

Литература

1. Аруин, Л. И. Морфологическая диагностика болезней желудка и кишечника / Л. И. Аруин, Л. Л. Капуллер, В. А. Исаков. – М.: Триада-Х, 1998. – С. 455-461.
2. Зайцев, В. И. Здоровье населения и окружающая среда города Кемерово / В. И. Зайцев. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 2005. – 228 с., табл., ил.
3. Морозов, И. А. Морфологические аспекты НР – инфекции в желудке. – Омск, 1997. – С. 19-23.
4. Новик, А. В. Роль генетических факторов при язвенной болезни двенадцатиперстной кишки / А. В. Новик, В. М. Середа // Советская медицина. – 1991. – № 2. – С. 89.

ЭКОНОМИКА

УДК 331.211

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

С. И. Бабина, С. И. Григашикина, А. А. Юркина

Главные принципы организации оплаты труда в России отражены в ее основных законодательных документах, определяющих социально-трудовые отношения: в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ. Так, в статье 37 Конституции РФ, принятой на всенародном голосовании в 1993 году, провозглашается принцип вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума [1].

В статье 2 Трудового кодекса РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Являясь членом многих международных организаций и сообществ, Россия обязана следовать принципам и нормам международного права и, в частности, в законодательном регулировании сферы оплаты труда. Международные договоры являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Если международным договором установлены иные правила, чем предусмотренные законом РФ, то применяются правила международного договора. Таким образом, общепризнанные мировым сообществом принципы взаимоотношений государств, равно как и ратифицированные российским парламентом международные договоры, являются частью российской правовой системы.

Положение о соответствии норм международного и национального законодательства имеет существенное значение как для правотворческой, так и для правоприменительной деятельности. С одной стороны, законодательные и исполнительные органы государственной власти в процессе правотворчества должны оценивать издаваемые ими нормативные правовые акты с позиции соответствия нормам международного права. При этом имеются в виду международные конвенции и договоры, рати-

фицированные российским парламентом. С другой стороны, положение о соответствии норм национального и международного права расширяет гарантии прав субъектов правоотношений и прежде всего личности, позволяя им прибегать к защите своих прав через международные суды, в частности, обращаясь в Европейский суд по правам человека.

Новым шагом в приближении норм отечественного законодательства к общепризнанным международным стандартам в области прав человека и гражданина явилось вступление России в Совет Европы 15 января 1996 года. В конце февраля 1996 года был принят Государственной думой, одобрен Советом Федерации и подписан Президентом Федеральный закон «О присоединении Российской Федерации к Уставу Совета Европы».

Россия стала 39-м членом совета Европы. В настоящее время в этот орган, образованный в 1949 году для содействия интеграционным процессам в области защиты прав человека, входят 44 государства.

В своей практической деятельности Совет Европы опирается на два основополагающих документа – Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод (1953 год) и Европейскую социальную хартию (1991 год). В 1998 году Конвенция была ратифицирована Госдумой. Российские граждане получили возможность, основываясь на положениях конвенции, осуществлять свою защиту в судах и обжаловать затрагивающие их интересы решения в международных органах.

Необходимо заметить, что Конвенция защищает только гражданские и политические права человека. Ее ратификация государством налагает на него обязательство приведения своего национального законодательства и его практического исполнения в соответствие с международными правовыми нормами, что не требует существенных дополнительных финансовых затрат.

Ратификация Хартии для России – вопрос не столько политический, сколько экономический. По оценкам специалистов, только на борьбу с бедно-

стью России необходимо более 400 млрд рублей. Первым шагом к этому должно явиться повышение минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума. С первого мая 2006 года минимальная заработная плата в России составляет 1100 рублей, а данные о прожиточном минимуме доступны лишь на 4 квартал 2004 года – 2451 рубль. Отсутствие данных связано с тем, что величина прожиточного минимума в целом по РФ устанавливается на основании потребительской корзины. В связи с отсутствием федерального закона, устанавливающего потребительскую корзину на 2005 год, Правительство не располагало законодательной базой для принятия постановлений о прожиточном минимуме. 31 марта 2006 года принят закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» [2], действие которого распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2005 года. В настоящее время постановление о прожиточном минимуме на 2005 и 2006 годы Правительством РФ еще не принято.

Важно отметить, что согласно ст. 133 ТК РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Одновременно в ст. 421 ТК РФ указывается, что порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до размера прожиточного минимума, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в указанном размере, устанавливаются федеральным законом. Но на сегодняшний день такого рода законодательный акт не принят.

Депутаты намерены внести существенные изменения в закон «О минимальном размере оплаты труда». По их мнению, законодательные органы субъектов Российской Федерации должны иметь возможность принимать законы, устанавливающие более высокий МРОТ, но только за счет бюджета, соответствующего субъекта РФ.

Дело в том, что уже не первый год регионы устанавливают свой, более высокий (по сравнению с общероссийским) минимальный размер оплаты труда. В итоге получается, что делают они это за счет других, поскольку умудряются выбить из федерального бюджета для своего региона дополнительные дотации под предлогом повышения на своей территории МРОТ, что не совсем справедливо по отношению к другим территориям. Положения актов региональных органов власти, определяющих повышенный МРОТ (например, равный прожиточному минимуму на территории отдельного региона), не соответствуют действующему федеральному законодательству и могут иметь лишь рекомендательный характер.

Другое изменение, которое в будущем должно коснуться МРОТ, – приближение к прожиточному минимуму – является объективной необходимостью. Безусловно, для того, чтобы уравнивать МРОТ с прожиточным минимумом, нужны большие средства. Тем не менее это реально выполнимая задача.

Это вопрос приоритетов в политике и, соответственно, распределения национального продукта.

По подсчетам Правительства, повышение МРОТ до прожиточного минимума потребует от федерального бюджета огромных затрат (порядка 1,5 трлн рублей) [3]. Кроме того, реальная заработная плата вырастет в несколько раз, что автоматически приведет к гиперинфляции. Именно поэтому Правительство оказывало немалое сопротивление. Законопроект «О поэтапном повышении минимального размера оплаты труда в 2002-2003 годах» дважды выносился на второе чтение. Его авторы еще в 2001 году предлагали уравнивать МРОТ и величину прожиточного минимума уже к 2003 году.

Авторы же законопроекта считают, что бюджет только выиграет. Увеличение МРОТ приведет к дополнительным сборам по единому социальному налогу и налогу на доходы физических лиц, экономии на дотациях ЖКХ, сокращению пособий и др. Ни для кого не секрет, что МРОТ по большому счету прямого отношения к реальным доходам населения в настоящее время не имеет. На сегодняшний день зарплату, близкую к минимальной, получают около 1,5 млн россиян. Только 800 тысяч из них работают в бюджетной сфере. Реальные доходы остальных 700 тысяч граждан значительно превышают зафиксированные в ведомостях. Благодаря увеличению МРОТ, большая часть зарплаты, выдаваемая работникам «черным налом», будет выведена из тени.

Кроме того, использование природной ренты в интересах всего общества, а не ограниченного круга лиц, также является серьезным источником кардинального повышения заработной платы. Каждый гражданин страны должен иметь право на часть дохода от использования ее природных ресурсов.

Такое перераспределение позволит оптимизировать долю оплаты труда в ВВП и более справедливо делить вновь созданную стоимость между трудом и капиталом. По оценкам различных экономистов, доля заработной платы в российском ВВП равна 25-45 %, в то время как в развитых странах этот показатель составляет 55-70 % [4].

В настоящее время в оплате труда и ее организации накопилось множество проблем и недостатков, без устранения которых невозможно эффективное проведение ключевых социально-экономических преобразований. Отметим лишь наиболее острые проблемы в области оплаты труда, которые могут быть причинами ряда негативных явлений:

1. Низкая воспроизводственная функция оплаты труда. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении работнику расширенного воспроизводства его рабочей силы на принятом социально-нормальном уровне потребления. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к остальным функциям, тем более в наших сегодняшних условиях, когда, по сути, все вопросы оплаты труда концентрируются исключительно на возможности достижения достой-

ного уровня жизни. Для реализации этого направления необходимо, как уже было отмечено выше, повысить минимальную заработную плату до величины прожиточного минимума. МРОТ, установленный государством, составляет немногим более 20 % от уровня физиологического прожиточного минимума (данные на 4 квартал 2004 года). В настоящее время, объемы потребления продуктов питания и непродовольственных товаров, а также нормы потребления жилищно-коммунальных и транспортных услуг, предусмотренные методикой расчета прожиточного минимума, могут обеспечить жизнедеятельность человека лишь на грани физического выживания.

В связи с этим необходимо разработать более объективный показатель стоимости жизни в России. Специалистами Всероссийского центра уровня жизни предлагается в качестве такого показателя использовать минимальный отраслевой стандарт или социальный норматив оплаты труда. За основу берется не прожиточный минимум, а воспроизводственный минимальный потребительский бюджет работника основной профессии определенной отрасли экономики. Величина этого социального норматива должна соответствовать тяжести и напряженности труда работника. Под основными профессиями понимаются именно те, от которых в первую очередь зависит работа отрасли. Оплата труда таких работников должна стать ориентиром для оплаты труда остального персонала.

2. Сокращение доли трудовой части в совокупном доходе работника, что сигнализирует об усилении апатии к труду, о снижении его престижности со всеми вытекающими последствиями для общества. Доля заработной платы в общем доходе работника в среднем по России составляет около 65 %, включая скрытую (официально не учтенную) заработную плату. Практически равное процентное отношение к общим денежным доходам имеют доходы от предпринимательской деятельности и различные социальные пособия, компенсации (11,4 и 12,9 % соответственно).

3. Чрезмерная дифференциация в оплате труда: разрыв только по официальной статистике составляет сейчас примерно 1:26. По этому показателю у России первое место в мире. Столь большой разрыв в оплате труда объясняется не различиями в квалификации, профессионализме, результативности труда работников, а прежде всего формой собственности и отраслевой принадлежностью предприятия, особенностями региона. Например, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых добычей топливно-энергетических полезных ископаемых, составила в 2005 году 23608,8 руб., а заработная плата занятых в сельском хозяйстве – 3653,5 руб. Разница в уровне среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по регионам столь же велика: 23890,2 рублей – в Ямало-Ненецком автономном округе и 3000,1 рублей – в Республике Дагестан. Удручающей констатацией нынешней ситуации является 61-е место России в мировом рейтинге по индексу человеческого развития.

4. Скрытая заработная плата является известной и неоднократно озвученной проблемой. Для минимизации фонда заработной платы ее разделяют на номинальную (фигурирующую в ведомостях) и реальную (не декларируемую). Выплата скрытой заработной платы отрицательно влияет на самого работника. Для него это создает целый ряд проблем, как текущих, так и будущих: сегодня работник с официально низкой заработной платой лишен возможности воспользоваться теми услугами, которые предлагают банки или торговые организации. Например, он не может рассчитывать на приобретение товаров в кредит, получение ссуды в банках на неотложные нужды, лишается шанса улучшить свои жилищные условия с помощью системы ипотечного кредитования. Отчисления в Пенсионный фонд и в страховые фонды не производятся в полном объеме, что впоследствии приведет к снижению уровня пенсионного обеспечения и социального страхования, а сейчас влияет на социальные выплаты, включая оплату больничного листа.

Кроме того, скрытая заработная плата выступает неконтролируемым источником денежной массы в обороте, что приводит к снижению эффективности проводимых Правительством РФ мероприятий по стабилизации экономической ситуации в стране, а также снижению уровня инфляции. Наглядным примером может служить ситуация с уровнем потребительских цен: прогнозируемый уровень инфляции на 2006 год составляет 8,5 %, а только в сентябре индекс потребительских цен составил 100,1 %, за период с начала года – 107,2 % (в 2005 году: в сентябре – 100,3 %, за период с начала года – 108,6 %).

«Черная бухгалтерия» является на данный момент таким мощным инструментом снижения издержек, что работодатели в ближайшее время вряд ли откажутся от подобной практики.

Повышение уровня и качества жизни является одним из приоритетных направлений социально-экономической политики в России. Проблема легализации скрытой заработной платы является одним из ключевых моментов для достижения данной цели. За последние годы отмечается стабильная положительная динамика по росту денежных доходов – заработной платы, пенсий, социальных выплат.

По данным Госкомстата России, в Кемеровской области среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за январь-июль 2006 года составила 9804,2 рубля [5]. По этому показателю Кемеровская область занимает шестое место из 16 субъектов, входящих в Западно-Сибирский федеральный округ. Росту оплаты труда способствовало повышение минимального размера оплаты труда (МРОТ сегодня равен 1100 рублей) и повышение тарифных ставок (окладов) работникам бюджетной сферы. Реализация приоритетных национальных проектов позволила поднять заработную плату отдельным категориям медицинских работников и учителям.

5. Справедливость в оплате труда. Осуществление рыночных преобразований в России сопровождалось отходом от принципа справедливости, которая все больше стала рассматриваться как помеха на пути радикальных реформ. Само понятие справедливости практически исчезло со страниц социологической и экономической литературы. Аргументация, основанная на том, что принцип справедливости противоречит принципу эффективности, оказалась решающей не только для экономистов, менеджеров, но и для социологов. Те же, кто включал тематику справедливости в свои исследования, чаще всего исходили из положения о том, что социальная справедливость сегодня – это прежде всего решение вопросов по созданию механизма социальной защищенности человека.

Несложно заметить, что из каждой проблемы вытекает множество других, производных проблем и противоречий, связанных, в частности, с нарушением принципов социальной справедливости, недоучетом региональных и отраслевых особенностей условий труда, различий между производственной, бюджетной сферами, государственной службой и т. д.

Подъем экономики России, рост благосостояния ее граждан определяются не только внедрением рыночных методов хозяйствования и правительственными реформами, а тем, насколько каждый работник будет мотивирован в повышении результатов своего труда. Учитывая все вышеперечисленные проблемы в организации оплаты труда, создание механизмов на уровне государства и в рамках каждого хозяйствующего субъекта по формированию эффективной заработной платы, приведение ее уровня к уровню, способному обеспечить гражданам достойное качество жизни, является одной из главнейших социально-экономических проблем российского государства.

Эффективность является характеристикой протекания любого процесса и выражает его результативность или степень достижения поставленной цели. В современной теории экономики практически отсутствует система показателей, которая могла бы дать оценку эффективности заработной платы. До недавнего времени исследовалась преимущественно эффективность вещественных факторов производства (капитальных вложений, основных фондов, техники, материальных ресурсов и т. д.), эффективность же заработной платы изучалась недостаточно.

Необходимость исследования эффективности заработной платы обусловлена, прежде всего, развитием предпринимательства и рыночных отношений. Исследование эффективности заработной платы может явиться одним из механизмов решения вышеперечисленных проблем в организации оплаты труда в стране. В последние годы используется коэффициент зарплатоотдачи, который можно представить как отношение созданного продукта (результата, эффекта) к выплаченной на его производство заработной плате. Такой подход к определению эффективности позволяет установить степень рациональности в расходовании фонда за-

работной платы как затрат работодателя на трудовые ресурсы при создании продукта.

Тем не менее этот показатель нельзя признать абсолютно точным, поскольку числитель формулы эффективности заработной платы является результатом затрат, связанных не только с оплатой труда, но и с использованием средств и предметов труда. В то же время, в силу двойственной природы заработной платы, вышеприведенный показатель не отражает ее эффективность с позиций самого владельца рабочей силы. Отмеченное обстоятельство несколько ограничивает сферу применения показателя зарплатоотдачи и требует дальнейшего поиска более совершенных показателей и критериев оценки эффективности заработной платы.

При комплексном подходе к определению эффективности заработной платы необходимо выделить два взаимосвязанных между собой аспекта: экономический и социальный.

Через реализацию воспроизводственной функции заработная плата выполняет социальную роль: путем обмена денег (заработной платы) на товары и услуги работник удовлетворяет личные потребности и потребности своей семьи, обеспечивая определенный уровень жизни.

Через реализацию стимулирующей функции заработная плата выполняет экономическую роль, которая заключается в том, что заработная плата, начисленная в зависимости от результатов труда, побуждает работника к росту эффективности производства, что вытекает из целей работ и задач, которые ставятся перед работником работодателем по ее достижению. Стимулирующая функция состоит в побуждении работника к максимальной отдаче, и этой цели служит установление зависимости величины заработка от достигнутого каждым результата труда.

Регулирующая функция занимает промежуточное положение между воспроизводственной и стимулирующей функциями, выполняя по отношению к ним интегрирующую роль в целях достижения баланса интересов работников и работодателей.

Экономическая и социальная эффективность тесно взаимосвязаны. С одной стороны, рост экономической эффективности неизбежно приводит к росту социальной эффективности, способствует социальному выравниванию и более гармоничному развитию работника как личности. С другой стороны, повышение экономической эффективности без учета социальных моментов, приводит к снижению материальных и моральных стимулов к труду и тем самым – через определенный промежуток времени – к снижению самой экономической эффективности. Рост социальной эффективности тоже не может в конечном счете осуществляться без роста экономической. Без удовлетворения потребностей экономические интересы не будут полностью реализованы, что отрицательно скажется на росте эффективности производства. Таким образом, осуществляется взаимосвязь экономической и социальной эффективности заработной платы.

В связи с этим, для определения эффективности заработной платы предлагаются показатели, критерии и коэффициенты эффективности заработной платы.

Показатель экономической эффективности заработной платы отражает изменение заработной платы при изменении производительности труда. Другими словами, показатель экономической эффективности заработной платы является мультипликатором, характеризующим на сколько процентов изменится заработная плата при изменении производительности труда на один процент.

Показатель экономической эффективности рассчитывается как отношение индекса реальной заработной платы (предприятия, отрасли, региона) и индекса средней производительности труда.

Показатель экономической эффективности заработной платы может быть равен 1, больше 1 или меньше 1.

Если показатель экономической эффективности равен 1, то, при росте производительности труда, а соответственно физического объема продукции при сохранении численности работающих на один процент, реальная заработная плата также возрастает на один процент. Равенство темпов роста производительности труда и заработной платы стабилизирует спрос и предложение на рынке потребительских товаров, что способствует снижению инфляции.

Ситуация, при которой показатель экономической эффективности больше 1 свидетельствует о том, что заработная плата растет более быстрыми темпами, чем производительность труда, что приводит к разбалансировке денежной и товарных масс и стимулирует инфляцию.

Показатель экономической эффективности меньше 1 характеризует ситуацию, когда заработная плата растет вслед за ростом производительности труда, но более медленными темпами. В этом случае происходит опережение прироста товарной массы по сравнению с денежной, что на определенном этапе снизит инфляцию, а в дальнейшем будет способствовать снижению цен на товары и услуги.

Критерий экономической эффективности заработной платы – это рекомендуемое значение изменения заработной платы при росте производительности труда на 1 %. Принимая во внимание принцип обеспечения опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения средней зарплаты, который в современных условиях является одним из главных принципов организации заработной платы, очевидно, что критерий должен быть меньше 1. Учитывая сложившиеся темпы развития экономики и низкий уровень заработной платы, данное соотношение кардинально изменяться не должно. На основании проведенных расчетов [6] соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда в промышленных отраслях Кузбасса в среднем равно 0,94. Критерий экономической эффективности целесообразно устанавливать дифференцированно по регионам России, а в рамках региона – по отраслям.

Коэффициент экономической эффективности заработной платы характеризует, как показатель фактической экономической эффективности заработной платы объекта анализа соотносится с критериальным значением этого показателя и рассчитывается как отношение показателя и критерия экономической эффективности.

Показатель социальной эффективности заработной платы количественно выражает степень удовлетворения заработной платой потребностей работника в соответствии с минимумом, обеспечивающим простое воспроизводство рабочей силы, и определяются через соотношение номинальной заработной платы предприятия (отрасли, региона) за отчетный период к показателю, который характеризует уровень минимального потребления благ. Оценка социальной эффективности должна отразить насколько заработная плата способна удовлетворять потребности работника и его семьи. Исходя из социально-экономической сути этого показателя, в качестве характеристики уровня минимального потребления благ могут выступать близкие по своему экономическому содержанию показатели: минимальная заработная плата, минимальная потребительская корзина и минимальный потребительский бюджет.

В соответствии с рекомендациями Международной организации труда, минимальная заработная плата должна соответствовать минимальной потребительской корзине и быть не ниже 60 % от средней заработной платы в стране.

Количество товаров и услуг, входящих в российскую потребительскую корзину, в 3-5 раз ниже набора товаров и услуг, формирующих потребительскую корзину в развитых странах. Несмотря на скудность потребительской корзины, минимальная заработная плата ниже и этого уровня.

Учитывая несоответствие объема минимальной потребительской корзины и МРОТ требованиям Международной организации труда, в качестве составляющего элемента оценки социальной эффективности заработной платы неправомерно брать уровень минимальной заработной платы или прожиточный минимум.

В связи с этим предлагается в качестве характеристики уровня минимального потребления использовать размер минимального потребительского бюджета (МПБ), как более объективного показателя стоимости жизни в России. МПБ можно рассматривать также как основной норматив для определения социальных гарантий граждан и обеспечения социальной защиты населения. МПБ – это показатель состава и структуры потребления материальных благ и услуг, обеспечивающий удовлетворение основных материальных и духовных потребностей людей. В соответствии с Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ, минимальный потребительский бюджет представляет собой стоимостное выражение набора продовольственных и непродовольственных товаров и услуг, обеспечивающих человеку потребление на уровне, принятом в данном обще-

стве в качестве минимально допустимого на определенном этапе его развития, но не ниже предела, устанавливаемого научно обоснованными минимальными нормами и нормативами.

В отличие от прожиточного минимума, МПБ включает более широкий набор товаров и услуг (топливо, бытовые и социально-культурные услуги, связь, отдых, табак, алкоголь), предусматривает их более высокое качество, меньшие сроки службы непродовольственных товаров, выше уровень доходов, норм потребления товаров и услуг, организации быта и проведения досуга населения.

Поэтому в качестве характеристики потребления примем размер МПБ, а в качестве показателя оценки эффективности – соотношение номинальной заработной платы и МПБ.

Показатель социальной эффективности заработной платы, как и показатель экономической эффективности заработной платы, может быть равен 1, больше 1 или меньше 1.

Если показатель социальной эффективности равен 1, то это значит, что уровень средней заработной платы обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы, т. е. ее размера будет достаточно только для простого возобновления способности к труду.

Если показатель социальной эффективности меньше 1, то уровень средней заработной платы не обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы.

Ситуация, при которой показатель социальной эффективности больше 1, свидетельствует о том, что уровень средней заработной платы обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы, т. е. у работника имеется возможность для развития (повышения образования, информационного и культурного уровня, квалификации) и для содержания нетрудоспособных членов семьи – детей, родителей-пенсионеров и т. п.

Критерием социальной эффективности заработной платы может выступать соотношение средней заработной платы в стране и законодательно устанавливаемого минимального размера оплаты труда, который должен соответствовать минимальному потребительскому бюджету.

Поскольку уровень минимального размера оплаты труда в настоящее время в России далеко не соответствует минимальному потребительскому бюджету и требованиям Международной организации труда, то для оценки эффективности заработной платы, по нашему мнению, правомерно временно использовать расчетную величину минимального размера оплаты труда, которая в соответствии с международными требованиями должна составлять 60 % от средней заработной платы в стране. В связи с тем, что уровень российской средней заработной платы также чрезвычайно низок, то данное соотношение может выступать в качестве критерия эффективности в течение времени, пока в законодательном порядке не будет установлен уровень минимальной заработной платы, соответствующий международным требованиям, а среднемесячная ре-

альная заработная плата не приблизится по объему к таковой в развитых странах.

Коэффициент социальной эффективности заработной платы характеризует во сколько раз показатель социальной эффективности заработной платы больше его критериального значения. Коэффициент социальной эффективности заработной платы можно выразить через соотношение показателя и критерия социальной эффективности.

Предлагаемая методика не сложна и достаточно приспособлена к нынешним условиям хозяйствования, а коэффициенты в наибольшей степени характеризуют эффективность заработной платы, поскольку отражают не только производительность живого труда, но и степень удовлетворения потребностей работника.

Анализ и оценка эффективности заработной платы в общем случае предполагает решение двух задач: анализ факторов и оценку экономической и социальной эффективности заработной платы. Анализ факторов эффективности заработной платы проводится для изучения проблем в области организации заработной платы. По результатам анализа должны быть разработаны мероприятия, способствующие оптимизации и решению проблем организации заработной платы на предприятии.

Оценка эффективности заработной платы способствует росту производительности труда и выявлению резервов для этого роста, позволяет избежать социальной напряженности в коллективе, проанализировать факторы мотивации и повысить мотивационную роль заработной платы работников.

Представляется целесообразным, чтобы предприятия предоставляли сведения в органы государственной статистики, которые, в свою очередь, публиковали бы данные об эффективности заработной платы. Подобное мероприятие будет способствовать анализу эффективности заработной платы и ее размеров на предприятиях одной отраслевой принадлежности, выявлению «серых» зарплатных схем, используемых работодателями, что повлияет на рост реальной заработной платы, рост налоговых поступлений в бюджет и отчислений от заработной платы во внебюджетные фонды.

Реализация предлагаемых подходов к повышению эффективности заработной платы будет способствовать утверждению России в мировом сообществе как социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В заключение стоит отметить, что социальные вопросы занимают ключевое место в политике российского Правительства. Так, в Бюджетном послании Президента РФ Федеральному собранию РФ от 30 мая 2006 г. В. В. Путина сказал: «Правительство РФ при формировании перспективного финансового плана Российской Федерации на 2007-2009 годы и проекта федерального бюджета на 2007 год должно предусмотреть средства на вы-

полнение решений по повышению заработной платы в бюджетной сфере...

Особое внимание следует уделить решению задачи повышения жизненного уровня пенсионеров. В частности, необходимо обеспечить выполнение ранее принятого решения о доведении размеров социальных пенсий до уровня не ниже прожиточного минимума пенсионера» [7].

Кроме того, на недавней встрече с руководителями Совета Федерации и депутатских фракций Госдумы Президент подчеркнул, что при наличии достаточных экономических ресурсов этой планкой (прожиточным минимумом), безусловно, ограничиваться нельзя.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.).

2. Федеральный закон РФ № 44-ФЗ от 31 марта 2006 г. «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации».
3. Бережная, А. Н. «МРОТ – быть или не быть» / А. Н. Бережная // Двойная запись. – 2003. – №1.
4. Нещадов, А. М. «Бедность – порок России» / А. М. Нещадов // Человек и труд. – 2004. – № 1.
5. <http://www.gks.ru> – официальный сайт Государственного комитета статистики Российской Федерации.
6. Цены в Кузбассе: статистический сборник. – Кемерово. – 2004.
7. Бюджетное послание Президента РФ Федеральному собранию РФ от 30 мая 2006 г. «О бюджетной политике в 2007 году».