

На правах рукописи

ФЕДОСЕЕВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

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

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление
народным хозяйством:
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Самара 2015

Работа выполнена на кафедре экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО "Самарский государственный экономический университет"

Научный руководитель - Симонова Марина Викторовна,
доктор экономических наук, доцент

Официальные оппоненты: Бабынина Лилия Сергеевна,
доктор экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВПО "Российский экономический
университет имени Г.В. Плеханова", г. Москва,
кафедра экономики труда и управления
персоналом, профессор

Митрофанова Елена Александровна,
доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВПО "Государственный университет
управления", г. Москва,
кафедра экономики труда и управления
социально-трудовыми отношениями, профессор

Ведущая организация - ФГБОУ ВПО "Саратовский государственный
технический университет имени Гагарина Ю.А.",
кафедра экономической теории и экономики
труда

Защита состоится 11 декабря 2015 г. в 14 ч на заседании
диссертационного совета Д 212.214.05 при ФГБОУ ВО "Самарский
государственный экономический университет" по адресу:
ул. Советской Армии, д. 141, ауд. 325, г. Самара, 443090

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте
<http://www.sseu.ru> ФГБОУ ВО "Самарский государственный
экономический университет"

Автореферат разослан

Ученый секретарь
диссертационного совета

Симонова Марина Викторовна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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

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

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

Выработанные обществом и Российским государством подходы к содержанию регулирования заработной платы (РЗП) далеко не завершены и требуют продуманных политических и экономических решений. В современной ситуации экономическая наука должна обосновать направления государственного регулирования заработной платы, поскольку ее институциональная организация является главной составляющей социально-трудовых отношений и со-

циально-экономической политики государства. В связи с этим представляется целесообразной разработка единого комплексного подхода к государственному регулированию заработной платы в условиях современной России.

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

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

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

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

Изучению и совершенствованию налогового регулирования заработной платы в рамках налогообложения доходов физических лиц посвящены работы ряда ведущих российских экономистов: Л.И. Анисимовой, С.В. Барулина, Н.С. Бескоровайновой, В.С. Занадворова, Л.Н. Лыковой, Д.Н. Некипелова, Ю.А. Петрова и другими авторами.

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

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

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

Цель диссертационной работы состоит в разработке результативной системы государственного регулирования заработной платы в России на основе развития теоретических положений и разработки практических рекомендаций по совершенствованию элементов и инструментария этой системы с позиции обеспечения социально-экономических гарантий наемным работникам.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи:

- сформулировать содержание дефиниции "государственное регулирование заработной платы" и охарактеризовать его инструментарий;
- систематизировать опыт становления государственного регулирования заработной платы в развитых странах и дать оценку современной практики государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации;
- предложить модель системы государственного регулирования заработной платы для Российской Федерации и систему показателей для оценки ее результативности на уровне государственных органов власти и работодателей;
- разработать предложения по совершенствованию методики установления минимального размера оплаты труда, исходя из необходимости проведения в Российской Федерации стратегии расширенного воспроизводства рабочей силы;
- сформулировать рекомендации по установлению всеобщего необлагаемого минимума доходов по налогу на доходы физических лиц с целью обеспечения минимального воспроизводственного потребления работника и сокращения масштабов дифференциации заработной платы в Российской Федерации.

Область исследования. Исследование проведено в рамках Паспорта специальностей ВАК (экономические науки) по специальности 08.00.05

"Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда" согласно п. 5.6 "Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы"; п. 5.11 "Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений - федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей", п. 5.13. "Социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп", п. 5.18. "Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ".

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

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

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

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

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

Наиболее существенными научными результатами диссертационного исследования являются следующие:

- дано определение понятия "государственное регулирование заработной платы", которое раскрывается автором как комплексный и целенаправлен-

ный процесс воздействия государства на базовые параметры заработной платы с целью обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы, экономически обоснованной дифференциации заработной платы по отраслям, территориям и профессиональным группам путем применения совокупности методов и инструментов реализации социально-экономической политики государства (с.27 диссертации). Определение отличается от известных ранее тем, что в нем конкретизированы цели и объект регулирования (базовые параметры заработной платы), а также систематизирован инструментарий регулирования заработной платы по субъектам (государство, работодатель, работник) и соответствующим им методам (прямые, косвенные, согласительные) и инструментам;

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

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

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

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

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в развитии теоретических основ государственного регулирования заработной платы: раскрыто содержание понятия "государственное регулирование заработной платы", разработана классификация методов и инструментов регулирования

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

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

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

Апробация результатов исследования. Основные результаты работы обсуждались в рамках: региональной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов Оренбургской области (Оренбург, 2005 г.); Международной научной конференции "Макро- и микроэкономика" (Караганда, 2009 г.); Всероссийской научно-практической конференции "Молодежь и наука - шаг в будущее" (Оренбург, 2009 г.); XVIII Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 2011 г.); Международной научно-практической конференции "Проблемы и перспективы развития учетно-аналитической и контрольной системы в условиях глобализации экономических процессов" (Оренбург, 2014 г.).

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

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

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

Оглавление

Введение

1 Теоретические аспекты государственного регулирования заработной платы

1.1 Заработная плата как объект социально-трудовых отношений

1.2 Регулирование заработной платы в системе государственного воздействия на социальные процессы

1.3 Зарубежный опыт государственного регулирования заработной платы

2 Оценка современного состояния государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации

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

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

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

3 Создание современной системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации

3.1 Формирование модели системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации

3.2 Развитие прямых методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации

3.3 Совершенствование практики применения косвенных методов государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации

Заключение

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дано определение понятия "государственное регулирование заработной платы", которое раскрывается автором как комплексный и целенаправленный процесс воздействия государства на базовые параметры заработной платы с целью обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы, экономически обоснованной дифференциации заработной платы по отраслям, территориям и профессиональным группам путем применения совокупности методов и инструментов реализации социально-экономической политики государства (с.27). Определение отличается от известных ранее тем, что в нем конкретизированы цели и объект регулирования (базовые параметры заработной платы); систематизирован инструментарий регулирования заработной платы по субъектам (государство, работодатель, работник) и соответствующим им методам (прямые, косвенные, согласительные) и инструментам.

В историческом плане система экономических отношений по поводу распределения вновь созданной стоимости на заработную плату, прибыль и налоги между государством, работодателями и наемными работниками развивалась под доминирующим влиянием государства, последовательно вводящего институты, определявшие поведение работодателя и работника как основных агентов распределения вновь созданной стоимости (с.27).

Изучение особенностей государственного регулирования заработной платы, проведенное в диссертационном исследовании, позволило уточнить понятие "государственное регулирование заработной платы" и разработать его авторское определение. Предложенное определение отличается от ранее известных тем, что включает в себя уточнение объекта регулирования (базовые параметры заработной платы), а также конкретизирует его цели.

К базовым параметрам заработной платы следует отнести: величину и структуру МРОТ и прожиточного минимума, их соотношение между собой, со средней заработной платой в экономике; порядок и периодичность индексации заработной платы; необлагаемый минимум заработной платы. Базовые параметры заработной платы выступают отправными точками при формировании заработной платы (с.27).

Цели государственного регулирования заработной платы разделяются на две группы:

- экономические - повышение производительности труда и конкурентоспособности выпускаемой продукции, сдерживание инфляции, ограничение

экономически необоснованного роста прибыли монополистов, обеспечение для наемного работника гарантий получения заработной платы, достаточной для расширенного воспроизводства рабочей силы, повышение платежеспособного спроса населения, формирование налоговых доходов бюджета и т.д.;

- социальные - сглаживание неравенства в доходах между отдельными группами населения, ограничение сверхвысоких доходов граждан, формирование системы социального страхования и т.д. (с. 28).

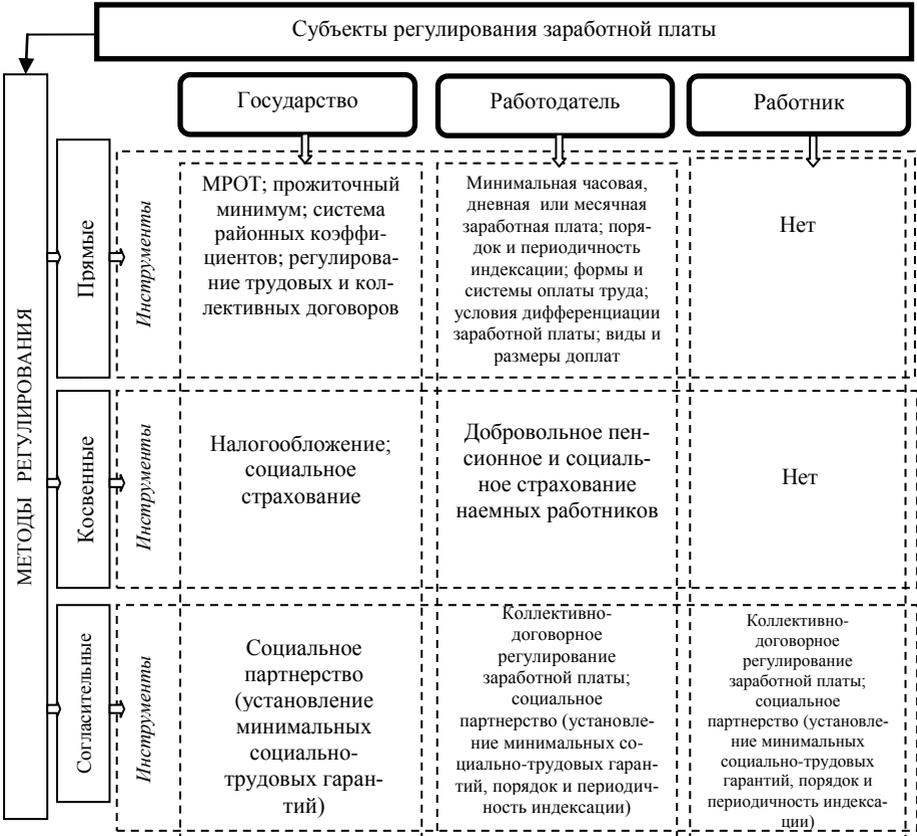


Рисунок 1 - Методы и инструменты регулирования заработной платы

Уточнение понятия "государственное регулирование заработной платы" позволило систематизировать соответствующий ему инструментарий по субъектам социально-трудовых отношений (государство, работодатель, работник), по методам (прямые, косвенные, согласительные) и инструментам (Рисунок 1).

В основе деления методов регулирования заработной платы на прямые и косвенные лежит характер воздействия на объект регулирования со стороны субъектов, которыми являются государство и работодатель. Эти отношения простираются в двух плоскостях: "государство - работодатель", "работодатель - работник". Прямые методы регулирования заработной платы направлены на установление государством и работодателями минимальных гарантий, способных обеспечить простое воспроизводство рабочей силы. Косвенные методы позволяют опосредованно воздействовать на величину заработной платы. Согласительные методы опираются на нормы, установленные государством, развивая их с учетом специфики вида деятельности, финансового положения конкретной организации, силы профсоюзов (с.29-30).

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

Система регулирования заработной платы в ее современном виде формировалась постепенно, накапливая лучшую мировую практику и сохраняя в каждой стране национальные особенности в характеристиках регулятивных институтов. Изучение мирового опыта регулирования заработной платы позволило выделить четыре этапа его развития, характерных для большинства развитых стран.

На первом этапе (конец XIX - начало XX в.) сформировался каркас институтов государственного регулирования заработной платы (основы трудового законодательства и системы социальной защиты наемных работников О. Бисмарка), а также были законодательно закреплены права профсоюзов, введен подоходный налог.

На втором этапе (1930-1960 гг.) получили развитие основные инструменты регулирования заработной платы, соответствующие идеологии социального государства: введена минимальная заработная плата, разработана модель социальной защиты У.Г. Бевериджа, реформировано подоходное налогообложение граждан, сформирована концепция социального партнерства, Международной организацией труда обоснована

"Концепция достойного труда" и сформулированы конвенции регулирования заработной платы.

Третий этап (1960-1990 гг.) характеризуется формированием полноценной системы государственного регулирования заработной платы в целях развития качественно новых параметров воспроизводства рабочей силы: к созданным ранее институтам и инструментам добавлено законодательное закрепление системы индексации заработной платы, при установлении минимального размера оплаты труда законодательные нормы дополняются договорными соглашениями, подоходный налог превратился в мощный инструмент сглаживания дифференциации доходов.

Для современного (четвертого) этапа характерно внедрение международных стандартов качества трудовой жизни и заработной платы, разработанных Международной организацией труда. Модернизация национальных систем регулирования заработной платы определяется поиском новых соотношений между социально-экономическими гарантиями государства и работодателей в условиях изменившейся структуры населения.

Сопоставление зарубежного и отечественного опыта государственного регулирования заработной платы позволило обосновать вывод об отсутствии в современной России целостной системы такого регулирования и о применении отдельных инструментов, соответствующих каждому из указанных этапов. На современном этапе используются отдельные его элементы, действующие обособленно и независимо друг от друга, что является губительным для воспроизводства рабочей силы.

О наличии незрелой системы государственного регулирования заработной платы в России свидетельствует ряд проблем.

1. Низкий уровень заработной платы в экономике не позволяет обеспечить необходимый и достаточный уровень воспроизводства рабочей силы и провоцирует широкое распространение "работающих бедных". Можно выделить три группы отраслей экономики, которые показывают стабильно высокие показатели бедности работающего населения¹. Первую группу представляют государственные и муниципальные учреждения, уровень заработной платы в которых является результатом

¹ Уровень бедности среди работающего населения: сельское хозяйство: 2000 г. - 84,6 %, 2003 г. - 74,0 %, 2005 г. - 57,8 %, 2008 г. - 33,0 %; культура и искусство: 2000 г. - 70,7 %, 2003 г. - 57,6 %, 2005 г. - 35,8 %, 2008 г. - 23,6 %; образование: 2000 г. - 67,5 %, 2003 г. - 49,0 %, 2005 г. - 31,9 %, 2008 г. - 21,6 %; здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение: 2000 г. - 65,7 %, 2003 г. - 45,5 %, 2005 г. - 26,9 %, 2008 г. - 15,3 %; легкая промышленность: 2000 г. - 58,8 %, 2003 - 2005 гг. - 36,4 %, 2008 г. - 13,7 %.

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

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

2. Недопустимый уровень расслоения населения по уровню заработной платы в отраслевом, региональном, территориальном, профессиональном аспектах оказывает дестабилизирующее воздействие на социально-политическую ситуацию в стране.

Для анализа межотраслевой дифференциации заработной платы в работе был использован метод ранжирования отраслей (1980-2002 гг.) и видов экономической деятельности (2003-2013 гг.) по величине среднемесячной номинальной заработной платы. Полученные результаты позволили сделать следующие выводы (с. 66-68):

а) в 90-е гг. XX в. лидером по уровню заработной платы становится сфера финансов, кредита и страхования, уровень заработной платы в которой превышал средний показатель по стране в 1990 г. в 1,35 раза, в 2000-х гг. - в 2,86 раза, а с 2003 г. - топливно-энергетические и экспортно-ориентированные отрасли, где уровень заработной платы в 2003 г. составлял 293 % к среднероссийскому уровню, в 2013 г. - 222 %;

б) к числу аутсайдеров относятся две крупные подгруппы: отрасли социальной сферы (здравоохранение, физкультура, социальное обеспечение, образование, культура и искусство) и отрасли с низким уровнем конкурентоспособности продукции и производительности труда (сельское и лесное хозяйство, легкая промышленность). Уровень заработной платы отраслей-аутсайдеров составлял в среднем 43-48 % от среднероссийского значения.

Помимо отраслевых диспропорций в Российской Федерации велики и устойчивы региональные диспропорции по заработной плате. Наиболее высокий уровень заработной платы на протяжении анализируемого периода отмечен в Уральском (132-201 % от среднероссийского уровня) и Дальневосточном федеральных округах (130-151 %), наименьший - в

Южном (58-82 %), Северо-Кавказском (59-64 %) и Сибирском федеральных округах (61-91 %). Практически по всем федеральным округам наблюдается усиление дифференциации уровней заработной платы. Вклад регионального фактора в общее неравенство по заработной плате в нашей стране значительно превосходит вклад любых других факторов. Для большинства развитых стран подобная асимметрия не характерна. Для идентификации межрегиональной дифференциации заработной платы был проведен кластерный анализ субъектов Российской Федерации по величине среднемесячной номинальной заработной платы в регионе, скорректированной на размер районного коэффициента за два периода 1990-1998 гг. и 1999-2013 гг., в ходе которого было получено 3 кластера каждого периода (с.79) (Таблица 1).

Таблица 1 - Результаты кластерного анализа регионов Российской Федерации по величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, скорректированной на районные коэффициенты

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

Первый кластер формируется, главным образом, за счет регионов, добывающих природно-минеральное сырье и характеризующихся суровыми климатическими условиями, где применяются районные коэффициенты к заработной плате в диапазоне 1,5-2,0.

Второй кластер в 1990-1998 гг. представлен преимущественно регионами, где действуют районные коэффициенты от 1,3 до 1,5. Во втором периоде (1999-2013 гг.) качественный и количественный состав второго кластера меняется: в нем появляются высокоурбанизированные субъекты Российской Федерации, крупнейшие агломерации, где динамично развиваются производственный сектор, финансово-кредитная сфера и сфера услуг. Число регионов кластера со средним уровнем заработной платы невелико: 17 % субъектов Российской Федерации в 1990-1998 гг. и 25 % в 1999-2013 гг.

Третий и самый многочисленный кластер формируют субъекты Российской Федерации, характеризующиеся преобладанием аграрного

сектора экономики и относительно невысоким уровнем урбанизации (с. 81-82).

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

Прожиточный минимум и МРОТ наделены потенциальными возможностями прямого воздействия на уровень заработной платы. Проведенный в работе анализ позволяет утверждать, что эти два инструмента утратили свою основную функциональную роль по обеспечению минимальных гарантий воспроизводства рабочей силы, о чем свидетельствует значительный и существующий длительное время разрыв между величиной прожиточного минимума и МРОТ, как и разрыв между средней и минимальной заработной платой (Таблица 2).

**Таблица 2 - Динамика отношения
среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму
и МРОТ в Российской Федерации**

Год	Средне- месячная зарплатная плата, руб.	ПМ трудо- способного населения, руб.	МРОТ, руб.	Соотноше- ние ПМ и МРОТ, %	Отноше- ние ПМ трудо- способного населения к среднемесяч- ной зарплат- ной плате, %	Отноше- ние МРОТ к среднеме- сячной зарплат- ной плате, %
1991	548	173	180	104,0	31,6	32,95
1995	472 400	297 184	34 400	11,6	62,9	7,2
2000	2223,4	1320	132	10,0	59,4	5,9
2005	8554,9	3255	720	22,1	38,0	8,4
2010	20 952,2	6138	4330	70,5	29,3	20,7
2011	23 369,2	6878	4611	67,0	29,4	19,7
2012	26 628,9	7049	4611	65,4	26,5	17,3
2013	29453	7871	5205	66,1	26,7	17,6
2014	32600	8683	5554	63,9	26,63	17,03
2015	31556*	10401 **	5965	57,35	32,96	18,9

* Среднее значение номинальной начисленной заработной платы по Российской Федерации за первый квартал 2015 г.

** Значение прожиточного минимума для трудоспособного населения за 1 квартала 2015 г. (<http://www.gks.ru>).

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

МРОТ с сентября 2007 г. представляет собой не минимальную тарифную ставку (оклад), а всю заработную плату работника за месяц, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Современный уровень МРОТ не соответствует социальным, экономическим и физиологическим критериям; не покрывает реальные трудовые затраты работника и приводит к занижению цены рабочей силы на рынке труда. Это ухудшило положение наемных работников и расширило возможности работодателей по минимизации затрат на заработную плату.

Наличие данных проблем в экономике России подтверждено и анкетированием наемных работников малых и средних предприятий Оренбургской области. Опрос показал, что при общем недовольстве государственной политикой регулирования заработной платы около половины респондентов положительно относятся к применению серых зарплатных схем, две трети работают на предприятиях, где отсутствуют коллективные договоры, более 70 % не участвуют в программах добровольного социального страхования вследствие недостаточного уровня своих доходов.

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

Фрагментарное применение инструментария государственного регулирования заработной платы в России предопределило необходимость применения системного подхода для решения проблемы. Предложенная в работе модель системы государственного регулирования заработной платы характеризуется: единством и взаимозависимостью используемых в ней методов и инструментов; созданием институциональных механизмов, обеспечивающих эффективное взаимодействие субъектов; сочетанием рыночных и институциональных рычагов регулирования; возможностью формирования общенациональной системы базовых параметров заработной платы; необходимостью взаимодействия профсоюзов и предпринима-

тельских союзов, разработки действенной системы коллективно-договорного регулирования (Рисунок 2).

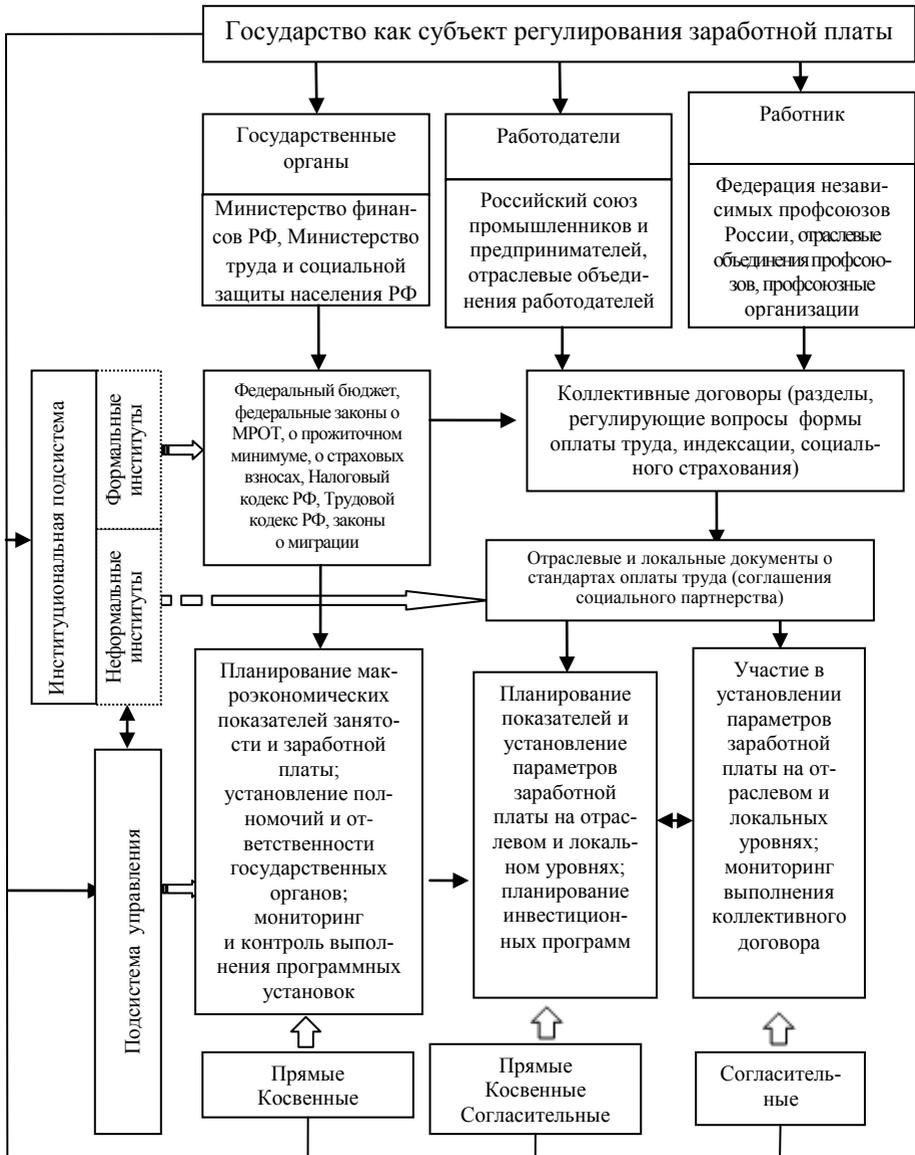


Рисунок 2 - Модель системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации

Показатели, приведенные в Таблице 3, позволяют оценить систему РЗП с учетом поставленных перед ней целей и обозначить ее проблемные места, прежде всего с учетом покупательной способности заработной платы и выявления путей ее повышения (с. 121).

Таблица 3 - Социально-экономические показатели, рекомендуемые для оценки системы РЗП на уровне государства

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

Показатели Таблицы 4, характеризующие возможность повышения уровня конкретизации и содержательности как самого процесса РЗП, так и коллективных договоров и соглашений социального партнерства, предназначены для создания более действенной системы контроля за ис-

полнением коллективных договоров и соглашений, для проведения мониторинга государственного и коллективно-договорного регулирования заработной платы (с.121-123).

Таблица 4 - Социально-экономические показатели, рекомендуемые для оценки системы РЗП на уровне работодателей

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

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

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

В работе предложена методика установления величины МРОТ, которая должна корреспондироваться с величиной прожиточного минимума трудоспо-

собного населения, со средней заработной платой по стране и учитывать коэффициент иждивенческой (семейной) нагрузки работника. Согласно проведенным расчетам, коэффициент иждивенческой (семейной) нагрузки в России в 2013 г. составлял 270 детей на 1000 чел. трудоспособного населения (0,27), а в 2014 г. - 290 (0,29)², расчеты по предыдущим годам имеют достаточно близкие значения к полученным величинам.

В основе предложенной методики МРОТ лежат следующие показатели (с. 130-132):

- коэффициенты, учитывающие иждивенческую (семейную) нагрузку работника в пределах от 1 до 2, что позволит достаточно последовательно увеличивать МРОТ и реализовать учет иждивенческой (семейной) нагрузки;

- нижняя граница МРОТ: представляет собой минимальное приемлемое значение МРОТ, устанавливается как произведение величины прожиточного минимума трудоспособного населения и коэффициента иждивенческой (семейной) нагрузки в размере 1,5³;

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

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

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

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

³ Коэффициенты иждивенческой (семейной) нагрузки в размере 1,5 и 2 - это самые оптимальные и минимально необходимые размеры коэффициентов, которые позволяют говорить об обеспечении МРОТ функции воспроизводства рабочей силы с учетом иждивенческой нагрузки.

платы в 2014 г. в размере 32600 руб.) составил бы 19560 руб. (0,6Ч 32600 руб.). Именно предложенная величина МРОТ позволит обеспечить в соответствии с международными стандартами индивидуальное воспроизводственное потребление с учетом иждивенческой нагрузки.

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

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

Важным инструментом регулирования заработной платы в условиях сохранения плоской ставки налога на доходы физических лиц может стать введение всеобщего необлагаемого минимума доходов в размере МРОТ, который призван защитить от налогообложения минимум средств, необходимый для индивидуального воспроизводственного потребления работника. Введение всеобщего необлагаемого минимума доходов на уровне МРОТ способно положительно повлиять на прогрессивность налогообложения доходов физических лиц. Наибольшую выгоду получают работники, относящиеся к наименее оплачиваемой группе 1 (в первой подгруппе налог не уплачивается полный календарный год, во второй подгруппе вычет предоставляется в течение 7 месяцев). Наименьшую выгоду получают работники пятой группы: в первой подгруппе вычет предоставляется 1 месяц, во второй подгруппе налогоплательщик лишен права на получение вычета. Выгода налогоплательщика от получения вычета и доля налога в зарплате работника после использования вычета увеличиваются прямо пропорционально уровню зарплаты. Коэффициент фондов после налогообложения сокращается на 2,364 (с 10,229 до 7,865). Таким образом, соотношение между средними уров-

ниями заработной платы 10 % работников с самой высокой и с самой низкой заработной платой несколько сократится (Таблица 5).

Таблица 5 - Влияние увеличения стандартного налогового вычета до уровня федерального МРОТ на прогрессивность налогообложения доходов физических лиц и уровень дифференциации доходов населения

Группа населения по уровню заработной платы	Средняя начисленная зарплата в месяц, руб.	Средняя начисленная зарплата за год, р.	Сумма использованного вычета за год, руб.	Сумма налога с учетом вычета, руб.	Средняя начисленная зарплата за год после налогообложения с учетом вычета, руб.	Выгода налогоплательщика после использования вычета, руб.	Реальная ставка налога на доходы, %
			Всеобщий необлагаемый налогом минимум доходов на налогоплательщика в размере 5205 руб. (на 2013 г.) действует до месяца, в котором доход налогоплательщиков, облагаемый по ставке 13 % и исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода налоговым агентом, предоставляющим указанный вычет, превысил 62 460 руб.				
Первая	6183	74 196	52 050	2878,98	22 146	6766,5	3,88
	9715	116 588	31 230	11096,54	85 358	4059,9	9,52
Вторая	12893	154 716	20 820	17406,48	133 896	2706,6	11,25
	16075	192 000	15 615	22930,05	176 385	2029,95	11,94
Третья	19456	233 472	15 615	28321,41	217 857	2029,95	12,13
	23344	280 128	10410	35063,34	269 718	1353,3	12,52
Четвертая	28262	339 144	10 410	42735,42	328 734	1353,3	12,60
	35090	421 080	5205	54063,75	415 875	676,65	12,83
Пятая	45934	551 208	5205	70980,39	546 003	676,65	12,88
	97576	1 170 912	0	152 218,56	1018693,44	0	13

Основным недостатком введения стандартного налогового вычета в размере МРОТ станет уменьшение поступлений от налога на доходы физических лиц.

По нашим подсчетам, консолидированный бюджет Российской Федерации может потерять 243 553,5 млн руб., или 1,17 % общей суммы доходов консолидированного бюджета Российской Федерации в 2013 г. Потери будут в определенной степени компенсированы отменой двух стандартных налоговых вычетов (3000 и 500 руб.), а также увеличением поступлений других налогов, обусловленных ростом платежеспособного спроса низкооплачиваемых групп населения.

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

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В изданиях, определенных ВАК

1. Федосеева, Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации [Текст] / Ю.А. Федосеева // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2015. - № 1 (51). - С. 187-190. - 0,3 печ. л.

2. Федосеева, Ю.А. Развитие финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации [Текст] / А.М. Балтина, Ю.А. Федосеева // Экономические науки. - 2013. - № 1 (98). - С. 123-127. - 0,5 / 0,25 печ. л.

3. Федосеева, Ю.А. Дифференциация и методы финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации [Текст] / Ю.А. Федосеева // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2011. - № 13 (132) - С. 467 - 474. - 0,7 печ. л.

4. Федосеева, Ю.А. Теоретические аспекты финансового регулирования заработной платы [Текст] / Ю.А. Федосеева // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2010. - № 13 (119) - С. 208 - 214. - 0,66 печ. л.

В других изданиях

5. Федосеева, Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как базовый инструмент гармонизации отношений между трудом и капиталом / Ю.А. Федосеева, А.М. Балтина // Проблемы и перспективы развития учетно-аналитической и контрольной системы в условиях глобализации экономических процессов // Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной

20-летию кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Оренбургского государственного университета. - Оренбург : Изд-во ОГИМ, 2014. - С. 371-377. - 0,4/0,2 печ. л.

6. Федосеева, Ю.А. Современные проблемы финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации [Текст] / Ю.А. Федосеева // Актуальные вопросы экономических наук: сб. материалов XVIII Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Ж.А. Мингалева, С.С. Чернова. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2011. - С. 341-346. - 0,3 печ. л.

7. Федосеева, Ю.А. Современные проблемы налогообложения заработной платы в Российской Федерации [Текст] / Ю.А. Федосеева // Молодежь и наука - шаг в будущее : сб. материалов всерос. науч.-практ. конф. - Оренбург : Изд-во ОГИМ, 2009. - С. 413-415. - 0,14 печ. л.

8. Федосеева, Ю.А. Стандартные налоговые вычеты как инструмент социальной политики государства [Текст] / Ю.А. Федосеева // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2009. - № 2. - С. 60-61. - 0,1 печ. л.

9. Федосеева, Ю.А. Актуальные проблемы налогообложения заработной платы в Российской Федерации [Текст] / Ю.А. Федосеева // Макро- жәнә микро-экономика: теория жәнә тәжірібе: Халыкарал. ғыл. конф. тезистер жин. (Қарағанды қ., 2009 ж. 2 қыркүйек) = Макро-и микроэкономика: теория и практика : сб. тез. Междунар. науч. конф., Караганда, 2 сент. 2009 г. - Карағанды : Гуманитарлық зерттеулер орталығы, 2009. - С. 24-27. - 0,2 печ. л.

10. Федосеева, Ю.А. Стандартные налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц как гарантия социальной справедливости [Текст] / Ю.А. Федосеева // Материалы региональной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов Оренбургской области. - Оренбург : ИПК ГОУ ОГУ, 2005. - Ч. 2. - С. 190-191. - 0,1 печ. л.

Подписано в печать 09.09.2015 г.
Формат 60x84/16. Бум. писч. бел. Печать оперативная.
Гарнитура «Times New Roman».
Объем 1,0 печ. л.
Тираж 150 экз. Заказ № 259.
Отпечатано в типографии ФГБОУ ВО «СГЭУ».
443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141.