

# **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В МЕХАНИЗМЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОЛИДАРНОГО ОБЩЕСТВА**

*Никулина Е.В.*

*кандидат экономических наук, доцент*

*Азарян А.Ю.*

*студент*

В любой стране мира положение наемных работников и условия их труда, включая его оплату, имеет большое значение для характеристики явлений и процессов, происходящих не только в социальной сфере, но и в экономике в целом

При этом существует очень четко выраженная обратная связь, т е любые социально-экономические преобразования оказывают как прямое, так и косвенное влияние на положение наемных работников и их позиционирование в новых условиях

Социальная политика формируется и реализуется при участии многих субъектов, фигурирующих в сфере социально-трудовых отношений, обладающих определенными полномочиями, предполагающими вполне определенную меру социальной ответственности Однако, практика показывает, что проводимая социальная политика, особенно в области регулирования заработной платы, не обеспечивает должных условий функционирования социально-трудовой сферы с точки зрения гармонизации интересов работодателей и работников, снижения социальной напряженности, повышения уровня социальных гарантий для работающего населения

В соответствии с целевыми ориентирами, задекларированными в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, уровень дохода и качество жизни россиян к 2020 году достигнет тех показателей, которые наблюдаются сегодня в развитых странах Это означает высокие стандарты личной безопасности, доступность высококачественных услуг образования и здравоохранения, необходимый уровень обеспеченности жильем, доступ к культурным благам и высокий уровень экологической безопасности

При имеющемся в современных условиях потенциале заработной платы и весьма низком уровне доходов основной массы россиян достижение поставленных целевых ориентиров возможно только на основе серьезного качественного прорыва, обеспечение которого должно быть предопределено грамотной социальной политикой Таким образом, становится очевидным, что не только государство должно отвечать перед гражданином за его уровень и качество жизни, но и гражданин на основе гарантированной свободы и отношений

собственности обязан отвечать за свое материальное обеспечение. Взаимная ответственность социального государства и его граждан предполагает формирование социальной экономики, гармонически сочетающей общегосударственные интересы с интересами различных слоев и групп населения.

Вместе с тем, следует понимать, что гармонизация интересов может быть достигнута на основе общей цели – развитие и совершенствование принципов социального государства, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».<sup>1</sup>

Заработная плата является не только основным средством существования наемных работников и членов их семей, но и одним из главных объектов налогообложения, она, таким образом, представляет собой базовый источник финансирования социальных расходов и, соответственно, может рассматриваться как нечто внешнее, изначально заданное, по отношению к социальной политике. В отдельных случаях, например, при оценке неблагоприятных тенденций в области пенсионной реформы, заработная плата выступает прямым ограничителем и основной причиной недостаточного пополнения бюджета Пенсионного фонда. Таким образом, просматривается взаимосвязь заработной платы и социальной политики с точки зрения финансового обеспечения личных и общественных расходов на социальные нужды.

На рис. 1 наглядно показано, каким образом, определение в качестве одной из целей социальной политики повышения общего уровня оплаты труда в экономике создает эффект обратной связи, благодаря которому посредством восстановления основных функций заработной платы осуществляется достижение других целей социальной политики: общий рост доходов, преодоление бедности, снижение необоснованной дифференциации населения, усиление социальной справедливости в обществе и т.п.

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации, ст.7.



Рис. 1. Динамическая взаимосвязь заработной платы и социальной политики

Экспертная оценка эффективности основных социальных гарантий для трудоспособного населения, представленная в табл. 1. Под эффективностью в данном случае понимается степень соответствия той или иной социальной гарантии определенному социальному стандарту (как правило, прожиточному минимуму – ПМ) и выражается как процентное отношение размера предоставляемой гарантии к величине прожиточного минимума трудоспособного работника или ребенка. Общая оценка эффективности социальных гарантий (колонка 5 табл. 1) определена по упрощенной схеме как среднее арифметическое двух составляющих – эффективности отдельных социальных гарантий непосредственно для работника и для нетрудоспособных членов семьи, исходя из того, что содержание нетрудоспособных членов семьи и воспроизводство самого работника условно принимаются как равнозначные процессы, т.к. даже простое воспроизводство рабочей силы, не говоря уже о расширенном, предполагает воспитание и доведение до трудоспособного возраста хотя бы одного ребенка.

Как видно из табл. 1 эффективность всех социальных гарантий для трудоспособного населения России, включая гарантии по заработной плате, очень низкая. Вместе с тем, гарантии по заработной плате, ориентированные не на федеральный МРОТ, а на региональный минимум заработной платы и внутрифирменный стандарт оплаты

труда, заметно выделяются среди других социальных гарантий, уровень которых не превышает 40% от прожиточного минимума. Хотя и эти гарантии, реализуемые на уровне субъектов РФ и отдельных компаний, весьма занижены. Особенно это очевидно, если оценивать размер этих гарантий не только по отношению к самому работнику, а с учетом его семейной нагрузки, т.е. имея в виду содержание, хотя бы одного ребенка.

Таблица 1

**Экспертная оценка эффективности основных социальных гарантий для трудоспособного населения Российской Федерации<sup>1</sup>**  
(по состоянию на 1 января 2012 г.)

Основные социальные гарантии	Размер гарантии руб.	Экспертная оценка эффективности социальных гарантий (в % к ПМ)		
		для работника	для члена семьи	Общая оценка
1	2	3	4	5
<b>Государственная социальная политика</b>				
Федеральный МРОТ	4611,0	62,0	-	31,0
Детские пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет:				
- по уходу за первым ребенком	2326,0	-	35,0	17,5
- по уходу за вторым и последующими детьми	4652,0	-	70,1	35,1
Минимальный размер стипендии				
- студентам вузов	1100	-	15,7	7,9
- учащимся ср. спец. учебных заведений	400	-	5,7	2,9
<b>Социальное партнерство</b>				
Региональный минимум заработной платы	как правило, на уровне ПМ в регионе	100,0	-	50,0

<sup>1</sup> [www.gks.ru](http://www.gks.ru) официальный сайт Федеральная служба государственной статистики.

Корпоративная социальная политика				
Внутрифирменный минимальный стандарт оплаты труда	как правило, не менее 2-х ПМ	200	-	100

Фактическое соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного работника показано в табл. 2. Как следует из данной таблицы, современный относительный уровень минимальных социальных гарантий для работающего населения весьма низок.

Таблица 2

**Динамика соотношения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного работника за 2008-2012 гг.<sup>1</sup>**

	Прожиточный минимум трудоспособного работника (ПМ), руб. в месяц	Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), руб. в месяц	Соотношение МРОТ и ПМ, процентов
<b>2008</b>	4970	2300	46,28
<b>2009</b>	5572	4330	77,71
<b>2010</b>	6138	4330	70,54
<b>2011</b>	6878	4330	62,95
<b>2012</b>	7291	4611	63,24

Проведенные данные показывают, что современный уровень государственных минимальных гарантий в области оплаты труда не обеспечивает физиологического выживания человека. А ведь основным содержанием минимальной заработной платы является стоимость жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы. При этом следует понимать, что минимальная заработная плата не может сводиться к прожиточному минимуму, необходимому для воспроизводства рабочей силы, но она не должна опускаться ниже этого уровня. Таким образом, регулирование заработной платы на основе МРОТ, устанавливаемого федеральным законом, в настоящее время абсолютно неэффективно с точки зрения основного и самого низкого количественного критерия – соответствия

<sup>1</sup> [www.gks.ru](http://www.gks.ru) официальный сайт Федеральная служба государственной статистики. Величина 2012 г. скорректирована на уровень инфляции.

минимальной заработной платы прожиточному минимуму трудоспособного работника.

Система критериев эффективности управленческой деятельности в конкретных сегментах социально-трудовой сферы позволяет выработать экономически обоснованную социальную стратегию и определить соответствующие приоритеты социальной политики (рис. 2).

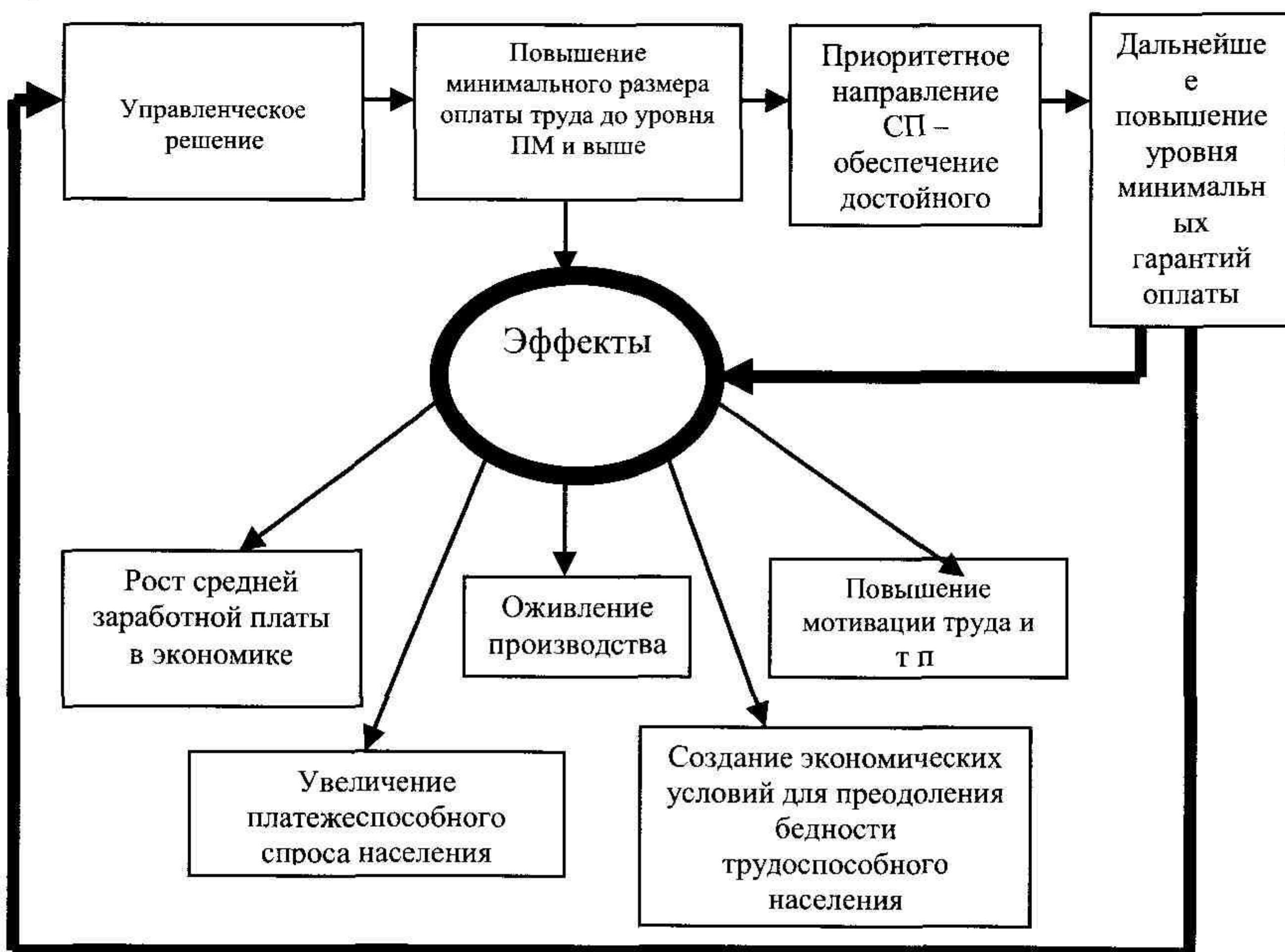


Рис. 2. Схема формирования экономически обоснованных приоритетов социальной политики на примере регулирования заработной платы

Современная ситуация в области оплаты труда такова, что необходимо выработать более конструктивные меры социальной политики в отношении трудоспособного населения. С точки зрения механизмов достижения наиболее оптимального социального результата целесообразно определить условия, при которых снижение заработной платы (как абсолютное, так и относительное) может рассматриваться как прямое нарушение закона с установлением конкретных мер ответственности должностных лиц примерно по такой схеме (рис. 3).

Необходимо также определить условия, при которых заработная плата должна автоматически повышаться (индексироваться) при

соответствующих изменениях в экономике. В настоящее время обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает только индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.<sup>1</sup>



Рис. 3. Схема многоуровневой ответственности за недопущение «замораживания» заработной платы

Необходимо дополнить основания для индексации заработной платы следующими показателями: повышение доли платных услуг в здравоохранении, образовании и т.п. рост тарифов на услуги транспорта, связи, коммунального хозяйства и т.д. Эти условия целесообразно зафиксировать в законодательном порядке с предписанием их обязательного использования всеми субъектами в рамках государственного и коллективно-договорного регулирования заработной платы.

Наряду с совершенствованием законодательного регулирования следует более полно использовать возможности социального партнерства, развивающего механизм государственной и главным образом корпоративной социальной политики особенно эффективно на

внутрифирменном уровне.

К социально-экономическим индикаторам регулирования оплаты труда в рамках системы социального партнерства относятся:

- соотношение МРОТ и прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного работника;
- соотношение МРОТ и воспроизводственного потребительского бюджета работника (2-2,5 ПМ);
- соотношение уровня минимальной и средней заработной платы;
- соотношение средней заработной платы в бюджетной и внебюджетной сферах;
- соотношение МРОТ и заработной платы топ-менеджеров;
- доля фонда оплаты труда (ФОТ) в выручке от реализации продукции.

Представленные индикаторы служат основой для разработки предложений по совершенствованию практики регулирования заработной платы, в числе которых:

*на федеральном уровне в рамках государственной социальной политики:*

- преодоление негативных макроэкономических тенденций в области заработной платы, связанные с существенным отставанием реальной заработной платы от номинальной;
- приведение в соответствие размера заработной платы и направлений ее использования с учетом новых каналов реализации доходов (платность социальных услуг и т.п.);
- повышение уровня минимальных гарантий в области оплаты труда через механизм минимальной заработной платы;
- увязка политики в области заработной платы с ценовой, налоговой, бюджетной политикой;
- законодательное закрепление условий, при которых «замораживание» заработной платы не допускается (рост ВВП, увеличение регионального продукта, увеличение выручки от реализации продукции и т.п.).

*на федеральном, региональном и территориальном уровнях с использованием механизма социального партнерства:*

- повышение уровня реальной заработной платы на основе поддержания и роста ее покупательной способности;
- закрепление в соглашениях социального партнерства условий, при которых заработная плата должна автоматически повышаться (индексироваться) при проведении соответствующих изменений в экономике страны, региона, территории, как то: повышение



потребительских цен; повышение доли платных услуг в здравоохранении, образовании и т.п. рост тарифов на услуги транспорта, связи, коммунального хозяйства и т.д.

*на внутрифирменном уровне в рамках корпоративной социальной политики*

- введение специальных корпоративно-договорных регуляторов и механизмов формирования фондов оплаты труда (ФОТ) предприятий, организаций, основанных на соотношении ФОТ и выручки от реализации продукции;

- разработка экономических нормативов, обеспечивающих регулирование уровня оплаты труда работников, относящихся к сфере материального производства: доля затрат на оплату труда в себестоимости продукции, доля затрат на оплату труда в структуре затрат работодателей на рабочую силу и т.п.;

- разработка корпоративных социальных программ, предусматривающих повышение оплаты труда как одного из главных элементов повышения качества трудовой жизни работников.

Повышение заработной платы – это тот рычаг, который позволит обеспечить материальную основу не только для нормального воспроизводства работника и членов его семьи, но и для формирования рыночных механизмов решения многих проблем, в том числе и социальных. Необходимо изменить отношение к заработной плате и рассматривать ее как инвестиции в жизнедеятельность человека. Только при таком условии эффект от проводимых в России реформ может стать реально ощутимым.