

Аюшиева Е.Б.

аспирант

Института новой экономики Государственного университета управления,
г. Москва

РЕФОРМА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ОБЩЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ

В статье обосновывается необходимость проведения реформы заработной платы в РФ. Описаны общее направление, основные проблемы, возможные негативные последствия реформы. На основе анализа уровня и динамики трудовых доходов за период 1990-2005гг. дается макроэкономическая оценка финансовых ресурсов необходимых для повышения уровня заработной платы и снижения её дифференциации, налоговых отчислений с частного сектора, относительного уменьшения объемов социальных трансфертов в натуральной форме.

Уровень и динамика заработной платы в РФ за период 1990-2005гг.

Существующая в России система заработной платы не отвечает требованиям рыночной экономики. Практически по многим показателям состояние оплаты труда оценивается как неудовлетворительное. При анализе уровня и динамики заработной платы в РФ за период 1990-2005 гг., было выделено ряд проблем, которые среди которых наиболее значимыми являются существенное падение реальной оплаты труда и высокий уровень её дифференциации.

За период осуществляемых реформ динамика заработной платы характеризуется двумя противоположными тенденциями: резкое падение реальной оплаты труда в период экономического кризиса (1992 - 1999 гг.), и ее рост в условиях экономической стабилизации (2000 - 2005 гг.). Так в течение 9 лет, начиная с 1991г. практически во всех отраслях народного хозяйства наблюдалось снижение реальной заработной платы. По данным Госкомстата, за годы реформирования уровень снижения составил около 50%. Это падение происходило не постепенно, а сложилось из трех главных спадов 1992, 1995, 1998 гг.

В конце 1999 г. – начале 2000 г., когда появились первые признаки экономической стабилизации, вновь наметился рост реальной заработной платы, который составил около 20% в год. Но после 2002 г. произошло замедление динамики реальной заработной платы, и в 2005 г. составил 78% к 1990 г или 112,6% к 2004 г. (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Динамика номинальной и реальной начисленной заработной платы

Годы	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в ценах соответствующего периода, руб.	В % к предыдущему году		
		Номинальная 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	473400	214	298	72
1996	790210	157	121,8	106
1997	950200	119,7	111	104,3
1998	1051,5	108,9	184,4	87
1999	1522,6	147,7	136,5	78
2000	2223,4	143,2	120,2	120,9
2001	3240,4	145,7	118,6	119,9
2002	4360,3	134,5	115,1	116,0
2003	5498,5	126,1	112	110,9
2004	6739,2	122,5	111,7	110,6
2005	8550,2	126,9	110,9	112,6

Следствием падения реальной заработной платы является уменьшение её покупательной способности. К концу 2005 г. среднемесячная начисленная заработная плата была эквивалентна 2,59 официальным прожиточным минимумам (ПМ) трудоспособного населения, тогда как в 1990 г. она позволяла выкупать на 2,4 ПМ больше. Кроме того, наемные работники лишились важнейшей социальной гарантии – минимальной оплаты труда. В 2005 г. она составила 26% от ПМ трудоспособного населения. Низкий минимум оплаты труда служит причиной высокой дифференциации заработков, приводит к маргинализации значительной части работников, и в том числе высококвалифицированных специалистов.

Еще одной важной проблемой в российской экономике является высокая дифференциация доходов и заработной платы. С началом рыночных реформ произошел колоссальный рост дифференциации заработной платы, о чем свидетельствуют все показатели неравенства (см. Таблицу 2). В 1995 г. децильный коэффициент дифференциации по сравнению с 1991 г. вырос более чем вдвое, а в 2001 г. - в 3 раза. Увеличение коэффициента фондов было еще выше: 3 и 4,7 раза. Коэффициент Джини за этот период также вырос в 1,6 раза (с 0,317 до 0,517).

Динамика дифференциации заработной платы

Годы	Коэффициент фондов	Децильный коэффициент	Коэффициент Джини
1991	7,8	4,4	0,317
1995	26,4	10,4	0,454
1996	24,0	9,8	0,45
1997	25,0	10,2	0,447
1999	32,1	12,1	0,475
2000	34,0	12,2	0,483
2001	39,6	13,2	0,508
2002	30,5	10,6	0,477
2003	30,0	11,1	0,481
2004	26,4	10,3	0,467
2005	24,9	10,6	0,456

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

В 2004 и 2005 гг. происходит снижение показателей неравенства. Тем не менее, в сравнении с показателями западных стран они остаются по-прежнему на высоком уровне. Например, в 2005 г. коэффициент фондов равнялся 24,7 (в I полугодии 2006 г. – 25,3), в то время как в большинстве стран ОЭСР он варьирует в пределах от 3 до 6.

Дифференциация заработной платы складывается из ряда элементов, имеющих разное экономическое содержание. Одной из основных причин усиления дифференциации заработной платы является необоснованный рост межотраслевых различий. С одной стороны, в силу удачной конъюнктуры рынка происходило интенсивное увеличение оплаты труда в отраслях топливно-энергетического комплекса и в кредитно-финансовой сфере, с другой сокращение – за счет сдерживания заработной платы в отраслях социальной сферы и кризисного состояния некоторых отраслей экономики и промышленности. Например, в 1995 г. заработная плата в топливной промышленности по отношению к среднемесячной номинальной заработной плате составила 256% и достигла максимума в 2002г – 301%. В финансово-кредитной сфере показатель имел аналогичную динамику. В тоже время в сельском хозяйстве происходило постепенное сокращение уровня заработной платы по отношению к среднему уровню в целом по экономике с 50% в 1991 г. до 43% в 2002 г.

В период 2003-2004 гг. высокая дифференциация заработной платы труда по видам экономической деятельности сохранялась. По-прежнему приемлемую заработную плату получают работники ограниченного числа видов

экономической деятельности: ТЭК (газовая и нефтяная), отраслей первичной обработки (цветная и черная металлургия), а это всего лишь 21% от общего числа работающего населения. В 2005 г. наиболее высокая заработная плата складывается у работников организаций по добыче топливно-энергетических полезных ископаемых (23456 руб.), что больше заработной платы у работников сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (3646 руб.) в 6,4 раза.

Внутриотраслевая дифференциация складывается за счет неравенства в оплате труда работников между предприятиями. Она тесным образом связана с различиями в труде, его количеством, качеством и условиями работы. За 1991-2005 гг. рост дифференциации заработной платы наблюдался практически во всех отраслях экономики. Наибольшие значения коэффициента фондов в 1999 г. были зафиксированы в банковской системе (29,5 раз) и в сельском хозяйстве (24,4 раз), где в 2001 г. он достиг максимального значения - 48,6 раза. В отраслях с относительно низким уровнем неравенства в 2002 г. коэффициент фондов составлял – электроэнергетика (10,4 раз), жилищно-коммунальное хозяйство (12,8 раз), здравоохранение (13,2 раз) и образование (13,5 раз). На 2005 г. максимальное значение данного показателя составило 63,1 раза в рыболовстве, рыбоводстве, минимальное – 11,3 в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды.

Так же возросла дифференциация заработной платы работников в зависимости от формы собственности предприятия. До середины 90-х годов государственная статистика фиксировала на госпредприятиях более высокий по сравнению с рыночными структурами уровень оплаты труда. В то время как данные социальных обследований, проведенных различными авторами в эти годы, свидетельствовали, что оплата труда в рыночных структурах, как минимум, в 2,5-3 раза выше, чем в государственном секторе.. По отчетности предприятий, поступающих в Госкомстат РФ, только в 1995 г. впервые показатель средней оплаты труда в негосударственном секторе на 7% превысил среднюю в государственном секторе. В 2001 г. превышение достигло 56% и в последующие годы снизилось до 40-45%. В I полугодии 2006 средняя заработная плата в организациях государственной и муниципальной форм собственности составила 8244 рубля, в организациях негосударственных форм собственности – 11847 рублей. Более высокий уровень оплаты труда в негосударственном секторе объясняется, прежде всего, большей продолжительностью трудового дня и высокой эксплуатацией работников.

Необходимо отметить, что в течение всего периода 1991-2005 гг. дифференциация заработной платы в госсекторе уступала неравенству в негосударственных организациях. Внутриотраслевая дифференциация заработной платы наиболее значительна в организациях негосударственной формы собственности. В целом по организациям негосударственной формы собственности разрыв в оплате труда крайних децильных групп работников с наибольшими и наименьшими заработками составил 32 раза, а по организациям государственной форм собственности - 19 раз.

Рассматривая межрегиональную дифференциацию заработной платы в России необходимо учитывать не только экономические развитие территории,

которое связано с их отраслевой специализацией, но и стоимость жизни в регионах с разными природно-климатическими условиями. В 2005г. крайние значения прожиточного минимума трудоспособного населения по регионам РФ различались в 3,2 раза (Чукотский АО – 7607 руб. и Республика Дагестан – 2373 руб.). Межрегиональная дифференциация оплаты труда с учетом ее покупательной способности в субъектах Федерации в 2005 г. составляла 4,7 раза, где самый низкий уровень средней заработной платы был зафиксирован в Республике Дагестан – 3659 руб. (1,54 ПМ), а самый высокий – в Тюменской области с развитым нефтегазовым комплексом– 19838 руб. (7,27ПМ). Еще в 9 субъектах Федерации средняя заработная плата была ниже 2 ПМ. В 15 субъектах Федерации в 2005 г. покупательная способность средней оплаты труда была выше среднего показателя по России и составляла 2,82 ПМ

Таким образом, практически по всем показателям на микро- и макро уровне состояние трудовых доходов населения оценивается как неудовлетворительное. Базовый источник доходов не выполняет своих важнейших функций: стимулирующую, воспроизводственную, регулирующую и статусную.

Прежде всего, низкий уровень заработной платы – это низкая покупательная способность, которая ведет не только к высокой доле продуктов питания и товаров первой необходимости в структуре потребления, но и к отказу от приобретения качественных товаров, предметов длительного пользования и большинства видов платных услуг. В результате ухудшается структура потребления, сокращается возможность полноценного отдыха, усиливается маргинализация населения, что не позволяет осуществить нормальное воспроизводство рабочей силы. Существующий уровень заработной платы способствует усугублению процесса деградации, падению качественных характеристик рабочей силы, нарушается взаимосвязь между величиной заработной платы и производительностью труда, тем самым ослабляется стимулирующая функция. Более того, при низкой цене рабочей силы у работодателя возникает возможность замещения современного дорогостоящего оборудования и машин более дешевой рабочей силой. Отказ от внедрения новых технологий и техники ведет не только к снижению эффективности производства в целом, но и к торможению научно-технического прогресса и свертыванию наукоемких производств. Низкий уровень оплаты труда ведет к оттоку квалифицированной рабочей силы в другие отрасли или в другие страны с развитой экономикой, где они могут получить более достойное вознаграждение за свой труд.

В сложившихся экономических условиях важнейшей задачей государственной политики является повышение заработной платы, превращение её в источник средств, обеспечивающих достойное существование работнику и его семье. Соответственно обосновывается необходимость проведения реформы заработной платы как основы для социально-экономического развития страны.

Общее направление реформирования оплаты труда. Общее направление реформы заключается в переносе доли социальных расходов (т.е.

оплаты услуг системы образования, здравоохранения, включая жилищно-коммунальные услуги) с государственного бюджета на самих граждан. Эта задача невыполнима без повышения денежных доходов населения.

Исходную проблемную ситуацию можно представить следующим образом. Известно, что главными источниками получения доходов помимо денежных поступлений (заработная плата, пенсии, стипендии, доходы от собственности, доходы от предпринимательской деятельности) являются также и социальные трансферты в натуральной форме. В число последних входят предоставление индивидуально каждому потребителю бесплатных или льготных товаров и услуг, которые в свою очередь финансируются за счет налогов, взимаемых государством с доходов населения и предприятий. Вследствие этого при прочих равных условиях наличие социальных трансфертов в натуральной форме ограничивает возможности роста заработной платы.

В соответствии с этим, реформа включает в себя перераспределение каналов финансирования конечного потребления населения в пользу оплаты труда, за счет сокращения объема услуг, предоставляемых населению бесплатно. При этом основной вопрос заключается в определении пропорций уровней оплаты труда и социальных трансфертов в натуральной форме.

В свою очередь, предприятия сталкиваются с тем, что повышение зарплаты своим работникам оказывается весьма дорогостоящим мероприятием, поскольку фонд оплаты труда облагается высоким налогом. Государство продолжает облагать предприятия высокими налогами, так как нуждается в доходах для финансирования отраслей социальной сферы. Предприятия выплачивают своим работникам низкую зарплату. Низкая зарплата не стимулирует работников эффективно работать, что определяет низкую производительность труда, которая ведет к снижению эффективности производства в целом. Низкая производительность труда сосуществует со скрытой избыточной (неэффективной) занятостью, которая оправдывает низкую среднюю зарплату.

Для реализации реформы необходимым условием является создание для предприятий возможности повысить номинальную заработную плату своим работникам. Получив дополнительные финансовые ресурсы, домашние хозяйства населения смогут оплачивать услуги отраслей социальной сферы и ЖКХ по рыночным ценам, что позволит снизить налоговую нагрузку на экономику, связанную с финансированием отраслей социальной сферы и ЖКХ. Это обеспечит сбалансированность государственного бюджета при новом распределении нагрузки по финансированию социальной сферы и ЖКХ между государством и домашними хозяйствами населения.

Возникает вопрос: как при этом маневре может измениться рентабельность производства? В результате повышения заработной платы возрастет себестоимость, а, следовательно, возникнут затруднения в финансировании роста производства. Решение этой проблемы можно связывать со следующими мерами. Во-первых, повышение заработной платы должно сопровождаться сокращением налогов, т.е. необходимо осуществить «размен»

прироста зарплаты на сокращение налогов. Во-вторых, увеличение заработной платы позволит улучшить процесс воспроизводства рабочей силы и восстановить механизм трудовой мотивации. В-третьих, расширяется конечный спрос за счет увеличения фонда оплаты труда в бюджетном секторе. В результате, такой маневр содержит предпосылки повышения эффективности и рентабельности производства в целом.

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

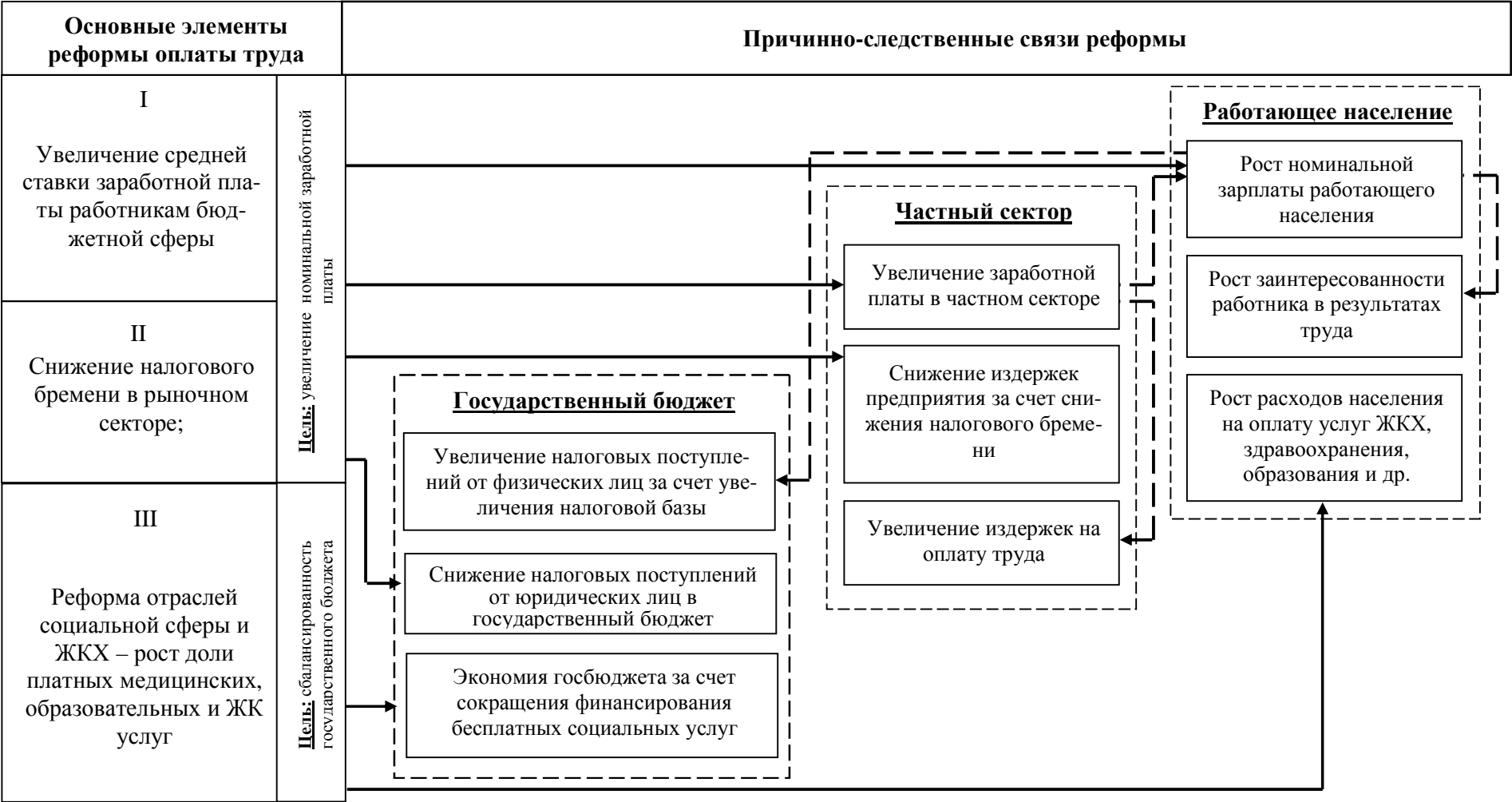
В основе реализации реформы заработной платы были поставлены следующие принципы: системности реализации основных элементов реформы заработной платы; перераспределительный характер социальных реформ из-за существующей высокой поляризации населения; постоянного учета региональной специфики на всей территории страны.

Процесс реформирования можно условно разделить на три составляющие (элемента). На схеме 1 представлена взаимосвязь основных элементов реформы, а также причинно-следственные связи.

Целью первых двух составляющих реформы является увеличение реальной заработной платы и снижение ее дифференциации, третьей – сбалансированность государственного бюджета при новом распределении нагрузки по финансированию социальной сферы и ЖКХ.

Первоначально осуществляется увеличение средней ставки заработной платы работникам бюджетных организаций. Повышение оплаты труда в бюджетном секторе должно стать толчком для увеличения заработной платы у работников, занятых в рыночном секторе. Затем за счет «диалога» между государством и частным сектором производится снижение налогового бремени (например, единого социального налога) взамен на повышение заработной платы. Тем самым, предприятия смогут компенсировать возросшие затраты на оплату труда.

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



Благодаря этому маневру работающее население получит дополнительные финансовые ресурсы, которые позволят им оплачивать услуги отраслей социальной сферы и ЖКХ. Кроме того, здесь же реализуется ряд мер направленных на снижение дифференциации заработной платы. Это позволит перейти к осуществлению рыночных преобразований в отраслях социальной сферы и в ЖКХ. Государство сможет сократить социальные трансферты в натуральной форме, т.е. увеличить долю платных медицинских, образовательных и жилищно-коммунальных услуг. При этом рост уровня платности данных услуг должен быть сбалансирован с ростом заработной платы, то есть ее уровень должен увеличиваться на стоимость услуг, ранее предоставляемых населению бесплатно (медицинские, образовательные и жилищно-коммунальные услуги). Реализация третьего элемента реформы обеспечит сбалансированность государственного бюджета при новом распределении нагрузки по финансированию социальной сферы и ЖКХ между государством и домашними хозяйствами населения.

Возможными результатами осуществления всех элементов реформы заработной платы будут:

- расширение экономической свободы населения, снижение его зависимости от государственных дотаций и пособий.
- рост заинтересованности работника в «дополнительном» заработке, так как увеличивается та часть заработной платы, которая остается за вычетом расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг, услуг здравоохранения и образования;
- реализация в большей мере основных функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и статусной;
- решение ряд проблем более эффективного использования кадров (например, проблема текучести кадров);
- сокращение избыточно занятого персонала на предприятиях;
- улучшение качества предоставляемых услуг социальной сферы;
- легализация большей части неформальных платежей населения за медицинские услуги и лекарственную помощь.

Оценка потребности в финансовых ресурсах для реализации предложенного подхода. Согласно общему направлению реформы, основной целью её реализации является увеличение средней заработной платы, покупательная способность которой соответствовала бы росту расходов на платные услуги социальной сферы (здравоохранения, образования) и ЖКХ.

Анализ масштабов снижения реальной заработной платы в сравнении за период 1990-2005 гг. показала, что её покупательная способность сократилась примерно в 2 раза. Поэтому в первоначально необходимо восстановить покупательную способность заработной платы до уровня, который был, достигнут в дореформенный период – 4,9 прожиточных минимума.

Отметим, что прожиточные минимумы в 1990 г. и в 2005 г. были рассчитаны по разным методикам. В 1990 г. не было утвержденной методики расчета данного показателя, поэтому его величина была получена на основе

методических рекомендаций Минтруда России от 10 ноября 1992 г., которые основывались на фиксированной структуре прожиточного минимума. В этих документах расчет производился на основе метода досчета, исходя из стоимости затрат на продукты питания. В свою очередь продукты питания определялись нормативным методом, то есть был рекомендован нормативно-статистический метод расчета. В 2005 г. прожиточный минимум был рассчитан согласно методике, принятой в 2000 г., при этом отметим, что по своей стоимостной оценке ПМ на 5% больше в сравнении 1990 г.

Для восстановления среднемесячной начисленной заработной платы до дореформенного уровня ее соотношение с величиной прожиточного минимума должно соответствовать показателю 1990 г. (в сопоставимых ценах) и составлять 100%, при фактических 78%, т.е. необходимо повысить среднюю по стране заработную плату в 1,28 раза или на 2395 руб.

Согласно методике исчисления прожиточного минимума за 2000 г. в структуру потребительской корзины включены только жилищно-коммунальные и транспортные услуги, при этом услуги здравоохранения, образования в её состав не входят. Предполагается, что они представляются населению на льготной основе или бесплатно в виде социальных трансфертов в натуральной форме и финансируются из бюджетов различных уровней и государственных внебюджетных фондов. Так на 2005г. в жилищно-коммунальном хозяйстве большая часть финансовых средств поступила от населения (54%), при этом в здравоохранении и образовании основным источником финансирования по-прежнему остается государственный бюджет (84%).

В рамках данного исследования предполагается повысить заработную плату до уровня 90-х гг. с учетом новых статей расходов на платные услуги отраслей социальной сферы и ЖКХ. Была проведена оценка потребности в ресурсах необходимых для роста оплаты труда за счет относительного уменьшения социальных трансфертов в натуральной форме, при разных вариантах соотношения расходов государства и населения на финансирование здравоохранения, образования и ЖКХ. В результате чего расчетный уровень среднемесячной заработной платы составил 12661 руб., для достижения которого требуется 2397,29 млрд. руб. в год или 48% от фактического фонда оплаты труда за 2005г.

Большую значимость при реализации реформы заработной платы имеет сокращение дифференциации заработной платы.

В настоящее время дифференциация заработной платы складывается следующим образом: коэффициент фондов (отношение средней заработной платы 10% занятых с наиболее высокой зарплатой к средней заработной плате 10% занятых с самой низкой заработной платой) составляет округленно 25 раз, в том числе за счет межотраслевой дифференциации – 7,7 раза, внутриотраслевой дифференциации – 17,3 раза. Таким образом, вклад фактора межотраслевых различий в формирование общего уровня дифференциации относительно мал. Для сравнения следует отметить, что в СССР в середине 80-х гг. коэффициент фондов составлял около 4 раз, при этом за счет

межотраслевой дифференциации заработной платы – около 2 раз, т.е. удельный вес фактора межотраслевых различий, был существенно выше.

В долгосрочной перспективе следует ориентироваться на достижение значения коэффициента фондов примерно в 6 раз (по странам ОЭСР это максимальное сегодняшнее значение коэффициента фондов). Можно предположить, что вклад межотраслевых различий должен составлять при этом порядка 50% указанного значения коэффициента фондов (т.е. около 3 раз). Следовательно, главная задача состоит в сокращении различий в оплате труда внутри отраслей.

Оценка потребности в финансовых ресурсах для снижения дифференциации заработной платы произведена на основе обобщенной функции логнормального распределения, согласно которой в соответствии с отчетными данными за 2005 г. одномоментное (в течение года) сокращение коэффициента фондов с 25 до 6 раз потребовало бы дополнительно 3068 млрд. руб., или 62% от фактического фонда заработной платы и, соответственно, увеличения ее среднего уровня с 8555 до 13820 тыс. руб. в месяц, при условии, что заработная плата у работников в крайнем верхнем дециле останется на прежнем уровне 30158 руб.

Таким образом, общий объем финансовых ресурсов, которые необходимы для решения задачи достижения указанного уровня дифференциации заработной платы, составил 3068 млрд. руб., что покрывает расходы (2397,29 млрд. руб.) на восстановление ее покупательной способности до уровня 1990г. Так как при сокращении дифференциации оплаты труда, главную денежную надбавку получить группа работников, которая относится к нижнему децилю, т.е. чьи трудовые доходы не позволяют поддерживать нормальный уровень жизни. Кроме того, данная категория населения являются основными потребителями льготных или бесплатных услуг отраслей социальной сферы и ЖКХ. Что касается, высокооплачиваемой категории работников, то уровень их заработной платы уже превышает расчетный показатель, и позволяет оплачивать медицинские, образовательные и жилищно-коммунальные услуги по рыночным ценам.

Так как потребность в ресурсах велика, то одномоментное решение данной проблемы невозможно. Предположительный срок реализации этих мероприятий составит примерно три года. В расчете на год требуемый объем финансовых ресурсов будет равен 20,67% от текущего фонда заработной платы или 1022,83 млрд. руб.

В качестве промежуточного ориентира по уровню дифференциации заработной платы следует принять значение коэффициента фондов равное 12-13 раз. Эта цифра исходит из того, что межотраслевая дифференциация должна сократиться примерно вдвое, а внутриотраслевая дифференциация должна в среднем характеризоваться значениями коэффициента фондов 8-10 раз, что соответствует дифференциации заработной платы в электроэнергетике.

На основе данных о распределении работающих по уровню заработной платы в целом по экономике и по отдельным отраслям был составлен ряд распределения всех работающих по децильным группам с распределением

ФОТ каждого дециля по видам экономической деятельности. Что позволяет определить механизм повышения среднего уровня оплаты труда и сокращения её дифференциации

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

В рыночном секторе объем потребности в финансовых ресурсах для увеличения оплаты труда составляет 1840,8 млрд. руб. или 60% от ФОТ. Необходимые средства предприятия получают в результате снижения налогового бремени, в частности за счет сокращения ЕСН на 6%. Кроме того, дополнительные ресурсы создаются в определенной мере автоматически за счет мультипликативного расширения конечного спроса в результате указанного выше увеличения фонда оплаты труда в бюджетной сфере и в сельском хозяйстве. Согласно проведенным расчетам, на 1 млрд. руб. первичного прироста фонда оплаты труда за счет бюджетных средств совокупное увеличение конечного спроса на отечественную продукцию составляет примерно 2,7 млрд. руб., при этом индуцируется прирост фонда заработной платы в рыночном секторе в размере 0,4 млрд. руб. (около 27% требуемого прироста фонда оплаты труда в рыночном секторе). Подчеркнем, что этот расчет произведен исходя из доли оплаты труда в издержках производства рыночного сектора, характерной для базисного периода.

Проблемы (ограничения) реализации и возможные негативные последствия реформы. Как было отмечено выше, одним из главных элементов реформы является относительное уменьшение роли социальных трансфертов в натуральной форме, т.е. сокращение объема бесплатных или льготных услуг. Основными отраслями, через которые государство предоставляет наслоению возможность пользоваться данными видами услуг, являются отрасли социальной сферы (система образования, здравоохранения и ЖКХ).

Был проведен краткий анализ экономического состояния данных отраслей, который выявил основные ограничения реализации предложенного подхода к реформированию заработной платы.

В частности, в жилищно-коммунальном хозяйстве выделены факторы дотационности жилищно-коммунального хозяйства, не позволяющие перевести на 100% основу оплату услуг населением, которые необходимо принимать во внимание при определении пропорций роста уровня оплаты труда и снижения социальных трансфертов в натуральной форме:

- высокий уровень износа основных фондов;
- отсутствие качественного учета объема индивидуального потребления коммунальных услуг населением;
- высокая доля убыточных организаций;
- высокий уровень задолженности населения по предоставленным услугам ЖКХ.

В системах здравоохранения и образования главным ограничением является низкий уровень государственного финансирования по сравнению с дореформенным периодом. В 2005 г. расходы бюджета на образование были равны 801,8 млрд. руб., на здравоохранение государственные расходы составили 542,2 млрд. руб. – за счет средств консолидированного бюджета РФ, 245 млрд. руб. – за счет фондов ОМС (исключены суммы, передаваемые в территориальные фонды ОМС из бюджета), итого 797,1 млрд. руб.

В 1991 г. фондов ОМС не существовало, расходы на здравоохранение по бюджету РСФСР составляли 33,8 млрд. руб., однако эта сумма не включает расходы союзного бюджета на территории РСФСР. Официальных публикаций по полной сумме расходов за 1991 г. на территории РСФСР нет, однако есть данные национальных счетов. В соответствии с ними, нерыночные услуги здравоохранения в 1992 г. в текущих ценах были выше, чем в 1991 г., в 9,64 раза. Отсюда полная сумма расходов в 1991 г. может быть оценена путем деления величины расходов бюджета за 1992 г. (467,8 млрд. руб., фондов ОМС в этом году также не было) на указанный выше индекс, что дает величину в 48,5 млрд. руб. (467,8/9,64).

Расходы на образование за 1991 г. вычислены аналогичным способом. За 1992 г. величина расходов составила 697,4 млрд. руб., нерыночные услуги образования в 1992 г. по отношению к 1991 г. по национальным счетам составляли 11,14 раза, что дает оценку полной величины расходов бюджета на образование на территории РСФСР за 1991 г. в размере 62,6 млрд. руб. (расходы по бюджету РСФСР – 50 млрд. руб.)

На основе данных свода региональных бюджетов за 2005 г. были выделены основные статьи классификации бюджетных расходов по экономическим элементам, по которым построены индексы – дефляторы 2005 г. по отношению к 1991 г.

В результате проведенных расчетов индексы расходов на здравоохранение и образование в 2005 г. по отношению к 1991 г. в сопоставимых ценах составили 63,3 и 58, т.е. чтобы расходы в 2005 г. в сопоставимых ценах были бы на уровне 1991 г., их необходимо увеличить в здравоохранении на 462,2 млрд. руб. или в 1,58 раза., а в образование – на 577,2 млрд.руб. или в 1,72 раза, что в итоге составляет 1039,49 млрд. руб.

В соответствии с этим необходимо упитывать все вышеперечисленные ограничения при реализации реформы заработной платы, иначе может возникнуть следующие негативные последствия:

- в условиях сокращения финансирования из государственного бюджета социальной сферы возможно усиление деградации систем здравоохранения и образования, вследствие неоднородности рынка и плотности спроса на услуги социальной сферы;
- возможность полного разорения работающего человека при наступлении серьезного страхового случая (тяжелая болезнь, трудовое увечье и профессиональное заболевание, материнство, инвалидность, потеря

кормильца, признание безработным, смерть нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении);

- усиление дифференциации денежных доходов населения. Рост тарифов на жилищно-коммунальные услуги и введение полной оплаты и на услуги образования и здравоохранения может негативно отразиться на уровне жизни населения с низкими доходами, в первую очередь на социально незащищенной категории людей.

Таким образом, проведение подобной реформы является достаточно сложной задачей для правительства РФ, так как потребует изменения государственной политики не только в области регулирования доходов и заработной платы, но в системах налогообложения, здравоохранения, образования и ЖКХ. Тем не менее, очевидно, что при существующем профиците средств консолидированного бюджета и огромном стабилизационном фонде реализация предложенного подхода в течение трех лет вполне реальна и обоснованна. Так как с каждым годом становится все очевиднее, что отказ от рыночных реформ в сфере оплаты труда порождает целый ряд негативных явлений в экономике страны, становится тормозом ее социально-экономического развития.

Литература

1. Аганбегян А.Г. Социально-экономическое развитие России. – М.: ДЕЛЮ, 2005. – 270с.
2. Жуков А.Л. Важнейшее условие реформирования социально-экономической сферы России // Народонаселение, 2004, № 2. – С.76-81
3. Ивантер В.В. Актуальные проблемы развития России // проблемы прогнозирования, 2006, №3. – С.3-10
4. Иванов В.Н., Суворов А.В. Проблемы охраны здоровья населения России // Проблемы прогнозирования, 2003, №3. – С. 99-113
5. Иванов В.Н., Суворов А.В., Неравенство и бедность населения: опыт решения проблем в России и за рубежом // Проблемы прогнозирования, 2006, №3 – С.132-148
6. Колмаков И.Б. Прогнозирование показателей дифференциации денежных доходов населения // Проблемы прогнозирования, 2006, №1. – С.136-163
7. Мигранова А.Л. Проблемы реформирования оплаты труда в бюджетной сфере // Народонаселение, 2006, № 3. – С.40-51
8. Политика доходов и заработной платы: Учебник / А.Н. Ананьев, Л.Н. Лыкова, И.В. Ильин и др.; Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – 2-е изд., переаб. и доп. – М.: Экономистъ, 2004. – 525с.
9. Роик В. Реформа доходов – эффективное лекарство от бедности, реформа льгот – всего лишь пищевая добавка // Человек и труд, 2005, №3. – С.20-22.
10. Роик В. Регулирование заработной платы – центральный вопрос государства // Человек и труд, 2005, №1. – С. 54-60
11. Россия в глобализирующемся мире. Политико-экономические очерки/Под редакцией Д.С. Львова. – М.: Наука, 2004. – 739с.

12. Социальная защита населения. Российско-канадский проект / Под ред. Н.М. Римашевской. – М.: РИЦ ИСЭПН, 2002. – 288с.
13. Суворов А.В. Структура денежных доходов и расходов населения в современной России // Проблемы прогнозирования, 2004, №5. – С. 23-38
14. Суворов А.В. Доходы и потребление населения: макроэкономический анализ и прогнозирование. – М.: МАКС Пресс, 2001. – 271с.