами и обязанностями личности, ее трудовым вкладом и вознаграждением за труд, заслугами и их признанием обществом (коллективом) и работодателем.

Социальное вспомоществование (помощь) — предоставление государством социальных благ и услуг социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости.

Социальное партнерство — метод решения социально-экономических, в том числе и социально-трудовых, проблем и противоречий, возникающих между работниками наемного труда, работодателями и государством, путем переговоров между ними.

Социальное страхование — форма социальной защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов.

Социальные гарантии — гарантированный государством минимальный уровень заработной платы, пенсий, пособий, компенсаций и бесплатных услуг.

Социальные льготы — социальные гарантии отдельным категориям населения, согласно которым предоставляются социальные блага и услуги в рамках определенной социально-демографической группы населения (ветераны войны, инвалиды и др.), обеспечиваемые за счет налогово-бюджетной системы государства.

Социальные пенсии — выплаты нетрудоспособным гражданам, не имеющим права на трудовую пенсию.

Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы — первоочередные цели в определенный период (обеспечение социально-политической стабильности, гарантии конституционных прав граждан в области оплаты труда, социальной защиты, образования, охраны здоровья, культуры, обеспечения жильем).

Социальные трансферты — выплаты государством или фирмой домохозяйствам денежных средств (или передача товаров и услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги).

Социальные услуги — услуги, обеспечиваемые за счет средств социального страхования: оплата лечебно-профилактической помощи и лекарств, содержание домов-интернатов, покрытие части затрат на лечение и отдых застрахованных граждан и членов их семей, переподготовку безработных, социальную реабилитацию и трудоустройство инвалидов.

Социальный стандарт — сложившийся уровень потребления тех или иных благ, который признается приемлемым (нормальным для себя) большинством населения или представителей той или иной общественной группы.

Спираль «зарботная плата — цены» — устойчивое превышение роста номинальной заработной платы по сравнению с ростом цен.

Спрос на рабочую силу — производный от спроса на товары и услуги; зависит от уровня цен на продукты, в производстве которых используется, и от производительности конкретного труда.

Среднедушевой денежный доход — сумма конечных доходов, деленная на численность населения страны.

Ставка заработной платы — стоимость набора жизненных средств, потребительских товаров и услуг, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы данного качества.

Стаж государственной службы — время (период) работы в государственных органах и на должностях в органах местного самоуправления.

Стимул — мера побудительного воздействия на работника и структурное подразделение.

Стипендия — форма регулярных денежных выплат студентам высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, обучающимся с отрывом от производства.

Стоимость жизни населения — количество материальных благ и услуг, реально потребляемых населением или необходимых для удовлетворения потребностей в определенный период времени, выраженное в денежной форме.

Страховые взносы — взносы в страховые фонды, установленные в виде процента к валовому заработку физических лиц и к максимальной валовой заработной плате на предприятиях.

Структура ВВП на стадии образования доходов — сумма оплаты труда наемных работников, начислений на заработную плату, чистых налогов на производство и продукты, чистых прибыли и валовых смешанных доходов, амортизации основного капитала.

Структурная безработица — форма безработицы, связанная с несоответствием структуры спроса на рабочую силу со структурой ее предложения.

Субъекты рынка труда — представительные организации работодателей и работодателей, а также государство.

Т

Таможенные пошлины — косвенные налоги, включаемые в цену экспортируемых и импортируемых товаров.

Тарификация работ — определение разряда их сложности в соответствии с описанием содержания работ в ЕТКС.

Тарификация рабочих — присвоение им квалификационных разрядов в соответствии с требованиями ЕТКС.

Тарифная сетка — элемент тарифной системы, регулирующий дифференциацию тарифных ставок рабочих, а в условиях применения Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы — также и руководителей, специалистов и других служащих в зависимости от сложности труда и квалификации работников.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование размеров заработной платы работников в зависимости от сложности работ, квалификации работников, интенсивности труда и условий его осуществления, значимости сфер приложения труда, природно-климатических условий труда и проживания работников (включает тарифные сетки, тарифные ставки, должностные оклады, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки тарифного характера).

Тарифная ставка — элемент тарифной системы, определяющий размер оплаты труда работника данного разряда в единицу времени (час, день, месяц), который устанавливается в

виде фиксированной величины, дифференцированной в зависимости от сложности, интенсивности, условий, значимости сфер приложения труда, а также с учетом размера общегосударственного минимума заработной платы.

Тарифное соглашение — инструмент коллективно-договорного регулирования заработной платы, определяющий согласованные позиции объединений профсоюзов, работодателей и государства, и совместные действия по их реализации (генеральное, отраслевое, территориальное, профессиональное).

Тарифные коэффициенты — параметр тарифной сетки, количественно характеризующий отношение тарифных ставок второго и последующих разрядов к тарифной ставке первого разряда.

Тарифный разряд — показатель степени сложности работы, выполняемой работником, и уровня его квалификации, используемый при установлении шкалы тарифных ставок по разрядам.

Теневая экономика — сфера официально не зарегистрированного производства товаров и услуг противозаконной деятельности (торговля наркотиками, вымогательство, коррупция и т.п.).

Территориальное регулирование денежных доходов населения — государственная политика, предусматривающая выравнивание условий воспроизводства рабочей силы в районах с разными природно-климатическими характеристиками.

Территориальное тарифное соглашение — инструмент коллективно-договорного регулирования заработной платы, определяющий согласованные позиции территориальных объединений профсоюзов, работодателей и органов власти, и совместные действия по их реализации.

Технологическая эффективность — способ производства, при котором для выпуска данного количества продукции затрачивается не больше ресурсов каждого вида, чем при других способах.

Типы домашних хозяйств — домашние хозяйства лиц, работающих по найму, домашние хозяйства предпринимателей, домашние хозяйства самозанятых, домашние хозяйства лиц, живущих на трансферты.

Трансфертные платежи — целенаправленная операция перераспределительного характера, заключающаяся в передаче ресурсов, в денежной и натуральной форме, государственными и некоммерческими организациями (профессиональными, религиозными, благотворительными и т.п.) населению главным образом на безвозмездной основе.

Трансферты — безвозмездные перечисления средств одних юридических и физических лиц другим.

Труд как фактор производства — целесообразная деятельность людей, использование физических и интеллектуальных способностей людей для производства товаров и услуг.

Трудовые пенсии — пенсии по возрасту, инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет.

У

Уравнения поведения — уравнения, определяющие зависимость одних переменных от других.

Уровень безработицы — выраженная в процентах доля безработных в составе экономически активного населения.

Уровень жизни — развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан.

Ф

Факторы производства — первичные экономические ресурсы (труд, земля, капитал и предпринимательские способности), предоставляемые домашними хозяйствами для производства по ценам, устанавливаемым на основе спроса и предложения.

Формы и системы заработной платы — элементы организации заработной платы, посредством которых осуществляется связь оплаты труда с результатами труда.

Фрикционная безработица — форма безработицы, связанная с текучестью рабочей силы.

Ц

Целевые ориентиры — заданные показатели уровня доходов и потребления, определяемые с помощью нормативного метода и статистических функций.

Циклическая безработица — форма безработицы, связанная со спадом в экономике.

Ч

Человеческий капитал — совокупность врожденных способностей, общего и специального образования, профессионального опыта, творческого потенциала, физического и морально-психологического здоровья, обеспечивающих возможность приносить доход.

Человеческий капитал на душу населения — затраты государства, фирм и граждан на образование, здравоохранение и другие отрасли социальной сферы в расчете на душу населения.

Чистая добавленная стоимость — приращение стоимости в производстве, характеризующее величину образуемых и распределяемых доходов.

Чистый национальный доход (ЧНД) — валовой национальный доход за вычетом износа основных средств.

Э

Экзогенные переменные — показатели, на основе которых осуществляются прогнозные расчеты.

Экономическая эффективность производства — соотношение выпуска продукции и затрат на ее производство.

Эндогенные переменные — показатели, определяемые в ходе прогнозных расчетов.

Эффект дохода — увеличение часов досуга вследствие предпочтения досуга доходу (обычно при высоких ставках заработной платы).

Эффект замещения — увеличение часов труда вследствие предпочтения дохода досугу (обычно при низких ставках зарплаты).

Список рекомендуемой литературы

Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. М.: Финстат-информ, 1999.

Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.

Албегова И.М., Емцов Р.Г., Холопов А.В. Перестройка социальной сферы // Государственная экономическая политика: опыт перехода к рынку / Под ред. А.В. Сидоровича. М.: Дело и сервис, 1998.

Антосенков Е.Г., Кокин Ю.П. Реформа заработной платы — ожидания и реальность // Экономист. 1997. № 4.

Бабич А.М., Егоров Е.В. Экономика и финансирование социально-культурной сферы. Казань: ППО им. К. Якуба, 1996.

Бабич А.М., Егоров Е.В., Жильцов Е.Н. Экономика социального страхования: Курс лекций. М.: ТЕИС, 1998, гл. I, III, IV.

Балабанов И.Т. Финансы граждан: как россиянам создать и сохранить богатство. М.: Финансы и статистика, 1995.

Барон Л.И., Батяева Т.А., Кутепова Н.И. Проблемы поддержки самостоятельных форм занятости // Социально-экономические проблемы рынка. М.: ИЭ РАН, 1994.

Бобков В., Мстиславский П. Оценка состояния и прогнозирование динамики доходов и уровня жизни населения // Экономист. 1996. № 12.

Бобков В.Н. Проблемы оценки уровня жизни населения в современной России. М., 1995.

Бушмарин И. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. М.: Эпицентр; Харьков: Фолио, 1998.

Варшавская Е. Вторичная занятость: неоднозначность явления // Человек и труд. 1998. № 9.

- Веселков Ф.С.* Азбука создания рыночной экономики. СПб.: Изд-во СПб. ун-та экономики и финансов, 1993.
- Гальперин В.М., Гребенников П.И., Леусский А.И., Тарасович Л.С.* Макроэкономика. СПб., 1994, гл. 7.
- Гарсия-Исер М., Голоден О., Смирнов С.* Критические ситуации на региональных рынках труда // Вопросы экономики. 1997. № 2.
- Гарсия-Исер М., Смирнов С. и др.* Рынок труда России. М., 1998.
- Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. М.: Норма; Инфра-М, 1998, гл. 5.
- Глазырин В.* В северном измерении. Льготы работающим на Севере, в Сибири и на Дальнем Востоке. М.: Советская Россия, 1998.
- Денисов Н.* Социальное расслоение общества: принципы, последствия, меры по ограничению // Экономист. 1997. № 1.
- Домнина И.* Разработка и использование социальных нормативов // Экономист. 1999. № 4.
- Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования /* Под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 1999.
- Егоров Е.В.* Экономика общественного сектора: Курс лекций. М.: ТЕИС, 1998, гл. I, V.
- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.* Вып. 1. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономика, 1990.
- Жильцов Е.Н.* Основы формирования хозяйственного механизма в сфере услуг. М.: Изд-во МГУ, 1991.
- Жувенель Б.* Этика перераспределения. М.: Баком, 1995.
- Жуков А.Л.* Рыночный механизм регулирования заработной платы. М.: Академия труда и социальных отношений, 1996.
- Замараев Б.* Сбережения: проблемы формирования и использования // Экономист. 1998. № 8.
- Защита прав северян // Социальная защита.* 1998. № 12, ч. II.
- Инфляция и хозяйственный механизм /* Под ред. С.М. Никитина. М.: Наука, 1993.
- Кабалина В., Рыжикова З.* Неполная занятость в России // Вопросы экономики. 1998. № 2.
- Капустин Е.И.* Качество труда и заработная плата. М.: Мысль, 1964.
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.* М.: Минтруд РФ, 1998.
- Кейнс Дж.М.* Общая теория занятости, процента и денег. М.: Прогресс, 1978.
- Кочетков А.И.* Налогообложение предпринимательской деятельности. М.: ДИС, 1995.
- Кузнецова Н.П., Широкова Л.Н.* Районное регулирование заработной платы. М.: Экономика, 1987.
- Кузьмин С.А.* Рыночная экономика и труд. М., 1994.
- Курс переходной экономики /* Под ред. Л.И. Абалкина. М.: Финстатинформ, 1997.
- Кутепова Н.И.* Группы риска и проблемы застойной безработицы // Человек и труд. 1993. № 10.
- Кутепова Н.И., Батяева Т.А., Гарсия-Исер М.Х., Касаткина А.А.* Безработица среди специалистов: российский феномен // Человек и труд. 1993. № 12.
- Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс. М.: Республика, 1992.
- Ламперт Х* Социальная рыночная экономика. Германский путь. М.: Дело, 1993.
- Льготы для северян // Библиотечка «Российской газеты».* 1995 Вып. 6.
- Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 17 февраля 1999 г. № 192 // Российская газета 1999 17 марта*
- Методические указания по разработке Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.* М.: Институт труда Минтруда РФ, 1990.
- Методологические положения по статистике.* Вып. 2. М.: Госкомстат РФ, 1998.
- Мещерякова О.В.* Налоговые системы развитых стран мира. М. Правовая культура, 1995.

- Мисихина С.* Социальные выплаты и льготы в Российской Федерации: распределение по группам с различным уровнем дохода // Вопросы экономики. 1999. № 2.
- Мэнкью Н.Г.* Макроэкономика М., 1994.
- Никитин С.М., Андросенко С.В.* Понятие и проблемы спирали «зарплата — цены» // Деньги и кредит 1998. № 12.
- Никитин С.М., Глазова Е.С.* Налоги в странах рыночной экономики и в России // Мировая экономика и международные отношения. 1996. № 4.
- Никитин С.М., Глазова Е.С., Степанова М.П.* Антиинфляционная политика зарубежных стран: опыт и Россия // Деньги и кредит. 1995. № 5.
- Никитин С.М., Глазова Е.С., Степанова М.П.* Косвенные налоги: опыт развитых стран // Мировая экономика и международные отношения. 1999. № 2.
- Никитин С.М., Никитин А.С.* Налог на прибыль: опыт развитых стран // Мировая экономика и международные отношения. 1998. № 1, 2.
- Никитин С.М., Никитин А.С.* Прибыль и перелив капитала, теоретические и практические проблемы // Деньги и кредит. 1997. № 3.
- Никифорова А.А.* Организация заработной платы за рубежом. М.: «Информцентр — Директор» газеты «Экономика и жизнь»; НИИ труда Минтруда РФ, 1996.
- Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений государственных служащих: Учеб. пособие М.: НИИ труда Минтруда РФ, 1997.
- О государственных внебюджетных социальных фондах. Методические рекомендации. Нормативные документы М.: Ось-89, 1995.
- О скрытой безработице в странах СНГ // Общество и экономика. 1996 №8, 9.
- Окунева Л.П.* Налоги и налогообложение в России. М.: Финстатинформ, 1995.
- Оплата труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки. М.: Институт труда Минтруда РФ, 1993.
- Организация и проведение аттестации государственных служащих (методические основы): Учеб.-метод. пособие. М.: НИИ труда Минтруда РФ, 1997.
- Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализации и приватизации. Рекомендации. М.: Институт труда Минтруда РФ, 1998.
- Положение о порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов федеральным государственным служащим // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1963.
- Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего // Собрание законодательства РФ. 1996. № 11. Ст. 1036.
- Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы // Собрание законодательства РФ. 1996. № 18. Ст. 2115.
- Программа социальных реформ РФ на период 1996 — 2000 гг. Приложение к постановлению Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222 // Российская газета. 1997. 12 марта.
- Районирование Севера России. М.: Апатиты, 1993.
- Районное регулирование заработной платы в системе современных методов хозяйствования: Сб. науч. тр. М.: НИИ труда Минтруда РФ, 1992.
- Реализуется ли закон о прожиточном минимуме? // Человек и труд. 1999. № 2.
- Регулирование социального развития России. М. ИЭ РАН, 1997.
- Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий. М.: Институт труда Минтруда РФ, 1997.
- Римашевская Н.М.* Либерализм и социальные гарантии в условиях переходной экономики // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 1.
- Роик В.Д.* Социальное страхование: история, проблемы, пути совершенствования. М.: НИИ труда Минтруда РФ, 1994.
- Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики. М.: ИЭ РАН, 1997.

- Российские реформы: социальные аспекты. М.: Гос. ун-т — Высшая школа экономики, 1998.
- Рофе А., Збышко Б., Ишен В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1997.
- Система национальных счетов — инструмент макроэкономического анализа / Под ред. Ю.Н. Иванова. М.: Дело, 1996, гл. V и VI.
- Скрытая безработица в России. ТАСИС, Генеральный директорат IА, Европейская комиссия, 1997.
- Соболевская А.А.* Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России // Труд за рубежом. 1999. № 1.
- Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы / Под ред. А. К. Акимова, Н.А. Волгина. М.: Молодая гвардия, 1996.
- Социально-трудовые отношения на государственной службе: Учеб.-метод. пособие. М.: НИИ труда Минтруда РФ, 1998.
- Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России. М.: ИЭ РАН, 1998.
- Структурные изменения и факторы экономического роста // Экономика и общество. 1998. № 3.
- Суворов А.В.* Динамика доходов и потребления населения: некоторые макроэкономические аспекты прогнозирования // Проблемы прогнозирования. 1998. № 5.
- Суворов А.В.* Методология и инструментарий прогнозирования межотраслевых связей и динамики современной российской экономики: Автореф. дис. д-ра экон. наук. М.: ИНПРАН, 1999.
- Суворов А.В., Сухорукова Г.М., Митяева О.А.* Моделирование структуры потребительских расходов населения России // Проблемы прогнозирования. 1999. № 3.
- Теория переходной экономики. Микроэкономика. М.: Изд-во МГУ, 1997. гл. 4.
- Травин В.В., Дятлов В.А.* Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 1998. гл. 4.
- Указ Президента РФ «О государственных должностях Российской Федерации» от 11 января 1995 г. № 32 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 52. Ст. 5912.
- Указ Президента РФ «О денежном вознаграждении лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации» от 9 апреля 1997 г. № 309 // Собрание законодательства РФ. 1998. № 18. Ст. 2022.
- Указ Президента РФ «О денежном содержании федеральных государственных служащих» от 9 апреля 1997 г. № 310 // Собрание законодательства РФ. 1998. № 10. Ст. 1164.
- Указ Президента РФ «О квалификационных требованиях по государственным должностям федеральной государственной службы» от 30 января 1996 г. № 123 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 533.
- Указ Президента РФ «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих» от 16 августа 1995 г. № 854 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 34. Ст. 3442.
- Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 20 ноября 1999 г. № 195-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 47. Ст. 5613.
- Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 43. Ст. 4904.
- Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июня 1996 г. № 119-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 31. Ст. 2990.
- Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р.* Экономика. М.: Дело, 1992.
- Формирование рыночных механизмов возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы в странах СНГ М.: Институт труда Минтруда РФ, 1999, разд. 1.
- Хайман Д.Н.* Современная микроэкономика: анализ и применение. М., 1992, т. 2, гл. 14.

Чернов А.Ю. Личные финансы граждан: доходы и расходы семейного бюджета. М.: Перспектива, 1995.

Шарп У.Ф., Александер Г. Дж., Бейли Дж. В. Инвестиции. М.: Инфра-М, 1997.

Экономика / Под ред. А.И. Архипова, А.К. Большакова. М.: Проспект, 1998, гл. 6.

Экономика переходного периода / Под ред. В.В. Радаева, А.В. Бузгалина. М.: Изд-во МГУ, 1995, гл. 9.

Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996.

Экономика труда и социальные отношения. М.: РАГС, 1998, разд. II, лекция II.

Экономическая энциклопедия / Гл. ред. — Л.И. Абалкин. М.: Экономика, 1999.

Экономический подъем в России в 1998 — 2005 годах: стратегия действий // Проблемы прогнозирования. 1998. № 3.

Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. М.: Изд-во МГУ, 1996.

Якобсон Л.И. Экономика общественного сектора. Основы теории государственных финансов: Учебник. М.: Наука, 1995, гл. 1, 9—12.

Яковлев Р.А. Внутрипроизводственные тарифные системы. М.: «Информцентр — Директор» газеты «Экономика и жизнь»; НИИ труда Минтруда РФ, 1996.

Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. М.: Институт труда Минтруда РФ, 1998.

Яковлев Р.А. Поощрительные системы оплаты на предприятии. М.: «Информцентр — Директор» газеты «Экономика и жизнь»; НИИ труда Минтруда РФ, 1996.

Яременко Ю.В. Экономические беседы. М.: Центр исследований и статистики науки, 1998.

Краткие сведения об авторах

Ананьев Александр Николаевич — доктор экономических наук, профессор, заместитель руководителя Департамента труда, занятости и социальной политики Министерства экономики Российской Федерации, заслуженный экономист Российской Федерации

Ананьева Юлия Денисовна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации

Барышев Владимир Николаевич — кандидат экономических наук, начальник Департамента по вопросам государственной службы Министерства труда и социального развития Российской Федерации

Гавричева Наталья Олеговна — аспирантка экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

Егоров Евгений Викторович — доктор экономических наук, профессор, заместитель проректора МГУ им. М.В. Ломоносова

Жильцов Евгений Николаевич — доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики социальной сферы экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, заслуженный деятель науки Российской Федерации

Кокин Юрий Петрович — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации, заслуженный экономист Российской Федерации

Карагодин Максим Михайлович — кандидат экономических наук, заместитель руководителя Департамента труда, занятости и социальной политики Министерства экономики Российской Федерации

Кутепова Наталья Ивановна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории Государственного университета — Высшей школы экономики

Никитин Сергей Михайлович — доктор экономических наук, профессор, заведующий отделом эффективности экономического развития главных капиталистических стран

Института мировой экономики и международных отношений Российской академии наук, заслуженный деятель науки Российской Федерации

Петрова Галина Георгиевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории МГТУ им. Н.Э. Баумана

Погосов Игорь Александрович — доктор экономических наук, профессор кафедры социально-экономических проблем экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, заслуженный экономист Российской Федерации

Пивоварова Марина Александровна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и хозяйственного регулирования Института государственного управления и социальных исследований МГУ им. М.В. Ломоносова

Савченко Поль Вячеславович — доктор экономических наук, профессор, заместитель заведующего кафедрой социально-экономических проблем экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, заслуженный деятель науки Российской Федерации

Суворов Анатолий Владимирович — кандидат экономических наук, заведующий лабораторией прогнозирования доходов и потребления Института народно-хозяйственного прогнозирования Российской академии наук

Ушакова Наталия Ивановна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории Московского государственного горного университета

Федорова Мария Николаевна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института экономики Российской академии наук

Хандруев Александр Андреевич — доктор экономических наук, профессор кафедры социально-экономических проблем экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

Широкова Лидия Николаевна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации

Книги Издательской группы «Юристь» можно приобрести или заказать:

107082, Москва, ул. Ф. Энгельса, д. 75, стр. 10 (ст. метро «Бауманская»)

Тел.: (095) 261-9624, 267-7650. Факс: (095) 261-6010 *Опт, розница, книга—почтой, доставка*

Москва, ул Знаменка, д 10 (ст. метро «Арбатская») *Розница*

Санкт-Петербург, Невский пр-т, д 85/11 (вход с ул. Гончарной, д. 11) / Тел : (812) 168-4928 *Опт, розница*

По каталогу «Книги Учебные пособия. Товары» Агентства «Роспечать» Тел. (095) 195-1451

По сводному аннотированному тематическому плану издания учебной литературы 117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 17 «Б», ЦКНБ (отдел учебной литературы)

Учебное издание

ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Учебник

Редактор *Л.А. Конилов*

Корректор *О.В. Мехоношина*

Художественный редактор *Е.Ю. Молчанов*

Компьютерная верстка *А.А. Петровой*

Оформление переплета *А.Л. Бондаренко*

Изд. лиц. № 071461 от 26.06.97.

Подписано в печать 23.01.2000. Формат 60 x 90 ¹/₁₆.

Гарнитура NewtonС. Печать офсетная. Усл. печ. л. 28,5.

Тираж 10 000 экз. (1-й з-д — 5000 экз.) Заказ № 239.

Издательская группа «Юристь»

101000, Москва, Лубянский пр., д. 7, стр. 1

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных диапозитивов на ОАО
«Можайский полиграфкомбинат»
143200, г. Можайск, ул. Мира, 93