

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ



ВЕСТНИК

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

№ 1 (2)

МОСКВА
2010

Свидетельство о регистрации средства массовой информации – ПИ № ФС77-35628 от 16 марта 2009 г.

Адрес редакции: 105064, г. Москва, Земляной вал, д. 34

Телефон/факс: (495) 917-72-40, (495) 917-98-78

E-mail: info@niitruda.ru

© ФГУП «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минздравсоцразвития РФ

Компьютерная верстка и печать ООО «Фолиант»

Подписано в печать 12.04.10.

Формат 60х84/8. Бумага офсетная.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 11,39.

Тираж 250 экз. Заказ № 37998.

302025, г. Орел, Московское шоссе, 137

Редакционный совет:

Председатель

Федин В. В.

Члены:

Антосенков Е. Г.

Бусыгин Е. А.

Волгин Н. А.

Зубкова А. Ф.

Карпухин Д. Н.

Катульский Е. Д.

Кокин Ю. П.

Куликов В. В.

Кульбовская Н. К.

Мамытов Е. Г.

Мысляева И. Н.

Никифоров Л. В.

Никифорова А. А.

Плакса В. И.

Ракитский Б. В.

Ракоти В. Д.

Роик В. Д.

Яковлев Р. А.

Главный редактор

Разумов А. А.

Выпускающий редактор

Роценко Л. Н.

Содержание

Основные тенденции в области развития управления охраной труда в современной России <i>Сафонов А. Л.</i>	4
Приоритеты научных исследований в сфере охраны труда <i>Федин В.В.</i>	7
Обоснование и разработка «Национального плана борьбы с бедностью в Российской Федерации на период 2010-2012 гг» <i>Разумов А.А.</i>	10
Всеобщая конфедерация профсоюзов. О критериях установления минимальной заработной платы в государствах – участниках СНГ*	23
Минимальная заработная плата – геном социально-трудовых отношений и социальной политики государства* <i>Роиц В.Д.</i>	49
Заработная плата и эффективность труда* <i>Щербakov А.И.</i>	54
Минимальная заработная плата: региональное изменение* <i>Кобзарь Е.Н.</i>	57
Характеристика российских работников, нанимаемых по минимальной ставке заработной платы* <i>Чепкин А.В.</i>	67
Оплата труда как направление повышения качества трудовой жизни населения в Омской области* <i>Цыганкова И.В.</i>	81
Наши авторы	83

*¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-практической конференции РГНФ :»Минимальная заработная плата: обоснование размеров, принципы установления и регулирования», проект 09-02-14058Г.

Основные тенденции в области развития управления охраной труда в современной России

(Доклад на совместном расширенном заседании Ученого совета ФГУ «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Ученого совета ФГУП «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации)

Сафонов А.Л.

Основой любой модели экономики являются трудовые ресурсы, и именно поэтому при решении задачи по созданию инновационной экономики в России мы сталкиваемся с важнейшим и серьезнейшим вызовом, которым является проблема, связанная с состоянием человеческих ресурсов.

По прогнозам Организации Объединенных Наций население Российской Федерации к 2050 году сократится более чем на 40 млн. человек, что связано с естественным убыванием. Страна, которая ставит перед собой задачу перехода на новый этап экономического развития, должна считаться с этим вызовом.

В контексте решения этой задачи становится ясным, что необходимо, прежде всего, воздействовать на управляемые причины, связанные с повышением смертности. Безусловно, в ряду этих причин одной из самых серьезных является смертность, связанная с неблагоприятными факторами на производстве.

Та статистика, которую мы используем, к сожалению, не отражает реального состояния уровня производственного травматизма, производственной смертности и профессиональных заболеваний, т.е. не отражает реального состояния дел в этом секторе социально-трудовых отношений. Те 3.5 тыс. случаев смертности на производстве за предыдущий год, о которых нам известно из статистики, – это только та смертность, которую удалось выявить. Таким образом, одной из важнейших задач, стоящих перед нами, является задача по организации эффективного мониторинга влияния производственной среды на человека.

Также необходимо учитывать, что мы уверенными темпами движемся в сторону развития рыночной экономики, поэтому действия государства в области управления охраной труда должны соответствовать закономерностям, которые диктуют именно рыночные отношения. И в этом смысле нам необходимо разрабатывать идеологию и, соответственно, инструментарий, который бы отвечал содержанию современных социально-трудовых отношений в России.

Модель экономического развития, действовавшая в Советском Союзе, предполагала соединение в лице государства двух субъектов: собственника и управленца, поэтому государство в полной мере несло ответственность за состояние условий труда на каждом предпри-

ятии. Реализуя это положение, государство создавало двуединый механизм. Оно пыталось в рамках системы защиты человека создавать эффективные методы контроля, которые помогли бы обеспечить предотвращение чрезмерного влияния производственной среды на человека. Не устранить, а именно предотвратить чрезмерное влияние.

Советская модель экономики не была рыночной. Она была ориентирована на задачи формирования всеобщей занятости населения, т.е. не уделялось достаточного внимания оценке эффективности присутствия человека на рабочем месте, не определялся фонд рабочего времени, который приходился на работников, занятых в отраслях с неблагоприятными факторами производственной среды. Советская экономическая модель была крайне эффективна для решения своих задач, но поскольку ряду производственных отраслей отдавался приоритет, что было связано с решением социально-политических задач общества, то государство в качестве собственника и проектанта стратегического развития общества соглашалось с существованием неблагоприятных условий труда.

Переход на рыночные отношения создал ситуацию, когда государство, удаляясь из бизнеса, прекращает нести экономическую ответственность за результаты конкретной экономической деятельности на конкретном предприятии и получает возможность опираться на экономические методы управления в области охраны труда. Во главу угла ставится не контрольно-надзорная функция и иные действия в области охраны труда (например, предотвращение вредного воздействия через ограничение присутствия человека в неблагоприятной среде), а формирование механизмов, дающих возможность осуществлять профилактику развития различных форм профессиональных заболеваний и, в первую очередь, профилактику самого состояния этой производственной среды.

За последние 2 года Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации в этом контексте сформулировало ясную парадигму формирования национального законодательства. Суть его заключается в том, что работодатель, создающий плохие условия труда, должен нести, в первую очередь, экономическую ответственность. Суммы платежей по

системе, связанной с социальным страхованием от риска получить профессиональное заболевание, должны быть адекватными. Одновременно с этим необходимо дать работодателю возможность снизить свои расходы, если он совершенствует производственную среду.

И тут мы сталкиваемся с проблемой, которая определяется формальным статусом предоставления различного рода социальных гарантий и инструментов защиты от влияния неблагоприятной среды на человека. Известно, что в 1970-х годах были сформированы списки, по которым определялась возможность для человека той или иной профессии получать необходимое количество мер социальной защиты. Но жизнь не стоит на месте, и за прошедший период времени многое изменилось. Изменились технологические процессы, изменились наименования профессий, изменилась вся система экономических взаимоотношений. Поэтому возникает конфликт между старым инструментарием, доставшимся от Советского Союза, и новыми экономическими реалиями.

Устраняя противоречие между формой и методом, нами было предложено перейти к формированию концепции управления профессиональными рисками. Ее суть проста: кто создает профессиональный риск, тот им и управляет. При этом государство формирует побудительные мотивы к тому, чтобы создающий профессиональные риски работодатель предпринимал все необходимые меры к сведению профессиональных рисков к нулю. Государством в лице Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации разрабатывается ряд важнейших инструментов, способов и механизмов воздействия, направленных на улучшения в области охраны труда. Ведется работа по преобразованию института оценки условий труда на рабочем месте.

В Трудовом кодексе отчасти этот механизм сформулирован. И называется он «аттестация рабочего места по условиям труда». Именно аттестация должна в конечном итоге оценивать и описывать состояние рабочего места, факторы вредного воздействия на человека, интенсивность и степень этого воздействия, возможные риски, которые наступят, если человек работает на этом рабочем месте, необходимые инструменты защиты человека от неблагоприятного воздействия.

В настоящее время существует проблема, связанная с формированием этого института. Это проблема переходного периода. До сентября 2008 года в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, которые развивали положения Трудового кодекса, аттестация рабочего места осуществлялась работодателем самостоятельно, т.е. он сам формулировал задачу для себя и обеспечивал финансирование проведения соответствующих работ. Сам же делал заключения. Понятно, что при таком подходе невозможно было устранить конфликт интересов и ставились под сомнение результаты проведенной аттестации рабочего места по условиям труда и оценки состояния условий труда на данном рабочем месте.

Поэтому нужно было предпринять ряд мер как юридического, так и практического характера с тем, чтобы возник независимый институт оценки состояния условий труда. Институт, в компетентности и объективности которого не сомневались бы ни работодатели, ни работники. Но для решения этой задачи, как минимум, нужно было создать институт неаффилированных организаций, задать им определенные параметры действий, сформулировать требования и, безусловно, наладить систему контроля, которая обеспечивала бы оценку, мониторинг аттестации рабочего места, выявление случаев нарушения действующего законодательства. Кроме того, необходимо, чтобы этот институт имел рычаги административного воздействия на участников этого процесса с тем, чтобы выводить недобросовестных с рынка оказания услуг по охране труда.

Для того чтобы выполнить положения Трудового кодекса и проводить аттестацию 1 раз в 5 лет, необходимо ежегодно аттестовывать порядка 6 млн. рабочих мест. А на сегодняшний день, по данным Роструда, эта цифра значительно меньше, а точнее, она в 20 раз меньше. Ежегодно аттестовывается порядка 350 тыс. рабочих мест. Из чего видно, что у работодателя в старой системе отношений нет заинтересованности в проведении аттестации рабочего места. Поэтому очень важно увязать аттестацию рабочего места с экономическими интересами работодателя, чтобы ему было выгодно заниматься аттестацией рабочего места, чтобы он не воспринимал затраты на аттестацию рабочих мест по условиям труда как обычное обременение, которое создает ему государство в виде требований, сформулированных Трудовым кодексом. И для того чтобы создать этот экономический стимул, необходимо увязать возможности управления расходами на предприятии, управления себестоимостью, связанной с затратами на произведенную продукцию именно по направлению охраны труда, с экономией по фонду оплаты труда. Необходимо, чтобы работодатель видел, что проведение аттестации рабочего места, выявление рабочих мест, не имеющих вредных или опасных факторов, может приводить к тому, что работники, по спискам, т.е. формально, относящиеся к категориям, требующим дополнительных расходов, могут выводиться из этих категорий.

Таким образом, задача заключалась в том, чтобы создать нормативно-правовой механизм, позволяющий перейти от списков к конкретной оценке состояния рабочего места, и, в зависимости от этого состояния, строить соответствующую систему гарантий. В Постановлении Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» была сформулирована эта идея, заключающаяся в том, что работодатель, проводя аттестацию рабочего места, оценивает, к какому классу риска относится то или иное

рабочее место, и в зависимости от класса риска, уже на основе установленных государством минимумов, складываются расходы по гарантиям.

Возвращаясь к вопросу аттестации рабочих мест по условиям труда, хотелось бы обозначить ряд задач научного и практического плана. Аттестация должна осуществляться в различных отраслях народного хозяйства, где, безусловно, огромное количество неоднородных рабочих мест. Есть стационарные, нестационарные рабочие места. Необходимо создать систему государственных национальных стандартов аттестации рабочего места по условиям труда по отраслевой принадлежности и по признаку стационарное – нестационарное рабочее место. Эти стандарты крайне необходимы для того, чтобы результаты аттестации рабочих мест по условиям труда были стандартизированными и, таким образом, признаваемыми всеми участниками трудовых отношений: работодателем – работником – государством. Именно эти стандарты могли бы позволить осуществлять эффективный контроль со стороны государства за качеством проводимой работы.

Разработка таких стандартов – одна из задач наших институтов и нашей науки. Причем эта работа должна быть выполнена за достаточно короткий период, т.е. за год нужно сформировать основную базу с тем, чтобы этот переход поддерживался всеми необходимыми инструментами.

Очень важный вопрос, который стоит перед нами, – это пересмотр требований, в первую очередь, санитарно-эпидемиологических, умение оценить совокупное влияние различных вредных производственных факторов на человека. Поскольку основной задачей советской плановой экономики была задача обеспечить всеобщую занятость, то никто не считал, какие экономические последствия возникают в силу введения определенных защитных мер. Вот пример: защита временем на горных подземных работах.

Если посмотреть эту проблему с точки зрения работодателя, то становится ясным, что наладить там эффективную конкурентную работу практически невозможно. Старые подходы создают условия, при которых работодатель несет колоссальную финансовую нагрузку. Эта нагрузка заключается в том, что уровень защиты для отдельной категории работников является чрезмерным. Т.е. по ряду территорий с учетом районного коэффициента, с учетом специфики отрасли получается суммарный отпуск (основной и дополнительный) до 108 рабочих дней. Если прибавить выходные и праздничные дни, то становится понятным, что работодателю, как минимум, нужно держать еще 2 состава работников, для того чтобы обеспечивать этот объем гарантий. А это очень серьезные расходы, связанные с увеличенным фондом оплаты труда. Следовательно, необходимо по-новому

отнестись к институту защиты временем. И это касается не только пересмотра норм, правил, но и понимания совокупных расходов работодателя, потому что у нас традиционно считается, что расходы работодателя – это расходы, связанные с фондом оплаты труда. На самом деле это еще и расходы работодателя на охрану труда, которые составляют не меньшую финансовую нагрузку.

Устаревшие методы работы в области охраны труда начинают конфликтовать с современной системой управления персоналом, в частности, с возможностью построения эффективной системы мотивации персонала к эффективному труду. У работодателя, при наличии конкуренции на рынке, есть предельная планка цены, по которой он может продать свою продукцию, поэтому он должен понимать, какие у него есть инструменты по управлению расходами. При существующей системе охраны труда (списки, система защиты временем, соединаение систем защиты временем и компенсаций по заработной плате и т.д.) этот сектор для работодателя является неуправляемым. Он просто задается априори государством в зависимости от той отрасли экономики, к которой относится работодатель. И тогда единственный механизм по сокращению издержек на производстве, который остается у работодателя, если это не связано с совершенствованием технологического процесса, повышением производительности труда за счет применения нового оборудования, логистики, – это сокращение заработной платы или очень нестабильная её индексация.

Эта же причина является основной при отсутствии положительной динамики во взаимоотношениях между профсоюзными объединениями и работодателями: работодатели не идут на пересмотр тарифных ставок. Более того, встает вопрос о размере этой тарифной ставки. Соотношение тарифной ставки и премиального фонда в идеале должно составлять 70 к 30 процентам от общей суммы. Но невозможность управлять себестоимостью продукции приводит к тому, что работодатель начинает занижать тарифную ставку.

Это отрицательным образом сказывается на понимании работника, за что же он стимулируется. Таким образом, формируется демотивационное поведение, обусловленное тем, что заработную плату работника формирует не его труд, а те условия, в которых он работает. Поэтому и существуют столь жесткие взаимоотношения работников и работодателей в отраслях, связанных с вредными и/или опасными условиями труда.

В заключение считаю необходимым еще раз обозначить основную задачу текущего года: необходимо сосредоточиться на тех вопросах, которые нашли отражение в этом докладе, и сформулировать четкую концепцию построения системы управления профессиональными рисками во взаимосвязи с системой оплаты труда.

Приоритеты научных исследований в сфере охраны труда

Федин В.В.

Традиционно, со времен плановой социалистической экономики, в Институте труда ведутся исследования проблем охраны труда.

В 60-80-е годы одним из крупных направлений деятельности Института был комплекс научно-исследовательских работ, посвященных оценке комплексного воздействия факторов условий труда на организм человека.

Междисциплинарный характер проведения исследований обеспечивали ученые ряда научных дисциплин: физиологи, психологи, гигиенисты, врачи, экономисты.

В результате был разработан, апробирован и внедрен в практику управления условиями труда ряд межотраслевых методических рекомендаций. Эти методические рекомендации нашли широкое применение в организации труда на предприятиях и в организациях страны в вопросах: регулирования режимов труда и отдыха на производстве, определения доплат к заработной плате за работу в неблагоприятных условиях труда и установления дополнительного отпуска, определения степени интенсивности труда при выполнении преимущественно физических работ.

Кроме того, в 70-80-е гг. проводились исследования в области экономической эффективности мероприятий по улучшению условий труда.

Как вывод — институт успешно «обслуживал» потребности в научно-методическом обосновании компенсаторной модели охраны труда, повышая ее практическую эффективность.

В 1990-е годы деятельность ученых Института в сфере условий и охраны труда была посвящена вопросам концептуального обоснования новой модели управления условиями и охраной труда на этапе перехода страны к рыночной экономике.

Доктором экономических наук, профессором Рои-ком В.Д. была подготовлена концепция социальной защиты работников от профессиональных рисков, которая нашла применение в Федеральном законе от 17.07.1993 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

Был проведен комплекс научных исследований по обоснованию необходимости применения института обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Был предложен экономический механизм оценки последствий производственного травматизма и профессиональных заболеваний. По результатам полевых исследований уже тогда были разработаны методические рекомендации по оценке профессионального риска и обоснованы методы расчета страховых тарифов.

Результаты исследований были использованы при разработке Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Параллельно в этот же период в Институте велась научная работа по теоретическому и методологическому обоснованию применения в стране системы обязательного социального страхования (пенсионного, медицинского, по безработице и страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

С этой целью была разработана концепция формирования социального страхования в Российской Федерации, на основе которой был разработан проект Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования в Российской Федерации».

В 1998-1999 гг. сотрудниками Института были разработаны основные положения, касающиеся отнесения отраслей экономики, впоследствии видов экономической деятельности, к классу профессионального риска, включенные в соответствующие Постановления.

Вывод такой: ряд серьезных научных наработок Института успешно использовался в ходе реформирования системы охраны труда и системы социального страхования от несчастных случаев.

В последнее десятилетие еще одним важным направлением исследований, осуществляемых в Институте, является изучение проблем правового регулирования охраны труда в условиях перехода от административно-командной экономики к рыночной системе хозяйствования и проведенной в 2003-2004 гг. административной реформы.

В научных отчетах особое внимание уделялось обоснованию разграничения полномочий в сфере охраны труда между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Как известно, отмена Федерального закона № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и принятие новой редакции раздела X Трудового кодекса позволили учесть рекомендации конвенций Международной организации труда в сфере управления охраной труда и директив Европейского Союза. Дальнейшее продвижение в области гармонизации законодательства Российской Федерации с законодательством развитых европейских стран связано с изучением проблем оценки и управления профессиональными рисками, осуществляемым в последние годы в Институте труда.

Еще одним направлением научных исследований Института является вопрос компенсации досрочной утраты профессиональной трудоспособности работников в связи с работой в опасных и вредных производственных условиях.

В рамках научно-исследовательских работ были разработаны предложения по созданию механизма страхования заработков работающих для случаев досрочной утраты профессиональной трудоспособности, что продиктовано необходимостью трансформации существующей системы досрочных пенсий, организованной без учета страховых принципов, в систему профессиональных досрочных пенсий и формирования с этой целью страховых механизмов.

Также разработаны концептуальные подходы организации страхования досрочной утраты профессиональной трудоспособности и упрощенные методы расчета тарифов для страхования утраты заработка застрахованных лиц, в том числе занятых во вредных и опасных условиях труда.

Мы понимаем, что т.н. «компенсаторная» модель охраны труда, успешно применяемая в советское время и до сих пор используемая, доживает последние дни. И в последние два года Институт труда активно участвует в научных исследованиях, составляющих основу реформирования системы управления охраной труда, направленного на переход к оценке и управлению профессиональными рисками.

Прежде всего – это работа в области научного обоснования субъектов и методов оценки и управления профессиональными рисками, а также в области выработки терминологического аппарата, необходимого для эффективного функционирования новой системы. В 2007 году была выполнена НИР по разработке предложений к концепции реализации государственной политики в области охраны труда. Также были даны предложения концепции оценки профессионального риска причинения вреда жизни и здоровью работника с учётом индивидуально накопленной дозы воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Переход к оценке и управлению профессиональными рисками серьезно затрагивает и системы обязательного социального и пенсионного страхования. В этом направлении сотрудниками Института были разработаны предложения по реформированию системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Также Институт труда проводит серьезную работу по методической и методологической поддержке изменений механизмов экономического стимулирования работодателей по улучшению условий и охраны труда.

В период с 2007 по 2009 гг. были разработаны: методика определения суммарного уровня профессионального риска для организации и установления для

нее размера страхового тарифа, методика определения страховых тарифов на основе оценки профессиональных рисков работников по классам условий труда, а также актуарная модель страхования утраты заработка при реализации профессиональных рисков.

В 2008 г. была разработана методология прогнозирования уровней профессиональных заболеваний и производственных травм в новых социально-экономических условиях.

В то же время не получили ещё необходимого научного обоснования способы оценки различных аспектов профрисков с помощью таких научных дисциплин, как экономика, социология и медицина труда, безопасность жизнедеятельности, теория рисков, в зачаточном состоянии находятся актуарные и прогностические методы управления системой охраны труда.

В этой связи требует своего решения ряд крупных теоретических и методологических задач в области управления профессиональными рисками на уровне страны, регионов, корпораций и предприятий, а также на индивидуальном уровне.

Важнейшими научными направлениями научного обеспечения управления охраной труда в стране выступают:

1. Разработка научных методов и финансовых механизмов стимулирования работодателей к повышению уровня безопасности труда на основе своевременной замены техники на более безопасную, внедрения современных методов нормативного регулирования технологических процессов, труда и состояния производственной среды, обучения персонала безопасным методам работы.

2. Разработка научных методов, предназначенных для формирования страховых механизмов профессиональных пенсионных систем (системы правовых, экономических и организационных механизмов), направленных на компенсацию лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, утрачиваемого заработка.

3. Разработка научных методов экономической оценки последствий профессиональных рисков для здоровья и трудоспособности работников на протяжении длительных периодов трудовой деятельности профессиональных групп работающих, занятых в производствах с высокими уровнями профессионального риска.

4. В качестве первоочередных направлений НИР следует также определить задачу продолжения разработки системы критериев досрочной утраты трудоспособности, раскрывающих характер повреждения здоровья и утраты трудоспособности работников и позволяющих классифицировать степень утраты трудоспособности работников, вызванной различными факторами и повреждающими эффектами. Нам необходимо системно вести научные изыскания, позволяющие принимать решения в отношении:

- оценки масштабов и последствий профессионального риска с помощью количественных оценок досрочной утраты трудоспособности;
- разработки страховых схем компенсации досрочной утраты трудоспособности и профилактических механизмов минимизации профессиональных рисков.

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования в ближайшие годы должен, по нашему мнению, проводить и прикладные научные работы, преследующие цель выработки рекомендаций для совершенствования государственной системы управления охраной труда и системы социального страхования.

Какие мы видим для себя практические векторы работы? Это научная и методическая поддержка по следующим направлениям:

1. Дальнейшее совершенствование законодательной и нормативной базы в целях обеспечения приоритетности экономических методов управления охраной труда, повышения эффективности системы социального страхования, выработки мер экономического стимулирования субъектов трудовых отношений к соблюдению требований законодательства об охране труда.

2. Дальнейшее развитие и укрепление профилактической направленности управления охраной труда методами внедрения безопасных и безвредных технологий и оборудования; повышения квалификации управленческого персонала, обеспечиваемой разработкой современных программ обучения, подготовкой квалифицированного преподавательского состава; совершенствования обучения и инструктажа работников; разработки и обоснования профилактических мероприятий с использованием результатов анализа фактических обстоятельств и причин профессиональных заболеваний и производственного травматизма; совершенствования сбора, обработки и анализа статистических данных в области охраны труда, обеспечения их достоверности.

3. Поддержка внедрения принципов саморегулирования рынка услуг в области охраны труда, разработка и научное обоснование принципов предоставления саморегулируемым организациям вопросов аккредитации участников рынка, контроля их деятельности и пр.

4. Приведение отечественной нормативной базы в соответствие с международными нормами (ратификация конвенций МОТ, гармонизация отечественной нормативной правовой базы в области охраны труда с требованиями конвенций МОТ и директивами Евросоюза).

Еще один важный аспект, касающийся диссертационных исследований. В настоящее время научная школа Института в области охраны труда и социального страхования не утратила своих позиций. По-прежнему мы – одно из ведущих научных учреждений, в рамках которого на системной основе проводятся и защищаются диссертационные исследования.

В последние 10 лет проведено несколько десятков диссертационных исследований по вопросам совершенствования государственного управления охраной труда, системы управления охраной труда на уровне хозяйствующих субъектов, экономической эффективности мер по охране труда, совершенствования методов оценки условий труда, управления профессиональными рисками и др. вопросам.

В соответствии с поставленной целью в работах успешно с необходимой степенью новизны решались задачи теоретического, методического и прикладного плана на базе качественного статистического материала, эффективной его обработки и профессиональной интерпретации.

Полагаем, что в рамках организации работы диссертационного совета в ближайшие годы мы должны отталкиваться от необходимости решения наиболее важных научных задач в области изменения концептуального содержания системы охраны труда и социального страхования.

Обоснование и разработка «Национального плана борьбы с бедностью в Российской Федерации на период 2010-2012 гг

Доклад на Ученом Совете Научно-исследовательского института труда и социального страхования Минздравсоцразвития России 2 ноября 2009 г.)¹

Разумов А.А.

Введение

Рост уровня жизни населения в конечном счете является основной целью социальной политики и главным критерием ее эффективности в любой цивилизованной стране. Начавшийся в России в сентябре 2008 г. экономический кризис уже привел к снижению ряда основных показателей уровня жизни и росту показателей бедности населения, став одной из наиболее острых угроз для социального развития страны.

В «Бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2010–2012 годах» отмечается, что в 2009 году ожидается значительный спад ВВП, более глубокий по сравнению с первоначальными прогнозами. Перспективы восстановления положительного роста ВВП в 2010 году остаются неопределенными. Высокий уровень числа безработных, медленно снижается инфляция, впервые за десятилетие прогнозируется снижение реального уровня доходов граждан. Кризис заставляет нас извлечь уроки, чтобы предотвратить в будущем подобные шоки для российской экономики.²

Настоящий доклад является логическим развитием комплексных научных исследований в области распределительных отношений, доходов и уровня жизни населения, проводимых в НИИ ТСС за последние годы.³

Цель доклада – на основе анализа причин бедности и состава бедного населения, уровня и динамики бедности определить приоритеты и направления государственной социальной политики по преодолению роста бедности, вызванного текущим экономическим кризисом, и разработать «Национальный план борьбы с бедностью в Российской Федерации на период 2010-2012 гг.».

В настоящем материале, кроме результатов собственных исследований, использованы:

- нормативные акты, официальные документы и законы Российской Федерации;
- доклады и другие материалы Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России, Роструда;
- статистические материалы Росстата, другие базы данных;
- некоторые результаты научных исследований по данной проблематике, выполненных ведущими российскими научными организациями и отдельными учеными;
- материалы МОТ, Всемирного банка, других международных организаций, публикации зарубежных специалистов.

Содержащиеся в докладе отдельные положения носят постановочный, поисковый или дискуссионный характер.

1. Официальный российский подход к определению и измерению бедности

Понятие и причины бедности изменяются вместе с историей развития человечества. Бедность как социально-экономическое явление в той или иной степени присуща любому обществу, однако подходы к ее пониманию и измерению существенно различаются на различных этапах его развития. Мировой и уже отечественный опыт свидетельствуют, что в периоды экономических и политических кризисов проблема бедности чрезвычайно обостряется и часто способна принять масштабы социальной катастрофы. Однако вне зависимости от общественного строя и уровня экономического развития данной страны бедность будет существовать всегда, будут лишь меняться ее формы, грани, оттенки.

В СССР вплоть до конца 1980-х термин «бедность» в силу прежде всего идеологических соображений в официальных документах не применялся. Считалось, что бедности как таковой не было, и существовали лишь так называемые «малообеспеченные» слои населения.⁴

¹ Проблема современной российской бедности, публикуемый доклад и предлагаемый Институтом проект плана борьбы с бедностью получили широкий резонанс в электронных СМИ («Российская газета» от 03.11.2009, «Независимая газета» от 09.11.2009 и других), а также в популярных телевизионных передачах «Постскриптум» (ТВЦ от 14.11.2009) и «Народ хочет знать» (ТВЦ от 20.11.2009).

Доклад публикуется в первоначальной редакции. Хотя со времени данного Ученого совета прошло несколько месяцев, каких-либо качественных изменений в лучшую сторону в современной социально-экономической ситуации в условиях продолжающегося кризиса пока не наблюдается.

² Российская газета, 26 мая 2009 г.

³ Только в 2008 г. по заказу Минздравсоцразвития России Институтом были выполнены два исследования: «Основные направления и приоритеты политики в области доходов и уровня жизни населения на долгосрочную перспективу» и «Разработка предложений по развитию статистической информации о доходах и условиях жизни населения в целях повышения эффективности социальной поддержки нуждающихся граждан», получивших положительную оценку. Был также подготовлен и обсужден на Ученом Совете НИИ ТСС доклад на тему «Основные направления и приоритеты в области политики доходов населения на современном этапе» (23 апреля 2008 г.), некоторые положения которого мы повторяем в настоящем докладе.

⁴ Более подробно см.: Римашевская Н.М. Человек и реформы: Секреты выживания. М.: РИЦ ИСЭПН, 2003.

Категория «бедность» получила в СССР, по существу, официальное признание лишь в конце 1980-х гг., а с начала 1990-х гг., когда Россия вступила на путь радикальных экономических преобразований, в ряде научно-исследовательских организаций, в том числе НИИ труда, начались интенсивные исследования феномена российской бедности и факторов, ее определяющих.

Несмотря на большое количество работ в этой области, в России, как это ни парадоксально, пока нет еще устоявшегося представления о реальной комплексности такого социально-экономического явления, как бедность, хотя она, как уже сказано выше, всегда существовала и будет (в той или иной форме) существовать всегда. Отсюда различия в оценке масштабов бедности. Они колеблются в диапазоне от 10% до 40% (и даже 70%) от численности населения страны в зависимости от применяемого подхода к определению и измерению бедности.

Принципиально важно то, что разные подходы к определению и измерению бедности с использованием различных баз данных приводят к разным показателям и параметрам бедности, что еще больше обуславливает дискуссионность, политическую остроту и научную актуальность проблемы. Особенно, если такие оценки не совпадают у правительственных органов, профсоюзов, международных организаций, научных работников. В последние десятилетия дискуссия о том, как измерять бедность, сфокусировалась на трех различных подходах⁵:

1. *Абсолютный подход к измерению*: к бедным относятся домохозяйства и отдельно проживающие граждане, имеющие меньше, чем объективно определенный абсолютный минимум ресурсов, необходимый для удовлетворения основных потребностей на минимальном уровне;

2. *Относительный подход* – к бедным относятся домохозяйства и отдельно проживающие граждане, имеющие более низкий уровень материальной обеспеченности, чем большинство живущих в данной стране. В данном случае черта бедности обычно устанавливается как определенная доля от среднего или медианного дохода населения страны ;

3. *Субъективный подход*, в соответствии с которым к бедным относятся граждане, чувствующие, что не имеют достаточно доходов или располагаемых ресурсов, чтобы жить, по их мнению, достойной для данного общества жизнью, сами для себя определяющие уровень бедности (его также называют подходом, основанным на общественном мнении).

В основе официально принятого в Российской Федерации метода измерения бедности лежит концепция абсолютной бедности, когда определяются минимальные потребности (нужды) и круг товаров и услуг, удовлетворяющих эти потребности (состав так называемой минимальной потребительской корзины). Стоимостная (в денежной форме) оценка набора товаров и услуг, удовлетворяющих минимальные для данного уровня общественного развития потребности, обеспечивающие под-

держание здоровья и сохранение работоспособности, получила название прожиточного минимума (ПМ).

Концепция абсолютной бедности получила реализацию в определении величины прожиточных минимумов как в целом на душу населения, так и по основным социально-демографическим его группам населения. Эти прожиточные минимумы представляют собой национальные линии (границы, черты) бедности для соответствующих социально-демографических групп населения. Их на федеральном уровне официально установлено четыре. В I кв. 2009 г. прожиточные минимумы (национальные черты бедности) в целом по России составляли:

- для всего населения – 5083 руб.,
- для трудоспособного населения - 5497,
- для пенсионеров – 4044,
- для детей – 4857 руб.

Официальный уровень бедности в стране определяется путем сравнения доходов населения или домохозяйств с величиной соответствующего прожиточного минимума: у кого доходы ниже этой величины - тот и признается бедным.

Подавляющее большинство развитых стран и такие международные организации как ООН, Всемирный банк, Евростат используют другие линии (черты) бедности, которые получили статус международных линий (стандартных показателей) бедности. Для развивающихся стран это линии бедности, равные 1,075 и 2,15 долл. США в день по расходам, и показатель бедности «Индекс нищеты населения I» (ИНН I); для стран Центральной и Восточной Европы, стран Балтии и некоторых стран СНГ, включая Россию, - 4,3 долл. США в день по расходам; для развитых стран (прежде всего ОЭСР) - линии бедности, равные (в разные годы) 40 или 50% среднего или медианного дохода по стране, линия бедности в виде 14,4 долл. США в день по расходам и показатель бедности «Индекс нищеты населения II» (ИНН II).

Наряду с официальной российской чертой бедности параллельное использование международных линий (стандартных показателей) бедности в рамках предложенной нами концепции многоуровневой бедности (множественности линий бедности) применительно к России (необходимость которого мы обосновали в ряде

⁵ Данные подходы подробно рассмотрены, например: Макоули А. Определение и измерение бедности // Бедность: взгляд ученых на проблему / Под ред. М.А. Можинной. М.: ИСЭПН РАН, 1994.

⁶ Некоторые ученые утверждают, что другой разновидностью относительного подхода к измерению бедности является метод лишений (депривации). См., например: Бедность: альтернативные подходы к определению и измерению // Научные доклады. Вып. 24. М.: Московский Центр Карнеги, 1998. Другие специалисты придерживаются мнения, что метод лишений является самостоятельным подходом к измерению бедности.

⁷ Основополагающие методологические и методические подходы к построению бюджета прожиточного минимума в послевоенный период существования СССР, которые широко используются и в настоящее время, были разработаны в кн.: Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П. Потребности и доход семьи. М.: Экономика, 1967.

своих публикаций⁸) открывает большую возможность для международных сравнений феномена российской бедности, так как предполагает использование единого ее измерителя (измерителей). Сравнить же показатели бедности, исчисленные для России на базе национальной черты бедности в виде ПМ, и показатели бедности для, скажем, стран Западной Европы, исчисленные на базе черты бедности в виде 40 или 50% среднего или медианного дохода по стране, напрямую представляется не вполне корректным.

2. Уровень и динамика показателей бедности с начала периода трансформации

Бедность населения, особенно если она растет, охватывая все более широкие слои и новые социальные группы, и приобретает значительные масштабы, пагубно отражается как на развитии конкретного человека, конкретной семьи, так и общества в целом. Она ведет к ухудшению качественных характеристик населения, тормозит развитие трудового потенциала общества, снижает доступ к услугам образования и здравоохранения, профессиональной подготовке, ведет к росту социально-экономического неравенства, является тормозом успешного общественного развития и может быть причиной социальных катаклизмов.

На протяжении новейшей истории (с 1991 г.) *Россия испытала 4 экономических потрясения (кризиса):* 1) либерализация цен с 1 января 1992 г.; 2) финансовый кризис в октябре 1994 г. (так называемый «черный вторник»); 3) финансовый кризис в августе 1998 г.; 4) текущий экономический кризис, начавшийся в сентябре 2008 г. и продолжающийся до настоящего времени.

У всех этих кризисов - разные причины, природа; разная глубина воздействия на экономику и общество, разные социальные последствия для населения и его отдельных социально-демографических и доходных групп. Но неизменным следствием резких отрицательных изменений в социально-экономической сфере был *рост масштабов абсолютной бедности в стране*. Особенно сильными были социально-экономические «шоки», вызванные либерализацией цен с 1 января 1992 г. и финансовым кризисом в августе 1998 г.

Как следствие либерализации цен с 1 января 1992 г. и перехода к новой модели экономики и общества масштабы бедности, измеренные показателями численности и доли населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, увеличились более чем в 8 раз и достигли в 1992 г. 49,7 млн. человек, или 33,5% от общей численности населения. Произошло почти двукратное снижение реальных доходов населения, которые в 1992 г. составили 52,5% от уровня доходов в 1991 г.⁹ Практически в одинаковой степени обесценились все виды номинальных доходов населения – заработные платы, пенсии, пособия, стипендии.

Затем на протяжении 1993–1994 гг. наблюдалось снижение уровня бедности.

Второй пик роста абсолютной бедности в значительной степени явился следствием финансового кризиса в октябре 1994 г. и пришелся на 1995 г. Затем в течение 1996–1997 гг. опять наблюдалось небольшое снижение уровня бедности.

Третий пик увеличения абсолютной бедности пришелся на 1999 г., что явилось следствием финансового кризиса в августе 1998 г. Его негативными последствиями в области доходов и уровня жизни населения были следующие: реально располагаемые денежные доходы в 1998 г. по сравнению с 1997 г. снизились на 18,5 %, в 1999 г. по сравнению с 1998 г. – еще на 12,0 %; реальная начисленная заработная плата одного работника - на 13,0 и 22,0%; реальный размер назначенной месячной пенсии – на 5,0 и 39,0% соответственно. Численность бедного (с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума) населения выросла с 1997 г. по 1998 г. с 30,7 до 35,0 млн. человек (на 14,0 %), с 1998 по 1999 гг. – с 35,0 до 41,6 млн. человек (на 18,9 %). Доля бедного населения в общей численности населения страны с 1997 г. по 1999 г. увеличилась почти в 1,5 раза – с 20,8 до 28,4 % и в 2000 г. - до 29,0 %, составив 42,3 млн. человек. Бедность приняла, таким образом, широкомасштабный характер.

Начиная с 2001 г., показатели бедности снизились более чем в 2 раза: за период 2000-2007 гг. численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума уменьшилась с 42,3 млн. человек до 18,7 млн. человек, уровень бедности снизился с 29,0 до 13,3%.

Кризис 2008-2009 гг. привел к новому витку роста абсолютной бедности.

3. Причины бедности и состав бедного населения

Корневые причины российской бедности и низкого уровня жизни части населения необходимо искать прежде всего в вялой адаптации национальной экономики к процессам глобализации, неконкурентоспособности ряда отраслей и производств, низкой производительности труда и слабой его организации, существовании значительного количества рабочих мест с низкой заработной платой, не обеспечивающей прожиточный минимум.

Как уже отмечалось в предыдущих исследованиях, бедность населения является следствием ряда взаимосвязанных факторов. К числу этих факторов относятся:

1. *Экономические* (низкая производительность труда, низкая заработная платы и высокая ее дифференциация, безработица, неконкурентоспособность ряда отрас-

⁸ Разумов А.А., Ягодкина М.А. *Бедность в современной России*. – М.: Формула права, 2007; Разумов А.А., Ягодкина М.А. *Концепция многоуровневой бедности: применима ли она в России? // Человек и труд, 2008. - № 3.*

⁹ Здесь и далее источником используемых статистических данных и сделанных на их основе расчетов являются соответствующие стат. сборники Росстата.

лей, существование низкооплачиваемых рабочих мест, неквалифицированного или малоквалифицированного труда, сохранение убыточных предприятий);

2. *Социально-медицинские* (инвалидность, старость, плохое здоровье, высокий уровень заболеваемости, маргинализация, а также детская безнадзорность и беспризорность, которые могут быть отнесены к проявлениям бедности);

3. *Демографические* (неполные и многодетные семьи, семьи с высокой иждивенческой нагрузкой);

4. *Социально-экономические* (низкий уровень социальных гарантий и соотношения минимальных социальных выплат с прожиточным минимумом);

5. *Образовательно-квалификационные* (низкий уровень образования, недостаточный уровень профессиональной подготовки, ситуация «невостребованности» предлагаемых образования и квалификации спросу на региональном рынке труда);

6. *Политические* (разрыв сложившихся межрегиональных связей, военные конфликты, вынужденная миграция);

7. *Регионально-географические* (неравномерное развитие производительных сил, большие различия в экономическом потенциале регионов, приведшие к наличию депрессивных моноэкономических территорий, дотационных регионов с низким экономическим потенциалом, северные регионы, зависимые от централизованных поставок продовольствия и ресурсов).

Эволюцию типичного для России профиля бедности с точки зрения социально-демографических характеристик населения и его взаимосвязей с занятостью можно описать следующим образом. Если на начальном этапе радикальных экономических преобразований в России (1992–1995 гг.) ядро бедных традиционно составляли так называемые социально уязвимые слои населения (пенсионеры, инвалиды, многодетные и неполные семьи с детьми), то к концу 1990-х гг. центр тяжести все более отчетливо стал перемещаться в другую группу риска – «работающих» бедных – тех трудоспособных членов общества, которые в силу ряда причин и прежде всего характера занятости (или не занятости) получали низкие доходы и не могли прокормить себя и семью. Основными причинами такого положения явились низкий уровень заработных плат, не обеспечивающий прожиточный минимум их получателей, задержки с их выплатой, безработица, неполная занятость, вынужденные административные отпуска без предоставления денежной компенсации и др.

Опираясь на последние доступные данные Росстата 2007 года, покажем распределение малоимущего (бедного) населения по основным демографическим и социально-экономическим группам. По *демографическим группам*: в общем составе малоимущего (бедного) населения население трудоспособного возраста составило 65,2% (в том числе молодежь в возрасте 16–30 лет – 25,4%), дети в возрасте до 16 лет – 21,4%, население старше трудоспособного возраста – 13,3%.

В этом же году по отношению к экономической активности профиль бедности выглядел так: экономически активное население в общем составе малоимущего (бедного) населения составило 61,1%, в том числе занятые в экономике – 59,4%. экономически неактивное население – 38,9%, в том числе неработающие пенсионеры – 15,1%.

Из сказанного следует вывод, что российская бедность имеет: а) «трудоспособное» лицо (на первом месте по доле и численности); б) «детско-молодежное» лицо (на втором месте); в) «старшевозрастное» лицо (на третьем месте).

Двумя другими критическими проблемами российской бедности являются хроническая бедность и уязвимость к бедности (подверженность риску бедности).

Согласно расчетам Всемирного банка, основанным на исследовании бюджетов домашних хозяйств, в 2006 году почти 7,2% россиян были хронически бедными. К хронически бедным, как правило, относятся занятые в сельском хозяйстве, неквалифицированные рабочие, лица с невысоким уровнем образования, занятые ведением домашнего хозяйства и большие семьи. Принимая во внимание такую структуру хронической бедности, снижение ее уровня в будущем может оказаться трудной задачей, так как хронически бедные слои населения обладают объективно меньшими возможностями по преодолению бедности. Хроническая бедность, являясь серьезной проблемой для развития, ставит новые задачи для социально-экономической политики, прежде всего потому, что экономический рост сам по себе может не отразиться на положении неквалифицированных рабочих и граждан без высшего образования.

Данные выводы полностью подтверждаются результатами выборочного обследования населения по проблемам занятости Росстата: в 2007 г. в общей численности занятого населения, равной 70814 тыс. человек, неквалифицированные рабочие составили 7939 тыс. человек, или 11,2%. В том же году в общей численности безработных неквалифицированные рабочие составили 16,5%, не имеющие опыта работы – 29,6%.

Согласно данным обследования бюджетов домашних хозяйств, проведенного в 2006 г., около 26% населения России (или 37 млн. человек) были уязвимы перед бедностью, то есть у них была вероятность попадания за черту бедности. К этой категории относятся две группы: первая – кто уязвим перед бедностью из-за низких доходов (находится близко к черте бедности); вторая – кто уязвим из-за высокой волатильности доходов.

Одна из острейших проблем российского рынка труда, напрямую влияющая на уровень и профиль бед-

¹⁰ Хронически бедными домашними хозяйствами считаются те, чьи средние расходы на потребление в течение всего периода с 2002 по 2006 гг. были ниже национальной черты бедности.

¹¹ Доклад об экономике России //Всемирный банк. 2009, № 18. – С. 26–27.

¹² Доклад об экономике России //Всемирный банк. 2009, № 18. – С. 27–28.

ности, – профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, в том числе несоответствие профессионально-квалификационной структуры безработных граждан имеющимся вакансиям. В ряде регионов России наблюдаются несоответствие структуры подготовки кадров сложившейся структуре востребованных работодателями профессий (как рабочих, так и специалистов), перекося в сторону подготовки специалистов, тогда как состояние экономики требует роста числа квалифицированных рабочих по массовым профессиям, дефицит которых обостряется.

В результате того, что подготовка кадров зачастую ведется без учета реально складывающейся ситуации на региональных рынках труда, значительная часть выпускников профессиональных учебных заведений не может трудоустроиться по полученной профессии (специальности).

Наше исследование, проведенные в 2006 г. в регионах Южного федерального округа¹³, также показало, что молодежь в возрасте 16–30 лет составляет одну из наиболее уязвимых по отношению к занятости группу населения. Работодатели часто вполне обоснованно отдают предпочтение взрослым – людям опытным, ответственным и дисциплинированным, хорошо ориентирующимся в смежных профессиях. К тому же большинство молодых людей по ряду как объективных, так и субъективных причин, не стремится получать рабочие специальности, дающие более высокий уровень заработной платы.

Профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы поддерживается *низким уровнем оплаты труда на вакансиях*, предлагаемые работодателями (как через службу занятости, так и непосредственно), *который часто не превышает ПМ трудоспособного населения*.

Вытекающий из сказанного выше главный вывод: высокий удельный вес работающих (или могущих работать) бедных в общем составе бедного населения (повторим, что в 2007 г. население трудоспособного возраста составляло 65,2%, а занятые в возрасте 15 лет и старше – 59,4 % в общем составе бедных) свидетельствует о преимущественно *«трудоспособном лице» российской бедности*. Из этого факта следует, что на российском рынке труда далеко не все «благополучно», если сложившиеся отношения на рынке труда и современные схемы занятости и оплаты труда приводят к такому высокому уровню бедности среди работающих. Это говорит о недостаточной эффективности программ по содействию занятости населения и «пробелах» в политике оплаты труда.

Сложившаяся в стране модель бедности – это, прежде всего, результат низкого уровня доходов от занятости и, как следствие, – через их налогообложение – низкого уровня социальных трансфертов. Данный тип бедности отражает существование низкооплачиваемых работ на рынке труда, определяется низкой величиной заработной платы, часто не обеспечивающей прожиточный минимум ее получателей, и недостаточной соци-

альной защитой, неполной и нестабильной, часто граничащей с безработицей, занятостью.

Существенной составной частью и важным показателем роста «нерегистрируемой бедности» является постоянное увеличение численности БОМЖей – лиц без определенного места жительства и занятий, и, как правило, без регистрации, вследствие чего они не попадают в выборку Обследований бюджетов домашних хозяйств Росстата. Эти люди, по существу, «выпали» из поля зрения государственной социальной политики. Их принято называть «социальным дном», так как они живут ниже последней официально признанной социальной ступени общества.

Данный вывод можно обосновать тем, что, по данным официальной статистики (которые без преувеличения можно назвать «верхушкой айсберга»), с 2002 г. по настоящее время число учреждений социальной помощи для этих лиц (дома ночного пребывания, социальные приюты и гостиницы и др.) выросло в России более чем на 30 %, а число мест (коек) в них и численность обслуженных в течение всего года – более чем на 50 %.

По последним имеющимся у нас данным в России насчитывается 4 млн. людей без регистрации и живущих на улице¹⁴. Если их приплюсовать к численности официально бедных, то показатели бедности изменятся соответствующим образом и не в лучшую сторону.

4. Влияние текущего экономического кризиса на показатели бедности

Закономерностью мирового экономического развития являются повторяющиеся с определенной периодичностью экономические кризисы. Предыдущий такой кризис Россия испытала, как уже сказано, в 1998 г.

Начавшийся вслед за глобальным кризисом (который уже получил название «первого системного кризиса глобализации»¹⁵) в сентябре 2008 г. в России новый экономический кризис, хотя его масштабы пока уступают масштабам кризиса 1998 г., также выражается в снижении ВВП, падении объемов промышленного производства и снижении занятости, сокращении персонала на многих предприятиях и организациях, росте общей (по методологии МОТ) и регистрируемой безработицы. Во II кв. 2009 г. по сравнению со II кв. 2008 г. ВВП снизился на 10,9 %, объем промышленного производства – на 15,4, занятость населения – на 2,9 %. *Россия стала лидером по падению экономики в сравнении с крупнейшими развитыми странами.*

За этот период общая численность безработных (по методологии МОТ) увеличилась с 4,3 до 6,5 млн. человек (на 51,2 %), составив во II кв. 2009 г. 8,6 % в общей

¹³ НИИР «Мониторинг создания рабочих мест в Южном федеральном округе», выполненная по заказу Роструда в 2006 г.

¹⁴ Человек без паспорта // Независимая газета от 22.07.2008.

¹⁵ Преодоление глобального кризиса в отношении рабочих мест. Доклад Генерального директора. МБТ. Женева, 2009. – С. 4.

численности экономически активного населения (это самый высокий показатель после 2001 г.); численность официально зарегистрированных безработных возросла с 1402 до 2207 тыс. человек (самый высокий показатель в текущем десятилетии).

Особенно остро текущий кризис отражается на населении монопрофильных городов (это города, насчитывающие от одного до нескольких предприятий), если расположенные в них предприятия испытывают экономические трудности. Приведем, детально не анализируя, «в назывном порядке» несколько наиболее характерных звучавших в последние месяцы в СМИ примеров таких моногородов и расположенных в них предприятий, которые «кормят» подавляющее большинство жителей этих городов:

- город Пикалево Ленинградской области: из трех производств одно (производство цемента) уже остановилось, почти все работавшие на нем уволены, а два других (содопоташное производство и глиноземный комбинат) находятся на грани остановки;

- город Копейск Челябинской области: под угрозой закрытия находятся расположенные здесь шахты «Челябинской угольной компании» и связанные с ними производства (две обогатительные фабрики, авторемонтный завод и др.);

- город Байкальск (закрытие Байкальского ЦБК),

- город Ульяновск (сокращения на УАЗе),

- город Магнитогорск (сокращения на ММК).

Список градообразующих предприятий, оказавшихся в чрезвычайно сложных обстоятельствах, можно продолжать. В их ряду – начало массовых увольнений на «АвтоВАЗе», анонсированное в конце сентября этого года. Предполагается сократить 27600 человек, в том числе: 13000 работников пенсионного возраста; 5500 работников, находящихся в предпенсионном возрасте (женщины в возрасте от 53 лет, мужчины – от 58 лет); 9100 работников трудоспособного возраста.

Социальными последствиями кризиса являются осязаемое снижение реальных доходов населения и реальной заработной платы работников, задержки выплат заработной платы и, как следствие, рост бедности населения. *В I кв. 2009 г. по сравнению с аналогичным периодом прошлого года реальная начисленная заработная плата одного работника снизилась на 22,1 %, реальный размер назначенных пенсий – на 3,7, реальные располагаемые денежные доходы – на 22,2%.*

Как следствие кризиса, в 2008 г. практически перестали снижаться показатели бедности, а, начиная с 2009 г. (впервые после 2000 г., когда показатели бедности были самыми высокими после кризиса 1998 г.), бедность в России начала расти. Так, с 2007 г. по 2008 г. численность бедного населения снизилась всего на 0,2 млн. человек (с 18,7 до 18,5). В процентах к общей численности населения уровень бедности снизился на 0,2 процентных пункта (с 13,3 до 13,1 %). Согласно последним данным, в I кв. 2009 г. численность бедных россиян

составила 17,4 % в общей численности населения страны, или на 4,3 % больше чем в целом в 2008 г.

Между тем, многие зарубежные и российские эксперты говорят о дальнейшем усилении кризиса, неизбежности второй волны кризиса и др. По оценкам МВФ, глобальная рецессия будет длительной и глубокой и завершится медленным оживлением мировой экономики¹⁶. МОТ полностью разделяет эту точку зрения и отмечает, что недавние изменения и данные непрерывного мониторинга рынков труда свидетельствуют о том, что нынешние тенденции в отношении роста уровня безработицы и масштабов бедности среди работающего населения в результате кризиса находятся в пределах показателей наихудшего сценария и в течение ближайших 6-8 лет будет иметь место долгосрочный глобальный кризис в отношении рабочих мест¹⁷.

Специалисты Всемирного банка утверждают, что текущий кризис станет для России более глубоким (с точки зрения замедления темпов экономического роста) и более продолжительным по сравнению с кризисом 1998 г.¹⁸ По итогам 2009 г. года ВВП, по оценкам Всемирного банка, снизится в России на 8%, а уровень безработицы может повыситься до 13%¹⁹. Это неизбежно приведет к дальнейшему росту бедности. По одной из оценок (М. Ravallion), снижение темпов экономического роста на 1% приводит к росту бедности на 2%²⁰.

В любом случае, в ближайшей перспективе, учитывая слабый спрос на производимую Россией продукцию и сложную внешнеэкономическую конъюнктуру, одной из важнейших задач государственной социальной политики будет разработка мер по противодействию распространения широкомасштабной бедности (как это произошло после финансового кризиса в августе 1998 г.), используя действенные меры и механизмы в области политики доходов и заработной платы, занятости, социальной защиты населения.

В любом случае, в ближайшей перспективе, учитывая слабый спрос на производимую Россией продукцию и сложную внешнеэкономическую конъюнктуру, одной из важнейших задач государственной социальной политики будет разработка мер по противодействию распространения широкомасштабной бедности (как это произошло после финансового кризиса в августе 1998 г.), используя действенные меры и механизмы в области политики доходов и заработной платы, занятости, социальной защиты населения.

¹⁶ Terrones, Marco et. al., "Global recession to be long, deep with slow recovery", in IMF Survey Magazine, 16 April 2009.

¹⁷ Преодоление глобального кризиса в отношении рабочих мест. Доклад Генерального директора. МБТ. Женева, 2009. – С. 6, 7.

¹⁸ Доклад об экономике России //Всемирный банк. 2009, № 18. – С. 13.

¹⁹ Доклад об экономике России //Всемирный банк. 2009, № 19. – С. 1.

²⁰ Социальные аспекты антикризисной политики: международный опыт и российская практика содействия занятости и социальной поддержки населения // Всемирный банк. Материалы семинара. 1 апреля 2009 г., Москва.

5. Приоритеты и направления государственной социальной политики по преодолению роста бедности

«Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2010–2012 годах» и «Программа антикризисных мер Правительства Российской Федерации на 2009 год», которые в наиболее концентрированном виде определяют основные направления и механизмы реализации антикризисной политики, в том числе в социальной сфере, одновременно являются целеполагающими документами государственной социальной политики по преодолению роста абсолютной бедности, вызванного текущим кризисом. В частности, согласно данным Роструда, благодаря антикризисным мерам в области содействия занятости и реализации региональных программ по стабилизации рынков труда (опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения, создание временных рабочих мест, организация общественных работ, организация переезда увольняемых на работу в другую местность, поддержка мелких и средних предприятий, реализация мероприятий по развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан и др.) и другим мерам удалось в период кризиса не допустить высвобождения около 3 миллионов человек, которые потенциально могли стать безработными и, тем самым, *удалось не допустить резкого скачка регистрируемой безработицы*.²¹

Опираясь на эти документы, попытаемся «выстроить» авторский подход к данной проблеме.

Двумя основными задачами экономической политики государства в краткосрочной перспективе являются:

1. *Поиск и реализация мер по дальнейшему смягчению негативных социальных последствий кризиса в условиях, когда бюджетные ресурсы существенно ограничены*, и когда, несмотря на уже реализуемые антикризисные меры, рост безработицы и бедности продолжается.

2. *Оживление экономики, возобновление экономического роста*. Но при этом необходимо иметь в виду, что после начала экономического роста на достижение предкризисных показателей в области занятости, реальных доходов населения, бедности может потребоваться несколько лет. Лаг от реального роста экономики до выхода показателей бедности на предкризисные значения может составить от двух до пяти лет.

Борьба с бедностью не может быть сведена к проведению «ограниченных» мер воздействия. Стратегия преодоления бедности должна основываться на комплексном подходе, предполагающем реализацию широкого спектра мер воздействия на различные формы проявления бедности.

Углубление экономического кризиса обуславливает возрастание требований к качеству рабочей силы, определяемых развитием рынка труда, структурной перестройкой экономики и переходом к инновационным технологиям. Это - уровень образования и квали-

фикации работников, их возможность работать в конкурентной среде, быстро реагировать на происходящие на производстве технологические изменения, способность к повышению квалификации и даже переобучению на другую специальность в соответствии со складывающейся конъюнктурой и др. *Стержневыми направлениями государственной социальной политики по предотвращению роста бедности является реализация следующих взаимосвязанных мер.*

1. *Инвестиции в человеческий капитал всего населения* – как бедного, так и небедного или, другими словами, *развитие сектора государственных социальных услуг* (образование, здравоохранение, физическая культура, жилье), повышение доступности и охвата ими населения и совершенствование их качества. Международный опыт свидетельствует, что важная роль в сокращении бедности принадлежит таким аспектам благосостояния, которые непосредственно не измеряются уровнем доходов.

2. *Активная политика на рынке труда и государственная поддержка сферы занятости*:

– сокращение низкооплачиваемой занятости и маргинальных рабочих мест и реализация комплекса мер по созданию новых, высокооплачиваемых и защищенных рабочих мест, обеспечивающих зарплату не ниже ПМ трудоспособного населения. Помимо создания рабочих мест, важным путем выхода из бедности является изменение структуры занятости в пользу более квалифицированного труда и связанное с этим повышение квалификации и качества рабочей силы. В этом случае размер получаемой заработной платы будет выступать как главная гарантия от бедности;

– усиление взаимосвязи рынка труда и профессионального образования, приспособление профессионального образования к потребностям рынка труда, кардинальное повышение качества образования и профессионального обучения в учебных заведениях. Опережающее профессиональное обучение и переподготовка как занятых, но ищущих работу, так и безработных под создаваемые рабочие места. Многопрофильность образовательных программ, обучение и переобучение граждан так называемым интегрированным профессиям (специальностям). В системе высшего профессионального образования, наряду с получением основной специальности, следует организовать освоение рабочих профессий, близких к вузовской специальности;

– реализация превентивных мер против безработицы, особенно в отношении групп наибольшего риска стать безработными, например, работников предприятий, близких к банкротству, низкоквалифицированных работников, женщин, имеющих несовершеннолетних детей и др. Участие безработных в различных программах занятости необходимо тесно увязывать с периодами их безработицы и уровнем квалификации;

– социальная защита молодежи от безработицы является одним из важнейших приоритетов государственной политики занятости и социальной политики в целом.

Для обеспечения занятости молодежи необходимо определение потребности регионов и работодателей в рабочих кадрах и специалистах – выпускниках всех уровней профессионального образования, организация целевой (под пользующиеся спросом специальности) профессиональной подготовки и разработка комплекса мер по закреплению молодых рабочих кадров в труднедостаточных сегментах экономики. Важные направления преодоления безработицы и бедности среди молодежи – разработка региональных программ по созданию рабочих мест для молодежи, заключение с работодателями договоров по трудоустройству ее на работу по приобретенной в учебном заведении профессии (специальности), пропагандирование и создание имиджа таких программ для молодежи как «Первая работа» и др. На период прохождения нижней точки экономического спада действенными могли бы стать такие меры, как «отсечение» заканчивающей обучение молодежи (школьников и студентов) от рынка труда путем продления срока их обучения в школах и вузах; организация, как было сказано выше, их целевой профессиональной подготовки под спрос на определенные специальности;

– развитие малого и среднего бизнеса является очень важным для создания рабочих мест, обеспечения занятости населения, снижения уровня его бедности. Перспективными направлениями содействия занятости безработных граждан является их вовлечение в сферу предпринимательства, самозанятость;

– стимулирование роста сельскохозяйственного производства, ускоренное развитие сельского хозяйства, АПК в целом, особенно предприятий по переработке сельскохозяйственной продукции, обеспечение занятости на несельскохозяйственных работах – основной путь создания новых рабочих мест, расширения сферы занятости и, следовательно, роста доходов и снижения бедности сельского населения. Важное значение имеет также развитие инфраструктуры услуг в сельской местности и повышение их качества;

– улучшение условий труда также является важным направлением снижения уровня бедности, так как профессиональные заболевания работающих членов семьи и травматизм на рабочем месте являются очень существенными факторами, усиливающими риски «попадания» всей семьи в состояние бедности. Для этого необходимы меры по адекватной защите здоровья и обеспечению безопасности на рабочем месте, улучшению охраны труда.

3. Защита доходов населения – заработных плат, пенсий, пособий, стипендий:

– увеличение размеров основных социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации и, в более широком плане, увеличение социальных трансфертов и расходов;

– проведение ежегодной индексации большей части этих гарантий, прежде всего направленных на поддержку детей, матерей, семьи, студенчества, пенсионеров;

– установление минимального размера оплаты труда в привязке к прожиточному минимуму;

– активизация механизмов социального партнерства;

– проведение политики «зарплатного паритета, равновесия» между работниками бюджетной и небюджетной сферы (сближение среднего размера оплаты труда бюджетников с размерами зарплаты во внебюджетной сфере);

– более эффективное использование института налогообложения (переход от плоской к прогрессивной шкале налогов на заработную плату, увеличение налогов на предпринимательскую деятельность, введение налогов на покупку недвижимости, престижных и дорогих транспортных средств, введение (увеличение) налогов на собственность и доходы от нее).

4. Развитие института микрофинансирования, получившего широкое распространение в ряде стран мира, в том числе развитых, как особой стратегии по расширению возможностей занятости, повышению доходов населения и снижению уровня бедности, т.е. создание финансовых систем, которые обслуживают бедных, оказывают финансовые услуги для бедного населения. Его основная форма – микрокредитование, которая является первой ступенью предпринимательской деятельности, начальным шагом проявления инициативы для создания микропредприятий. Социально-экономический эффект от данной формы поддержки малого бизнеса состоит в том, что микропредприниматели становятся менее зависимыми от различных форм социальной поддержки и в силах сами прокормить себя и свою семью. Тем самым снижается нагрузка на государство по социальной поддержке «бывших бедных». В России этот институт находится на этапе становления.

5. Политика «толерантности» к неформальному сектору экономики. Мировой опыт также показывает, что в условиях экономических трудностей неформальный сектор экономики может выступать как их амортизатор – «поглощает», то есть обеспечивает занятость и доходы, не только часть официально работающих (через вторичную занятость), но и значительную часть полностью и «частично» безработных (вынужденно работающих на условиях неполного рабочего времени или отправленных в административные отпуска).

Неформальная занятость – это не только снижение фактической безработицы. Она способствует заполнению не престижных, не привлекательных с точки зрения условий и оплаты труда рабочих мест. Поэтому в переживаемой в настоящее время Россией нестабильной экономической ситуации неформальный сектор следует рассматривать в качестве фактора, обеспечивающего новые возможности для трудоустройства бедных и неквалифицированных людей и получения ими доходов и, следовательно, способствующего снижению уровня бедности.

Основа государственной политики по отношению к данному сегменту экономики – более полный учет производимой продукции и услуг в неформальном секторе

экономики, домашних предприятиях и соответствующих доходов населения. Вместе с тем, необходимы разработка и апробация методики измерения бедности, включающей в качестве неотъемлемого компонента оценку доходов от теневой экономики.

6. *Социальная защиты населения* – одно из ключевых направлений сокращения бедности и снижения экономического неравенства населения. Она невозможна без совершенствования функционирования систем социального страхования и социальной помощи, направленных, соответственно, на улучшение финансовой устойчивости и повышение охвата и адресности этого института. Необходимы привязка конкретных механизмов социальной защиты населения к задачам государственной социальной политики, принципу адресности предоставления, темпам инфляции, а также переход на предоставление адресной социальной помощи на условиях заключения социального контракта.

Как показывает международный опыт, наиболее эффективно бороться с бедностью и повышать жизненный уровень населения можно путем проведения «равновесной политики» между стимулами рынка труда и социальной защитой населения.

7. *Повышение адаптационных ресурсов домохозяйств*, таких как уровень профессиональной подготовки и квалификации их членов, уровень и качество образования, усиление трудовой мотивации, стимулирование производительности труда, способность к самообразованию, психологическая подготовленность к смене места работы и др.

8. *Преодоление «социального иждивенчества»*, когда трудоспособные члены семьи ориентированы не на активную экономическую деятельность, связанную с получением доходов от занятости, а предпочитают не работать, получать социальную помощь и жить на пособия, если они достаточно высоки. Поэтому вовлечению бедного трудоспособного населения в программы занятости, образования, повышения квалификации необходимо уделять первостепенное значение. Для таких трудоспособных социальных иждивенцев необходимо установить принцип: обязательным условием получения определенных видов социальной помощи и льгот является их участие в программах занятости и обучения.

9. *Нормализация образа жизни населения в самом широком смысле*. Государственная политика в этой области должна быть направлена на то, чтобы дать людям равные возможности выбирать здоровый образ жизни и помогать преодолевать такие привычки и заболевания как курение, алкоголизм, потребление наркотиков. Мотивация вести здоровый образ жизни (правильное питание, занятия физической культурой и спортом и др.) должна закладываться у людей с детства.

10. *Меры и инвестиции в раннее развитие детей*. Развитие детей в раннем возрасте, питание и программы питания в школе, пособия многодетным семьям, политика в отношении беспризорных и без-

надзорных детей, программы по противодействию маргинализации (бродяжничество, попрошайничество, наркомания, преступность и др.) являются важными инструментами социальной защиты по преодолению детской бедности.

11. *Политика в отношении лиц без определенного места жительства и занятий (БОМЖей)* – нищих, бездомных, бродяг и др. должна строиться на признании их равноправными членами общества и их активной интеграции в жизнь общества, охвате сетями социальной поддержки.

6. Национальный план борьбы с бедностью в Российской Федерации на период 2010-2012 гг.

Идеология существенного снижения абсолютной бедности в России и преодоление ее крайних форм наиболее эффективно могут быть реализованы в рамках разработки «Национального плана (программы) борьбы с бедностью в Российской Федерации» как с явлением, которое существенно тормозит развитие экономики и общества. Обратим особое внимание, что во многих странах мира в интересах более устойчивого социального, экономического и политического развития разработаны и осуществляются (или осуществлялись) «Национальные планы борьбы с бедностью», направленные в конечном счете на искоренение крайних форм бедности и существенное сокращение ее масштабов. Вспомним, например, «Программу борьбы с бедностью», разработанную в США еще в 1960-е гг.

К сожалению, аналогичный, четко сфокусированный план (или соответствующая программа) в России до сих пор не принят, хотя в последнее десятилетие Минтрудом (Минздравсоцразвития) России, а также представителями экспертного сообщества и научной общественности неоднократно инициировались попытки добиться официального правительственного решения о разработке такого рода программы.

В этой связи отметим, что некоторые страны СНГ в этом плане оказались более продвинутыми. Например, в Казахстане первой программой в данной области стала «Программа по борьбе с бедностью и безработицей на 2000–2002 годы», изначально придавшая задаче снижения бедности программно-целевой характер. В 2002 г. в этой стране была подготовлена и одобрена «Программа по снижению бедности в Республике Казахстан на 2003–2005 годы»²³.

Планы борьбы с бедностью (под таким или немного другим названием) разработаны и реализуются и в ряде субъектов Российской Федерации (Приморском крае, Республике Северная Осетия (Алания) и некоторых других), но на федеральном уровне принятие аналогичного документа по разным причинам никак не может состояться. В представленном ниже проекте «Национального

²³ Более подробно см.: *Бедность в Казахстане: причины и пути преодоления*. Алматы, 2003.

плана борьбы с бедностью в Российской Федерации на период 2010-2012 гг.» (то есть на кризисный и, как представляется, посткризисный период) учтены многие прежние наработки в этой и смежных областях²⁴.

Национальный план борьбы с бедностью в Российской Федерации на период 2010-2012 гг.
(проект)

		Срок исполнения	Ответственные исполнители
I. Мероприятия, направленные на активизацию использования трудового потенциала и обеспечение продуктивной занятости			
1.	Проведение активной политики на рынке труда, разработка и реализация мер в области содействия занятости населения, в том числе интеграции бедных в программы занятости	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
2.	Сокращение числа низкооплачиваемых и маргинальных рабочих мест и реализация комплекса мер по созданию высокооплачиваемых и защищенных рабочих мест	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
3.	Снижение уровня общей и регистрируемой безработицы	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
4.	Разработка и реализация мероприятий по стимулированию развития малого и среднего бизнеса	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
5.	Помощь в трудоустройстве лиц с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, в том числе расширение найма на работу лиц с ограниченной трудоспособностью, трудоустройство тех, кто длительное время был безработным	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
6.	Развитие самозанятости и предпринимательской инициативы населения	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
7.	Развитие временной занятости и общественных работ	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
8.	Расширение программ обучения, подготовки и переподготовки кадров (профессиональная подготовка новой рабочей силы, внутрипроизводственное обучение, профессиональное обучение безработных граждан, профессиональная ориентация и психологическая поддержка ищущих работу)	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
9.	Развитие института микрофинансирования, главным образом микрокредитования, для обеспечения продуктивной занятости бедного населения	2010 – 2010 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, Минэкономразвития России, Минфин России
10.	Реализация программы действий по улучшению условий и охраны труда	2010-2010 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд
II. Мероприятия, направленные на повышение и обеспечение достойного уровня оплаты труда			
11.	Обеспечение соответствия минимального размера оплаты труда величине прожиточного минимума трудоспособного населения	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России, Минфин России
12.	Усиление роли тарифного регулирования оплаты труда, увеличение доли тарифа в оплате труда	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России
13.	Совершенствование оплаты труда работников бюджетных организаций на основе внедрения отраслевых систем оплаты труда и их индексации	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России, Минфин России, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации

²⁴ Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. N 1351. План мероприятий по реализации в 2008 - 2010 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. N 170-р. и др.

		Срок исполнения	Ответственные исполнители
14.	Обеспечение роста оплаты труда во внебюджетном секторе на основе рыночных принципов регулирования заработной платы через систему тарифных соглашений между работодателями и наемными работниками на всех уровнях социального партнерства, реальное внедрение колдоговорного процесса, совершенствование социального диалога на предприятиях	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
III. Мероприятия, направленные на предоставление государственных социальных услуг, совершенствование пенсионного обеспечения, повышение уровня минимальных социальных гарантий			
15.	Повышение доступности населения к услугам образования, здравоохранения, культуры, жилищно-коммунальным услугам и рост их качества, развитие социальной инфраструктуры, в том числе в сельской местности	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Рособразование, Минрегион России, Минкультуры России, Минсельхоз России
16.	Увеличение величины и доли государственных расходов на образование и здравоохранение в ВВП, повышение величины и доли фактических расходов бюджетов всех уровней на социальную сферу	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Рособразование, Минэкономразвития России, Минфин России
17.	Подготовка предложений по повышению уровня пенсионного обеспечения и индексации пенсий, по стимулированию граждан к активному участию в дополнительном пенсионном страховании, развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения населения и профессиональных пенсионных систем	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России, Пенсионный фонд России
18.	Увеличение размеров основных социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, проведение индексации этих гарантий, прежде всего направленных на поддержку детей, матерей, семьи, студенчества, пенсионеров	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Рособразование, Минэкономразвития России, Минфин России Пенсионный фонд России
IV. Мероприятия, направленные на развитие системы государственной поддержки граждан, нуждающихся в социальной защите, содействие усилению адресности социальной помощи			
19.	Сочетание материальной помощи малообеспеченным категориям граждан с мерами по социальной интеграции и повышению их конкурентоспособности на рынке труда; предоставление адресной социальной помощи на условиях заключения социального контракта	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
20.	Создание банка данных на получателей социальной помощи	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Росстат, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
21.	Совершенствование механизмов оказания социальной помощи в различных ее видах: денежные выплаты (социальные пособия, субсидии, компенсации и другие выплаты); натуральная помощь (топливо, одежда, обувь, медикаменты и другие виды натуральной помощи); продовольственная помощь (продовольственные талоны); помощь в оплате жилья и коммунальных услуг и по финансированию строительства дешевых жилищ; медицинская помощь и социальные услуги нуждающимся престарелым и инвалидам	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минфин России органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
22.	Разработка и реализация комплекса мер, направленных на ликвидацию бездомности	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минрегион России, МВД России
V. Мероприятия, направленные на поддержку семей, имеющих детей, обеспечение законных прав и интересов детей, ликвидацию безнадзорности и беспризорности			
23.	Разработка комплекса мер по улучшению положения детей в Российской Федерации на 2011-2015 годы	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Рособразование, МВД России, Минкультуры России ФСИН России, Росспорт
24.	Реализация мероприятий Федеральной целевой программы «Дети России» на 2007 – 2010 годы (подпрограмма «Здоровое поколение»)	2010 год	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Рособразование, Росспорт

		Срок исполнения	Ответственные исполнители
25.	Реализация мероприятий Федеральной целевой программы «Жилище» на 2002 – 2010 годы (подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей»)	2010 год	Минрегион России, Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России, Минфин России, органы исполнительной власти субъектов РФ
26.	Реализация Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008 – 2012 годы (раздел III) в части обеспечения доступным жильем молодых семей и молодых специалистов на селе	2010 – 2012 годы	Минсельхоз России, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
27.	Разработка и реализация программ по развитию детей в раннем возрасте, реализация комплекса мер по развитию дошкольного образования в Российской Федерации на 2007 – 2010 годы (по отдельному плану)	2010 год	Минобрнауки России, Рособразование, Минздравсоцразвития России
28.	Разработка предложений по развитию системы социальной поддержки семей в связи с рождением и воспитанием детей	2010 год	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Минфин России
29.	Разработка проектов нормативных актов Российской Федерации о государственной поддержке семей с детьми в форме материнского (семейного) капитала и их реализация с 2010 года	2010 год	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Минрегион России, Минэкономразвития России, Минфин России
30.	Профилактика семейного неблагополучия и социального сиротства, ликвидация безнадзорности и беспризорности	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Минфин России, Минюст России, Роскоммолодежи России
VI. Мероприятия, направленные на мотивацию и ведение здорового образа жизни, укрепление здоровья, их пропаганду			
31.	Реализация комплекса мер по снижению рисков для здоровья населения и формированию здорового образа жизни у граждан Российской Федерации, в том числе направленных на сокращение потребления алкоголя и табака, снижение влияния иных вредных факторов на здоровье населения	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Минкультуры России, Минфин России, Роскоммолодежи России, Росспорт
32.	Разработка и реализация мероприятий агитационного, культурно-просветительского, информационно-пропагандистского характера, направленных на формирование у населения приоритетов здорового образа жизни (по отдельному плану)	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минкультуры России, Роспотребнадзор, Роскоммолодежи России, Росспорт
33.	Реализация мероприятий Федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 – 2015 годы» в части организации пропаганды спорта и здорового образа жизни в средствах массовой информации, развития спортивной инфраструктуры в образовательных учреждениях и по месту жительства, разработки физкультурно-оздоровительных программ и технологий для различных слоев населения	2010 – 2012 годы	Росспорт, Минобрнауки России, Рособразование, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
VII. Информационно-аналитическое обеспечение реализации плана мер борьбы с бедностью			
34.	Подготовка проекта постановления Правительства Российской Федерации о внесении изменений в Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» и Федеральный закон от 31 марта 2006 г. № 44-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации»	второе полугодие 2010 г.	Минздравсоцразвития России, Росстат, Минэкономразвития России, Минфин России
35.	Совершенствование программ федеральных статистических наблюдений и обследований населения (домашних хозяйств) в целях обеспечения мониторинга реализации мероприятий по борьбе с бедностью на федеральном и региональном уровнях	2010 год	Росстат, Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России

		Срок исполнения	Ответственные исполнители
36.	Разработка и экспериментальная реализация других, наряду с действующим, подходов к измерению уровня бедности с учетом международных критериев	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Росстат
37.	Мониторинг реализации мероприятий по борьбе с бедностью на федеральном и региональном уровнях	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Минрегион России, Росстат, органы исполнительной власти субъектов РФ
38.	Проведение пилотных обследований населения, направленных на расширение статистической информации о доходах и условиях жизни населения	2010 – 2012 годы	Росстат, Минздравсоцразвития России
39.	Повышение квалификации государственных гражданских служащих, занимающихся разработкой и реализацией мероприятий по борьбе с бедностью (ежегодно)	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
40.	Проведение всероссийских и международных научно-практических конференций по вопросам борьбы с бедностью (по отдельному плану)	2010 – 2012 годы	Минздравсоцразвития России, Российская академия наук, органы исполнительной власти субъектов РФ

Список использованных источников и литературы

1. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2010–2012 годах. Российская газета, 26 мая 2009.
2. Доклад о развитии человека 2007/2008. ПРООН. Изд. «Весь Мир», 2007. – 384 с.
3. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации как субъекта бюджетного планирования на 2008 год и на период до 2010 года.
4. Доклад об экономике России //Всемирный банк. 2009, № 18, 19.
5. Доклады и материалы проекта МОТ «Преодоление бедности, содействие занятости и местное экономическое развитие в Северо-Западном федеральном округе». 2004-2005 гг.
6. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. N 1351. План мероприятий по реализации в 2008 - 2010 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. N 170-р.
7. Об итогах работы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 2007 году и задачах на 2008 год. Материалы к расширенному заседанию Коллегии. Москва, 2008. – 148 с.
8. Паркер Д. и Пирс Д. «Микрофинансирование, гранты и нефинансовые решения проблемы преодоления бедности: Куда вписывается микрокредитование?» Обзорная статья CGAP. 2001. - № 20.
9. Предложения к стратегии содействия сокращения бедности в России: анализ и рекомендации. М.: Издание Бюро МОТ, 2002. – 196 с.
10. Преодоление глобального кризиса в отношении рабочих мест. Доклад Генерального директора. МБТ. Женева, 2009. – 38 с.
11. Программа антикризисных мер Правительства Российской Федерации на 2009 год. Москва, 2009. – 35 с.
12. Разумов А.А. Глава «Государственная социальная политика: новые ориентиры» // Национальная экономика России и вызовы XXI века. – М.: Профиздат, 2009. – С. 281-315.
13. Разумов А.А., Новик Е.И. Политика занятости и доходов населения в условиях финансово-экономического кризиса // Человек и труд, 2009. - № 4. - С. 25-27.
14. Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. – М.: Формула права, 2007. – 336 с.
15. Рост, бедность и неравенство / Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк, 2005. – 56 с.
16. Социальное положение и уровень жизни населения России. Стат.сб. – М.: Росстат (за соответствующие годы). Другие профильные сборники Росстата.
17. Социально-трудовая сфера: преодоление негативных последствий переходного периода в Российской Федерации. Материалы конференции МОТ. Москва, 4-5 октября 1999 г.
18. Социальные аспекты антикризисной политики: международный опыт и российская практика содействия занятости и социальной поддержки населения // Всемирный банк. Материалы семинара. 1 апреля 2009 г., Москва.
19. Труд как средство борьбы с нищетой. Доклад Генерального директора. МБТ. Женева, 2003. – 131 с.
20. Key Indicators of the Labour Market 1999 // Geneva, ILO, 1999 – 600 p.

ВСЕОБЩАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
Департамент по вопросам защиты социально-экономических
интересов трудящихся

О критериях установления минимальной заработной платы в государствах – участниках СНГ

Введение

Минимальная заработная плата является важнейшей социально-трудовой государственной гарантией для трудящихся, одним из важнейших социальных стандартов в области оплаты труда, призванным в полной мере обеспечить воспроизводство рабочей силы. Учитывая это, особую актуальность приобретает выбор критерия установления минимального размера оплаты труда. Принимая во внимание также реализацию в СНГ Концепции формирования общего рынка труда, большое значение имеет и сближение позиций по этому вопросу в государствах Содружества.

Всеобщей конфедерацией профсоюзов был проведен анализ существующих в мире критериев установления минимальной заработной платы с целью определения целесообразности их использования в государствах-участниках СНГ на современном этапе развития, а также анализ методик расчета выбранного критерия.

Существующие критерии установления минимальной заработной платы

В мировой практике можно выделить две основные модели установления минимальной заработной платы. В рамках первой модели действует единый для всей экономики размер МЗП в расчете на определенный период отработанного времени (месяц, день, час). В рамках второй модели в государстве нет единого для всей экономики минимального размера оплаты труда, а величина МЗП фиксируется на уровне отдельных отраслей.

Каждая из моделей имеет свои преимущества и недостатки. Единый размер МЗП является определенной гарантией того, что в экономике не будет «серых зон». Одним из главных преимуществ этой модели является то, что облегчается задача координации политики в отношении МЗП с другими аспектами государственного регулирования, направленными на решение общеэкономических задач. Легче и внедрять этот трудовой стандарт и осуществлять контроль за его исполнением. В то же время в рамках первой модели трудно учесть особенности развития отдельных секторов экономики.

Эту проблему можно решить более эффективно в рамках второй модели установления МЗП. Однако здесь возникает опасность значительной ее дифференциации и, как следствие, обострение проблемы структурных диспропорций.

При этом институт общенациональной минимальной заработной платы имеет свои особенности в стра-

нах с федеративным устройством, а также в тех государствах, где регионы обладают достаточно высокой степенью самостоятельности. В этих странах региональные законодательные органы обладают правом корректировать уровень МЗП исходя из местных условий. Общенациональный уровень выступает, как правило, в качестве нижней границы. В качестве примера из стран СНГ здесь можно назвать Россию, из развитых стран – США и Канаду.

Что касается **критериев** установления МЗП, то наиболее известны два способа. **Первый** – это ее расчет исходя из основных потребностей семей трудящихся в продуктах питания, одежде, жилище, образовании, медицинском обслуживании, поддержании общекультурного уровня через общение и средства коммуникации, пользовании определенными видами услуг (транспорт, связь и т.п.) и др. В этих целях в государствах разрабатываются «потребительские корзины», определяется их стоимостное выражение, устанавливается размер минимального потребительского бюджета или прожиточного минимума, который и служит критерием расчета МЗП.

Безусловным преимуществом этого критерия определения минимальной заработной платы является то, что наглядно виден перечень товаров и услуг, которые могут быть приобретены работником, и можно ответить на вопрос: может ли трудящийся выжить и поддержать свою работоспособность получая такой размер оплаты труда, что является важным аргументом профсоюзов при ведении переговоров с социальными партнерами. Но этот способ, конечно, трудозатратен: определенные институты должны рассчитывать нормативы питания, сроки службы одежды и обуви, должны отслеживаться цены по товарам и услугам, имеющимся в составе «потребительской корзины», разрабатываться методики счета самой «корзины» и т.п.

Очень заманчивым на этом фоне выглядит **второй критерий** расчета МЗП – процент от средней заработной платы, сложившейся в стране. Здесь явно прослеживается простота счета, возможность международных сравнений не по абсолютному, а относительному показателю (индекс Кейтца – соотношение минимальной заработной платы со средней), прямая связь со сложившимся уровнем жизни в стране. Однако расчет по этому критерию не показывает, что реально может приобрести трудящийся на заработанные средства, хватит ли их ему на то, чтобы поддерживать свою трудоспособность.

Справочно: Уровень МЗП по отношению к средним (или медианным) заработкам существенно отличается по странам. В странах Западной Европы он составляет

50 и более процентов от средней зарплаты. В США на протяжении всего периода после принятия Закона о справедливом труде (1938 г.) относительная величина МЗП по отношению к средней всегда была ниже средне-европейского уровня и составляет примерно одну треть от средней зарплаты. Последние места среди стран ОЭСР по относительному уровню МЗП занимают менее развитые страны (Корея, Турция), где этот показатель составляет 20-22%. В странах с переходной экономикой указанный показатель также низкий, но есть тенденция к росту. В развивающихся странах, даже тех, которые отличаются быстрыми темпами экономического роста, уровень МЗП обычно значительно ниже уровней, которые существуют в странах с развитой рыночной экономикой.

При этом следует отметить, что во многих странах, и, прежде всего, в странах континентальной Европы, на современный критерий расчета МЗП перешли в период, когда государства стали государствами всеобщего благосостояния, когда существовали мощные и влиятельные профсоюзы, а государства в условиях быстрых темпов экономического роста видели в использовании института минимальной зарплаты один из эффективных инструментов смягчения проблемы бедности. В соответствии с социальной Хартией Европы во многих странах этого региона минимальная зарплата вышла на уровень 1,5-2,5 прожиточных минимума. Так, во Франции, в Великобритании МЗП превышает прожиточный минимум более чем в 1,5 раза, в Нидерландах - почти в два раза. В этих условиях, думается, вполне обоснованно при установлении МЗП применение критерия - доли в средней зарплате. При этом в целях недопущения значительной дифференциации доходов в соответствии с установкой Европейского комитета по социальным правам минимальный уровень заработной платы в странах ЕС должен составлять 60% от средней заработной платы по национальной экономике. В тоже время соответствующая величина может снижаться в сторону 50%, если государства докажут, что при этом может обеспечиваться «приличный» уровень жизни.

В странах со сравнительно низким уровнем жизни (Мексика, Индия, Уругвай, Боливия, Бразилия, Аргентина, Чили), где основным критерием установления МЗП является не прожиточный минимум, а соотношение со сложившимся уровнем средней зарплаты, наблюдается один из самых низких в мире индексов Кейтца, и МЗП значительно не дотягивает до прожиточного минимума.

Определенный интерес представляет опыт регулирования минимальной заработной платы в странах с переходной экономикой. Например, в 2000 году правительство Словакии пересмотрело закон о минимальной заработной плате с тем, чтобы ее размер постоянно опережал величину прожиточного минимума. Изменился и механизм расчета минимальной заработной платы. Теперь она зависит от роста среднемесячной заработной платы и прожиточного минимума, связанного с «расходами на жизнь» низкодоходных домохозяйств. То есть

связь со средней заработной платой установлена при условии опережения минимальной заработной платы прожиточного минимума.

Расчет минимальной заработной платы в странах СНГ и выбор ее критерия на современном этапе

В государствах Содружества для расчета МЗП используется критерий минимального потребительского бюджета или прожиточного минимума. Это имеет свои исторические предпосылки.

В СССР для обоснования минимальных уровней оплаты труда применялись потребительские бюджеты разных уровней материального обеспечения, включающие минимальные, средние и рациональные потребительские бюджеты. Разработка минимального потребительского бюджета началась еще в конце 50-х годов прошлого века. Было принято, что минимум оплаты труда должен примерно в полтора раза превышать минимальный бюджет, чтобы обеспечить воспроизводство работника и содержание ребенка (иждивенца). Так, в 1965 году МПБ был установлен в размере 40 рублей, а минимальная заработная плата на его основе - 60 рублей; в 1975 году МПБ был повышен до 50 рублей, а МЗП соответственно до 70 рублей. В конце 80-х МЗП составляла 80 рублей. Рассчитывался также минимум материальной обеспеченности (ММО), который был ниже, чем минимальный потребительский бюджет.

При этом законодательно минимальный потребительский бюджет не утверждался, хотя постоянно рассчитывался. Официально минимальный потребительский бюджет обрел свой правовой статус лишь в мае 1991 года, когда был подписан Указ Президента СССР «О минимальном потребительском бюджете». Кстати сказать, ВКП СССР разработала свой состав МПБ, и он был опубликован в газете «Труд» 9 мая 1991 г. (приложение 1).

Поскольку ввести сразу такой минимальный потребительский бюджет не представлялось возможным из-за отсутствия бездефицитного потребительского рынка, предлагалось утвердить МПБ с ограниченным набором «потребительской корзины» с последующим ее пересмотром с учетом возможностей народного хозяйства. Так «зарождалась» невнятица в определении минимального потребительского бюджета. Однако на практике, этот Указ не применялся.

Приобретая самостоятельность, Азербайджан, Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Молдавия, Украина разработали и приняли свои национальные законы о минимальных потребительских бюджетах (1991 - 1993 годы), которые затем были пересмотрены. Данные о действующих в настоящее время соответствующих национальных нормативно-правовых актах представлены в приложении 2.

При этом, учитывая сложную социально-экономическую ситуацию в 90-х годах прошлого столетия, ряд государств рассчитывал минимальную зарплату

исходя из других критериев: черта малообеспеченности (Украина), базовый должностной оклад (Казахстан). В Армении и Таджикистане МЗП определялся эмпирическим путем.

В России с 1992 года в качестве критерия для установления минимального размера оплаты труда стали использовать «прожиточный минимум». Согласно Указу Президента РФ от 2 марта 1992 года «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации» в России предусматривалось «разработать республиканский минимальный потребительский бюджет исходя из набора потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности». Вместе с тем на период преодоления кризисного состояния экономики Указом наряду с минимальным потребительским бюджетом вводился «прожиточный (физиологический) минимум» по основным социальным группам и характеризующий минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги).

Прожиточный (физиологический) минимум просуществовал всего полгода – с апреля по октябрь 1992 года. А с ноября 1992 года по ноябрь 1997 года в России в соответствии с Методическими Рекомендациями стал рассчитываться показатель «прожиточный минимум». При его расчете нормы потребления основных продуктов питания оказались гораздо ниже, чем в прожиточном (физиологическом) минимуме. Более того, в качестве основы для определения доли расходов на непродовольственные товары и услуги использовалась фактически сложившаяся структура потребления у наименее обеспеченных семей. По сути этот низкий стандарт не обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы. Однако он на протяжении ряда лет использовался как основа для определения минимальной заработной платы. В дальнейшем, в целях исправления сложившегося положения, не изменяя названия критерия, в России стали рассчитывать прожиточный минимум на основе «потребительской корзины», нормативного метода, устанавливая при этом отдельные нормы выше их физиологических значений. Думается,

отсюда исходит и определенное смешение понятий «прожиточный минимум» и «минимальный потребительский бюджет».

И то, и другое являются стоимостной оценкой набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для жизнедеятельности человека. Принципы формирования потребительских корзин как прожиточного минимума, так и минимального потребительского бюджета схожи, рассчитываются они нормативным методом, имеют нормы, нормативы, сроки службы товаров, развернутый перечень товаров и услуг и т.д. Поэтому в дальнейшем в данной записке указанные понятия будут условно использоваться как синонимы, хотя это абсолютно разные понятия.

Справочно: ПМ и МПБ относятся к потребительским бюджетам различного уровня, отличаются по нормам их потребления, ассортименту товаров и услуг. Про-житочный минимум является потребительским бюджетом самого низкого уровня, позволяющим удовлетворять лишь самые насущные физиологические потребности человека. МПБ - потребительский бюджет более высокого уровня. В отличие от прожиточно-го минимума он достаточен для простого воспроизводства рабочей силы и позволяет удовлетворять основные потребности человека, необходимые для восстановления его физических и интеллектуальных сил, а также предусматривает содержание иждивенца.

Сегодня научные организации занимаются разработкой системы потребительских бюджетов разного достатка. Например, Всероссийский Центр уровня жизни разработал восстановительный потребительский бюджет (ВПБ), бюджет высокого достатка (БВД).

В Татарстане выстроена целая система потребительских бюджетов (три уровня стандартов): минимальный, средний, рациональный. В составе этих стандартов был разработан целый комплекс социальных норм и нормативов потребления продуктов питания, медикаментов, коммунальных, бытовых, транспортных услуг и др.

Рассчитываемый сегодня в государствах Содружества прожиточный минимум (минимальный потребительский бюджет) является критерием при установлении МЗП.

Справочно: По данным Межгосударственного статкомитета СНГ величина прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения в 2008 году составляла:

(на конец года; в расчете на душу населения в месяц)

	Все население	В том числе:		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
	Единиц национальной валюты			
Азербайджан, манатов	70,0	79,0	55,0	59,0
Белоруссия, тыс.бел.руб	234,4	256,6	204,4	239,1
Казахстан, тенге	12179	14527	11389	9667
Киргизия ¹ , сомов	3689	4058	3228	3175
Молдавия, лей	1246	1316	1061	1163

	Все население	В том числе:		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
	Единиц национальной валюты			
Россия ² , рублей	4630	5017	3660	4418
Украина, гривен	626	669	498	701
Долларов США				
Азербайджан	87	99	69	74
Белоруссия	107	117	93	109
Казахстан	101	120	94	80
Киргизия	94	103	82	81
Молдавия	120	127	102	112
Россия	183	199	145	175
Украина	81	87	65	91

В трудовом законодательстве Белоруссии, Казахстана, Киргизии, России, Украины прямо зафиксировано, что месячная минимальная зарплата не может быть ниже прожиточного минимума. Однако, несмотря на имеющиеся гарантии, в большинстве стран СНГ это соотношение не выдерживается. На 1 января 2009 года только в Казахстане минимальная зарплата достигла прожиточного минимума, да и то с учетом инфляции в 2008 году ее размер требует индексации, иначе в 2009 году она будет ниже ПМ. В Азербайджане, Белоруссии, России, Украине она составляет от 80 до 90% от прожиточного минимума трудоспособного человека, в Киргизии и Молдавии – соответственно 8 и 46%. То есть устанавливаемый сегодня размер МЗП не обеспечивает во многих государствах физиологического выживания трудящихся.

Если рассчитать удельный вес минимальной зарплаты в средней, то в декабре 2008 г. он составил в Азербайджане – 25, Армении – 21, Белоруссии – 23, Казахстане – 19, Киргизии – 5, Молдавии – 20, России – 22, Таджикистане – 18, Украине – 30 процентов (диаграмма 1). Но эти скудные проценты ничего не говорят о том, сможет ли трудящийся выжить на эти средства, не говоря уже о содержании семьи.

Диаграмма 1.



Следует иметь в виду, что, несмотря на то, что в мире в целом МЗП выросла относительно средней зарплаты с 37% в 2000-2002 гг. до 39% в 2004-2007 гг., в более длительной временной перспективе наблюдается тенденция к сокращению удельного веса минимальной оплаты труда в средней зарплате.

Справочно: Особенно резкое падение зафиксировано в Нидерландах, что стало следствием замораживания МЗП на протяжении большей части 80-х годов прошлого столетия. В Греции, Португалии, Испании снижение индекса Кейтца было связано преимущественно со значительным отставанием в «подтягивании» этого показателя по сравнению с общим ростом зарплаток. Если рассматривать долю МЗП в производственных издержках, то тенденция к падению проявиться еще более зримо.

Думается, на современном этапе, когда в большинстве стран СНГ со-храняется низкий уровень жизни, минимальная зарплата не вышла на прожиточный минимум, несвоевременно рассматривать вопрос о смене критерия установления МЗП. К тому же следует иметь в виду, что в условиях экономического кризиса, когда в ряде государств отмечается снижение номинальной зарплаты и не приходится рассчитывать не ее значительный рост, переход на расчет МЗП в процентах от средней может даже ухудшить положение трудящихся.

По мере того, как в государствах Содружества МЗП выйдет на прожиточный минимум (а лучше и превысит его), можно будет рассмотреть вопрос о смене критерия счета МЗП. Пока же необходимо рассчитывать прожиточный минимум или минимальный потребительский бюджет, совершенствовать методику его счета с точки зрения более полного наполнения «потребительской корзины», увеличения норм, нормативов и т.п. Стоит подумать и о расчете критерия минимального потребительского бюджета (МПБ), который, являясь бюджетом более высокого достатка, способен обеспечить достойный уровень жизни работнику и его семье.

На наш взгляд, такой подход в полной мере соответствует Конвенции МОТ №131 и Рекомендации МОТ № 135 (1970 г), где при определении уровня МЗП предлагается использовать ряд критериев, и на первом месте стоит – «потребности работников и их семей», а «общий уровень заработной платы в стране» – на втором месте.

¹ Минимальный потребительский бюджет

² Сентябрь

Определение критерия прожиточного минимума (минимального потребительского бюджета)

Выбрав прожиточный минимум (минимальный потребительский бюджет) в качестве критерия определения МЗП, государства подтвердили это законодательно (в Азербайджане, Армении, Белоруссии, Казахстане, Киргизии, России, Украине приняты соответствующие законы, в Молдавии – постановление правительства, в Таджикистане заканчивается разработка проекта закона).

Как показывает анализ соответствующего законодательства (приложение 2), в государствах СНГ действуют во многом схожие по структуре и содержанию законодательные акты, регулирующие отношения в области определения и применения прожиточного минимума.

В определении понятия «прожиточный минимум» («МПБ») в законодательстве стран Содружества применяются различные термины (сумма, стоимость, стоимостная оценка, стоимостная величина и др.), однако все они по сути отражают стоимость минимальной потребительской корзины, служащей основой для расчета прожиточного минимума.

В соответствии с законодательством стран СНГ прожиточный минимум рассчитывается с учетом природно-климатических, национальных и иных особенностей потребления материальных благ и услуг в целом на душу населения, по основным социально-демографическим группам (трудоспособное население, в т.ч. мужчины и женщины; пенсионеры; дети), а также по регионам государства. В Белоруссии рассчитывается прожиточный минимум еще и на студента, а в Азербайджане – на инвалида.

Стоимостная величина прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения утверждается: в Белоруссии, Казахстане, Киргизии, Молдавии, России – ежеквартально. В Украине ПМ утверждается ежегодно Верховной Радой в законе «О государственном бюджете Украины» с разбивкой по кварталам, в Азербайджане – утверждается в целом на год вместе с государственным бюджетом.

Пересмотр натурально-вещественной структуры и состава потребительской корзины в Белоруссии, Киргизии, России, Украине производится не реже одного раза в 5 лет с учетом социально-экономического развития и изменений в нормах потребления. В Азербайджане и Армении – не реже одного раза в три года, в Молдавии – не реже одного раза в два года. К сожалению, не всегда выдерживаются установленные сроки.

В законодательстве большинства государств Содружества предусмотрено, что в разработке прожиточного минимума участвуют уполномоченные органы гос. власти, научные учреждения, профсоюзы и работодатели.

Для определения прожиточного минимума, исчисляемого из стоимости потребительской корзины и размеров обязательных платежей и сборов, в государствах Содружества разрабатываются методические рекомендации.

Потребительская корзина включает в себя минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимый для обеспечения сохранения здоровья и обеспечения его жизнедеятельности. При ее формировании в настоящее время применяются два метода расчета: в Азербайджане, Белоруссии, России, Украине – нормативный; в Казахстане, Киргизии и Молдавии – нормативно-статистический (комбинированный). Нормативный метод основывается на научно обоснованных нормативах минимального потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг. При комбинированном методе по нормативам рассчитывается только продовольственная корзина. Стоимость расходов на непродовольственные товары и услуги определяется путем увеличения стоимости минимальной продовольственной корзины на фиксированную долю (процент). Эта доля (процент) устанавливается на основании сложившейся структуры расходов малообеспеченных семей.

Выбор метода формирования прожиточного минимума имеет принципиальное значение, так как от этого зависит достоверность его определения. Практика показывает, что применение комбинированного метода, как правило, занижает стоимостное выражение потребительской корзины, особенно в настоящее время, когда цены на жилищно-коммунальные услуги, транспорт и другие услуги растут значительно быстрее, чем на продовольственные товары.

Практически все страны СНГ в соответствии с методиками расчета потребительской корзины определяют ее продовольственную часть.

В ряде государств Содружества обозначены основные принципы формирования минимального набора продуктов питания такие как: удовлетворение потребностей основных социально-демографических групп населения в пищевых веществах исходя из химического состава и энергетической ценности продуктов питания; сложившаяся структура питания с учетом фактического потребления продуктов в малоимущих семьях; выбор продуктов, позволяющих организовать питание при минимальных затратах.

Все страны СНГ используют нормы физиологических потребностей в пищевых веществах для различных социально-демографических групп населения. Нормы разрабатываются соответствующими национальными органами в области здравоохранения, а Азербайджан, Россия, Украина используют еще и рекомендации Всемирной организации здравоохранения.

Как показал анализ, между наборами продуктов питания в потребительских корзинах государств существует разница как по ассортименту, так и по нормам потребления (приложение 3).

Общим недостатком методологии формирования продуктовых корзин в странах СНГ являются заложенные в них низкие нормы потребления продуктов питания. Они не в состоянии обеспечить возмещение затрат физической и умственной энергии человека. В них заложены

жена углеводистая модель с пониженным потреблением мяса, животных жиров, молока и молочных продуктов, рыбы, фруктов.

Справочно: По отдельным видам мяса и мясopодуктов нормы потребления в некоторых странах СНГ снизились в 1,2- 2,2 раза по сравнению с нормами, которые были предусмотрены в минимальном потребительском бюджете СССР в 1991 году, по рыбопродуктам в 1,3-4 раза, по молокопродуктам – в 1,2-3 раза.

В ряде стран нормы потребления некоторых продуктов питания установлены ниже, чем получал каторжанин в царской России. Так, каторжанин получал в день 819 граммов хлеба и 128 грамм мяса, тогда как белорусская корзина предусматривает для трудоспособного мужчины только 438 грамм хлеба и 99 грамм мяса, казахская соответственно – 368 и 127 грамм, российская – 465 и 114 грамм, украинская – 276 и 110 грамм в сутки.

Все это снижает энергетическую ценность продуктового набора на трудоспособного мужчину, которая составляет в Азербайджане 2409 ккал, Белоруссии 2899 ккал, Грузии 2300 ккал, Казахстане – 2646 ккал, в Киргизии – 2661,3 ккал, Молдавии 2721 ккал, России – 2730 ккал, в Украине – 2790,8 ккал (приложение 3). Тогда как в соответствии с нормами рационального питания, разработанными Академией медицинских наук СССР в зависимости от рода занятий человек должен потреблять в день 2800-3700 ккал. В целом же для взрослого человека при средней по утомительности работы (главным образом сидячей) требуется суточный рацион в 3000 ккал¹.

Справочно: В промышленно развитых странах (Германия, США, Франция) калорийность суточного рациона питания составляет 3300-3700 ккал.²

Учитывая физиологические особенности организмов мужчин и женщин, разработчики в некоторых странах СНГ заложили в продуктовые корзины женщин калорийность значительно ниже, чем мужчинам. Так, в Белоруссии и России калорийность продуктовой корзины женщины на 23% ниже, чем у мужчины, в Казахстане – на 21%, в Киргизии – на 9%, в Молдавии ниже на 14 процентов. В Азербайджане и Украине калорийность питания у женщин и мужчин принята равной.

Кроме того, набор продуктов питания должен быть сбалансирован по содержанию белка (выдерживается соотношение животного и растительного белков), жира и углеводов. В обобщенном виде рациональной считается структура питания, когда норма потребления белка составляет 15%, жиров 30% и углеводов 55% от общей калорийности. При этом доля белка растительного не должна превышать 50%. Это соотношение не выдерживается в Грузии и Молдавии, где оно составляет соответственно 60 и 62 процента.

Не менее важной составной частью потребительской корзины является набор непродовольственных товаров. Как уже отмечалось, Азербайджан, Белоруссия, Россия и Украина рассчитывают непродовольственную корзину по нормативам. В Киргизии определяется

фиксированная доля расходов на непродовольственные товары (16,5% на трудоспособное население), устанавливаемая правительством. В Казахстане Правительство установило общую фиксированную долю расходов на непродовольственные товары и услуги в размере 40 процентов. В Молдавии расходы по этой статье определяются на основании средних затрат семей. Такой подход скрывает реальные затраты граждан на эту группу товаров и ведет к занижению ПМ.

В Азербайджане, Белоруссии, России, Украине по большинству позиций наборы непродовольственных товаров индивидуального пользования на трудоспособного мужчину, а также предметов бытового и хозяйственного назначения общесемейного пользования практически совпадают (приложение 4, 5).

Как показал анализ, заложенный ассортимент одежды, белья, обуви в потребительские корзины не в полной мере учитывает потребности человека, в корзинах отсутствуют крайне необходимые товары. Так, плавки, носовые платки, галстук, электробритва включены в набор непродовольственных товаров только в Украине.

В наборе предметов бытового и хозяйственного назначения общесемейного пользования, например, в Азербайджане, России и Украине не предусмотрены электрические лампочки. Кроме того, во всех странах СНГ в наборе отсутствуют крайне необходимые при ведении домашнего хозяйства предметы обихода, такие как мясорубка, бидон, терка для овощей, шторы на окна и карнизы для них, тумбочка под телевизор, веник и другие. Ни в одной из методик не предусмотрены потребности сельских жителей, а также горожан, имеющих приусадебные участки. В наборы не включены лопаты, вилы, грабли, гвозди и т.д.

Что касается сроков службы (износа) то здесь наблюдаются некоторые различия по отдельным товарам (приложения 4 и 5).

Анализ нормативов потребления непродовольственных товаров показывает, что установленные в методиках сроки износа одежды, белья и обуви необоснованно завышены. Трудно представить, что для активного мужчины трудоспособного возраста будет достаточно, например, только 3 сорочки на 4 года, 7 пар носок на год, 5 трусов на 2 года, 1 галстук на 10 лет, 1 домашние тапочки на 3-7 лет. Тем более, что по стоимости в потребительскую корзину включены самые дешевые товары, не отличающиеся высоким качеством.

В соответствии с методиками при формировании набора услуг в составе потребительской корзины в государствах Содружества предусмотрены расходы населения на жилищно-коммунальные, бытовые, транспортные услуги, а также услуги связи и культуры (приложение 6).

¹ Большая советская энциклопедия. 1975 г. стр.578

² Роик В.Д. «Утверждена новая потребительская корзина: насколько улучшится жизнь россиян?» - жс. «Человек и труд», 2006, №5, с. 21

Существенным недостатком действующих потребительских корзин во всех странах СНГ является то, что в них не учитываются последствия реформирования жилищно-коммунального комплекса, растущие транспортные расходы, расширение платности на многие виды услуг в области здравоохранения и образования в сфере досуга. Практически в потребительских корзинах эти расходы отсутствуют.

При расчетах прожиточного минимума должны приниматься во внимание размеры обязательных платежей и сборов (подходный налог, отчисления в различные социальные фонды, оплата процентов по кредитам и т.д.). Однако в Армении и Казахстане в методиках расчета прожиточного минимума эта расходная статья бюджета не предусмотрена. В ряде государств при расчете прожиточного минимума не учитываются личные взносы трудящихся (там, где они введены) в фонды социального страхования, пенсионные, уплата налогов за собственность (включая жилье и землю в пределах социальных норм) и другие введенные государством обязательные платежи.

В прожиточном минимуме не учитываются затраты, которые должны обеспечить воспроизводство рабочей силы. Речь идет о содержании ребенка. Ни в одной из стран СНГ таких затрат в ПМ не предусмотрено. Тогда как в СССР такие затраты предусматривались при установлении МЗП, которая составляла 1,5 прожиточного минимума.

Разработанные в государствах Содружества потребительские корзины не отвечают задачам динамичного развития стран, поскольку сохраняют все признаки «модели выживания», где значительная часть расходов приходится на продукты питания, что характерно для слаборазвитых стран. Как показывает анализ стоимостной структуры прожиточного минимума, в большинстве стран СНГ основная часть расходов приходится на группу продовольственных товаров. Например, доля продовольственной корзины в Белоруссии составляет 53,6%, Казахстане 60%, в Киргизии - 63,96%, в России - 45,8%, в Украине - 53,5 процента. Тогда как в развитых странах удельный вес этих расходов составляет 10-15%, в частности в США - 9%, в Канаде - 11 процентов.¹

Справочно: В приложении 7 представлены минимальные потребительские корзины, которые содержат значительно больший ассортимент потребительских товаров.

Все это свидетельствует о том, что методики расчета прожиточного минимума в государствах Содружества нуждаются в совершенствовании в направлении улучшения его структуры, расширения ассортимента, увеличения норм и нормативов, приведения потребительской корзины к современным социально-экономическим реалиям.

Выводы и предложения

В настоящее время в странах Содружества основным критерием установления минимальной заработной

платы является прожиточный минимум, правовой статус которого закреплен национальным законодательством государств. В современных условиях развития стран СНГ, когда уровень жизни значительной части населения достаточно низкий, минимальная зарплата в большинстве государств не превышает прожиточный минимум, к тому же в условиях кризиса в ряде стран идет снижение номинальной зарплаты ставить вопрос о смене критерия установления МЗП несвоевременно.

Однако существующие в государствах Содружества методики расчета прожиточного минимума нуждаются в совершенствовании. Потребительские корзины, лежащие в основе определения прожиточного минимума, не включают ряд важнейших реальных затрат работника, сроки службы одежды и обуви завышены, а нормы питания очень низкие. Не учитываются затраты, связанные с приобретением жилья и расширением платности услуг медицины и образования. Ни в одном из государств не предусмотрены расходы на содержание иждивенца (в основном ребенка). В ряде государств при расчете прожиточного минимума не учитываются личные взносы трудящихся (там, где они введены) в фонды социального страхования, пенсионные, уплата налогов за собственность (включая жилье и землю в пределах социальных норм) и другие введенные государством обязательные платежи. К тому же имеются факты несвоевременного пересмотра как состава потребительских корзин, так и установления самого прожиточного минимума.

Учитывая это, было бы целесообразно:

- ускорить принятие законов о прожиточном минимуме и методических рекомендаций по расчету этого показателя в тех государствах, где на протяжении ряда лет они находятся в разработке;
- пересмотреть потребительские корзины в странах СНГ исходя из необходимости удовлетворения потребностей человека в продуктах питания, непродовольственных товарах и услугах. О необходимости включения в прожиточный минимум расходов на содержание иждивенца (в основном ребенка), а также затрат на обязательные платежи и сборы;
- обеспечить соблюдение сроков пересмотра натурально-вещественной структуры и состава потребительских корзин строго в соответствии с национальным законодательством;
- ускорить ратификацию Конвенции МОТ №131, Рекомендации МОТ №135 об установлении минимальной заработной платы и Конвенции МОТ №117 об основных целях и нормах социальной политики в тех странах СНГ, где они еще не ратифицированы.

Департамент ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся

¹ Роиц В.Д. «Утверждена новая потребительская корзина: насколько улучшится жизнь россиян?» - ж. «Человек и труд», 2006, №5, с. 22

Приложение 1.

**Минимальный потребительский бюджет на трудоспособного
мужчину, рассчитанный ВКП СССР (по ценам 1991 года)**

Продовольственные товары

**Расчет стоимости минимальной продовольственной «потребительской корзины»
для мужчины трудоспособного возраста по новым ценам**

	Минимальный нор- матив на год, кг	Цена по прейску- рантам 1991 г., руб.	Стоимость приобрете- ния в год, руб.
Хлебные продукты (в пересчете на муку)	125. 70	0.99	124. 67
1. Ржаной хлеб и мука	35. 00	78	27. 30
2. Пшеничный хлеб и мука	64. 00	94	60,16
3. Пшеничный хлеб в/с и мука	7. 00	1. 40	9. 80
4. Макароны изделия	7. 00	1. 30	9.10
5. Рис	3. 00	2. 20	6,60
6. Манная	0. 80	1. 50	1. 20
7. Пшенная	1. 60	1. 10	1. 76
8. Гречневая	2. 60	1. 68	4. 37
9. Овсяная	0. 80	0.98	0. 78
10. Бобовые	3. 00	0. 90	2. 70
11. Прочие крупы	0. 90	1. 00	0. 90
12. Сахар	26. 00	2. 00	52. 00
13. Масло растительное	5. 00	3. 00	15. 00
14. Маргарин	9. 00	3. 00	27. 00
15. Мясо, птица, мясопродукты (в пересчете на мясо)	64. 00	6. 67	427. 00
16. Рыба и рыбопродукты	22. 00	2. 33	51. 30
Молоко и молочные продукты (в пересчете на молоко)			160. 61
17. Молоко цельное	120. 00	0. 50	60. 00
18. Молоко обезжиренное	16. 40	0. 33	5. 41
19. Масло животное	4. 50	8. 80	39. 60
20. Творог	10. 00	2. 00	20. 00
21. Сметана	4. 00	2. 50	10. 00
22. Сыр	4. 00	6. 40	25. 60
23. Яйцо - штук	250. 00	0. 18	45. 00
24. Картофель*	110. 00	0. 50	55. 00
Овощи и бахчевые	135. 00	1. 17	157. 60
25. Капуста	35. 00	0. 28	9. 80
26. Помидоры	20. 00	2. 50	50. 00
27. Морковь	10. 00	0. 50	5. 00
28. Огурцы	8. 00	3. 30	26. 40
29. Свекла	10. 00	0. 30	3. 00
30. Лук	10. 00	0. 70	7. 00
31. Прочие овощи	22. 00	1. 20	26. 40
32. Бахчевые	20. 00	1. 50	30. 00
33. Фрукты и ягоды	52. 60	2. 83	149. 11
34. Прочие продукты			40. 00
		Итого:	
		в год	1304. 29
		в месяц	108. 69

* На картофель, овощи, фрукты и ягоды установлены договорные цены. Расчет произведен по ценам покупки 1990 года, скорректированным на прогнозируемый рост цен.

Непродовольственные товары
Расчет стоимости
минимальной непродовольственной «потребительской корзины»
для мужчины трудоспособного возраста по прейскурантным ценам 1991 года

	Запас штук	Срок износа одного изделия (в годах)	Цена по прейску- рантам 1991 г.	Стоимость годовой покупки
Одежда, белье, обувь				
Пальтовая группа:				
1. Пальто зимнее	1	7	360. 00	51. 43
2. Пальто демисезонное	1	7	250. 00	35. 71
3. Плащ	1	4	180. 00	45. 00
4. Куртка	1	4	240. 00	60. 00
Костюмная группа:				
5. Костюм шерстяной	1	3	575. 00	191. 67
6.. Костюм п/шерстяной	1	3	245. 00	81. 67
7. Брюки п/шерстяные	1	2	70. 00	35. 00
8. Брюки летние	1	2	48. 00	24. 00
9. Джемперы, свитера	2	3	78. 00	52. 00
10. Сорочки	4	2	16. 50	33. 00
11. Рабочая одежда	1	2	20. 00	10. 00
12. Спортивный костюм	1	3	134. 00	44. 67
Бельевая группа:				
13. Пижама	1	2	18. 80	9. 40
14. Майка	4	2	4. 70	9. 40
15. Нижнее белье трикотажное	2	2	18. 50	18. 50
16. Трусы	4	2	4. 50	9. 00
17. Плавки	1	2	11. 75	5. 88
18. Галстук	2	3	7. 10	4. 73
19. Носки х/б	5	1	1. 40	7. 00
20. Носки шерстяные	1	1	7. 00	7. 00
Головные уборы, шарфы, перчатки				
21. Шарф шерстяной	1	3	10. 00	3. 33
22. Шарф тканевый	1	3	6. 00	2. 00
23. Шапка меховая	1	3	44. 00	14. 67
24. Фуражка, кепи	1	3	9. 00	3. 00
25. Перчатки шерстяные	1	2	1. 90	0. 95
26. Шапка трикотажная вязаная	1	4	7. 00	1. 75
27. Зонт	1	5	23. 00	4. 60
Обувь:				
28. Ботинки утепленные	1	3	40. 00	13. 33
29. Полуботинки на полиурет. подошве	1	2	25. 00	12. 50
30. Туфли (полуботинки) кожаные	1	2	76. 00	38. 00
31. Резиновая обувь	1	3	16. 00	5. 33
32. Тапочки домашние	1	1	11. 00	11. 00
33. Обувь для активного отдыха	1	1	80. 00	80. 00
34. Кеды	1	3	8. 00	2.. 67
35. Обувь летняя	1	2	18. 00	9. 00
Постельное столовое белье:				
36. Одеяло ватное	1	9	54. 00	6. 00
37. Подушка	1	7	22. 00	3. 14

	Запас штук	Срок износа одного изделия (в годах)	Цена по прейску- рантам 1991 г.	Стоимость годовой покупки
38. Одеяло байковое	1	7	27. 00	3. 86
39. Пододеяльник	2	4	50. 00	25. 00
40. Простыня	2	4	30. 00	15. 00
41. Наволочки	3	4	6. 00	4. 50
42. Полотенце личное	2	3	2. 40	1. 60
43. Полотенце банное	2	4	11. 00	5. 50
44. Полотенце кухонное	2	3	2. 50	1. 67
45. Носовые платки	5	2	1. 80	4.. 50
Электробытовые машины, приборы и бытовые светильники				
46. Холодильник	1	17	430. 00	25. 29
47. Стиральная машина	1	17	100. 00	5. 88
48. Электропылесос	1	14	69. 00	4. 93
49. Электроутюг	1	7	33. 00	4. 71
50. Люстра	1	10	75. 00	7. 50
51. Светильник для кухни	1	10	10. 00	1. 00
52. Электробритва	1	10	5. 00	. 50
Радиотелевизионная и кинофотоаппаратура				
53. Телевизор	1	12	440. 00	36. 67
54.. Радиоприемник	1	12	64.. 00	5. 33
55. Магнитофон	1	10	230. 00	23. 00
56. Фотоаппарат	1	12	75. 00	6. 25
57. Пленка для фотоаппарата	4	1	1. 00	4. 00
58. Кассеты для магнитофона	3	1	10. 00	30. 00
59. Часы всех видов	2	10	35. 00	7. 00
60. Велосипед	1	15	162. 00	10. 80
Спортивные товары:				
61. Лыжи, ботинки лыжные	1	6	48. 00	8. 00
62.. Коньки	1	8	20. 00	2. 50
63. Ракетки для бадминтона	1	7	23. 00	3. 29
64.. Мячи	1	4	10. 00	2. 50
65. Рюкзак	1	6	50. 00	8. 33
66. Мешок спальный	1	10	0 . 00	0. 00
67. Шахматы	1	10	6. 00	0. 60
Мебель для комнат:				
68. Стол обеденный	1	15	0 . 00	0. 00
69. Стол письменный	1	20	0. 00	0. 00
70. Шкаф для хранения одежды, белья	1	20	343. 00	17. 15
71. Шкаф для хранения посуды	1	20	450. 00	22. 50
72. Шкаф для хранения книг	1	20	324. 00	16. 20
73. Кровать	1	20	0 . 00	0 . 00
74. Диван-кровать	1	15	325. 00	21. 67
75. Кресло для отдыха	1	15	100. 00	6. 67
76. Стул	1	10	33. 00	3. 30
Мебель для кухни:				
77. Стол обеденный	1	15	80. 00	5. 33
78. Стул-табурет	1	10	11. 00	1. 10
79. Шкаф-полка	1	20	39. 00	1. 95
80. Стол рабочий	1	15	101. 00	6. 73
81. Хлебница	1	5	8. 00	1. 60

	Запас штук	Срок износа одного изделия (в годах)	Цена по прейску- рантам 1991 г.	Стоимость годовой покупки
Мебель для прихожей:				
82. Шкаф-вешалка	1	25	200. 00	8. 00
83. Зеркало	1	20	45. 00	2. 25
84. Карниз (струна)	1	10	4. 00	0. 40
Посуда обеденная:				
85. Тарелки глубокие	6	7	2. 50	2. 14
86. Тарелки мелкие	6	7	2. 30	1. 97
87. Ложки столовые	6	20	1. 00	0.30
88. Ножи столовые	6	20	1. 55	0.47
89. Вилки	6	20	0. 80	0.24
Посуда чайная:				
90. Чайник для заварки	1	6	4. 50	0.75
91. Чашки с блюдцами	6	6	4. 00	4.00
92.. Масленка	1	6	3. 70	0.62
93. Рюмки винные	6	6	1. 00	1.00
94.. Ложки чайные	6	20	1. 10	0.33
95. Бокалы	6	6	. 00	0.00
96. Сахарница	1	6	1. 80	0.30
97. Селедочница	1	6	5. 00	0.83
Посуда кухонная:				
98. Кастрюля алюминиевая	1	10	3. 47	0.35
99. Кастрюли эмалир. разной емкости	3	10	6. 00	1.80
100. Сковорода чугунная	1	9	3. 00	0.33
101. Чайник эмалированный	1	6	11. 00	1.83
102. Дуршлаг алюминиевый	1	8	3. 00	0.38
103. Разливная ложка	1	15	3. 25	0.22
104. Нож кухонный	1	20	1. 50	0.08
105. Мясорубка	1	15	16.00	1.07
106. Таз для белья	1	8	3. 30	0.40
107. Кружка эмалированная	1	6	1.30	0.22
108. Ведро	1	6	3.00	0.50
109. Разделочная доска	2	5	1.24	0.24
110. Предметы санитарии, гигиены, лекарства				78. 00
111. Газеты, журналы				65. 00
112. Прочие расходы (праздничные расходы, цветы, подарки и др.)				40. 00
Всего расходы в год				1524. 24
в месяц				127. 02

* Расчет производился по прейскурантным ценам 1991 года, представленным Госкомцен СССР.

СУММАРНЫЕ РАСХОДЫ

Минимальный потребительский бюджет в расчете на мужчину трудоспособного возраста
по прейскурантным ценам 1991 года (в месяц, рублей)

Потребительские расходы - всего	316, 0
в том числе:	
продукты питания	108. 7
(включая затраты на общественное питание, табак и алкоголь)	144, 0
непродовольственные товары	127, 0
услуги (коммунальные, бытовые, культурно-просв., транспорт, связь)	42. 0

взносы	3. 0
Налоги	4. 0
Весь совокупный доход	320. 0
(прожиточный минимум)	

Сравнительная таблица законов о прожиточном минимуме (минимальном потребительском бюджете)

	Азербайджан	Армения	Белоруссия	Казахстан	Киргизия	Молдавия	Россия	Таджикистан	Украина
Название закона и дата утверждения	Закон Азербайджанской Республики «О прожиточном минимуме». Утв. 05.10.2004 г. №768-III ГД (в редакции законов от 12.05.2006 г., 06.03.2007 г.)	Закон Республики Армения «О минимальной потребительской корзине и минимальном потребительском бюджете» Утв. 06.04.2004 г.	Закон Республики Беларусь «О прожиточном минимуме в Республике». Утв. 06.01.1999 г. № 239-З (в редакции закона от 24.12.2007 г.)	Закон Республики Казахстан «О прожиточном минимуме». Утв. 16.11.99 г. № 474-1 ЗРК (в редакции закона от 15.12.2005 г.)	Закон Кыргызской Республики «О государственных минимальных социальных стандартах» глава III «Минимальный потребительский бюджет». Утв. 07.08.2006 г. № 149	Постановление Правительства Республики Молдова «Об утверждении Положения о порядке расчета прожиточного минимума». Утв. 28.08.2000 г. № 902	ФЗ РФ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». Утв. 24.10.1997 г. № 134-ФЗ (в редакции ФЗ РФ от 27.05.2000 г., 22.08.2004 г.); ФЗ РФ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» от 31.03.2006 г. № 44-ФЗ	Проект закона Республики Таджикистан «О прожиточном минимуме и потребительской корзине».	Закон Украины «О прожиточном минимуме». Утв. 15.07.99 г. № 966 XIV (в редакции Законов Украины от 25.03.2005 г., 16.06.2005 г., 20.12.2005 г., 19.12.2006 г., 28.12.2007 г., 12.02.2008 г.).
Понятие прожиточного минимума (МПБ)	ПМ – социальная норма, представляющая собой сумму минимальной потребительской корзины и обязательных выплат.	МПБ – стоимостная оценка международной принятой минимальной потребительской корзины.	Бюджет ПМ – стоимостная величина ПМ, а также обязательные платежи и взносы.	ПМ – необходимый денежный доход на одного человека, равный по величине стоимости минимальной потребительской корзины.	МПБ - регуляторно устанавливаемый государством показатель, определяющий стоимость продовольственных и непродовольственных товаров и услуг, обеспечивающих человеку потребление на минимально допустимом уровне.	ПМ - стоимостная оценка материальных благ и услуг, включаемых в минимальную потребительскую корзину.	ПМ – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.	ПМ – стоимостная оценка потребительской корзины и суммы обязательных платежей, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья.	ПМ – стоимостная величина достаточного для обеспечения нормального функционирования органа низма человека, сохранения его здоровья и набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения

	Азербайджан	Армения	Белоруссия	Казахстан	Киргизия	Молдавия	Россия	Таджикистан	Украина
Назначение прожиточного минимума (МПБ)	1) Оказание адресной государственной помощи малообеспеченным семьям; 2) подготовка концепций и гос. программ по повышению благосостояния малообеспеченных семей; 3) оценка и прогнозирование уровня жизни; 4) определение МЗП, базовой части пенсий, пособий стипендий и др. соц. выплат 5) обоснование предела доходов физ. лиц, не подлежащих налогообложению;	1) Оценка уровня жизни населения; 2) при раз-работке и реализации государственной социальной политики; 3) обоснование размера устанавливаемых МЗП, пенсий, стипендий, а также пособий и иных выплат; 4) определение размера дохода, налогооблагаемого налогом.	1) Анализ и прогнозирование уровня жизни населения; 2) оказание гос. соц. помощи малообеспеченным гражданам (семьям); 3) обоснование минимальных государственных социально-трудовых гарантий.	1) Оценка уровня жизни и определение черты бедности; 2) определение направлений социальной политики и осуществление мер по соц. поддержке населения; 3) обоснование устанавливаемого минимального размера месячной заработной платы, минимального размера пенсии, и базовых социальных выплат.	1) Оценка и прогнозирование изменений уровня жизни населения; 2) для определения отдельных социальных стандартов: - МРОТ; - размер базовой части пенсии; - государствен-ных пособий.	1) Обоснование минимальных государственных гарантий в области доходов граждан; 2) Проведение мониторинга влияния экономических реформ на благосостояние населения.	На федеральном уровне: 1. Оценка уровня жизни населения РФ при разработке и реализации соц. политики и федеральных соц. программ; 2) обоснование устанавливаемых на федеральном уровне МРОТ, минимального размера пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий и других соц. выплат; 3) формирова-ние федераль-ного бюджета. На региональ-ном уровне: 1) оценка уровня жизни населения	1) Оценка уровня жизни и определения черты бедности; 2) определение направлений государственной социальной политики и разработки основных гос. социальных программ; 3) обоснование вменя мер по социальной поддержке населения; 3) обоснование устанавливаемых социальных пособий, пенси-онных выплат.	1) Общая оценка уровня жизни, являющейся основанием для реализации социальной политики и политики и разработки основных гос. социальных программ; 2) установление размеров МЗП и минимальной пенсии по воз-расту, опреде-ление размеров социальных пособий, посо-бий семьям с детьми, посо-бия по безрабо-тице, а также стипендий и др. социальных выплат; 3) определение права на назна-чение социаль-ных пособий; 4) определение государствен-ных социаль-ных гарантий и

	Азербайджан	Армения	Белоруссия	Казахстан	Киргизия	Молдавия	Россия	Таджикистан	Украина
	6) для осуществления мер по индексации денежных доходов и вкладов населения; 7) для формирования государственного бюджета, цен и тарифов, регулируемых законодательством.						соответствующего субъекта РФ при разработке и реализации региональных соц. программ; 2) оказание необходимой гос. соц. помощи малоимущим гражданам; 3) формирующие бюджетов субъектов РФ.		стандартов обслуживания и обеспечения в областях здравоохранения, образования и социального обслуживания и др.; 5) установление величины налогооблагаемого доходами минимума доходов граждан; 6) формирующие госбюжета Украины и местных бюджетов
Виды прожиточного минимума (МПБ)	По основным социально-демографическим группам населения: - трудоспособное население; - пенсионеры; - дети.	В среднем на душу населения. По основным социально-демографическим группам населения: - трудоспособное население; - пенсионеры; - дети.	В среднем на душу населения. По основным социально-демографическим группам населения: - трудоспособное население (мужчины, женщины); - пенсионеры; - студенты; - дети.	По республике и регионам в среднем: - на душу населения; - по половозрастным группам населения (трудоспособные – мужчины, женщины, пенсионеры, дети).	По республике и регионам: - в среднем на душу; - в среднем на одного человека основной социальной демографической группы населения (трудоспособные – мужчины, женщины, пенсионеры, дети).	По республике в целом: - в среднем на душу населения; - по основным половозрастным группам: мужчины трудоспособного возраста (город, село); женщины трудоспособного возраста (город, село); пенсионеры (город, село); дети.	По республике и регионам: - на душу населения; - по основным социально-демографическим группам населения: - трудоспособное население муж-чины, женщины); - пенсионеры; - дети.	ПМ подразделяется на следующие виды: - на душу населения; - по основным социально-демографическим группам населения: ПМ определяется в целом по территории республики (в случае необходимости и по его регионам), разделяя население на городское и сельское.	ПМ - определяется в расчете: - на душу населения; - по основным социально-демографическим группам населения: - трудоспособные лица; - лица, потерявших трудоспособность; - дети.

	Азербайджан	Армения	Белоруссия	Казахстан	Киргизия	Молдавия	Россия	Таджикистан	Украина
Методы формирования прожиточного минимума (МПБ)	Нормативный.	-	Нормативно-статистический	Нормативно-статистический	Нормативно-статистический	Нормативно-статистический	Нормативный	Нормативный	Нормативный
Определение потребительской корзины	Установленный на основе научных нормативов набор продовольственных, непродовольственных и товаров и услуг, необходимый для обеспечения минимального уровня здоровья и жизнедеятельности человека.	Рассчитанная по методу принятых физиологическим, здравоохранительным и социальным нормативам минимальное количество продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения минимального уровня здоровья и жизнедеятельности человека.	Минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья.	Минимальный набор товаров и услуг в натуральном и стоимостном выражении.	-	Представляет собой объем минимального потребления материальных благ и услуг, необходимых для удовлетворения первоочередных потребностей и обеспечения существующих потребностей и обеспечения здоровья и поддержания жизнедеятельности человека.	Минимальный набор продовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.	Минимальный набор продовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.	
Состав потребительской корзины	Минимальная потребительская корзина формируется по статьям расходов одного человека или семьи в следующем составе: 1) минимальный набор продуктов питания; 2) минимальный набор	-	В ПМ входят следующие виды материальных благ и услуг: 1) продукты питания, одежда, белье, обувь, предметы обихода, семейного пользования; 2) лекарства, предметы санитарии и гигиены;	Минимальная потребительская корзина состоит: 1) продовольственной корзины; 2) фиксированной доли расходов на непродовольственные товары и услуги.	В состав МПБ включаются: 1) продукты питания; 2) фиксированная доля расходов на непродовольственные товары, услуги и обязательные платежи и сборы.	В состав ПМ включаются: 1) продукты питания; 2) промышленные товары первой необходимости; 3) медикаменты; 4) предметы санитарии и гигиены;	Минимальная потребительская корзина состоит: 1) минимальный набор продуктов питания; 2) минимальный набор непродовольственных товаров;	Минимальная потребительская корзина состоит: 1) набор продовольственных товаров; 2) набор непродовольственных товаров; 3) услуги.	1) Продукты питания; 2) Непродовольственные товары; 3) Услуги.

	Азербайджан	Армения	Белоруссия	Казахстан	Киргизия	Молдавия	Россия	Таджикистан	Украина
	непродовольственных товаров, используемых индивидуально или семейно; 3) минимальный набор услуг.		3) жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги; 4) услуги детских дошкольных учреждений.			5) услуги; 6) индивидуальные взносы по обязательному государственному социальному страхованию; 7) размер подоходного налога с физических лиц.	3) минимальный набор услуг.		
Утверждение и пересмотр прожиточного минимума (МПБ)	Прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам населения рассчитывается 1 раз в год и утверждается вместе с государственным бюджетом. Состав минимальной потребительской корзины определяется не менее одного раза в 3 года и утверждается Правительством.	МПБ рассчитывается как минимум один раз в год до 30 июня. Состав и структуру минимальной потребительской корзины рассчитывается не реже одного раза в три года и устанавливаются законом.	Бюджет прожиточного минимума утверждается ежеквартально Правительством. Прожиточный минимум утверждается Правительством РБ и пересматривается не реже одного раза в 5 лет.	Прожиточный минимум рассчитывается ежеквартально.	МПБ исчисляется в среднем по республике и регионам уполномоченным государственным органом статистики ежеквартально. Минимальные нормы потребления продуктов питания и структура МПБ пересматриваются не реже одного раза в пять лет.	Нормы потребления продуктов питания, включаемых в минимальную продовольственную корзину утверждаются Правительством и пересматриваются один раз в два года. Стоимостная величина прожиточного минимума публикуется ежеквартально Департаментом статистических и социологических исследований.	Величина прожиточного минимума в целом по РФ и в субъектах РФ определяется ежеквартально и устанавливается соответственно Правительством РФ и законами субъектов РФ. Потребительская корзина в целом по РФ и в субъектах РФ определяется не реже одного раза в 5 лет и устанавливается в целом по РФ Федеральным законом, в субъектах РФ – законодательными органами субъектов РФ.	Периодичность пересмотра и порядок утверждения состава и структуры потребительской корзины и величины ПМ устанавливаются Правительством. Верховной Радой Украины в законе о Государственном бюджете Украины на соответствующий год. Набор продуктов питания и набор непродовольственных товаров, набор услуг определяется не реже одного раза в пять лет.	

	Азербайджан	Армения	Белоруссия	Казахстан	Киргизия	Молдавия	Россия	Таджикистан	Украина
Органы, участвующие в разработке проекта минимума (МПБ)	1) Органы исполнительной власти; 2) государственных научных учреждений и предприятия; 3) неправительственные организации.	В разработке методических рекомендаций в порядке установленном правовительством может участвовать Республика. Республиканское объединение профессиональных союзов.	1) Ученые и специалисты соответствующих министерств и др. республиканских органов гос. управления; 2) республиканский объединенный наемный; 3) профсоюзов.	1) Уполномоченный гос. орган в области здравоохранения; 2) уполномоченный гос. орган в области соц. защиты населения; 3) уполномоченный гос. орган по статистике.	1) Уполномоченные гос. органы социальной защиты; 2) уполномоченные гос. орган по статистике; 3) представительный орган работодателей; 4) профсоюзы.	1) Минэкономики и реформ; 2) Минтруда социальной защиты и семьи; 3) Минздрав; 4) профсоюзы.	Методические рекомендации по определению потребности корзин разрабатываются с участием общественных организаций профсоюзов.	1) Государственный орган по вопросам социальной защиты и другие соответствующие министерства и ведомства; 2) профсоюзы.	1) Специально уполномоченный центральный орган исполнительной власти в сфере здравоохранения; 2) специально уполномоченный центральный орган исполнительной власти в сфере экономики; 3) Специально уполномоченные центральные органы исполнительной власти в сферах соответствующих услуг.

Потребительская корзина (набор) продуктов питания прожиточного минимума по странам СНГ

	Азербайджан трудосп. нас.	Армения на душу	Грузия муж.	Белоруссия		Казахстан		Киргизия		Молдавия		Россия		Украина трудосп. нас
				муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
Хлебные продукты (хлеб, макаронные изд. в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) - всего	150,0	7,3						104,2	88,6			156,7	110,4	
в том числе:														
мука ржаная														
мука пшеничная		7,3	26,0			16,6	13,2					16,0	15,0	9,0
мука пшеничная в/с	24,0							7,3	3,6					
мука кукурузная				14,6						7,9	5,5			
хлеб ржаной		91,3	91,0			5,8	4,6					85,0	55,0	39,0
хлеб пшеничный	105,0					88,6	70,2	94,8	83,9	110,4	95,8	85,0	55,0	
хлеб ржано-пшеничный						40,1	32,3							
макаронные изд.	7,0	5,5	5,7	15,4	11,5	5,2	4,1	7,3	5,5	10,8	6,4	5,0	5,0	4,0
рис	4,0	18,3	3,6	5,4	4,3	10,3	8,2	10,9	9,2			3,0	3,0	2,5
крупа манная	1,0													
крупа пшеничная										12,4	9,0			1,0
гречка	1,0													2,0
крупа овсяная														1,1
бобовые		7,3	7,3	5,0	4,2	2,6	2,0	3,6	3,6	6,5	4,0	7,0	5,0	1,9
прочие	53,0			2,0	2,0							6,0	6,5	0,5
Картофель	40,0	91,3	54,8	128,0	115,2	117,9	94,1	65,6	58,3	111,5	92,8	125,0	90,0	95,0

	Азербайджан	Армения	Грузия	Белоруссия		Казахстан		Киргизия		Молдавия		Россия		Украина
	трудосп. нас.	на душу	муж.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	трудосп.нас
Овощи, бахчевые	80,0	109,5						182,4	184,2			102,0	92,0	
в том числе:														
капуста	14,0		14,6	26,3	24,9	31,6	25,0	25,6	29,2			40,0	35,0	28,0
помидоры	14,0		18,2	7,7	7,3	6,2	4,9	36,5	36,5			2,0	2,0	25,0
огурцы	8,0			4,8	4,5	6,2	4,9	18,2	18,2					
морковь	10,0		5,5	18,4	17,8	23,0	18,2	29,2	29,2					
свекла	5,0		5,5	8,2	8,0	6,2	4,9	9,1	9,1			40,0	35,0	18,0
лук	12,0		9,1			26,0	20,6	10,3	7,3	134,3	114,5			10,0
зелень	5,0			2,6	2,6			1,8	1,8					
прочие овощи	12,0		6,1	4,5	4,1			10,9	10,9			20,0	20,0	13,0
бахчевые			18,2			12,8	9,7	41,9	41,9	15,2	12,5			16,0
Овощные консервы				8,2	7,3									
Фрукты, ягоды	38,0	73,0	60,1	28,9	27,0					92,4	80,4	24,0	22,0	60,0
в том числе:														
виноград						3,9	3,1							
цитрусовые			18,2											
косточковые			18,2					10,9	9,1					
ягоды														
яблоки	20,0	73,0	18,2			25,8	20,4	36,5	36,5					
груши								7,3	7,3					
гранаты	3,0													
прочие фрукты и ягоды	15,0													
Орехи			5,5					3,6	2,9	1,1	0,8			
Сухофрукты				1,9	1,9	0,4	0,3	10,8	10,8					4,0
Бананы														
Соки фруктовые				14,3	12,9									
Мед										0,25	0,36			

	Азербайджан трудосп. нас.	Армения на душу	Грузия		Белоруссия		Казахстан		Киргизия		Молдавия		Россия		Украина трудосп.нас
			муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
Мясо и мясо-продукты в пересчете на мясо - всего	30,0								42,0	40,1			41,8	32,5	
в том числе:															
говядина	14,0	36,5	14,6		15,6	12,6	17,4	13,9	12,7	10,9	7,3	6,8	17,0	14,0	14,0
свинина			3,6		8,7	6,6	12,0	9,5	3,6	3,6	6,8	5,9	6,0	3,0	8,0
баранина	6,0						7,3	5,8	10,9	10,9	1,8	1,3	0,8	0,5	2,0
птица	8,0		7,3		12,0	10,7	5,8	4,6	7,3	7,3	4,7	4,6	18,0	15,0	12,0
кролик															2,0
колбасы и копчености	2,0		3,6		15,1	9,7	3,8	3,0			2,2	2,0			9,0
сало											3,2	1,4			2,0
конина, верблюжати́на и др.							4,0	3,2	3,6	3,6					
мясные полуфабрикаты,					2,8	2,0	0,2	0,2	3,6	3,6	4,9	4,0			4,0
субпродукты и др.															
мясные консервы											1,4	1,1			
Молоко и молоко-продукты в пересчете на молоко - всего	190,0								160,1	160,1			257,2	218,9	
в том числе:															
молоко цельное	59,0	73,0	54,8		64,9	61,6	100,3	79,5	36,5	36,5	97,2	93,6			60,0
молоко обезжиренное													120,0	110,0	65,0
кисломолочные продукты	36,0		9,1		52,1	43,1			36,5	36,5					
масло животное	6,5	7,3	4,4		3,1	2,6	5,2	4,1	3,6	3,6	6,2	5,4	3,0	2,0	5,0
творог	7,0	3,7	5,5		9,6	8,7	5,6	4,5	7,3	7,3	8,3	8,2	10,0	10,0	10,0
сметана	5,0				5,4	4,2	3,7	2,9	3,6	3,6	5,4	3,6	2,0	2,0	5,0
сыр	4,0	9,1	7,3		2,4	2,1	2,5	2,0			2,6	1,8	3,0	2,0	3,5
брынза											3,1	3,1			

	Азербайджан	Армения на душу	Грузия муж.	Белоруссия		Казахстан		Киргизия		Молдавия		Россия		Украина
				муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
Яйца – штук	127,0	182,0	182,0	160,0	146,0	147,0	117,0	162,0	178,0	241,0	187,0	200,0	200,0	трудосп.нас 220,0
Рыба и рыбо- продукты	5,0	11,0						7,3	7,3			17,0	15,0	
в том числе:														
рыба свежая	4,0		14,6	10,5	8,3	9,0	7,1			13,3	10,6	16,0	14,0	7,0
рыба соленая														
сельди	1,0			1,9	1,6							1,0	1,0	4,0
прочие														2,0
Сахар и конди- терские изде- лия в пересчете на сахар - всего	17,0							23,8	21,8			23,2	21,2	
в том числе:														
сахар	14,0	18,3	18,2	15,9	11,2	22,0	17,4			14,4	14,4	22,0	20,0	24,0
кондитерские изделия	7,0		3,6							3,6	3,6	2,0	2,0	13,0
Маргарин	3,0	3,7	2,5	1,3	1,0	2,1	1,6			2,5	2,0	3,5	3,0	2,0
Масло расти- тельное	7,3	7,3	3,6	8,4	7,2	8,5	6,7	10,9	10,2	9,7	8,9	12,0	9,0	7,1
Майонез						0,72	0,57							
Чай	1,75		0,7	0,8	0,8	0,87	0,69	1,1	1,1	0,72	0,72	0,5	0,5	
Вино (отече- ственное)			7,3											
Соль	4,0		2,9	3,7	3,7	2,89	2,29	2,2	2,2	1,8	1,8	3,65	3,65	
Прочие про- дукты						0,09	0,07			1,1	1,1	0,73	0,73	
В сутки:														
Белки - грамм	74,0		78,3	97,9	77,8	91,7	72,8	77,5	71,5	88,0	75,0	86,9	67,6	87,1
Жиры - грамм	73,0		72,2	89,7	72,5	86,5	68,6	72,3	68,4	96,0	81,0	83,5	65,2	98,4
Углеводы - грамм	358,0		334,3	414,0	311,0	369,0	293,0			370,0	320,0	405,0	307,0	388,1
Энергичность- ккал	2409,0	2412,1	2300,0	2899,0	2242,0	2646,0	2100,0	2661,3	2440,4	2721,0	2334,0	2730,0	2100,0	2790,8

**Набор непродовольственных товаров
(для мужчины трудоспособного возраста)**

Наименование товаров	Азербайджан		Белоруссия		Россия		Украина	
	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)
Верхняя одежда								
зимнее пальто	1	9						
куртка с меховой подстежкой	1	9	1	8	1	8		
куртка на синтепоне			1	9	1	9	1	4
плащ	1	7	1	7	1	7	1	5
Костюмная группа								
брюки полушерстяные	1	4	1	4	1	4	1	4
брюки из джинсовой ткани	1	4			1	4	1	3
брюки из синтетической ткани			1	3				
костюм-двойка	1	5	1	5	1	5	1	5
сорочка из хлопчатобумажных или смесовых тканей	3	4	3	4	3	4	5	4
джерпер, свитер	1	6	1	5	1	5	1	3
костюм спортивный	1	4	1	3	1	4	1	3
Белье								
майка, фуфайка	3	3	5	3	3	3	2	1
трусы	5	2	5	2	5	2	5	2
плавки							1	10
Носки (пар)	7	1	7	1	7	1	7	1
Головные уборы								
шапка меховая			1	7	1	7		
шапочка из полушерстяной пряжи	2	7	1	6	2	7	1	6
кепка							1	6
Шарф полушерстяной	1	7	1	6	1	6	1	6
Перчатки вязаные (пара)	1	4	1	3	1	3,5	1	3
Галстук							1	10
платки носовые							3	1
Обувь								
ботинки зимние, сапоги на утепленной подкладке	1	6	1	5	1	5	1	5
ботинки демисезонные – полу-ботинки	2	5	2	5	2	5	2	5
туфли	1	3					2	5
кроссовки	1	3	1	3	1	3	1	3
резиновые сапоги			1	10	1	7	1	7
обувь домашняя	1	7			1	3	1	3
Электробритва							1	6
Школьно-письменные товары								
тетрадь	1	1			1	1		
авторучка	2	1			2	1		

**Набор предметов бытового и хозяйственного назначения
общесемейного пользования
(на среднестатистическую семью)**

Наименование товаров	Азербайджан		Белоруссия		Россия		Украина	
	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)
Посуда								
тарелки	8	12	8	7	6	12	6	3
кастрюли, сковородки	6	9	8	9	6	9	6	9
чайник	1	8	1	7	1	8	1	8
чайный сервиз							1	5
столовые приборы (ложка, вилка, нож)	12	7	10	15	10	7	15	10
стакан, чашка	8	6	8	4	6	6		
ведро			2	6				
Бытовые приборы								
холодильник	1	20	1	15	1	20	1	15
телевизор	1	15	1	12	1	15	1	10
радиоприемник							1	20
электроутюг	1	9	1	9	1	9	1	9
стиральная машина	1	20			1	20	1	14
швейная машина	1	40			1	40		
светильники бытовые	4	25	2	25	4	25	4	25
лампа настольная							1	25
электролампы осветительные			5	1				
Часы всех видов	2	12	1	12	2	12	2	12
Мебель								
шкафы для одежды	1	25	1	20	1	25	1	25
шкаф навесной	1	20	1	20	2	20		
шкаф-вешалка					1	20		
настенный шкаф	2	20						
зеркало	1	20	1	20	1	20	1	20
кровать (диван)	4	22	4	22	3	22	3	25
набор для кухни							1	25
стол обеденный	1	25	1	25	1	25		
стол письменный	1	25			1	25	1	25
стул	4	15			3	15	3	15
табурет	4	9	4	10	3	9		
Набор постельного белья								
одеяло	4	20	4	20	3	20	3/3 ¹	10/8 ²
подушка	4	15	4	15	3	15	3	15
пододеяльник	8	8	8	8	6	8	6	5
простыня	12	6	8	6	9	6	6	4
наволочки	8	6	8	6	6	6	6	4
полотенце личное	8	7	8	4	6	7	6	3
полотенце банное	4	8	4	5	3	8	3	8

¹ в числителе – одеяла синтепоновые, в знаменатели – одеяла другие

² в числителе – срок службы одеял синтепоновых, в знаменателе – срок службы одеял других

Наименование товаров	Азербайджан		Белоруссия		Россия		Украина	
	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)	Количество	Срок службы (годы)
Предметы первой необходимости								
мыло туалетное (по 150 гр.)			28	1				
мыло туалетное (по 100 гр.)							42	1
мочалка			4	1				
чистящие (дезинфицир. ср-тва – по 300 гр.)			4	1				
мыло хозяйственное (по 350 гр.)			5	1				
мыло хозяйственное (по 250 гр.)							34	1
зубная паста (по 125 гр.)			10	1				
зубная паста (по 75 гр.)							17	1
шампунь (по 150 гр.)			9	1				
шампунь (по 250 гр.)							6	1
зубная щетка			4	1			6	1
одеколон (по 100 мл.)			2	1			2	1
расческа			4	1			3	1
синтетич. моющие ср-тва (по 1 кг)			13,2	1				
синтетич. моющие ср-тва (по 500 гр)							24	1
крем для обуви (по 50 гр)							6	1
бритва безопасная			1	5				
лезвие для бритвы (упаковка)			2	1				
помазок для бритвы			2	1				
нитки швейные х/б (катушки)			8	1				
иголки (упаковка)			1	15				
ножницы			1	8				
Предметы санитарии и лекарства								
вата (по 1 кг)			2	1			5	1
бинт			2	1			5	1
Сердечно-успокоительные средства (валидол, валериана)			4	1			5	1
Дезинфекционные ср-тва (йод, зеленка)			1	1			2	1
Боле- и жаропонижающие средства (анальгин, аспирин – по 10 шт.)			4	1			5	1
Витамины (упаковка)			8	1			9	1
Горчичники (по 10 шт.)			4	1			1	1
Марганцовка (по 3 гр.)			4	3				
Крем детский (по 100 гр.)			1	3			1	1

* В Азербайджане и России расходы на товары первой необходимости, предметы санитарии, лекарства установлены в размере 10% от общих затрат на непродовольственные товары в месяц

Набор услуг, входящих в потребительскую корзину

	Азербайджан	Белоруссия	Россия	Украина
Жилищно-коммунальные услуги				
Жилье	+		+	+
Плата за техническое обслуживание жилого помещения		+		
Отчисление на капитальный ремонт		+		
Холодное водоснабжение и канализация	+	+	+	+
Горячее водоснабжение	+	+	+	+
Центральное отопление	+	+	+	+
Газоснабжение	+	+	+	+
Электроэнергия	+	+	+	+
Вывоз и обезвреживание твердых бытовых отходов		+		
Бытовые услуги				
парикмахерские		+		+
ремонт товаров длительного пользования		+		+
ремонт обуви		+		+
ремонт одежды		-		+
ремонт жилья				+
прачечные				+
химчистка и окраска				+
бани				+
фотоуслуги				+
Услуги связи				+
стоимость подписки на газеты и журналы				+
стоимость разговоров местной телефонной связи				+
стоимость услуг переписки				+
стоимость пользования радиоточкой				+
стоимость пользования телеантенной				+
Общественный транспорт	+	+	+	+
Услуги культуры			(5%) ¹	+
Другие услуги	(15%) ¹		(15%) ²	

¹ в процентах от общей величины расходов на услуги² в процентах от общей величины расходов на непродовольственные товары

Минимальная заработная плата – геном социально-трудовых отношений и социальной политики государства

Роик В.Д.

Вопросы институциональной организации заработной платы в любой стране представляют собой «солнечное сплетение» социально-трудовых отношений и социальной политики государства. Ядро этих отношений составляют социальные стандарты минимальных доходов населения (минимальная заработная плата, социальная и базовая пенсии), поскольку они определяют и формируют объем необходимых средств к существованию и развитию семьи работника, а тем самым **задают материальный и статусный уровень работников на протяжении всей их жизни.**

Вырабатываемые обществом и государством представления о содержании социальных стандартов в России на данном этапе развития еще не завершены и требуют принятия продуманных политических решений. Это связано с тем, что общественно-политические преобразования в России 1990-х и начала 2000-х годов привели к принципиальным изменениям в этой сфере. Воздействие государственных органов на социально-трудовые отношения претерпело существенную метаморфозу. Прежняя, повсеместно и детально регламентирующая буквально все аспекты нормирования труда и заработной платы модель централизованного государственного управления в данной сфере сведена к установлению минимального размера оплаты труда (МРОТ). Теперь вместо государства – это прерогатива работодателей.

В этой связи ключевую роль в существующей системе заработной платы в стране играет минимальная заработная плата. Это объясняет повышенный интерес к теме МРОТ¹ как работодателей, так и работников. Это связано с тем, что минимальная заработная плата в настоящее время выступает основным регулятором доходов населения – то есть своего рода геномом социально-трудовых отношений и социальной политики государства.

Критерии для определения минимальной заработной платы на различных этапах индустриального общества

Принципиальным вопросом выступает вопрос выбора критериев для установления минимальной заработной платы (МЗП), которые определяют материальное положение наемных работников. В классических теориях (включающих трудовую теорию стоимости) и применяемых сегодня методиках определения стоимости рабочей силы природа заработной платы и страховых платежей рассматривается с позиции ресурса, обеспечивающего стоимость рабочей силы.

Становление индустриального общества в период конца второй половины XIX века – первой половины XX

века кардинально изменило роль наемного труда и всего комплекса социально-трудовых отношений. Массовый характер промышленного производства сопровождался организацией наемного труда на постоянной основе (более 50% трудоспособного населения), **что получило свое юридическое закрепление в бессрочном трудовом договоре. Данный тип найма рабочей силы стал отправным моментом в построении индустриального общества.** Его ориентация на квалифицированный труд, приемлемые, а потом высокие уровни заработной платы вызвали необходимость определения и социально-приемлемых уровней минимальной заработной платы для низко квалифицированного труда, присущего для уязвимых слоев населения.

Вопрос повышения качества труда, более высокой профессиональной квалификации работников требовал формирования новых механизмов воспроизводства рабочей силы на основе придания им нормативного регламентирования затрат на заработную плату и социальную защиту работников от социальных рисков.

Переход к *системе обязательного страхования (пенсионного, медицинского, от несчастных случаев на производстве и в связи с безработицей)*, который произошел в 90-е годы XIX века в Германии по инициативе О. Бисмарка, позволил осуществить стратегический прорыв в формировании наиболее эффективного института социальной защиты, который применили сначала многие европейские страны, а впоследствии (30-60-е годы XX века) подавляющее большинство стран мирового сообщества.

Таким образом установление минимальных гарантий доходов населения связывается с введением системы обязательного социального страхования и определения для этого стандартов затрат на страховые отчисления. На первых этапах становление нового института социального страхования на страховые отчисления их величина составляла немного, всего – 5-10% от размера заработной платы застрахованных работников. В тоже время, сам факт законодательного установления нормативных величин резервируемой части заработной платы был знаменательным, поскольку регламентировал обязательные величины отчислений части заработной платы работников (уменьшая ее тем самым на текущее потребление) и отчисления работодателей с себестоимости продукции на цели социального страхования.

² Методологически более правильно говорить о минимальной заработной плате (МЗП), а не о минимальной оплате труда (МРОТ), поскольку в оплату труда входят издержки на социальное страхование, которые не включаются в текущую заработную плату – примечание автора.

По мере применения института обязательного социального страхования все больше очевиднее становилась его благотворная роль на регулирование заработной платы. Работодатели и работники, участвуя в уплате страховых взносов, пришли к пониманию и убежденности в необходимости установления нормативов заработной платы и системы социального страхования, минимальные уровни которых стали служить базой социальных гарантий доходов наемных работающих и членов их семей.

Таким образом, период с 80-х годов XIX века до конца 20-х годов XX в. можно определить как **первый этап становления регламентированных систем доходов населения**. Заработная плата устанавливается с учетом необходимости направления ее части на цели социального страхования.

В последствии, после принятия в 1952 г. Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» и одобрения в 1964 г. Европейского кодекса социального обеспечения, уровень минимальных норм социальной защиты работников от социальных рисков был значительно повышен, что потребовало определения страховых тарифов на все виды социального страхования (пенсионного, медицинского, от несчастных случаев на производстве и в связи с безработицей) на уровне не менее 20-25% от величины заработной платы наемного персонала, включая страховые платежи самих работников в размере 10-15% от размера их заработной платы.

Столь высокая страховая нагрузка на работников, в сочетании с их нагрузкой по подоходному налогу (10-18%), что в совокупности составляло четверть, а то и треть от заработной платы, вызвала необходимость повышения заработной платы наемных работников на текущее потребление. В итоге, текущая и резервируемая (на будущие выплаты в связи с социальными рисками) части заработной платы потребовали гармонизации национальных систем заработной платы и социального страхования с позиции нормативного установления их величин по отношению друг к другу.

Установление нормативных механизмов уровней и соотношений заработной платы и расходов на социальное страхование на национальных уровнях и в международных документах в 1960-1970 годы выступает крупной вехой в регулировании затрат на рабочую силу.

Как отмечает Г.Я. Ракитская, величины заработной платы и страховых взносов предстают как объективные параметры стоимости рабочей силы, уровень которых задается в своей основе не на предприятии (не в договоре индивидуального найма и/или коллективного договора), а обществом и государством³.

Следует отметить объективный характер формирования специализированных форм и институтов социальной защиты работников, что обуславливалось усложнением общественного производства и применением дорогостоящих машин и оборудования. Это привело к повышению внимания предпринимателей к работникам, их здоровью и профессиональным качествам. В

результате крупные фирмы и государственные органы со второй половины XX в. начинают все более активно вкладывать капитал в образование работников, их профессиональную подготовку и создание социальной инфраструктуры жизнеобеспечения человека.

Еще одной вехой нормативного регулирования заработной платы стало закрепление в структуре заработной платы затрат на семью работника, что связывается с принятием Конвенции МОТ № 131 (1970 г.) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», положения которой фиксируют, что уровень минимальной заработной платы должен обеспечивать прожиточный минимум не только работника, но и его семьи.

Что касается индустриально развитых стран, то планка требований была задана более высокая и конкретная: размер МЗП должен быть не менее 50% от средней заработной платы, что является важнейшим условием предотвращения от социальной деградации низодоходных слоев населения, обеспечения их социальных прав в области доходов и возможности иметь детей, поскольку позволяет обеспечивать приемлемую жизнь одного работающего и одного-двух детей.

Таким образом, в индустриально развитых странах (ИРС) в качестве критериев определения МЗП применяется метод сопоставления минимальной и средней заработной платы, или так называемый индекс Кейтца, который свидетельствует о степени приближения к желаемому уровню, достигнутому в стране. Рекомендованные пропорции данного соотношения Международной организацией труда 50% и Европейским Союзом 60%.

По данным МОТ, минимальная заработная плата составляет около 50% среднего ее уровня в Нидерландах, Дании, Германии и Бельгии, 60% во Франции. Наиболее высокие её уровни в Италии и Норвегии, где они превысили 60% от средней заработной платы.

Таким образом, эволюция форм регулирования заработной платы в ИРС свидетельствует о последовательной их политике, что выразилось в высоких стандартах МЗП, **размер которой позволяет оценивать ее как достойную заработную плату не только для квалифицированного, но и мало квалифицированного труда, что позволяет говорить о втором этапе в регулировании заработной платы в индустриально-развитых странах.**

Целевое предназначение МЗП – прожиточный минимум семьи. Конвенция № 131 до настоящего времени не ратифицирована Российской Федерацией и следует при этом подчеркнуть, что **задача обеспечения прожиточного минимума семьи работника на основе нормативного определения величины МЗП пока отечественными законодателями не поставлена.**

³ См.: Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003, С. 355.

Ещё одна функция МЗП состоит в том, что её величина в определяющей степени формируют **уровень минимального отложенного дохода в случае наступления социальных рисков утраты трудоспособности** (болезни, несчастных случаев, инвалидности и старости) или места работы (в случае безработицы). Объем резервируемых средств должен составлять не менее 8-10% от величины текущего потребления.

Третья экономическая функция МЗП состоит в том, что **установление МЗП служит экономическим измерителем стоимости оплаты неквалифицированного труда и точкой отсчета при определении стоимости квалифицированного труда.**

Таким образом, критерии установления МЗП – выступают не просто инструментом регулирования системы заработной платы, но и центральным вопросом социального контракта бизнеса и наемных работников, причем не только для текущего периода, но и для долгосрочных временных периодов.

Социальный стандарт величины минимальной заработной платы в России

В России индекс Кейтца составляет всего 24%, что свидетельствует о низкой эффективности механизмов регулирования заработной платы на всех уровнях управления: на уровне предприятий, отраслей экономики, регионов. Для того, чтобы выйти на рекомендованные пропорции существующий минимальный размер минимальной заработной платы в стране необходимо увеличить его величину с 4330 до 12 000 рублей.

Во многом это связано с тем, что, начиная с 1991 года и до настоящего времени, то есть на протяжении 19 лет МРОТ составлял от 10 до 75% прожиточного минимума работника. Хотя согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации величина МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, однако статья 421 Трудового кодекса определяет, что порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом, который до настоящего времени не принят.

Кроме того, важно учитывать, что в начале 1990-х годов размер потребительской корзины был занижен на 30% и до настоящего времени не восстановлен. Это ещё больше отягощает ситуацию с регулированием доходов населения.

Причинами столь удручающего положения дел с регулированием МЗП в России выступают последствия формационных реформ, осуществляемые на протяжении последних двадцати лет. Важнейшими из них являются следующие процессы.

Деиндустриализация экономики России, что выражается в существенном сокращении численности наемного труда, небывалым ростом безработицы и «серых» форм найма, резким увеличением масштабов samozанятого населения. Феномен деиндустриализации экономики страны имеет объективную основу – существен-

ное снижение объемов промышленной продукции и двойное-тройное уменьшение доли продукции машиностроения за последние двадцать лет. Ситуация выглядит достаточно драматичной, поскольку, по мнению отечественных ученых, существующая экономическая система страны, не только не стимулирует, а напротив, подавляет интерес хозяйствующих субъектов к инновациям и обновлению основных фондов⁴.

Второй тенденцией в социально-трудовой сфере выступает курс государства на дерегулирование заработной платы (соотношение заработной платы в крайних децилях составляет 1 к 24), существенное уменьшение её доли в ВВП – с 38% ВВП в 1990 г., до 24% в 2009 г., последствия чего становится факт, когда 40% работников не могут заработать приемлемую по размеру трудовую пенсию.

Итогом результатов «генеральной линии» государства на создание «экономики дешевого работника» явилось блокирование условий, необходимых для формирования институтов доходов населения и социального страхования, которые выступают имманентными предпосылками реформ экономических. Показательным явилась девальвация «социального контракта поколений»: размер пенсии при наличии 40 летнего трудового стажа снизился по сравнению с советским периодом более чем вдвое и составляет только 24% заработной платы.

Минимальная заработная плата: в постиндустриальном обществе и глобализирующем мире

С развитием высокотехнологических производств бессрочный договор постепенно теряет свое лидирующее положение. Эта самая стабильная форма занятости, достигшая своего пика в 1960-1990 годы и распространившаяся на 90% активного населения, сегодня охватывает в России не больше 60%. Применяющиеся сегодня «гибкие формы занятости» такие как срочный договор, частичная занятость, неполная рабочая неделя, работа на дому «на телефоне» и так далее приобретают все более массовый характер.

С чем это связано?

Во-первых, меняется сама модель трудовых отношений. С развитием высокотехнологических производств особое значение приобретают работники высокой квалификации, которые способны обслуживать сложную технику и быть разработчиками новой технологии. Они определяют высокую производительность труда и конкурентоспособность корпораций.

Работники средней и низкой квалификации в основной своей массе на рынке труда зачастую становятся «лишними» и их завышенное предложение (высокой конкуренции труда) приводит к снижению их заработной платы. Примерами выступает крайне высокая

⁴ См.: Проблемы структурной перестройки российской экономики в условиях глобального кризиса (по материалам научной конференции в Институте Европы РАН) //Российский экономический журнал. №6. 2009. С.37-41.

конкуренция на заводах по сборке автомобилей в большинстве стран мира, как в ИРС, так и в развивающихся странах.

Во-вторых, в условиях глобализации рынков капиталов, товаров, услуг и рабочей силы вопросы конкуренции приобретают характер планетарного масштаба. Дешевый труд много миллиардного населения Китая и Индии, стран Юго-восточной Азии придал конкуренции свойства «неотвратимой силы».

Наглядный пример - Словакия, где заработная плата на автосборочных заводах составляет лишь одну восьмую от заработной платы в этой отрасли в ФРГ. Масштабы сборки автомобилей в Словакии (лидеры - корпорации «Фольсваген» и «Пежо») растут быстрыми темпами: в скором времени здесь будет собираться больше автомобилей на душу населения, чем в любой другой стране мира.

Опасения по поводу закрытия заводов в Германии в результате подобного перемещения производств заставляют немецких рабочих соглашаться на увеличение продолжительности рабочего дня и меньшую заработную плату. Подобная картина характерна и для других западных стран, где заработная плата многих категорий работников на протяжении длительного времени находится в «замороженном» состоянии или даже уменьшается.

Озабоченность вызывает все более частый перевод наемного труда на условия «непостоянной работы». С работниками заключаются трудовые контракты на ограниченные временные периоды, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю даже в случаях, когда они фактически работают полный рабочий день или полную рабочую неделю.

Какой должна быть минимальная заработная плата

Межстрановое сопоставление с различными уровнями минимальной оплаты труда особенно рельефно свидетельствует о системном кризисе в области регулирования заработной платы в России, в которой труд в условиях бедности остается все еще весьма значительным.

Количество тех, кто работает за 3 доллара в день в расчете на работника и членов его семьи составляет не менее 16% населения. Средние денежные доходы работающих в пересчете на всех членов семьи составляют в стране всего около 8,0 тыс. рублей в месяц. Даже у работающих горожан средний доход на одного человека в их семьях не превышает 8,5 тыс. рублей в месяц. Более того, 10 млн. человек в стране живут на 5,5 тыс. рублей в месяц, то есть в состоянии глубокой нищеты.

Минимальная заработная плата, законодательно устанавливаемая ниже прожиточного минимума, вносит существенные деформации в функционирование рынка труда, создает возможности для искусственного занижения официального заработка и уплачиваемых налогов, дестимулирует технико-технологическое переоснащение производства, что приводит, в том числе, к

потерям бюджетов всех уровней, увеличивает число претендентов на социальную помощь.

В этой связи выбор методов и критериев установления МЗП носит не только важный экономический, но и социальный смысл. В мировой практике используются два подхода установления МЗП. Первый - использует нормативно-заданный размер МЗП в расчете на определенный период отработанного времени (месяц, день, час). Второй – применяет оценочный способ определения размера МЗП, с помощью его сопоставления со средней заработной платой по стране.

В качестве нормативной базы первого метода служит прожиточный минимум работника и его семьи, позволяющий судить о степени удовлетворения физиологически важных жизненных потребностей трудящегося в продуктах питания, одежде, жилище, образовании, медицинском обслуживании, пользовании определенными видами услуг (транспорт и связь).

Следует отметить, что данный метод используют, как правило, страны с низким уровнем заработной платы, в которых для большей части населения стоимость продуктов питания составляет основную часть семейного бюджета. Сильной стороной метода прожиточного минимума является детально-регламентированные нормативы потребления жизненно важных потребностей людей, что позволяет при наличии сильных профсоюзов аргументировано выстраивать логику своей позиции при переговорах с работодателями и властными структурами о повышении МЗП.

Слабой стороной этого метода выступает методологическая зауженность, учитываемых жизненных потребностей, которая на практике проявляется в скудном наборе регламентированных материальных и культурных потребностей, что особенно проявляется в недоучете образовательных, медицинских и культурных потребностей.

Такой подход ограничивает набор потребностей людей физиологическим минимумом материальных средств, необходимых для выживания, и тем самым тем самым лишает семью работника необходимых материальных средств для развития и реализации своего потенциала в части повышения профессионального и общего культурного уровня людей, что особенно актуально в наше время, отличающееся повышенным конкурентным соревнованием знаний в мире высоких технологий.

Нормативно-задающий размер МЗП, применяемый в России, был применен на этапе шоковых реформ начала 1990-х годов и был рассчитан для ограниченного временного периода 1,0-2,0 года. Его методологическая и нормативная база угнетающе воздействует на регулирование системы заработной платы и системы социального страхования, занижая планку требований к хозяйствующим субъектам по определению минимальных требований бизнеса и государства в области доходов населения.

Например, рассчитываемая потребительская корзина весьма скудна и не отвечает современным потреб-

ностям работников. Проведенное в 1990-е годы снижение нормативов величины калорийности суточного рациона населения привело к тому, что он не отвечает энергетическим затратам и потребностям в биологически активных веществах с учетом физиологических характеристик работников (рост и вес) и трудового процесса (интенсивность и напряженность труда).

Ряд экспертов отдают приоритет применяемому методу прожиточного минимума, аргументируя это тем, что он в условиях «скромных» экономических возможностей страны на современном этапе позволяет устанавливать минимальные нормативы, пусть и на физиологическом минимуме. Метод соотношений со средней заработной платой считается более размытым в нормативном плане.

Согласиться с таким подходом можно только отчасти. Ведь существует возможность применять одновременно два метода. Такая «связка» двух показателей позволит более объективно представлять картину не только по отношению прожиточного минимума, но и меры по сглаживанию дифференциации заработной платы, что служит мощным механизмом повышения социальной сплоченности в обществе.

МЗП в нынешнем виде не обеспечивает регулируемую функцию для системы заработной платы, особенно в части неквалифицированного и малоквалифицированного и частично квалифицированного труда. В результате до 40% работающего населения получают заработную плату в размере ниже совокупного прожиточного минимума семьи.

МРОТ в существующем виде не выполняет своей воспроизводственной функции и в отношении самих работников. До 45% работающих при существующем уровне заработной платы за 35-40 лет страхового стажа

заработают себе пенсию в размере ниже прожиточного минимума пенсионера.

МЗП в России не обеспечивает выполнение базовых положений Конституции Российской Федерации по обеспечению права на жизнь. Её размер не обеспечивает семью из двух человек (один работающий неквалифицированного труда и один ребёнок) доходами на уровне прожиточного минимума. Выходом из создавшейся ситуации могут быть только для альтернативных варианта.

Первый вариант - установить несколько уровней МЗП: для одного работающего; для работающего, имеющего одного ребенка; для работающего имеющего двух детей и т.д. Другими словами: предусмотреть различные уровни МЗП для работающих, имеющих детей, установив их на уровне прожиточного минимума семьи. Тогда МЗП будет гибкой, а её величина составлять от 1,0 до 3,0 прожиточных минимумов.

Второй вариант - сохранить единый МЗП. При этом работающим, имеющим детей, доплачивать до прожиточного минимума семьи из муниципальных, региональных и федерального бюджета.

Таким образом, в качестве важной социальной меры обоснования размера МЗП важно включить в её состав не только прожиточный минимум для работающего, но и расходы на содержание детей (1-2 прожиточных минимума), а также расходы на страховые взносы работника в систему пенсионного, медицинского страхования и страхования по безработице и расходы по уплате подоходного налога, которые в своей совокупности составят не менее 25% от базовой величины прожиточного минимума.

В числе неотложных мер в сфере регулирования доходов населения следует предусмотреть поэтапное повышение МРОТ к 2012-2014 г. до уровня не ниже 35-40% от средней заработной платы по стране.

Заработная плата и эффективность труда

Щербаков А. И.

Прежде всего, представляется существенным изложить следующее принципиальное положение.

Вопреки мнению некоторых специалистов и управленцев, считающих, что увеличение заработной платы всегда вызывает рост цен и инфляцию, мы считаем, оно вполне может иметь не инфляционный характер.

В нормальной рыночной экономике прирост фонда заработной платы – это реально заработанные и обеспеченные реализованным товаром деньги, адекватные, таким образом, реально созданной стоимости. Следовательно, прирост фонда зарплаты должен основываться на приросте объёма товаров. В той мере, в какой этот прирост объёма товаров происходит за счёт роста производительности труда, он может обуславливать и прирост средней заработной платы. Если же этот прирост товаров происходит, при прочих равных условиях (том же фонде рабочего времени и интенсивности труда), за счёт увеличения численности занятых, то фонд заработной платы растёт без увеличения её средних значений.

Существует и иной, также не инфляционный, но менее гармоничный путь увеличения фонда заработной платы – это перераспределение доходов, за счёт снижения доли (размера) предпринимательского дохода или другой части прибыли в выручке или добавленной стоимости, созданной на предприятии и соответственно, увеличения фонда заработной платы.

Вообще доля заработной платы в доходах предприятия, его выручке, представляется важным элементом организации оплаты труда.

Новая, «умная», инновационная экономика – это высокоэффективная, высокопроизводительная экономика. Эффективность производства, производительность труда у нас просто неприлично низкая.

Источник защиты экономики и общества от низкой производительности труда кроется именно в росте средней зарплаты.

В этой связи следует пояснить, что связь оплаты наёмного труда и его производительности обычно в нашей литературе рассматривалась как та или иная мера зависимости между последовательно полученными изменениями результатов труда и последующими изменениями его оплаты – больше результат труда, больше его оплата и наоборот. В этой трактовке оплата труда – функция его количества, результата, а количество, результат труда – аргумент для его оплаты.

На наш взгляд зависимость между заработной платой и производительностью труда в предпринимательских структурах гораздо существеннее проявляется в связи между исходным уровнем оплаты труда и соответствующим уровнем его производительности – чем выше уровень оплаты труда, тем на большую его производительность, большую трудовую отдачу рассчитывает предприниматель. Следовательно, в таком случае, рост

трудовой отдачи наёмного работника, результат труда выступает функцией, следствием размера, увеличения его оплаты. Без соответствующей трудовой отдачи, результата труда тот или иной заданный конкретный уровень заработной платы может оказаться для предпринимателя нерентабельным (завышенным) со всеми вытекающими из этого последствиями (разорение, выход из бизнеса).

Таким образом, количество, результат труда – функция его оплаты, а оплата труда – аргумент для его количества, результата.

Из последнего положения следует, что в качестве довольно надёжного инструмента повышения эффективности производства может рассматриваться минимальный уровень заработной платы, минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который устанавливается правительством. Достаточно высокий уровень минимальной оплаты труда обуславливает, как правило, соответственно высокий уровень средней заработной платы на предприятиях и тем самым предопределяет объективную необходимость адекватно высокого уровня производительности труда, такого чтобы этот новый уровень МРОТ и, соответственно, среднего заработка оставался рентабельным для предпринимателя. Таким образом, государственное повышение минимальной оплаты труда заставляет предпринимателя обеспечивать адекватный уровень производительности труда (повышать её), предъявлять спрос на всё больший человеческий капитал работника, всё большую квалификацию наёмного труда. Это заставляет и самих работников предлагать всё более и более производительный и квалифицированный, сложный труд, всё больший человеческий капитал.

С другой стороны, сравнительно низкая цена рабочей силы побуждает предпринимателя отдавать предпочтение расширению ручного труда на производстве перед сравнительно высокими затратами на новую технику, механизацию, модернизацию, электрификацию и т.п. производства. Таким образом, низкий уровень оплаты труда способствует консервации отсталости, низкому техническому уровню производства.

Между тем, следует констатировать, что низкий уровень средней зарплаты позволяет российским предприятиям всё ещё оставаться на российском рынке, несмотря на обусловленную этим низким уровнем зарплаты низкую производительность трудовых затрат. Расширение открытости российского рынка может изменить эту ситуацию.

Поэтапное повышение заработной платы в условиях современной рыночной российской экономики надо рассматривать не как следствие повышения производительности труда, а как его предпосылку, не как функцию, а как аргумент изменения количества (качества – сложности) труда. Причём речь идёт именно о постепенном

(поэтапном) повышении, а не о некой разовой акции. Обычно в этой связи упоминаются такие угрозы как рост инфляции, задолженности по заработной плате и безработицы. Однако, есть отечественный сравнительно недавний опыт, например, при повышении МРОТ в 2002 г. на 50%, рост индекса потребительских цен составил 15%, численности безработных -2 процентных пункта, число организаций с задолженностью по зарплате снизилось на 20%, а её объём на 30 процентных пунктов ¹. В 2008 году уровень МРОТ относительно его уровня в 2000 г. возрос в 21,3 раза, а инфляция за это же время тоже увеличилась, но в 2,6 раза ².

Наверняка соответствующие расчёты могут выявить и указать на соответствующие примеры и в другие временные периоды.

Вместе с тем, слишком высокая минимальная оплата труда может оказаться непосильно обременительной для предпринимателей в условиях низкой и замороженной производительности труда, ограниченных факторах её роста, что также необходимо учитывать в государственной социально-экономической политике.

Известно, что монополия покупателей (монопсония) на рынке рабочей силы ведёт к снижению заработной платы (цены рабочей силы, трудовых услуг). Особенно велика эта опасность в т. н. моногородах, возникших на основе градообразующих предприятий.

Между тем Президент страны в своём Послании Федеральному Собранию России в конце 2009 года указал, что «особое и очень важное направление – нормализация ситуации в моногородах. Их в России несколько сотен. Живут в них более 16 миллионов человек и производятся значительные объёмы товаров и услуг. В ближайшие месяцы нам необходимо принять оперативные меры, чтобы не допустить резкого падения уровня жизни в моногородах» ³. Низкая цена трудовых услуг - низкая реальная заработная плата здесь не только в значительной степени обуславливает низкий уровень жизни, но и препятствует росту производительности труда.

Низкий уровень минимальной оплаты труда препятствует повышению его продуктивности и во всей экономике Российской Федерации. По итогам 2008 г., в частности, величина прожиточного минимума (ПМ) составила лишь 50% от прожиточного минимума ⁴. И это был уже сравнительно положительный, продвинутый результат – ещё в начале 2000 годов его доля в ПМ была существенно меньше. С января 2009 г. МРОТ составил 4330 р. - около 80% от ПМ трудоспособного человека в России (прожиточный минимум во втором квартале 2009 г.: для трудоспособного населения – 5607 рублей) ⁵. Таким образом, пусть с рядом оговорок, но можно предположить, что размер МРОТ начинает больше приближать заработную плату к выполнению её основной – воспроизводственной функции.

Вместе с тем, необходимо иметь в виду, что повышение МРОТ и приближение его к ПМ ещё не означает безусловного соразмерного повышения и средней заработной платы в стране. Её величина может увеличиваться в

меньшей мере, чем рост МРОТ, или вовсе оставаться неизменной, за счёт снижения дифференциации зарплаты на неких промежуточных уровнях, например, между минимальным и средним уровнями заработной платы. Иными словами, – за счёт снижения заработной платы на неких её уровнях, находящихся выше уровня МРОТ.

Чтобы обеспечить динамику средней заработной платы однонаправлено и адекватно динамике увеличения МРОТ, представляется целесообразным определить в качестве критерия величины последнего уровня не только не ниже ПМ, но и не ниже 50-60% от фактического уровня средней заработной платы. Таким образом, средняя заработная плата должна будет поддерживаться на уровне не менее, чем на 40-50% превышающем МРОТ. Это соответствует современным, особенно зарубежным, оценкам специалистами критериев уровня минимальной заработной платы.

На практике этот вопрос можно было бы решить как путём принятия соответствующих государственных административно-нормативных документов, так и в рамках социального партнёрства, при заключении коллективных договоров.

Последнее в большей мере отвечает намерениям руководства страны, которое в своей «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», определяя основные приоритеты на втором этапе её осуществления, отмечает «распространение механизмов социального партнёрства, обеспечение сбалансированности заработной платы и производительности труда».

Для этого же этапа предполагается и «установление минимального размера оплаты труда на уровне восстановительного потребительского бюджета (превышающего прожиточный минимум трудоспособного населения в 2 - 2,2 раза)» ⁶.

Как считают ведущие эксперты в стране, рост производительности труда в мире все больше будет опираться на накопление не физического, а человеческого капитала и повышение вклада в экономический рост экономики знаний.

Следует иметь в виду в этой связи, что, отставая от ряда экономически развитых стран по уровню выработки в 2 - 4 раза, мы ещё в большей мере отстаём от этих стран по уровню средней заработной платы – важной предпосылки роста человеческого потенциала.

¹ *Россия в цифрах, 2004. М., Федеральная служба государственной статистики, 2004, с. 32, 371. Социальное положение и уровень жизни населения России, 2003. М., Госкомстат России, 2003, с.119-120.*

² *Расчёт по данным статистического сборника «Россия в цифрах, 2009». М., Росстат, с. 114, 464 – 466.*

³ <http://www.kremlin.ru/transcripts/5979>

⁴ *Расчёт по статистическому сборнику «Россия в цифрах, 2009». М., Росстат, с. 115.*

⁵ <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=33936>

⁶ <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=90601;fld=134;dst=4294967295>

Примечательно, в этой связи, что и внутри страны заработная плата на различных предприятиях неодинакова. Так, по экспертной оценке средняя заработная плата на предприятиях с иностранным участием заметно превышает среднюю оплату труда по всем занятым в Российской Федерации.

При этом, как показали расчёты, отношение объёма продукции и фонда заработной платы – объём продукции на рубль заработной платы (зарплатоотдача) на предприятиях с иностранным участием ниже, чем в среднем на предприятиях страны.

Анализ показал, что и производительность труда (выработка) на предприятиях с участием иностранного капитала выше, чем в экономике страны в целом, в частности, в отраслях материального производства. Эти практические обстоятельства служат подтверждением того, что в качестве важного рычага повышения производительности труда, можно рассматривать повышение и средней зарплаты, и доли заработной платы в общем объёме производства на предприятиях страны, снижение его зарплатоотдачи, при росте объёмов производства.

Минимальная заработная плата в России: региональное изменение

Кобзарь Е.Н.

Институт минимальной заработной платы (МЗП) на российском рынке труда постоянно в центре внимания и специалистов и общественности. Однако в отличие от развитых стран фокус внимания смещен в политическую плоскость. В тоже время, внимание экономистов к этому институту российского рынка труда, его эффективности и влиянию на социальные и экономические процессы привлечено в меньшей степени. Экономический анализ воздействия МЗП на рынок труда необходим, поскольку использование этого инструмента может повлечь за собой ряд негативных побочных эффектов. Об этом свидетельствует и практика использования МЗП в развитых странах, имеющих длительную историю применения этого инструмента.

Анализ применения МЗП в России в настоящее время становится чрезвычайно актуальным. До недавнего времени влияние МЗП на рынок труда было не слишком ощутимым в силу значительного отставания уровня МЗП от средних заработных плат (к началу 2006 года МЗП составляла 800 рублей, не достигая и 10% среднемесячной заработной платы, в то время, как в развитых странах МЗП достигает от 20 до 45% средней заработной платы). Более того, низкий уровень МЗП в известном смысле был одним из преимуществ российского рынка труда, внося свой вклад в обеспечение высокой гибкости заработных плат – не будучи жестким ограничителем «снизу» для падения реальных заработных плат, чем она является в развитых экономиках. Однако по мере улучшения экономической ситуации в 2000-х годах, пополнения государственного бюджета, а именно наличие денег в федеральном бюджете было до недавнего времени основным препятствием для повышения МЗП, уровень последней начал быстро и существенно повышаться.

До осени 2008 года, в условиях нарастающего дефицита рабочей силы, можно было ожидать, что резкий рост МЗП представлял опасность для рынка труда, в первую очередь тем, что «разгонял» увеличение и без того быстро растущих заработных плат, на которые снизу начинала давить и подталкивать к дальнейшему росту быстро увеличивающаяся МЗП. В условиях неблагоприятной экономической конъюнктуры, складывающейся в конце 2008 года и в 2009 году, вполне вероятной представляется ситуация, в которой оказывались другие страны, испытавшие «скачкообразный» рост МЗП. Опыт этих стран свидетельствует о негативной реакции рынка труда на такой «шок»: замедление или снижение темпов роста занятости, увеличение безработицы, увеличение занятости в неформальном секторе.

Обсуждая масштабы влияния МЗП на рынок труда, мы оперируем средними данными по России. Однако интуитивно понятно, что существует ряд «болевых» точек – отраслей, регионов, для которых повышение МЗП может быть наиболее болезненным. Централизованная

модель установления МЗП, существующая в России в сочетании с высокой региональной дифференциацией рынков труда¹ приводит к тому, что «сила» влияния МЗП на рынок труда в различных регионах должна дифференцироваться. То есть сам механизм установления МЗП в России и дифференциация локальных рынков труда предопределяют значительные вариации если не в стратегиях поведения работодателей и работников на микроуровне, то в масштабах последствий использования МЗП.

Исследовательский вопрос, который находится в центре нашего внимания – переход к децентрализованной модели установления МЗП, передача регионам части полномочий по определению размеров минимального размера оплаты труда (МРОТ) и порядка его индексации. Какие регионы в большей степени склонны вводить субфедеральные МЗП? Можно предположить, что региональный МРОТ будут устанавливать субъекты Российской Федерации с наиболее благополучной ситуацией на рынке труда и экономической ситуацией в целом. Однако опыт последних 2-х лет показал, что субфедеральная МЗП устанавливалась, в том числе, в регионах с более высокой, чем в среднем по стране, напряженностью на рынке труда.

Цель настоящего исследования – анализ изменения механизмов установления МЗП в течение 2003–2009 гг. (период наиболее интенсивного роста МЗП). Исследование проводилось на основе данных о макропоказателях, характеризующих состояние региональных рынков труда в России в период с 2003 по 2009 гг.

* * *

Минимальная заработная плата (МЗП) – один из элементов механизма формирования заработной платы. Установление МЗП, как нижней границы цены на услуги труда, одновременно решает несколько задач. Главная из них – повышение уровня жизни тех работников, чью производительность рынок оценивает относительно низко. Также к целям установления МЗП относят снижение дифференциации работников по доходам. МЗП выполняет в первую очередь социальную функцию: для низкооплачиваемых (как правило, низкоквалифицированных) групп работников сглаживание неравенства доходов и «выход» из бедности, осуществляется путем введения МЗП. Таким образом, МЗП является функцией не рыночной стоимости работника и его производительности, а уровня «прожиточного минимума».

Большое разнообразие национальных моделей установления МЗП, определяет и разницу в эффектах для рынка труда от действия этого института. Так, в большинстве стран ОЭСР, ряде развивающихся стран и

переходных экономик действует МЗП единая для всех работников. Альтернативой данной модели является установление локальных субминимумов заработной платы, распространяющихся на отдельные отрасли, группы работников или регионы страны. В странах, где уровень экономического развития и, соответственно, динамика развития рынка труда, существенно различаются по регионам, системы установления МЗП децентрализованы. Например, в США федеральная МЗП является нижним порогом для возможных региональных решений. Как правило, более развитые в экономическом отношении штаты более активно повышают МЗП. В ряде стран (например, в Японии) вообще не существует единого уровня МЗП, регионы устанавливают его самостоятельно. Кроме того, существует множество вариантов процедур установления МЗП и непосредственных участников этого процесса. Так, в меньшинстве стран величина МЗП определяется законодательной властью. Большая часть стран придерживается иной процедуры: МЗП устанавливается правительством, после консультаций с профсоюзами и объединениями работодателей (например, в Корее). Нередко правительство просто фиксирует договоренности, достигнутые социальными партнерами (например, в Греции). В других случаях государство является активным участником переговорного процесса. В странах с большим количеством профессиональных субминимумов заработной платы инструментом установления МЗП служат соглашения профсоюзов и объединений работодателей (например, в Японии).

Спектр экономических последствий установления МЗП гораздо шире, чем увеличение зарплаты низкодоходных групп работников. Выделим четыре аспекта влияния МЗП на рынок труда²:

1. Негативное влияние на занятость и напротив, позитивное – на безработицу

Увеличение МЗП ведет к росту издержек на рабочую силу. Так, в соответствии с неоклассической экономической теорией, установление цены на труд на уровне выше равновесной, является причиной повышения безработицы, если размер МЗП превышает рыночную цену труда (Stigler, 1946; Lester, 1947; Goldfarb, 1974). Если продукт, создаваемый работником, меньше величины МЗП, то работодатель вынужден будет «переплачивать» наименее производительным работникам, либо будет склонен увольнять таких работников. Фирмы с высоким удельным весом малооплачиваемых работников оказываются под угрозой вытеснения с рынка. Кроме этого, увеличение МЗП означает рост издержек по созданию новых рабочих мест, препятствуя тем самым расширению занятости.

2. Стимулы к расширению неформальной занятости

Механизм влияния роста МЗП на увеличение занятости в неформальном секторе описывает модель двухсекторного рынка (Mazumdar, 1989). В случае, если МЗП распространяется на весь рынок труда, то у уволенного или не нанятого работника есть возможность трудоу-

строиться в секторе, не охваченном МЗП. В этом случае повышение МЗП стимулирует перелив рабочей силы в те сектора (отрасли, регионы), на которые не распространяется действие МЗП, либо в которых положения трудового законодательства не выполняются работодателем. Таким образом, повышение МЗП может давать стимулы к расширению неформальной экономики.

3. Стимулирование увеличения предложения труда

Повышение МЗП может оказывать воздействие на предложение рабочей силы, стимулируя возвращение на рынок труда тех групп экономически неактивного населения, чья резервная заработная плата находится в промежутке между старым и новым уровнями МЗП. Однако в зависимости от ситуации на рынке труда сокращение экономически неактивного населения может оборачиваться как ростом занятости (в случае существования дефицита рабочей силы, сопровождающего позитивные шоки спроса), так и увеличением безработицы.

4. Стимулирование роста заработных плат в экономике

Как и в случае с влиянием МЗП на динамику занятости и безработицы, существует несколько «каналов», по которым транслируется повышение МЗП на заработки других групп работников, напрямую не зависящих от уровня МЗП.

Повышение МЗП порождает «эффект перелива» (spillover effect). Работодатель, повышая зарплату низкодоходным группам работников, вынужден увеличивать заработки и других, «смежных» групп работников. В противном случае устраняется дифференциация заработков работников с различной производительностью, что оказывает дестимулирующее воздействие на более производительных работников. Вместе с тем, сохранение прежних пропорций в относительных заработках различных квалификационных групп работников затруднительно. Как правило, происходит «сжатие» шкалы зарплат работников.

МЗП, представляя «нижнюю планку» зарплат в экономике, выполняет роль инструмента, придающего жесткость ценам на труд и затрудняющего ценовую подстройку рынка в случае отрицательных шоков. И, одновременно, рост МЗП вносит свой вклад в увеличение инфляции издержек.

С практической и исследовательской точек зрения важным является вопрос, чем определяется «сила» влияния МЗП на рынок труда, от чего зависят масштабы реакции рынка труда на рост МЗП. Эмпирические исследования подтверждают значимость следующих характеристик рынка труда: структура занятости, охват занятых МЗП, относительная величина МЗП, институциональные особенности механизма установления заработных плат.

Структура рабочей силы. В наибольшей степени негативный эффект от увеличения МЗП проявляется в компаниях, отраслях, регионах с высокой долей низко-

² Механизм трансляции изменений МЗП на рынок труда описан в работе Н.Вишневской (Заработная плата в России, 2007).

оплачиваемых работников (см., например, Kertesi, Kollo, 2003; Bazen, Le Gallo, 2009).

Охват занятых МЗП. Чем большее количество работников затрагивает установленный уровень МЗП, тем более масштабными (с точностью до институциональных ограничений на перелив рабочей силы в сектора, на которые не распространяется действие законодательства об МЗП) будут изменения в динамике занятости и безработице. Охват занятых зависит от положений законодательства об МЗП, которое может распространяться на весь рынок труда и всех занятых, либо на отдельные группы работников. Кроме этого, охват занятых МЗП зависит от информента законодательства об МЗП. В этом случае неформальный (теневой) сектор экономики способен «погасить» часть колебаний в занятости, вызванных повышением МЗП (Bell, 1997 и др.)

Относительная величина МЗП и скорость ее изменения. Соотношение средней зарплаты и МЗП (индекс Кейтца) свидетельствует о доле работников, чья зарплата напрямую зависит от величины МЗП. Чем выше доля МЗП в средних (медианных) зарплатах по экономике, тем более чувствителен рынок труда к колебаниям (увеличению) МЗП (Kertesi, Kollo, 2003; Bazen, Le Gallo, 2009 и др.).

Охват занятых, относительная величина МЗП и порядок ее индексации существенным образом определяют «конфигурацией» МЗП. Огромное разнообразие комбинаций механизмов по установлению МЗП может детерминировать результат. Это не только законодательно устанавливаемый охват, размер и механизм индексирования МЗП. С. Базен и Дж. Ле Галло (Bazen, Le Gallo, 2009) заключили, что существенна также скорость, с которой повышается МЗП. В своей работе по США они показали, что отрицательное влияние на занятость тем выше, чем более резко повышался МЗП, что соотносится с представлениями о более высокой эластичности спроса на труд в долгосрочном периоде.

МЗП может быть эффективным «лекарством», однако дозировка этого лекарства – механизм установления и изменения, должна быть адекватна характеристикам получателя – рынка труда. Инкорпорирование разных показателей состояния рынка труда в систему регулирования МЗП: установление субминимумов зарплаты для отдельных групп занятых (например, для молодежи, отдельных отраслей и видов деятельности, регионов), взаимоувязка темпов роста МЗП с экономической ситуацией: темпами роста заработной платы (как это делается, например, в Болгарии, Словакии, Венгрии, Франции, Испании), потребительскими ценами (Болгария, Чехия, Словакия, Польша, Бельгия, Финляндия и другие страны), динамикой занятости (Венгрия, Польша, Эстония, Ирландия, Нидерланды, Испания и др.), производительностью труда (Болгария, Венгрия, Польша, Эстония, Испания, Португалия), позволяют снизить отрицательные «побочные» эффекты от применения МЗП (см. Вишневская, 2007).

Как правило, в странах, имеющих длительную историю применения МЗП, этот институт обрастает все большим количеством «регуляторов». Поиск наилуч-

шего институционального «формата» МЗП – отдельная задача, как для экономистов-исследователей, так и для политиков. Так, недавнее исследование Т.Боери (Boeri, 2009) посвящено оценке взаимозависимости особенностей установления МЗП и уровня МЗП. Выяснено, что в тех случаях, когда МЗП устанавливается правительством, как правило, уровень МЗП будет ниже, чем в случае трехстороннего установления.

* * *

Российская модель установления МЗП до недавнего времени характеризовалась высокой степенью централизации. Единый размер МЗП (или минимальный размер оплаты труда – МРОТ) в России устанавливался для всех работников, отработавших полную норму рабочего времени (40 часов в неделю), занятых на предприятиях всех форм собственности и видов деятельности. Статьей 133 Трудового Кодекса РФ размер МЗП приравнивается прожиточному минимуму трудоспособного населения, таким образом устанавливается автоматическая индексация МЗП. Однако в действительности механизм индексации МРОТ, заложенный статьей 133 ТК РФ до настоящего времени не вступил в действие. Размер МЗП до настоящего времени так и не достиг уровня прожиточного минимума. В начале 2000-х годов размер МЗП был невелик и составлял менее 10% от прожиточного минимума трудоспособного населения (см. Табл. 1). И в 2000-е годы индексация МРОТ происходила темпами, более высокими, чем рост прожиточного минимума, а в последние два года прирост МЗП обогнал и более высокие, чем рост прожиточного минимума, темпы увеличения зарплат. Вплоть до августа 2008 года сценарий относительно быстрого дальнейшего увеличения МЗП и «подтягивания» его к уровню прожиточного минимума представлялся вполне реалистичным.

Таблица 1
Динамика МЗП в России в 2000-2009 гг.

Дата установления	размер МЗП	Соотношение размера МЗП и прожиточного минимума трудоспособного населения (в целом по РФ), %	индекс Кейтца (соотношение МЗП и средней заработной платы), %
с 01.01.2009	4330*	78,8	24,2
с 01.09.2007	2300*	54,8	17
с 01.05.2006	1100	29,6	10,6
с 01.09.2005	800	24,3	9,2
с 01.01.2005	720	22,9	8,4
с 01.10.2003	600	25,6	10,8
с 01.05.2002	450	23	11,7
с 01.07.2001	300	18,1	8,8
с 01.01.2001	200	13,2	7,2
с 01.07.2000	132	9,8	6,1

* С учетом всех надбавок и выплат работнику

Абсолютный размер МЗП в течение 1998-2008 годов увеличился более, чем в 30 раз в номинальном выражении. Однако даже после столь существенного роста относительная величина МЗП в России (сопоставление со средним уровнем заработной платы) на фоне показателей других стран невелика: МЗП в европейских странах, включая страны Восточной Европы колеблется в диапазоне от 20 до 50% от средних заработков (Вишневская, 2007).

В течение последних трех лет произошел ряд изменений в принципах формирования МЗП в России. В соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ в конце 2006 года, субъектам РФ предоставляется право самостоятельно устанавливать МЗП, при этом величина регионального субминимума не может быть меньше федеральной МЗП. Это означает переход к децентрализованной модели установления МЗП. Воспользоваться этим правом могли только те регионы, которые не являлись получателями дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов РФ. В 2008 году субфедеральный МЗП был установлен примерно в половине регионов, к 2009 году количество таких субъектов снизилось до 31.

Это объясняется не только тем, что кризис 2008 года вынудил ряд регионов отказаться от регионального МЗП, но и тем, что с 1 января 2009 г. МЗП была повышена почти в 2 раза (с 2300 до 4330). Такое увеличение МЗП «перекрыло» субфедеральные минимумы во многих регионах. Так, среди регионов, «отказавшихся» от установления субфедеральной МЗП – 5 субъектов Центрального федерального округа (Белгородская, Владимирская, Воронежская, Тульская области и др.), все регионы Приволжского федерального округа, в которых ранее был введен в действие субфедеральный минимум (Республика Башкортостан, Татарстан, Чувашская Республика и др.), и все, за исключением Ханты-Мансийского округа, субъекты Уральского федерального округа (Курганская, Свердловская, Тюменская области).

В результате этих решений существенно изменились основные элементы модели МЗП в России, а именно: объект регулирования, охват занятых, механизм корректировки величины МЗП.

Объект регулирования. До 2007 г. МРОТ приравнивался к 1 ставке ЕТС (единой тарифной сетки). Начиная с сентября 2007 г. эти две величины определяются независимо одна от другой. Кроме этого, МЗП (с сентября 2007 года) включает все надбавки и выплаты работнику. Размер МРОТ на федеральном уровне устанавливается единый для всех групп работников.

В действительности, уровень МЗП дифференцировался по регионам и до 2007 г. «Базовый» размер МЗП умножался на районные коэффициенты (множитель, устанавливаемый для увеличения доходов работников, проживающих на территориях со сложными природными и климатическими условиями). Региональный коэффициент используется при расчете зарплаты в

более чем 40 субъектах РФ, его значения колеблются в диапазоне от 1,1 до 2. «Включение» в МРОТ всех надбавок и выплат (в т.ч. и районные коэффициенты к заработной плате) устранило этот источник межрегиональной дифференциации МЗП. Это означает, что доходы работников-получателей МРОТ, проживающих на территориях, для которых установлены региональные коэффициенты, в действительности, стали ниже.

Существенный «скачок» относительной МЗП за 2006-2007 гг. объясняется не только номинальным увеличением МРОТ – перемещением планки на более высокую позицию – с 1100 до 2300 рублей, но и тем, что включение в МРОТ всей суммы надбавок и выплат работнику, по сути, означало «перетасовку» постоянной и переменной части заработков. Например, если речь идет о таком виде надбавок, как районные коэффициенты к заработной плате, которые раньше умножались на оклад, равный МЗП, и работник фактически получал не 1100 рублей, а на 10%-100% больше, то МЗП, равный 2300, уже учитывает корректировку на районный коэффициент. Аналогичная ситуация и с прочими надбавками и выплатами. В итоге наиболее существенный прирост МЗП испытали работники с наименьшим удельным весом переменной части заработков. Если говорить о региональных различиях, то в наименьшей степени прирост доходов за счет увеличения размеров МЗП в этот период испытывали работники значительной части регионов Сибири и Дальнего Востока. Для них удельный вес надбавок и выплат с учетом районного коэффициента выше, чем в среднем по России.

Уровни субфедеральных минимумов заработной платы определялись как исходя из величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения, так и без привязки к нему. Различается и отклонение регионального МЗП от федерального. Так, в 2008 году в среднем, региональная МЗП на $\frac{3}{4}$ больше федеральной, в 11 субъектах региональная МЗП в 2 и более раза превышает федеральную. При этом в 16 регионах МЗП достигла уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, а еще в 3 превысила этот уровень (Московская область, Сахалинская область, Кемеровская область). В 2009 году только в 1 субъекте региональная МЗП в 2 раза превышает федеральную (Москва). В 13 регионах МЗП достигла уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, а еще в 7 превысила этот уровень (Московская область, Калининградская область; Санкт-Петербург, Волгоградская область, Ростовская область, Кемеровская область, Новосибирская область). Существенное снижение разницы между федеральным и региональными МЗП объясняется почти двукратным увеличением федеральной минимальной зарплаты с 1 января 2009 года.

Охват занятых. МЗП распространяется на всех занятых, отработавших полную норму рабочего времени. Однако с момента предоставления субъектам РФ возможности установления МЗП выше федерального уровня, часть из них подошла к формированию регио-

нального МЗП избирательно, распространяя его не на все группы работников.

Из 45 регионов (субъектов), установивших в 2007 года МЗП на уровне, выше федерального, в 16 региональный МЗП не относится к занятым в бюджетном секторе (17 из 30 к 2009 году). Круг регионов, ограничившие действие субфедеральной МЗП внебюджетным сектором, включает субъекты Южного федерального округа, Центрального федерального округа. Также в число этих 17 регионов входят Красноярский и Приморский края, ряд республик из Приволжского и Сибирского федеральных округов.

Кроме этого, в 2-х регионах (Новосибирской области и Алтайском крае) установлены субминимумы для занятых в сельском хозяйстве. Мы полагаем, что исключение бюджетников из числа получателей более высокого МЗП позволяет региональным властям избегать дополнительных расходов по реализации данной законодательной инициативы.

Кроме этого, охват занятых МЗП зависит от того, насколько хорошо выполняется трудовое законодательство. У нас нет данных о применении работодателями законодательства об МЗП. Однако косвенно судить об этом позволяет информация о размерах неформального сектора экономики – масштабах занятости в неформальном секторе, в котором в явном виде механизм формирования заработных плат МЗП не учитывает. Вариации в распространении неформальной занятости по регионам приведены на рисунке 7. Доля занятых в неформальном секторе варьирует от 3% в Санкт-Петербурге (в 2008 г.) до 49,8% в Республике Дагестан.

Механизм корректировки (индексации) МЗП. Механизм индексации МЗП, содержащийся в той же статье 133 ТК РФ, предусматривает повышение МЗП вслед за ростом прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного населения. До настоящего времени уровень МЗП не достиг ПМ. Тем не менее, важным обстоятельством является привязка МЗП только к ПМ, то есть фактически уровню потребительских цен. Российская конструкция индексации МЗП не содержит «встроенных стабилизаторов» роста МЗП, по аналогии с западными законодательствами, МЗП не привязан ни к одному экономическому показателю, индикатору состояния рынка труда.

Механизмы индексации МЗП, разработанные регионами, так же дифференцированы. В ряде регионов, в основном там, где МЗП устанавливается на уровне прожиточного минимума, «закладывается» индексация МЗП вслед за повышением ПМ. Возможны и другие варианты: устанавливаются темпы прироста МЗП в течение определенного периода. Однако для значительного числа регионов не определен порядок индексации регионального МЗП. Вероятнее всего, такое положение дел может быть объяснено относительно более слабыми переговорными позициями профсоюзов и государства.

Механизм установления МЗП на региональном уровне, вопрос для отдельного исследования, которое, безусловно, представляет интерес. Т.Боери (Boeri, 2009) исследовал

взаимозависимость между особенностями установления МЗП и ее размером. Мы вынуждены оставить за пределами данной работы вопросы взаимосвязи политических и экономических институтов и динамики рынка труда. Однако отметим следующую особенность установления региональных субминимумов зарплаты в России.

Небольшой пока опыт установления регионами субминимума заработной платы позволяет утверждать, что тенденция к «подтягиванию» МЗП к прожиточному минимуму трудоспособного населения наблюдается для регионов различного уровня развития: наиболее «проблемные» регионы с точки зрения социально-экономического развития и, в частности, ситуации на рынке труда – субъекты Южного федерального округа, практически все используют федеральную МЗП. Однако регионы центральной России более активны в части увеличения МЗП. И во многих субъектах этого федерального округа региональная МРОТ превышает федеральный уровень более, чем на четверть. Напротив, в Сибири и на Дальнем Востоке удельный вес регионов, повысивших МРОТ, значительно ниже. Эта часть субъектов гораздо чаще прибегала к ограничению охвата занятых региональной МЗП, распространяя вводимый субминимум зарплаты на занятых во внебюджетном секторе экономики. Хотя следовало бы ожидать, что именно эти регионы будут чаще прибегать к установлению более высокой МЗП: включение в МРОТ всех надбавок и выплат в наибольшей степени снизило «реальный» размер МЗП для работников тех субъектов, в которых введены региональные коэффициенты. В этой ситуации можно было предположить, что региональные власти постараются смягчить подобный скачок в доходах низкооплачиваемых групп работников. Однако пока этого не происходит.

Введение субфедерального минимума заработной платы – дополнительные социальные обязательства региона, увеличение нагрузки на работодателя. Следовало бы ожидать, что правом на установление субминимума, выше федерального уровня, воспользуются регионы с более высоким уровнем экономического развития, более благополучные с точки зрения состояния региональных бюджетов. Мы проранжировали регионы по размерам средней ежемесячной зарплаты за 1 полугодие 2008 и 2009 годов и посмотрели, где внутри этих распределений находятся регионы, в которых в 2008 и 2009 годах установлена субфедеральная МЗП. В 2008 году в 1 квинтиле таких регионов 9, во 2-м – 10, в 3-м – 11, в 4-м – 9 и 5-м – 5 (рис. 1). В 2009 году в 1 квинтиле – 12, во 2-м – 7, в 3-м – 5, в 4-м и 5-м по 3 (рис. 2).

Поначалу во введении регионами субфедеральной МЗП не прослеживалось никакой «экономической» логики: в равной степени и более благополучные в экономическом отношении и более бедные регионы практически одинаково часто вводили региональную МЗП. Никким образом не соотносится с благополучием региона (в качестве прокси такового мы рассматриваем средние зарплаты) и прирост региональной МЗП отно-

сительно федеральной. Более бедные регионы склонны устанавливать относительную МЗП на более высоком уровне, по сравнению с более богатыми. Это может объясняться тем, что в качестве ориентира установления субрегиональной МЗП выступал прожиточный минимум трудоспособного населения. Как правило, величина последнего в отношении к средней зарплате выше с более бедных регионах. Однако уже к 2009 году ситуация меняется: субфедеральную МЗП более активно устанавливают более «богатые» регионы. Но все же остается небольшое количество «бедных» регионов, которые и после почти 2-х кратного увеличения федеральной МЗП продолжают устанавливать более высокий субфедеральный минимум зарплаты. И относительная величина МЗП оказывается более высокой для более богатых регионов.

Напомним, что вводимые субфедеральные МЗП, могут распространяться не на всех занятых. Как пра-

заработных плат, структуре занятости и другим характеристикам, должен препятствовать снижению дифференциации зарплаток и ситуации с занятостью и безработицей. Вопрос заключается в том, насколько велика дифференциация влияния МЗП на рынок труда и в чем это дифференцированное влияние заключается.

Единая МЗП в наименьшей степени позволяет учитывать ситуацию на локальных рынках труда. Подобная централизованная модель хороша с точки зрения контроля ее реализации. Но в условиях высокой дифференциации ситуации на локальных рынках может приводить к значительным побочным эффектам. Результаты исследований по другим странам (см., например, Bazen, Le Gallo, 2009) свидетельствуют о том, что в наименее развитых регионах, в которых заработные платы сравнительно невысоки и, напротив, доля получателей МЗП существенна, ожидаемое негативное влияние на занятость будет выше (большее количество работодателей несет относительно большие издержки в связи с повышением/выплатой МЗП), более сильны стимулы работодателей к переходу в неформальный сектор.

Используя данные Росстата по регионам за 2003–2009 гг. рассмотрим региональные различия в относительных размерах МЗП и основных показателях состояния занятости.

Достаточно долгое время практически ни в одном регионе относительная МЗП не превышала 20% средней заработной платы. Более того, в 2007 году относительная величина МЗП даже несколько снизилась (т.к. МЗП оставалась прежней на протяжении 1,5 лет). Но увеличение МЗП в 2009 году привело к значительному росту индекса Кейтца по всем регионам. Кроме этого, увеличилась дифференциация относительной МЗП по регионам (см. рисунок 3. К настоящему времени, благодаря резкому повышению МЗП в течение небольшого периода времени (в 2007–2009 гг.), относительная величина МЗП в подавляющем большинстве регионов приблизилась к европейскому уровню. В число таких регионов с «европейскими» значениями относительной МЗП попали субъекты с наиболее сложной ситуацией на рынке труда (более высоким уровнем безработицы, более низкими средними зарплатами, структурой занятости, в которой выше средняя доля занятых в сельском хозяйстве и бюджетном секторе).

Рисунок 3

Соотношение МЗП и средней зарплаты по регионам Российской Федерации в 2003–2009 гг.

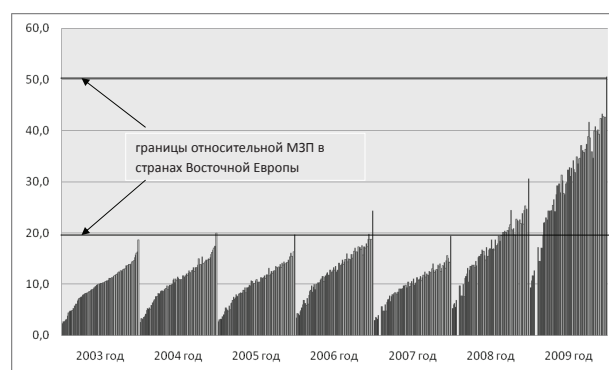


Рисунок 1

Соотношение федеральной и региональной МЗП со средней заработной платой по регионам России в 2008 году

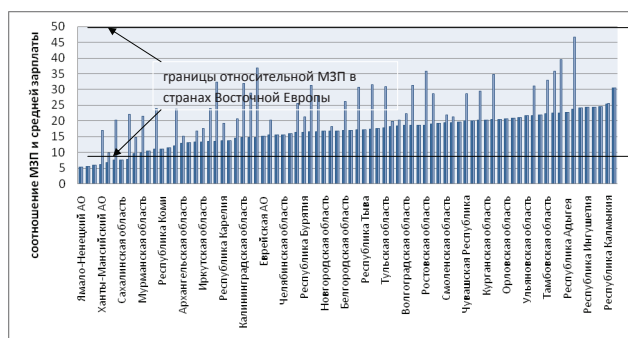
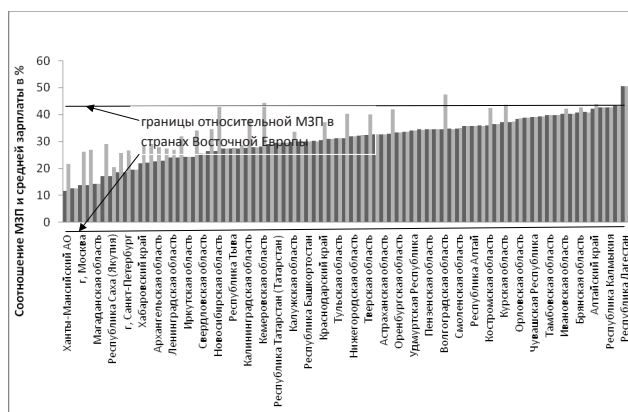


Рисунок 2

Соотношение федеральной и региональной МЗП со средней заработной платой по регионам России в 2009 году

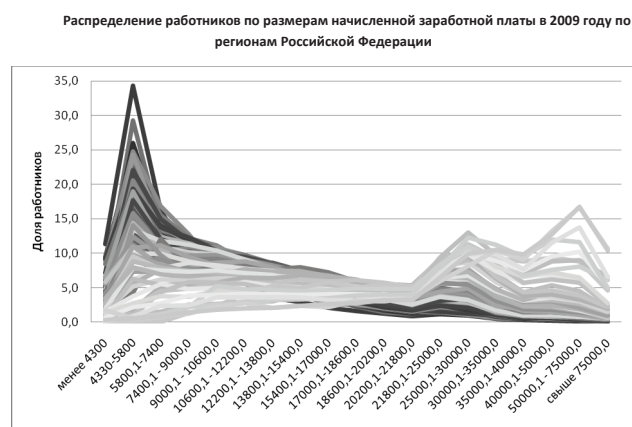


вило, власти субъектов Российской Федерации ограничивают действие МЗП небюджетным сектором (в 17 субъектах из 30), в котором, в среднем, зарплата выше, чем в бюджетном секторе и действие МЗП менее заметно. В среднем одинаковая доля регионов во всех квинтилях ограничивает действие субфедерального МЗП небюджетным сектором (Табл. 1 Приложения).

Единый МЗП, устанавливаемый для региональных рынков труда, сильно различающихся по уровню

Обследование предприятий, проводимое Росстатом раз в 2 года (в апреле) представляет информацию о распределении работников по размерам начисленной заработной платы в региональном разрезе.

Рисунок 4



Данные Росстата о распределении работников по размерам начисленной заработной платы за 2009 год (апрельское обследование Росстата, рис. 4) демонстрируют не просто различные доли получателей МЗП — различается характер распределения работников по размерам начисленной заработной платы. Примерно для половины регионов для наибольшей доли работников зарплата находится в диапазоне от 4330 до 5800 рублей. Напомним, что МЗП равен 4330. Можно предположить, что рынки труда именно этих регионов будут наиболее чувствительны к повышению МЗП, а отрицательные последствия будут выше.

К этой группе регионов относятся республики и некоторые области Северного Кавказа (Северная Осетия, Дагестан, Карачаево-Черкессия, Астраханская область), некоторые регионы Центральной России (Тамбовская область), республики и области Поволжского федерального округа (Мордовская, Чувашская Республики, Оренбургская, Пензенская области).

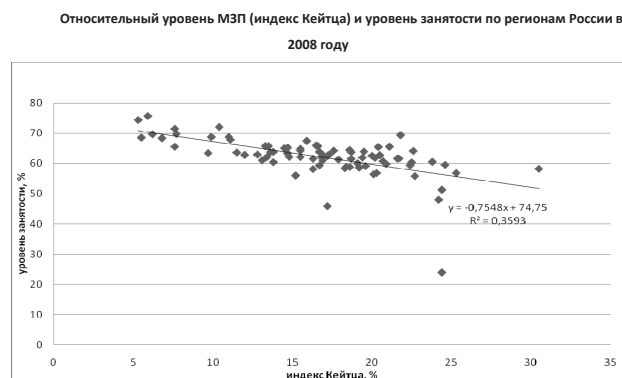
Но есть и другая группа регионов — в которых основная часть работников получает заработные платы свыше 25000 рублей. Это, в основном, субъекты Сибирского и Дальневосточного округов (Тюменская область, Ханты-Мансийский округ, Чукотский округ, Ненецкий и Ямало-Ненецкий округа), г. Москва.

В наибольшей степени к среднему заработку по региону МЗП приближается в субъектах Южного федерального округа (здесь в большинстве регионов доля МЗП в средней зарплате увеличилась с 13-16% в 2003 году до 25-30%, а в Дагестане достигла 40% к 2008 году). Кроме этого, относительно высок уровень МЗП в центральной России — к 2007 г. доля МЗП достигала здесь четверти средней заработной платы. Также соотношение МЗП и средней заработной платы к 2007 году превысило 25% в ряде регионов, находящихся за пределами упомянутых регионов: например, в Республике Алтай, Республике Хакасия, Республике Чувашия, Саратовская область, Ульяновская область, Курганская область и др.

Доля получающих зарплату ниже МЗП практически ни в одном регионе не опускается до 0. Это свидетельство того, что ряд предприятий не выполняет законодательство об МЗП. Исследователи обычно относят крупные и средние предприятия, на которых Росстат проводит данное обследование, к формальному сектору экономики. То есть следовало бы ожидать, что левая крайняя точка распределения — доля работников, получающая зарплату ниже МЗП (меньше 4330 рублей) будет находиться на нулевой отметке. Однако, как видим, этого не происходит. С. Лемос (Lemos, 2003) в своем исследовании утверждает, что предприятия неформального сектора избирательно «игнорируют» нормы трудового законодательства. Возможно, аналогичные предположения об избирательном применении законодательства могут быть сделаны относительно российского формального сектора. То есть предприятия, зарегистрированные в официальных органах, регулярно отправляющие отчеты в государственные органы статистики, соблюдающие ряд формальных законодательных норм, но уклоняющиеся от выполнения норм законодательства об МЗП, могут быть отнесены к неформальному сектору экономики.

Межрегиональные различия в соотношении индекса Кейтца (относительная величина МЗП) и уровня занятости представлены на рис. 5.

Рисунок 5



В тех регионах, где относительный уровень МЗП высок, как правило, наблюдается более низкий уровень занятости. В левой части распределения (сочетание более низкого индекса Кейтца с более высоким уровнем занятости) сосредоточены регионы Северного Кавказа (Дагестан, Карачаево-Черкессия, Северная Осетия — Алания, Кабардино-Балкария), Центральной России (Тамбовская область, Брянская область, Ивановская область), некоторые субъекты Сибирского федерального округа (Алтайский край), с другой стороны распределения — регионы Сибири, Дальнего Востока (Ямало-Ненецкий, Ненецкий, Ханты-Мансийский автономные округа, Тюменская, Магаданская, Сахалинская области, республика Якутия), Москва, Мурманская область.

Для регионов с более высокой относительной МЗП характерен более высокий уровень безработицы (рис. 6), более высокий удельный вес занятых в неформальном секторе (рис. 7).

Рисунок 6

Соотношение индекса Кейтца и уровня безработицы по регионам России в 2008 году

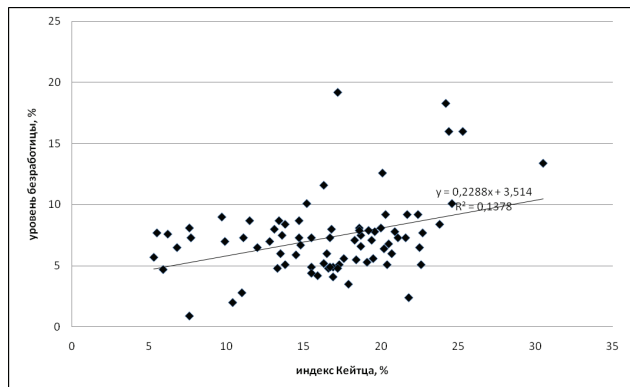
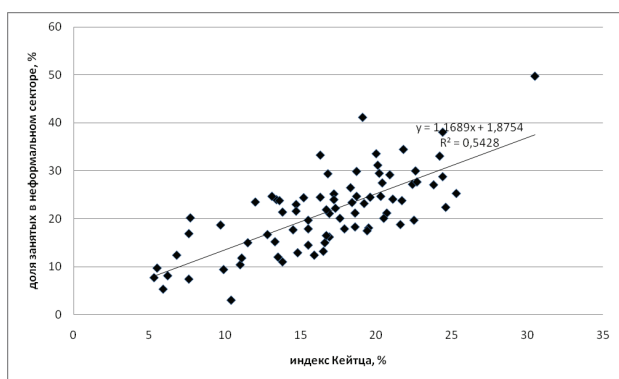


Рисунок 7

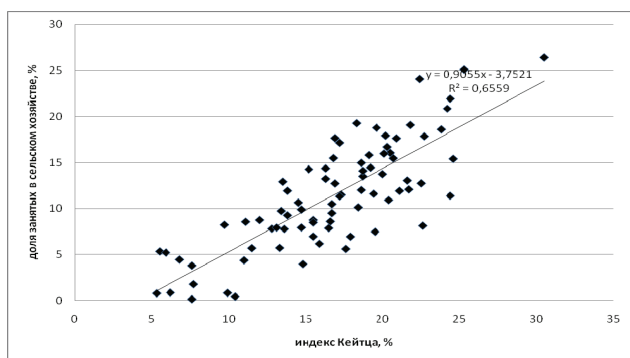
Соотношение индекса Кейтца и доли занятых в неформальном секторе по регионам России в 2008 году



Данные о структуре занятости также свидетельствуют о том, что в регионах с более высокой долей занятых в сельском хозяйстве, бюджетном секторе – здравоохранении и образовании (те сектора, в которых сосредоточены низкодоходные рабочие места), относительная величина МЗП будет выше (рис. 8, рис. 9).

Рисунок 8

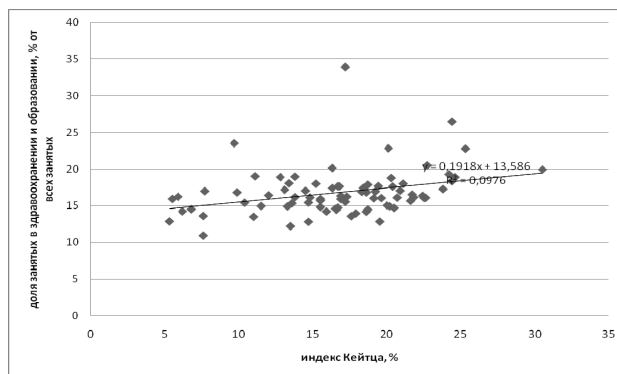
Соотношение индекса Кейтца и доли занятых в сельском хозяйстве по регионам России в 2008 году



Напомним, что результаты эмпирических исследований по развитым и развивающимся странам свидетельствуют о том, что отрицательные последствия от повышения МЗП будут сравнительно выше именно для таких рынков труда (Kertesi, Kollo, 2003; Bazen, Le Gallo, 2009).

Рисунок 9

Соотношение индекса Кейтца и доли занятых в здравоохранении и образовании по регионам России в 2008 году



По российскому рынку труда до настоящего времени не проводилось исследований, посвященных оценке последствий повышения МЗП. Получение таких оценок затруднительно из-за отсутствия микроданных по предприятиям, собираемых с достаточно высокой частотой (помесячно, поквартально). Однако были попытки оценки реакции предприятий на увеличение МРОТ. В 2002 и 2003 годах проводились опросы предприятий с целью выявить какие шаги предпринимало предприятие в ответ на действительное повышение МЗП (в 2002 году с 300 до 450 рублей) и предполагаемое (обследование 2002 года содержало вопросы о возможной реакции предприятий при повышении МЗП с 450 до 2000 рублей, обследование 2003 года – с 450 до 2300 рублей). В целом, ожидаемая реакция российских работодателей соответствует действительному поведению их зарубежных коллег, подтверждаемому эмпирическими исследованиями. Возможный «арсенал» действий работодателей можно объединить в две группы: «ценовая» и «количественная» реакция предпринимателей.

«Ценовая» реакция предприятий

- повышение зарплаты низкодоходных групп работников
- повышение заработной платы всего персонала (эффект переноса), снижение дифференциации зарплаток работников
- перевод части официальной зарплаты в неофициальную
- «Количественная» реакция предприятий
- приостановка найма новых работников
- сокращение численности персонала
- увеличение занятости в неформальном секторе
- банкротство

При этом более существенное повышение МЗП вызывает более масштабную реакцию предприятий.

* * *

Особенности установления МЗП на российском рынке труда, а именно: высокая степень централизации российской модели МЗП, существовавшая до недавнего времени; резкий рост МЗП на протяжении последних 2-х лет; не учитывается состояние рынка труда и общеэкономической ситуации при индексации МЗП, в кон-

тексте изучения мирового опыта использования этого института рынка труда, приводят к заключению о том, что подобная политика на рынке труда приводит к отрицательным эффектам с точки зрения занятости.

Не менее интересным исследовательским вопросом, который находился в центре нашего внимания, являлось изменение модели установления МЗП, в результате предоставления регионам возможности самостоятельно устанавливать субминимумы заработной платы. В течение 2-х лет, прошедших с момента вступления этих изменений в силу, более половины субъектов Российской Федерации воспользовалось таким правом.

Дифференциация региональных МЗП касается не только размеров минимума, но и охвата занятых. В значительном числе регионов действие субминимума не распространяется на занятых в бюджетном секторе. Однако, интересным является тот факт, что более высокий уровень МЗП, по сравнению с федеральным, устанавливали регионы с напряженной ситуацией на рынке труда. Мотивы принятия подобных решений на региональном уровне, а также последствия этих решений для отдельных сегментов занятости – предмет для самостоятельного исследования.

Однако уже сейчас можно предположить, что смягчить отрицательные последствия повышения МЗП, возможно путем установления МЗП с «оглядкой» на группу самых слабых и в финансовом отношении и с точки зрения ситуации на рынке труда, регионов. Если за ориентир берется прожиточный минимум трудоспособного населения, то необходимо привязывать МЗП к прожиточному минимуму установленному в «замыкающем» регионе.

Необходимо и далее дифференцировать механизм установления МЗП. Однако корректировку МЗП следует осуществлять не только в привязке к прожиточному минимуму, но и к другим индикаторам состояния регионального рынка труда и экономики региона в целом, по аналогии с тем, как это делается в развитых странах.

Литература

1. Вишневская Н.Т. Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007.
2. Вишневская Н.Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР, Препринт ГУ-ВШЭ WP3/2005/03, серия WP3 Проблемы рынка труда.
3. Капелюшников Р.И. Механизм формирования заработной платы в российской промышленности // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007
4. Ощепков А.Ю. Межрегиональная дифференциация в заработной плате // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред.

В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007

5. Addison J., Blackburn M., Cotti C. The effect of minimum wages on wages and employment: county-level estimates for the United States. IZA Discussion Paper. 2008. No. 3300
6. Bazen S., Le Gallo J. The differential impact of federal and state minimum wages on teenage employment // Groupment de Recherche en Economie Quantitative d'Aix-Marseille – UMR-CNRS 6579, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales Universites d'Aix-Marseille II et III. February 2009
7. Bell L. The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia // Journal of Labour Economics, 1997. Vol. 15. No. 3. P. 103—135.
8. Boeri T. Setting the Minimum Wage. IZA Discussion Paper. 2009. No. 4335.
9. Brown C., C. Gilroy and A. Kohen. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment // Journal of Economic Literature, 1982, 20, pp. 487-528.
10. Card D., Krueger A. Time-Series Minimum Wage Studies: A Meta-analysis // American Economic Review Papers and Proceedings, 1995. Vol. 85, No. 2. P. 238-343.
11. Card D., Krueger A. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania // American Economic Review. 1994. Vol. 84. No. 4. P. 772-793.
12. Danziger L. The elasticity of labour demand and minimum wage. IZA Discussion Paper. 2008. No. 3911.
13. Goldfarb Robert S. The Policy Content of Quantitative Minimum Wage Research // Proceedings of the Industrial Relations Research Association. 1974 Vol. 27, pp. 261-68.
14. Katz L., Krueger A. The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry // Industrial and Labor Relations Review, 1992. Vol. 46, No. 1. P. 6-21.
15. Kertsi G., Kollo J. Fighting “low equilibria” by doubling the minimum wage? Hungary's experiment. IZA Discussion Paper. 2003. No. 970.
16. Khamis M. Does the Minimum Wage have a Higher Impact on the Informal than on the Formal Labour Market? Evidence from Quasi-Experiments. IZA Discussion Paper. 2008. No. 3911.
17. Lemos S. The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil. IZA Discussion Paper. 2004. No. 1089.
18. Lemos S. A Menu of Minimum Wage Variables for Evaluating wages and employment effects: evidence from Brazil. IZA Discussion Paper. 2004. No. 1069.
19. Lemos S. Political Variables and Instruments for the Minimum Wage. IZA Discussion Paper. 2004. No. 1136.
20. Lemin-Waldman Oren M. The Minimum Wage and Regional Wage Structure: implication for income distribution // Journal of economic issues, vol 36 № 3, September 2002
21. Lester R. A. Marginalism, Minimum Wages, and Labor Markets. American Economic Review. 1947 Vol. 37, No. 1 (March), pp. 135-48.

22. L'Horty Y., Rault C. *Inflation, Minimum Wage and Other Wages: An Econometric Study on French Macroeconomic Data*. IZA Discussion Paper. 2003. No. 861.
23. Maloney W., Mendez J. *Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence From Latin America*. NBER Working paper. 2003. № 9800
24. Mazumdar D. *Microeconomic Issues of Labor Markets in Developing Countries: Analysis and Policy Implications*. World Bank Economic Development Institute Paper, 1989, No 40.
25. Neumark D., Wascher W. *Minimum wages and employment*. IZA Discussion Paper. 2007. No. 2570.
26. Neumark D., Nizalova O. *Minimum wage effects in the longer run*. IZA Discussion Paper. 2004. No. 1428.
27. Stigler G. J. *The Economics of Minimum Wage Legislation* // *American Economic Review*. 1946 Vol. 36, No. 3 (June), pp. 358-65.

Характеристики российских работников, нанимаемых по минимальной ставке заработной платы

Чепкин А.В.

Аннотация

Таблица 1

В работе, базирующейся на базе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 2003-2007 гг., оценивается положение реальных и потенциальных получателей минимальной заработной платы (МЗП), а также выявлены отличия в их занятости по сравнению с основной группой работников на российском рынке труда. Кроме того, оцениваются значимые факторы получения МЗП со стороны спроса на труд, то есть характеристики работодателей, предлагающих занятость по минимальной ставке оплаты труда. Для определения сегмента потенциальных получателей МЗП выявляются факторы, повышающие вероятность оказаться в группе таких работников. Полученные результаты свидетельствуют о масштабах и структуре эффектов функционирования института МЗП в России, а также о восприимчивости рынка труда к изменению ставки.

Ключевые слова: минимальная заработная плата (МЗП), рынок труда, структура занятости, структура доходов, человеческий капитал.

Введение

Минимальная заработная плата (МЗП) применяется, чтобы обеспечить социальноприемлемые границы оплаты труда. Подходы к определению этих границ опираются, как правило, на величину прожиточного минимума, однако учитывают также и создание стимулов к труду, что существенно отличает институт МЗП от других форм поддержки благосостояния населения. Влияя на поведение работодателей, законодательство о МЗП приводит к изменению решения о найме работников, определяя установленный минимум трудовых издержек. Таким образом, регулятивное влияние МЗП распространяется на все стороны рынка труда, а механизм поддержки доходов работников порождает изменение объемов предложения труда и спроса на труд.

Согласно российскому законодательству, минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. В последние годы влияние МЗП на российский рынок труда значительно усилилось: с 2005 года ее ставка в номинальном выражении увеличилась более чем в 5 раз, а с 1 января 2009 года впервые приведена в соответствие с общероссийским прожиточным минимумом и составляет 4330 руб.

Динамика МЗП в России в 2002-2009 гг.

Дата установления	размер МЗП	Соотношение размера МЗП и прожиточного минимума трудоспособного населения (в целом по РФ), %	индекс Кейтца (соотношение МЗП и средней заработной платы), %
с 01.01.2009	4330*	78,8**	24,2**
с 01.09.2007	2300*	54,8	17
с 01.05.2006	1100	29,6	10,6
с 01.09.2005	800	24,3	9,2
с 01.01.2005	720	22,9	8,4
с 01.10.2003	600	25,6	10,8
с 01.05.2002	450	23	11,7

* С учетом всех надбавок и выплат работнику

** Данные по средней заработной плате и прожиточному минимуму трудоспособного населения по состоянию на 1 полугодие 2009 года.

Российская МЗП отличается централизованной моделью установления ставки и недифференцированным применением для отдельных регионов и отраслей экономики. Заметим, что мировой опыт использования МЗП, особенно в странах с федеральным устройством и неоднородной структурой экономики, говорит о росте эффективности института при более гибком его использовании, учитывающем особенности локальных рынков труда (региональный прожиточный минимум и распределение зарплат, количество потенциальных получателей в регионах и отраслях, восприимчивость предприятий к росту трудовых издержек). Хотя российское законодательство предусмотрело в конце 2006 года установление региональных субминимумов МЗП и эта практика получила распространение в 2007 и 2008 годах, последний скачок федеральной ставки превысил региональные минимумы во многих субъектах РФ. Ухудшение экономической ситуации в 2008-2009 годах также вызвало снижение активности региональных властей по пересмотру локальной МЗП. Кроме того, в 2007 году в величину МРОТ были включены все надбавки и выплаты работникам (в том числе районные коэффициенты).

Экономическая теория и богатый опыт использования МЗП в развитых странах обнаруживают разнонаправленное действие этого института на положение

работников с точки зрения занятости, доходов и возможностей на рынке труда. Хотя получатели минимальной заработной платы выигрывают от повышения ее ставки, они также рискуют быть вытесненными с рынка труда, потому что фирмы сокращают спрос на их труд, а никакие другие рабочие места таким работникам часто недоступны. Поэтому для определения результирующих последствий государственного регулирования трудовых доходов необходимо учитывать как характеристики занятости реальных получателей минимальной заработной платы, так и факторы, создающие риск вхождения в эту группу для остальных работников. Кроме того, положение рассматриваемых работников требует оценки с точки зрения гибкости рынка труда и наличия институциональных альтернатив: каковы направления и интенсивность трудовой мобильности в нижнем сегменте зарплатного распределения.

Следует отметить, что в настоящий момент нет работ, в которых проводится эмпирический анализ влияния МЗП на российский рынок труда на микро-данных. Хотя вопрос повышения МРОТ и приведения его уровня в соответствие с прожиточным минимумом является общественно важным и широко обсуждается профсоюзами и политиками, исследователи проявляли к нему меньшее внимание. Это было связано как с относительно низким уровнем российской МЗП по сравнению с развитыми странами и, соответственно, незначительным воздействием на показатели рынка труда, так и с ограничениями со стороны доступных баз данных.

Данная работа преследует цель оценить положение реальных и потенциальных получателей МЗП в России, а также определить возможные отличия в их занятости по сравнению со всеми остальными работниками. Также в рамках возможностей, которые обеспечивают располагаемые данные, оцениваются значимые факторы получения МЗП со стороны спроса на труд, то есть характеристики российских работодателей, предлагающих занятость по минимальной ставке оплаты труда. Таким образом, дается оценка масштабов и структуры эффектов функционирования института МЗП в России, а также восприимчивости рынка труда к изменению ставки.

Обзор эмпирических исследований влияния МЗП на рынок труда

Работы, посвященные исследованию влияния МЗП на рынок труда, содержат разные оценки в отношении возникающих эффектов. В данный обзор включены те из них, которые предлагают подходы к выявлению «ключевых» характеристик работников, предприятий и рынка труда в целом, определяющих последствия государственного регулирования посредством МЗП. Большая часть исследований выявляет негативный эффект (не всегда статистически значимый) роста МЗП на занятость. Незначительная доля работ находит положительные эффекты на занятость, вопреки предсказаниям теории конкурентного рынка труда.

Стандартная неоклассическая модель, имеющая допущения об однородности труда как фактора производства, совершенно конкурентном рынке труда и полноте применения трудового законодательства, предсказывает, что минимальная заработная плата, установленная выше равновесной ставки оплаты труда, сокращает спрос на труд со стороны фирм и приводит к общему росту безработицы (напр., Brown, Gilroy, Kohen, 1982).

Поскольку допущение о повсеместном и полном применении трудового законодательства является сильным даже для развитых стран, целый ряд теоретических моделей описывают влияние МЗП в условиях неполного выполнения законодательства (напр., см. Freeman and Freeman, 1991). Эти модели во многом различны (например, в допущениях о мобильности между регулируемым и нерегулируемым секторами), но едины в том, что предсказывают негативное воздействие на занятость в результате установления или повышения МЗП в секторе рынка труда, на который распространяется законодательство об ней. Стоит отметить ряд моделей, предсказывающих положительное влияние МЗП на занятость: в случае монополистического рынка труда эффект на занятость может быть положительным, также как и в рамках теории эффективной заработной платы (напр., Lemos, 2004).

Эмпирические исследования влияния МЗП на рынок труда можно разделить на две группы в соответствии с применяемой методологией и структурой изучаемых данных. К первой группе принадлежат ранние работы, содержащие анализ агрегированных данных о рынке труда в индустриальных странах. В подавляющем большинстве из них выявлялось выраженное негативное влияние на общую занятость, что согласовывалось со стандартной неоклассической моделью рынка труда (Brown, 1999). В частности, на основе анализа всего многообразия эмпирических результатов, накопленных к 1982 году, Ч. Браун и др. заключают, что 10%-ное увеличение МЗП в США снижает занятость подростков на 1-3% (Brown, Gilroy, Kohen, 1982). В других возрастных группах явной зависимости выявлено не было. В отношении положительного или негативного влияния МЗП на доходы работников консенсус экономистами также достигнут не был.

Методология исследования, применяемая в этих работах, вызывала критику, которая была связана как с недостатками агрегированных данных, так и с возможной эндогенностью изменения уровня МЗП по отношению к общим изменениям на рынке труда (взаимное влияние обусловлено тем, что решение об изменении ставки МЗП принимается правительством на основе показателей уровня жизни и трудовых доходов), а также сложностью отбора контрольных переменных (Card and Krueger, 1995). В работах, продолжавших исследование МЗП с учетом критики первого поколения работ, предпринимались попытки контролировать изменения экономических условий путем включения валового выпу-

ска как объясняющей переменной. Однако уровень МЗП также может эндогенно зависеть от валового выпуска, что опять же приводит к смещению оценок.

Вторая группа эмпирической литературы включает работы, основанные преимущественно на микроэкономических данных, которые стали накапливаться в развитых странах с конца 1980-х годов. Оценки в отношении возникающих эффектов использования МЗП различны и крайне чувствительны к спецификациям эконометрических моделей и используемым данным. Многие исследователи находят значительное негативное влияние МЗП на масштабы занятости с коэффициентом эластичности от 0,4 до 1,6 в абсолютном выражении (напр., Abowd, 1999; Draca, 2006; Neumark and Wascher, 2007). Так, сравнение рынков труда США и Франции выявляет сильное негативное влияние на занятость среди низкооплачиваемых работников (Abowd, 1999). В работах по рынку труда Великобритании подтверждается сильное влияние МЗП на распределение заработных плат (эффект «переноса»), однако констатируется отсутствие влияния на занятость (Draca, 2006). Д. Ньюмарк и У. Уошер, используя панельные данные OECD, отмечают снижение занятости среди молодежи под влиянием роста МЗП (Neumark and Wascher, 2007).

Д. Кард и А. Крюгер сопоставили результаты функционирования сектора быстрого питания рынков труда двух соседних штатов в США, в одном из которых (Нью Джерси) была повышена МЗП, а в другом (Пенсильвания) осталась на прежнем уровне (Card and Krueger, 1994). Авторы не выявили статистически значимого отрицательного влияния на занятость.

Мобильности работников, получающих минимальную заработную плату, также посвящено значительное число исследований в США и странах Западной Европы. В частности, Р. Смит и Б. Вавричек показывают, что более 60% работников, получавших МЗП в США в 1984 году, спустя один год имели заработную плату выше минимальной (Smith and Vavrichek, 1992). У. Эван и Д. Макферсон произвели сопоставление работников-получателей МЗП с референтной группой работников, получающих более высокую заработную плату, используя панельные данные по США за 1979-1999 годы (Evan and Macpherson, 2003). Их выводы подтверждают, что рабочие места с минимальной заработной платой имеют тенденцию быть работами для «новичков» на рынке труда и что такая занятость является относительно непродолжительной для большинства работников. Вероятность роста заработной платой для МЗП работников определяется такими факторами, как уровень образования, переобучение и повышение квалификации, а также переходы между отраслями и профессиональными группами.

Что касается мобильности всех низкооплачиваемых работников, то исследователи сходятся в том, что чем дольше работник остается на низкооплачиваемой должности, тем ниже для него вероятность перейти на более высокооплачиваемую работу. Например, в одной

из работ выявляется, что попадание в «ловушку низкой заработной платы» связано как с индивидуальными характеристиками (гетерогенностью работников), так и со структурными характеристиками рынка труда (Sloane and Theodossiou, 2000). Авторы показывают, что именно структурные характеристики рынка труда оказывают более значительное влияние на сегмент работников, получающих МЗП, в том числе на интенсивность их мобильности. Для таких работников вероятность остаться на минимальном уровне зарплаты, а также потерять работу или совершить переход в экономическую неактивность, существенно выше, чем вероятность улучшить свое положение.

М. Джонс и др. при анализе эффектов МЗП в Великобритании оценили влияние индивидуальных характеристик на длительность занятости в затрагиваемой группе работников (Jones, Jones, Murphy, Sloane, 2005). Их выводы полностью соотносились с результатами американских исследований об относительно короткой занятости работников, получающих зарплату на уровне минимальной. Наиболее важным с точки зрения политики выводом стало подтверждение эффекта, что значительное количество таких работников в течение короткого периода улучшают свое положение: более 50% демонстрируют восходящую мобильность по заработной плате. Кроме того, авторы оценили, что 3,8% рабочей силы в Великобритании испытывают прямое и косвенное влияние института МЗП на доходы и занятость.

В противоположность изобилию работ по оценке эффектов от установления МЗП в развитых странах, подобных исследований по развивающимся странам гораздо меньше. Имеющиеся работы используют схожие эконометрические подходы с описанными выше, которые применялись к данным разной степени агрегированности. Полученные результаты различны, но в большинстве случаев авторы находят негативный эффект на занятость в регулируемом секторе (охваченном МЗП) и рост занятости в нерегулируемом секторе. На агрегированных данных выявляется негативный эффект в формальном секторе в Бразилии (Carbeiro, 2000), также как и при использовании данных по Пуэрто Рико в отраслевом разрезе (Freeman and Freeman, 1991). Работа Р. Бэлла, фактически, единственная, основанная в чистом виде на данных по отдельным компаниям. Автор находит негативный эффект на занятость в Колумбии (с эластичностью 0,15-0,33 для низкоквалифицированных работников и 0,03-0,24 – для квалифицированных) и нулевой эффект в Мексико, где МЗП установлена на уровне ниже равновесных ставок заработной платы (Bell, 1997). Агрегированные данные по отдельным компаниям в Индонезии, где МЗП переживала резкий рост, обнаруживают негативный эффект на занятость в малых фирмах (менее 20 работников) и возможный положительный эффект для крупных и средних фирм (Rama, 1999). Исследовательский центр SMERU обнаружил аналогичные результаты на данных об опросе домаш-

них хозяйств об участии в рабочей силе. Исследование показало, что рост МЗП в 1988-2000 гг. имел негативный эффект на занятость в формальном секторе экономики (SMERU, 2001). Общее исследование эффектов МЗП на занятость в Индонезии приводят к выводу, что результаты крайне чувствительны к способу включения МЗП и прочих контрольных переменных в регрессии (Islam and Nazara, 2000).

Таким образом, проблема эмпирической оценки влияния МЗП на рынок труда заключается в идентификации эффектов, во-первых, на занятость и доходы реальных потенциальных получателей МЗП, а во-вторых, на уровень занятости и зарплатное распределение в целом. Основная сложность оценивания связана с идентификацией влияния МЗП на фоне влияния других индивидуальных и макроэкономических факторов, изменяющих положение работников с низкими трудовыми доходами. Обобщение эмпирических результатов, полученных в развитых и развивающихся странах, как на агрегированных, так и на микроданных, представлено в табл. 1 Приложения.

Среди российских работ следует отметить обзор функционирования института МЗП в России, осуществленный Н. Вишневецкой, в котором автор анализирует институциональные особенности МЗП в России и в мире (процедура установления, региональные особенности, роль профсоюзов), динамику изменения МРОТ в относительном и абсолютном выражении и описывает социально-демографические характеристики получателей минимальной заработной платы (Вишневецкая, 2007). Е. Кобзарь в рамках проекта «Воздействие института минимальной заработной платы на российский рынок труда» по гранту факультета экономики ГУ-ВШЭ (2008 год) анализирует историю и особенности российской модели МЗП, оценивает охват занятых на данных Росстата и выявляет влияние на региональные рынки труда. Важными для понимания положения работников в нижней части доходного распределения являются работы А. Лукьяновой, посвященные оценкам структуры доходов российских работников, доходного распределения, а также направлений и интенсивности мобильности по доходам (Lukyanova, 2008).

Данные и методология анализа

Настоящее исследование проводится в русле микроэкономического анализа и основывается на панельных микроданных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) в период с 2003 по 2007 гг. (раунды 12-16). В выборку включены индивиды в возрасте экономической активности (15-72 лет), а в качестве занятых работников рассматриваются индивиды, утвердительно ответившие на вопрос о наличии работы. В выборку включались индивиды, пребывающие в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске.

Работникам присвоен один из четырех возможных статусов, характеризующих положение на рынке труда: (1) получение заработной платы не выше уровня мини-

мальной, (2) получение заработной платы на уровне выше минимального, (3) состояние безработицы (по определению МОТ), (4) состояние экономической неактивности.

При определении статуса получателя МЗП (1) использовалась ставка МРОТ, действовавшая в том месяце, в котором проводился опрос РМЭЗ. В качестве показателя заработной платы использовалась среднемесячная величина дохода работника по основному месту работы, полученного за последние 12 месяцев. Работники-получатели МЗП (группа 1) определялись как те, чья удельная среднемесячная заработная плата (пропорционально отработанному времени) меньше или равна величине МРОТ за вычетом подоходного налога (13%), так как респонденты спрашивались о доходе после налогообложения. Также в 1 группу включены индивиды, чья зарплата в период наблюдения превышала уровень МЗП за вычетом подоходного налога не более чем на 5%.

Оценка вероятности попадания в число получателей МЗП произведена с использованием пробит-модели. Рассчитаны две спецификации модели, отличающиеся набором переменных, характеризующих отрасль, в которой занят индивид. Структура данных РМЭЗ такова, что вопрос об отрасли, в которой трудится работник, включается в анкету, лишь начиная с 2004 года. Соответственно, все регрессионные уравнения оценивались отдельно для каждого раунда и на объединенной выборке (2003-2007 годы при тестировании базовой спецификации модели (без включения переменной, характеризующей отраслевую принадлежность рабочего места) и 2004-2007 годы при тестировании дополнительной спецификации модели – с учетом отрасли).

Для исследования стабильности пребывания работников в статусе получателей МЗП и мобильности между статусам на рынке труда строились матрицы переходов для всех раундов, используемых в настоящем исследовании: 2003/2004 гг., 2004/2005 гг., 2005/2006 гг. и 2006/2007 годы.

Социально-демографические характеристики получателей МЗП

Согласно теории, получатели минимальной заработной платы — это наименее конкурентоспособная группа работников, то есть индивиды с низким уровнем запаса человеческого капитала и/или незначительными возможностями его реализации или получения отдачи на него. Данные РМЭЗ позволяют описать ключевые характеристики работников, имеющих реальный трудовой доход не выше минимального. Дескриптивный анализ производился в сопоставлении с референтной группой (работниками, имеющими зарплату выше минимальной) для идентификации черт именно работников – получателей МЗП на фоне общей специфики российского рынка труда.

Масштабы распространения МЗП оценивались как доля получателей зарплат на уровне МЗП и ниже

в общей численности занятых. Согласно данным РМЭЗ, этот показатель колеблется от 1% в 2003 году до 4,3% в 2007 году.

В табл. 2 Приложения представлены описательные статистики индивидуальных характеристик получателей МЗП в сравнении с обычными работниками. Анализ используемой выборки подтверждает относительно низкую конкурентоспособность таких работников с точки зрения количества человеческого капитала. Группа работников, обладающих профессиональным (13 лет обучения) и высшим (более 15 лет обучения) образованием, среди них относительно низка (15-22% и 5-12% соответственно, против 24-25% и 24-27% соответственно в референтной группе). Обратная ситуация складывается с неполным средним образованием (менее 10 лет обучения) – им обладают 19-38% работников – получателей МЗП, что значительно превышает показатель референтной группы (10,8-12%).

Среди работников, получающих заработную плату на уровне минимальной, преобладают женщины, чьи возможности на рынке труда остаются более слабыми по сравнению с мужчинами, особенно на рабочих местах с большой долей физического труда, характерных для низкой квалификации. Доля женщин в выборке колеблется от 49% до 65%, в референтной группе – от 53% до 54%. При этом начиная с 2005 года, доля женщин только повышается.

Распределение получателей МЗП по возрасту в целом соответствует распределению работников в референтной группе, что не указывает на уязвимость отдельных возрастных когорт. Доля работников до 25 лет составляет 12-15% (12-14% в референтной группе). Работников предпенсионного и пенсионного возраста (55-72 лет) от 8% до 20% в группе (1) и 9-11% в референтной группе. В соответствии с предсказаниями теоретических моделей и эмпирическими исследованиями (Neumark and Wascher, 1999), молодежь и в меньшей степени старшая возрастная группа сильнее всего затрагиваются действием института МЗП. Российский рынок труда этого не демонстрирует – доля людей в основном трудоспособном возрасте (в частности, 45-54 года) среди получателей МЗП выше, чем в основной группе работников: в 2007 году 30% против 24%, в 2003 году – 31% против 24%. что может объясняться спецификой связи между возрастом и интенсивностью накопления человеческого капитала.

Рассматриваемые работники сосредоточены в низкодоходных семьях, что свидетельствует о денежных мотивах выхода на рынок труда индивидов, не обладающих значительным человеческим капиталом. Среднедушевые доходы в домашнем хозяйстве работников – получателей МЗП более чем в половину ниже, чем в семьях основной группы работников в 2003-2004 и 2007 годах. В 2005 и 2006 годах эти доходы ниже на 40% и на 35% соответственно.

Получение пенсии (всех видов, кроме пенсии на детей) как факт наличия дополнительного источника

дохода отмечается у 5-21% индивидов в разные годы. При этом доля получателей пенсии нестабильна и в ряде раундов выше в группе (1), в других раундах – среди работников, получающих зарплату выше уровня МЗП.

Семейный статус как индикатор положения работника в домохозяйстве демонстрирует стабильное распределение между женатыми и холостыми индивидами с преобладанием среди получателей МЗП тех, кто имеет семью (68-77%). Соотношения постоянны как в группе работников, получающих минимальную заработную плату, так и по отношению к остальным. Наличие семьи не связано с получением МЗП, если судить по дескриптивной статистике.

Низкая производительность, обусловленная ограниченными физическими способностями, может определять вынужденную занятость на низкооплачиваемых рабочих местах. Однако распределение ответов относительно самооценки здоровья не выявляет тенденций, отличающих получателей МЗП. Распределения в обеих группах работников в целом похожи.

Наконец, наибольшая доля получателей МЗП сосредоточена в регионах со сравнительно простой структурой производства и отраслей и, соответственно, ограниченными альтернативами занятости на локальном рынке труда: 54-70% таких работников сосредоточены в сельской местности (20-21% в референтной группе). Напротив, в областных центрах – лишь 14-23% (45-47% в референтной группе). Наблюдения подтверждают значительное влияние структурных характеристик локальных рынков труда на возможности работников.

Таким образом, получение минимальной заработной платы характеризуется низким уровнем накопления человеческого капитала, низкими доходами в домашнем хозяйстве и пребыванием на локальных рынках труда в малых населенных пунктах. Распределение реальных получателей МЗП по возрасту не подтверждает предположение об относительных преимуществах работников в основном трудоспособном возрасте и не показывает уязвимости молодежи и представителей старших возрастов. Также не наблюдается связь с физическими ограничениями вследствие недостаточного здоровья.

Характеристики занятости работников – получателей МЗП

Данные РМЭЗ позволяют контролировать такие характеристики занятости, как профессия и квалификация, длительность специфического стажа, продолжительность рабочей недели, официальность занятости. Среди характеристик предприятий-работодателей мы рассматриваем отраслевую принадлежность, форму собственности и размер фирмы, который оценивается как общее количество работников.

Зафиксированы существенные вариации в масштабах охвата МЗП работников по группам отраслей (таблица 2). Поскольку в анкетах РМЭЗ список отраслей менялся от года к году, отрасли были сгруппированы в три группы: промышленность, сельское хозяйство и

сфера услуг. Данные об отраслях содержатся в раундах 2004-2007 годов. Низкооплачиваемые работники традиционно сосредоточены в сельском хозяйстве и сфере услуг (торговля, бытовое обслуживание).

Таблица 2

Динамика МЗП в России в 2002-2009 гг.

	2004	2005	2006	2007
Отрасль:				
Промышленность	5,4%	13,6%	12,3%	10,2%
Сельское хозяйство	51,4%	40,9%	30,8%	27,4%
Сфера услуг	40,5%	45,5%	56,9%	62,4%
Другое	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Всего	100%	100%	100%	100%

Примечание: здесь и далее, если не указано иное, расчеты приведены на основе базы данных РМЭЗ. Выборка содержит респондентов в возрасте 15-72 лет, имеющих регулярную работу.

В табл. 3 Приложения представлено распределение работников по профессиональным группам и другие характеристики компаний и занятости. По профессиональным характеристикам от 25% до 40% получателей МЗП являются неквалифицированными работниками. Вторая по величине группа – «Операторы машин, работники сборочных производств», доля которых колеблется от 17% до 27%. Доля работников сферы услуг и торговли среди получателей МЗП составляет 5-19% в разные годы. Доля работников – получателей МЗП среди специалистов высшего и среднего уровня квалификации, производственных рабочих систематически меньше в сравнении с основной группой работников.

Получатели МЗП заняты преимущественно в сельском хозяйстве – 27-51% респондентов по сравнению с 4-6% в референтной группе. Аграрный сектор, по опыту других стран (Brown, Gilroy, Kohen, 1982), традиционно включает значительную долю работников с минимальной ставкой заработной платы, поскольку предполагает наименее квалифицированный труд. На втором месте сфера услуг (41-62%), что меньше, чем для остальных работников, 62-64% которых заняты в этом секторе. Реже всего работники, получающие доход на уровне МЗП, встречаются в промышленности (5-14%) по сравнению с основной группой работников (29-32%).

Таким образом, распределение получателей МЗП в России в целом соответствует ситуации в других странах и отражает распределение заработных плат и квалификационных групп работников в экономике. Российский институт МЗП охватывает работников именно в низкоквалифицированных и малооплачиваемых сегментах рынка труда: сельском хозяйстве и сфере услуг.

Продолжительность рабочей недели в группе работников, получающих зарплату на уровне МЗП, выше: от 51 до 57 часов по сравнению с 44 часами в основной группе. Это может объясняться тем, что более низкая производительность (обусловленная уровнем челове-

ческого капитала и спецификой занимаемых рабочих мест) приводит к росту объема занятости. Кроме того, это указывает на действенность института МЗП с точки зрения стимулирования к труду и обеспечения благосостояния. Поскольку работники согласны трудиться больше других для увеличения дохода, это свидетельствует о большей эффективности института МЗП в сравнении с другими мерами поддержки благосостояния трудоспособного населения (прежде всего, пособием по безработице). Одновременно, это и вопрос уровня ставки. Очевидно, в рассматриваемый нами период размер МРОТ оказывал существенное влияние на стимулы работников. Распределение по длительности специфического стажа демонстрирует, что от 9% до 23% получателей МЗП имеют стаж занятости на данном предприятии менее 6 месяцев. По этому показателю они систематически превосходят всех остальных работников (за исключением 2005 года). Это также предоставляет основания полагать, что заработная плата на уровне минимальной является атрибутом рабочих мест, находящихся «на входе» на рынок труда. С другой стороны, это может означать высокий оборот рабочей силы на соответствующих должностях. Второй пик распределения в группе получателей МЗП приходится на стаж 2-5 лет (21-27%). Работников с доходом на уровне МЗП со стажем 5-10 лет относительно меньше во всех раундах по сравнению с распределением в группе обычных работников. По остальным группам продолжительности специфического стажа однозначные тенденции не очевидны.

В пользу того, что рабочие места с минимальной заработной платой наиболее распространены в бюджетном секторе говорит и распределение компаний, в которых заняты эти работники, по форме собственности. Преобладают государственные компании (61-69% в группе получателей МЗП). Доля частных компаний не превышает 29% в 2005 и 2007 годах, что существенно ниже, чем в группе обычных работников. В течение рассматриваемого периода наблюдается снижение доли государственных предприятий для основной группы работников, однако подобная тенденция не наблюдается для работников – получателей МЗП, они сосредоточены в малоконкурентных сегментах рынка труда, где рыночные механизмы менее развиты.

Получатели МЗП сосредоточены, в основном, в формальном секторе экономики, имея официальную занятость (от 93% до 95% выборки), что в целом соответствует распределению в основной группе занятых. Доля работников в неформальном секторе невелика. Это говорит о том, что реальные получатели заработной платы на уровне минимальной пребывают в компаниях, охваченных законодательством об МЗП. В неформальном секторе либо аналогичных рабочих мест нет, либо они оплачиваются по более высоким ставкам.

Существенной характеристикой для описания занятости работников – получателей МЗП является размер фирмы. Структура данных РМЭЗ не позволяет показать точное распределение для рассматриваемой выборки,

так как содержит большое количество пропущенных наблюдений. Прослеживается тенденция к занятости получателей МЗП в мелких компаниях (около 7-26% – компании со штатом менее 10 человек, около 21-40% – со штатом от 10 до 49 человек). На долю компаний, в которых работает свыше 1000 человек, приходится лишь около 1,4-7% респондентов. Неравномерность занятости на крупных и мелких предприятиях объясняется как распространением реальных и потенциальных получателей МЗП в мелких населенных пунктах, так и спецификой функционирования отраслей, в которых они заняты. Так, в сельском хозяйстве распространены мелкие фирмы. Также можно предположить, что малые предприятия наиболее чувствительны к повышению МЗП. И негативные эффекты повышения МЗП, которые проявляются в первую очередь в секторе малых предприятий, будут оказывать непосредственное и существенное воздействие на сектор реальных и потенциальных получателей минимальной заработной платы.

Оценка вероятности попадания работников в группу получателей МЗП

Чтобы ответить на вопрос, какие именно факторы – социально-демографические, количество накопленного человеческого капитала или занятость на предприятиях конкретных типов – оказывают наибольшее влияние на вероятность получения минимальной заработной платы, оценивалась вероятностная Probit-модель. В качестве объясняющих переменных использовались ключевые индивидуальные характеристики (пол, возраст, семейное положение, уровень образования, наличие источников нетрудового дохода, тип и географическое положение населенного пункта, в котором проживает индивид), характеристики занятости (профессиональная группа, длительность специфического стажа, официальность занятости, тип собственности компаний). В силу особенностей данных РМЭЗ используется две спецификации: базовая на всем временном интервале и дополнительная – для анализа влияния отраслевой принадлежности, которая оценивается на интервале 2004-2007 гг.

В базовую спецификацию модели включаются переменные, описывающие социально-демографические характеристики (возраст, возраст в квадрате, чтобы учесть нелинейную зависимость, и семейное положение), получение пенсии как источник нетрудового дохода, уровень образования (база – среднее специальное образование (ПТУ)), профессиональная группа (база – специалисты среднего уровня квалификации), длительность специфического стажа (непрерывная переменная, выраженная в месяцах), тип собственности (база – смешанная собственность по отношению к государственной и частной), официальность занятости, тип населенного пункта (база – поселок городского типа), региональные переменные (база – Северный Кавказ) и годовые дамми-переменные (база – 2003 год).

Поскольку количество получателей МЗП мало, объединение наблюдений пяти раундов в одну выборку

позволяет оценить влияние факторов с большей достоверностью. Предельные эффекты представлены в таблице 4 Приложения. Вероятность получать заработную плату на уровне минимальной нелинейно увеличивается с возрастом работника. Для женщин вероятность получать МЗП выше, чем для мужчин. Среди профессиональных групп отрицательное влияние на вероятность попасть в число получателей МЗП оказывает наличие высшей квалификации специалиста. Положительные значимые коэффициенты отмечены при переменных, отражающих профессиональную принадлежность к торговле и сфере услуг, сельскому хозяйству, операторам машин и сборочных производств, неквалифицированным работникам. Длительность специфического стажа достоверно влияет отрицательно, что также отражает низкий уровень человеческого капитала получателей МЗП по отношению к остальным занятым на конкретных предприятиях. Государственная форма собственности влияет положительно, что указывает как на большое количество рабочих мест с минимальной заработной платой в бюджетном секторе, так и, возможно, на более полное соблюдение трудового законодательства в нем.

Получение пенсии как источника нетрудового дохода, наличие профессионального и высшего образования влияют отрицательно, что подтверждает теоретические предположения неоклассической модели предложения труда.

Проживание в областных центрах негативно влияет на вероятность получать МЗП; в сельской местности – положительно. Среди региональных переменных оказываются значимы Москва и Санкт-Петербург, а также Северо-Запад (отрицательное влияние по отношению к региону Северного Кавказа). Эти результаты подтверждают сделанные наблюдения о влиянии структуры и уровня развития локальных рынков труда на возможности работников и уровень заработных плат.

Также значим период наблюдения: в 2007 году риск попадания в число получателей МЗП был существенно выше, чем в другие годы. Это объясняется существенным увеличением размеров МЗП в 2007 году и, соответственно, значительным расширением группы ее получателей. Опыт других стран также подтверждает, что резкий рост ставки МЗП приводит к более масштабным эффектам, чем плавное повышение.

Как было описано, мы анализируем влияние отраслевой принадлежности организации, в которой заняты работники, на данных 2004-2007 года. В качестве отраслевых переменных используются переменные, показывающие занятость в соответствующих секторах экономики (переменные «Сельское хозяйство» и «Сфера услуг»; базовой переменной является «Промышленность»).

На совмещенной выборке влияние сельского хозяйства и сферы услуг на вероятность оказаться в группе получателей МЗП значимо и положительно по сравнению с промышленностью (Приложение, таблица 5). Выявленные на предыдущем шаге тенденции сохраняются, при этом значимы оказываются годовые дамми:

2007 и 2006. Мы вновь фиксируем эффект скачкообразного роста ставки минимальной заработной платы на группу ее получателей.

Таким образом, вероятность получения минимальной заработной платы положительно связана с низким уровнем образования и низкой квалификацией, занятостью в сельском хозяйстве, торговле и сфере услуг, в бюджетном секторе, проживанием в малых населенных пунктах. Вероятность выше для женщин, нелинейно увеличивается с возрастом и отрицательно связана с наличием нетрудовых доходов.

Заключение

Минимальная заработная плата в России в последние годы оказывает усиливающееся влияние на рынок труда в связи с резким ростом ставки МРОТ: за последние четыре года номинальная ставка выросла более чем в пять раз. Данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения показывают, что в репрезентативной выборке за период с 2006 по 2007 годы доля получателей МЗП выросла более чем в три раза: с 1,2% до 4,3% российских работников.

Проведенный анализ выявил, что реальные получатели минимальной заработной платы отличаются от остальных российских работников низким уровнем образования, низкой квалификацией, низким среднечасовым доходом в домашнем хозяйстве и проживанием в малых населенных пунктах.

Вероятность оказаться в наиболее уязвимой группе работников и трудиться за минимальную заработную плату увеличиваются с возрастом, выше для женщин, занятых в бюджетном секторе и отрицательно связана с длительностью специфического стажа. Наличие нетрудовых доходов, проживание в областных центрах и на экономически развитых территориях снижает вероятность получения МЗП. Таким образом, выявлены черты потенциальных получателей МЗП, которые могут быть затронуты усилением государственного регулирования трудовых доходов посредством роста МЗП. Данные РМЭЗ на интервале 2003–2007 демонстрируют, что чем выше ставка МЗП и чем стремительнее ее рост, тем большее количество работников она охватывает.

Полученные результаты говорят о том, что реализация законодательства о МЗП оказывает дифференцированное влияние на отдельные группы работников, и эти группы достоверно идентифицируются по социально-демографическим и трудовым характеристикам. Политика применения МЗП должна учитывать это дифференцированное воздействие на отрасли, локальные рынки труда и категории работников. Также выявлено, что реальные и потенциальные получатели сосредоточены на предприятиях и в секторах, крайне чувствительных к росту трудовых издержек (малые предприятия, сельское хозяйство, торговля и сфера услуг), поэтому негативные эффекты наблюдающегося роста МРОТ могут быть критическими именно

для предприятий, реально нанимающих работников по минимальной ставке.

Список литературы

1. Вишневская Н.Т. Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика // *Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография* / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007. – С. 141–197.
2. Вишневская Н.Т. «Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР, Препринт ГУ-ВШЭ WP3/2005/03, серия WP3 Проблемы рынка труда.
3. Abowd, J., Kramarz, F., Margolis, D. Minimum Wages and Employment in France and the United States // *NBER working paper*. 1999. No. 6996.
4. Bell, L. The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia // *Journal of Labour Economics*, 1997. Vol. 15. No. 3. P. 103–135.
5. Brown, C. Minimum Wages, Employment, And the Distribution of Income // *the Handbook of Labor Economics* / Ashenfelter, O. and Card, D. (eds.). Elsevier, 1999. P. 2101–2163.
6. Brown, C., Gilroy, C., Kohen, A. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment // *Journal of Economic Literature*. 1982. Vol. 20. No.2. P. 487–528.
7. Burkhauser, R., Couch, K., Wittenburg, D. A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey // *Journal of Labor Economics*, 2000. Vol. 18, No. 4. P. 653–680.
8. Carbeiro, F.G. Time Series Evidence on the Employment Effect of Minimum Wages in Brazil // *Economics Research Network Working Paper*. 2000. P. 1–20.
9. Card, D., Krueger, A. Time-Series Minimum Wage Studies: A Meta-analysis // *American Economic Review Papers and Proceedings*, 1995. Vol. 85, No. 2. P. 238–343.
10. Card, D., Krueger, A. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania // *American Economic Review*. 1994. Vol. 84. No. 4. P. 772–793.
11. Dex, S., Sutherland, H. Joshi, H. Effects of minimum wages on the gender pay gap // *National Institute Economic Review*, 2000. Vol. 173. P. 80–88.
12. Draca, M., Machin, S., Van Reenen, J. Minimum Wages and Firm Profitability // *IZA Discussion Paper*. 2006. No. 1913.
13. Evan, W.E. and Macpherson, D.A. The wage and employment dynamics of minimum wage workers. // *Southern Economic Journal*. 2003. Vol. 69. P. 676–690.
14. Freeman, A., Freeman R. Minimum Wages in Puerto Rico: Textbook Case of a Wage Floor? // *NBER Working Paper*. 1991. No. 3759. P. 1–23.
15. Gindling, T., Terrel, K. Legal Minimum Wages and the Wages of Formal and Informal Sector Workers in Costa Rica // *IZA Discussion Paper*. 2002. No. 1018.

16. Harrison, A., Leamer, E. *Labor Markets in Developing Countries: An Agenda for Research* // *Journal of Labor Economics*, 1997. Vol. 15, No. 3, pt2. P. S1-S19.
17. Islam, I. Nazara, S. *Minimum Wage and the Welfare of Indonesian Workers* // *ILO working paper*. 2000. P. 1-31.
18. Jones, M., Jones, R., Murphy, P., Sloane, P. *The Dynamics of the National Minimum Wage: Transitions Between Different Labour Market States* // *IZA Discussion Papers*. 2000. No. 1690.
19. Katz, L., Krueger A. *The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry* // *Industrial and Labor Relations Review*, 1992. Vol. 46, No. 1. P. 6-21.
20. Lemos, S. *The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil* // *IZA Discussion Paper*. 2004. No. 1089.
21. Lukyanova, A. *The earnings structure and earnings distribution in Russia, 1994-2003. The Journal of Comparative Economic Studies* // *The Journal of Comparative Economic Studies*, 2008.
22. Neumark, D., Wascher, W. *A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment* // *NBER Working Paper*. 1999. No. 7299.
23. Neumark, D., Wascher, W. *Minimum Wages, the Earned Income Tax Credit, and Employment: Evidence from the Post-Welfare Reform Era.* // *NBER Working Paper*. 2007. No. 12915.
24. Portugal, P., Cardoso, A. *Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations* // *IZA Discussion Paper*. 2002. No. 544.
25. Rama, M. *The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia* // *The World Bank*, 2000.
26. Robinson, H. *Wrong side of the track: the impact of the minimum wage on gender pay gaps in Britain* // *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 2000. Vol. 64. P. 417-448.
27. Sloane, P., Theodossiou, I. *Earnings mobility of the low paid* // in Gregory, M., Salverda, W. and Bazen, S., editors, *Labour Market Inequalities* / Oxford, Oxford University Press, 2000.
28. Smith, R., Vavrichek, B. *The Wage Mobility of Minimum Wage Workers* // *Industrial and Labor Relations Review*, 1992. Vol. 46, No. 1. P. 82-88.
29. Smith, R.E. and Vavrichek, B. *The wage mobility of minimum wage workers.* // *Industrial and Labor Relations Review*. 1992. Vol. 46. P. 82-88.
30. Stewart, M., Swaffield, J. *Low pay dynamics and transition probabilities* // *Economica*, 1999. Vol. 66. P. 23-42.
31. *Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban Labor Market* // *SMERU Research Report*, 2001. P. 1-75.
32. Welch, F. *Minimum Wage Legislation in the United States* // *Economic Inquiry*, 1974. Vol. 12. No. 3. P. 285-318.

Приложение

Таблица 1

Эмпирические оценки влияния минимальной заработной платы на рынок труда

Исследование	Данные	Полученные результаты
Bell (1997)	Mexico's Annual Industrial Survey: 1984-90	Отрицательное влияние на занятость
Brown, Gilroy, Kohen (1982)	обзор работ	Негативное влияние на занятость в США в 1970-е.
Burkhauser, Couch, Wittenburg (2000)	Current Population Survey (CPS): 1979-97	Обоснование целесообразности включения типов переменных и оценка эффектов от этого.
Draca, Machin, Reenen (2008)	UK care homes data, 1992-93; Financial Analysis Made Easy (FAME), 1998-99.	Снижение прибыли на 8-15%. Не выявлено влияние на вероятность выхода с рынка фирм с низкими заработными платами. Занятость и выпуск не подверглись существенным изменениям.
Even, Macpherson (2003)	Панельные данные по США за 1979-1999 годы	Рабочие места с МЗП -- работы для «новичков» на рынке труда. Занятость относительно непродолжительна для таких работников. Вероятность роста заработной платы определяется уровнем образования, переобучением и повышением квалификации.
Gindling, Terrell (2004)	Costa Rican Household Surveys for the 1988-1999	Рост МЗП приводит к росту заработных плат как в формальном, так и неформальном секторе. Рост заработных плат в неформальном секторе превышает рост в формальном. МЗП сокращает разрыв между секторами. МЗП не оказывает влияния на доходы самозанятых.
Jones, Jones, Murphy, Sloane (2005)	The Labour Force Survey, UK: 1999-2003	Моделирование переходов между секторами с заработной платой на уровне минимальной, ниже, выше, состояниями безработицы и экономической неактивности.
Katz, Krueger (1992)	Authors surveys of fast-food restaurants in Texas	Влияние на занятость не выявлено
Lemos (2005)	Brazil, Pesquisa Mensal do Emprego, a monthly household survey: 1982-2000	Рост МЗП на 10% приводит к снижению числа рабочих мест на 0,05%, растет отработанное время и занятость. LR общая занятость снижается на 0,9%.
Neumark, Wascher (1999)	A pooled cross-section time-series data set comprising sixteen OECD countries for the period 1975-1997	Отрицательное влияние на занятость молодежи
Neumark, Wascher (2007)	Monthly Labor Review	Полжительный эффект на заработные платы низкооплачиваемых работников.
Portugal, Cardoso (2002)	Portugal, MTS (1986-1989)	Доля молодежи в числе нанимаемых сократилась, в том числе в новых фирмах. Одновременно снизилась доля увольнений среди молодежи. Сокращение текучести среди молодежи.
Smith, Vavrichuk (1992)	Survey of Income and Programm Participation, UK: 1984, 1985	63% МЗП работников увеличили заработную плату в течение года. Средняя заработная плата в группе выросла на 20%.

Таблица 2

Индивидуальные характеристики получателей МЗП

	2003		2004		2005		2006		2007	
	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП
Пол:										
Мужской	44,6	46,3	51,3	46,8	40,9	47,5	38,5	46,9	35,5	47,5
Женский	55,4	53,7	48,7	53,2	59,1	52,5	61,5	53,1	64,5	52,5
Возраст (лет):										
менее 25	15,4	13,6	13,5	13,2	29,5	12,3	12,3	13,2	13,2	13,6
25-34	24,6	27,7	27,0	28,9	20,4	29,2	33,8	28,6	17,3	28,4
35-44	21,5	25,0	18,9	24,4	13,6	23,8	23,1	22,8	19,3	23,0
45-54	30,8	24,4	24,3	23,6	22,7	24,1	20,0	24,3	30,0	24,0
55-72	7,7	9,3	16,2	9,9	13,6	10,6	10,8	11,1	20,2	11,0
Семейный статус:										
Семейные	70,8	74,3	73,0	73,5	75,0	72,9	76,9	71,3	67,5	72,3
Несемейные	29,2	25,7	27,0	26,5	25,0	27,1	23,1	28,7	32,5	27,7
Уровень образова- ния:										
Начальное (<10 лет)	23,1	12,0	37,8	11,3	27,3	11,4	18,5	11,4	21,3	10,8
Среднее (10-11 лет)	35,4	22,2	21,6	21,5	34,1	21,4	15,4	20,6	27,4	20,2
Среднее специаль- ное (11,5 лет)	21,5	17,3	16,2	17,9	15,9	18,1	27,7	17,7	22,3	17,5
Профессиональное (13 лет)	15,4	24,5	16,2	25,3	18,2	24,4	26,1	24,6	23,4	24,8
Высшее (>15 лет)	4,6	24,11	8,1	24,1	4,6	24,7	12,3	25,7	5,6	26,8
Среднедушевой доход в домашнем хозяйстве (руб.)	2439	5197	2112	5390	3677	6206	4729	7255	2958,7	6648,5
Получение пенсии:										
Да (кроме пенсии на детей)	10,8	12,1	5,4	11,4	18,2	12,4	9,2	13,2	20,8	13,0
Нет	89,2	87,9	94,6	88,8	81,8	87,6	90,8	86,8	79,2	87,0
Самооценка здоровья:										
Очень хорошее	0	1,2	0	1,4	4,6	1,3	1,5	1,3	0,5	1,8
Хорошее	46,2	31,0	37,8	33,6	27,3	36,1	30,8	33,2	25,4	36,3
Среднее	46,2	61,6	59,5	59,7	63,6	57,8	61,5	60,0	64,0	57,5
Плохое	7,6	6,0	2,7	5,0	4,5	4,8	6,2	5,2	8,6	4,2
Совсем плохое	0	0,2	0	0,3	0	0,3	0	0,3	1,5	0,2
Тип населенного пункта:										
Областной центр	15,4	46,4	13,5	46,6	22,7	45,6	18,5	45,3	18,8	46,7
Город	9,2	27,0	8,1	27,3	20,5	28,0	24,6	29,0	20,3	28,9
ПГТ	7,7	5,7	8,1	5,6	2,3	5,4	3,1	4,5	5,6	5,2
Село	67,9	20,9	70,3	20,5	54,6	21,0	53,8	21,2	55,3	20,2
Количество наблюдений	65	4345	37	3987	44	4122	65	5268	197	4526

Источник: рассчитано автором по данным РМЭЗ 2003-2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15-72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица 3

Характеристики занятости получателей МЗП

	2003		2004		2005		2006		2007	
	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП	<=МЗП	>МЗП
Профессиональная группа:										
Руководители	4,6	4,6	0	5,6	0	5,7	1,5	5,5	1,0	6,8
Специалисты высшего уровня квалификации	4,6	4,6	13,5	16,8	6,8	15,5	7,7	16,5	2,5	18,1
Специалисты среднего уровня квалификации	4,6	4,6	2,7	16,1	13,6	17,0	13,9	16,8	11,7	15,8
Канторские работники	4,6	4,6	0	5,8	4,6	6,0	3,1	6,3	3,6	5,8
Служащие сферы услуг и торговли	15,4	15,4	5,4	10,9	11,4	11,5	18,5	11,5	19,3	11,2
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0	0	2,7	0,5	0	0,5	1,5	0,5	2,0	0,4
Производственные рабочие	6,2	6,2	10,8	14,0	9,1	14,1	7,7	13,9	6,1	14,6
Операторы машин, работники сборочных производств	20,0	20,0	27,0	17,7	22,7	17,1	21,5	16,5	17,8	15,5
Неквалифицированные работники	40,0	40,0	35,1	11,8	31,8	12,0	24,6	11,9	36,0	11,1
Военнослужащие	0	0	2,7	0,7	0	0,5	0	0,7	0	0,7
Отраслевая группа:										
Промышленность	Нет данных	Нет данных	5,4	28,7	13,6	30,7	12,3	31,0	10,2	32,0
Сельское хозяйство			51,4	6,4	40,9	5,5	30,8	4,8	27,4	3,6
Сфера услуг			40,5	61,7	45,5	62,3	56,9	64,2	62,4	64,4
Средняя продолжительность рабочей недели (час.)	52,6	43,6	50,9	44,0	55,0	44,0	56,8	44,1	50,6	44,0
Стаж работы в данной компании:										
Менее 6 мес.	23,1	16,6	21,6	16,2	9,1	16,3	20,0	16,2	21,3	14,8
6-12 мес.	6,1	8,7	8,1	8,3	2,3	8,0	13,9	8,4	7,6	8,8
1-2 года	12,3	11,4	10,8	10,7	18,2	11,7	10,8	11,5	12,7	11,7
2-5 лет	21,5	21,4	27,0	22,6	31,8	21,4	20,0	21,5	18,8	22,5
5-10 лет	16,9	17,7	10,8	17,4	6,8	17,2	13,8	17,3	15,7	18,1
10-20 лет	12,3	12,8	16,2	14,0	18,2	14,6	13,9	14,6	13,7	14,4
Более 20 лет	7,7	11,4	5,4	10,8	13,6	10,8	7,7	10,5	10,2	9,7
Форма собственности компании:										
Государственная	69,2	52,1	64,9	49,5	68,2	46,2	69,2	45,9	60,9	43,8
Частная	27,7	36,7	21,6	39,1	29,5	43,1	24,6	44,3	29,4	46,1
Смешанная	3,1	11,2	13,5	11,4	2,3	10,7	6,2	9,8	9,7	10,1
Официальность занятости:										
Официальная	93,8	94,8	94,6	93,8	93,2	93,6	95,4	92,8	95,4	94,1
Неофициальная	6,2	5,2	5,4	6,2	6,8	6,4	4,6	7,2	4,6	5,9
Количество наблюдений	65	4345	37	3987	44	4122	65	5268	197	4526

Источник: рассчитано автором по данным РМЭЗ 2003-2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15-72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица 4

**Оценка вероятности получения минимальной заработной платы
(совмещенная выборка, 2003-2007 гг.), предельные эффекты**

Переменная	Коэффициент/SE	Переменная	Коэффициент/SE
Возраст	-0,0553*** 1,21E-02	Специф. стаж	-0,00535* 0,0026
Возраст_квадрат	0,00079*** 1,50E-04	Гос. собственность	0,201** 0,073
Пол	-0,257*** 0,0481	Частная собственность	-0,0793 0,0778
Семейный статус	-0,0183 0,0478	Официальность занятости	0,0216 0,0985
Получение пенсии	-0,199* 0,0884	Областной центр	-0,203* 0,0985
Начальное образование	-0,0207 0,065	Город	-0,146 0,1
Среднее образование	-0,0933 0,0593	Село	0,442*** 0,0929
Профессионал. образов.	-0,171** 0,0629	Москва и С.-Петербург	-0,506** 0,193
Высшее образование	-0,395*** 0,087	Северо-Западный	-0,355** 0,115
Руководители	-0,099 0,162	Центральный	0,0901 0,0771
Специалисты высшего уровня квалификации	-0,262* 0,104	Волжский	0,296*** 0,0765
Канторские работники	-0,0859 0,111	Урал	0,202** 0,0776
Служащие сферы услуг и торговли	0,344*** 0,0778	Западно-Сибирский	0,39*** 0,0802
Квалифицированные работники сел. хозяйства	0,636*** 0,186	Дальневосточный	0,119 0,0844
Производств. рабочие	-0,0566 0,1	2004	-0,286** 0,0954
Операторы машин, работники сб. производств	0,26*** 0,0778	2005	-0,128 0,0915
Неквалифицир. работники	0,606*** 0,0728	2006	-0,0761 0,0839
Военнослужащие	0,038 0,415	2007	0,452*** 0,0654
		_cons	-1,52*** 0,292
Базовые переменные: среднее специальное образование (ПТУ), специалисты среднего уровня квалификации, смешанный тип собственности, поселок городского типа, Северный Кавказ, 2003 год.			
Pseudo R2			0,21
Количество наблюдений			25314
* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001			

Источник: рассчитано автором по данным РМЭЗ 2003-2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15-72 лет, имеющих регулярную работу.

Таблица 5

**Оценка вероятности получения МЗП с учетом влияния отрасли занятости
(совмещенная выборка, 2004-2007 гг.), предельные эффекты**

Переменная	Коэффициент/SE	Переменная	Коэффициент/SE
Возраст	-0,0623*** 0,0131	Сельское хозяйство	1,11*** 0,0832
Возраст_квадрат	0,00088*** 1,60E-04	Сфера услуг	0,252*** 0,0736
Пол	-0,348*** 0,0545	Специф. стаж	-0,00946** 0,0029
Семейный статус	-0,00081 0,0523	Гос. собственность	0,189* 0,0862
Получение пенсии	-0,136 0,0929	Частн. собственность	-0,132 0,0898
Начальное образование	-0,0743 0,0732	Официальность занятости	-0,00319 0,11
Среднее образование	-0,128 0,066	Областной центр	-0,112 0,111
Профессионал. образов.	-0,203** 0,0694	Город	-0,0495 0,113
Высшее образование	-0,425*** 0,0966	Село	0,294** 0,106
Руководители	-0,34 0,195	Москва и С.-Петербург	-0,661* 0,258
Специалисты высшего уровня квалификации	-0,314** 0,115	Северо-Западный	-0,286* 0,131
Канторские работники	-0,136 0,123	Центральный	0,154 0,0837
Служащие сферы услуг и торговли	0,331*** 0,0829	Волжский	0,318*** 0,0853
Квалифицированные работники сел. хозяйства	0,599*** 0,194	Урал	0,27** 0,0857
Производств. рабочие	0,00775 0,113	Западно-Сибирский	0,422*** 0,0878
Операторы машин, работники сб. производств	0,178* 0,0879	Дальневосточный	0,0471 0,0942
Неквалифиц. работники	0,473*** 0,0799	2005	0,203 0,11
Военнослужащие	0,0918 0,412	2006	0,271** 0,103
		2007	0,843*** 0,0888
		_cons	-1,93*** 0,327
Базовые переменные: среднее специальное образование (ПТУ), специалисты среднего уровня квалификации, промышленность, смешанный тип собственности, поселок городского типа, Северный Кавказ, 2004 год.			
Pseudo R2			0,25
Количество наблюдений			
* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001			

Источник: рассчитано автором по данным РМЭЗ 2003-2007. Выборка содержит респондентов в возрасте 15-72 лет, имеющих регулярную работу.

Оплата труда как направление повышения качества трудовой жизни населения в Омской области

Цыганкова И.В.

Качество трудовой жизни (КТЖ) является важной составляющей качества жизни в целом, поскольку значительная часть жизни работающих людей проходит в сфере труда. Качество трудовой жизни представляет собой степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации и находится в тесной связи с условиями, в которых человек может наиболее полно реализовать свои интеллектуальные и творческие способности.

В странах Западной Европы и США концепция КТЖ сформировалась в то время, когда уже был достигнут достаточно высокий уровень жизни населения, а потому для повышения эффективности использования трудового потенциала предусматривалось, что главным мотивом труда должна являться не зарплата, не карьера, а удовлетворение от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения. В России в настоящее время сложилась иная экономическая ситуация. В 90-х гг. XX в. в результате трансформации экономической системы в России обострились социальные проблемы. Для значительной части населения до настоящего времени не созданы основные условия, обеспечивающие качество трудовой жизни: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасные и здоровые условия труда; обеспечение трудовой демократии и правовой защищенности; создание условий для профессионального роста.

Можно согласиться с мнением ряда российских исследователей, которые полагают, что для РФ необходимо выделить два блока направлений повышения КТЖ: основной и дополнительный. Основной блок предусматривает обеспечение занятости работников за счет создания рабочих мест и снижения уровня безработицы; обеспечение достойного уровня оплаты труда; ориентацию на создание безопасных и здоровых условий труда. Дополнительный блок направлений включает повышение содержательности труда, развитие трудовой демократии, целенаправленное изменение отношения к труду.

Таким образом, уровень заработной платы является одним из приоритетных направлений, определяющих качество трудовой жизни населения в современной России. Величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) оказывает несомненное влияние на динамику заработной платы, поскольку является «фундаментом» ее формирования. На протяжении последних лет МРОТ в РФ неуклонно повышался. Наиболее существенное повышение показателя наблюдается на протяжении последних трех лет. Так, если в ноябре 2006 г. к ноябрю 2003 г. темп роста МРОТ составил 183,8 %, то темп роста МРОТ в ноябре 2009 г. по отношению к ноябрю 2006 г. составил 394 % [1, с. 18].

Трудовым Кодексом РФ разделены понятия «минимальный размер оплаты труда» и «размер минимальной заработной платы». МРОТ представляет собой главную государственную гарантию в сфере оплаты труда, установленную федеральным законом одновременно на всей территории РФ, в то время как размер минимальной заработной платы (МЗП) устанавливается в субъектах РФ и является главной региональной гарантией в сфере оплаты труда.

К сожалению, Омская область не входит в число 14 регионов России, в которых уровень МЗП превышает МРОТ, установленный по Российской Федерации в целом. В этой связи, изменение МРОТ в сторону повышения оказало заметное влияние на динамику оплаты труда в регионе.

Таблица 1

Некоторые индикаторы уровня жизни населения в Российской Федерации и в Омской области

Показатели	годы			
	2000	2005	2006	2007
1. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.: - по Российской Федерации - в Омской области	2223,4 1466,1	8554,9 7124,3	10633,9 8866,6	13593,4 11003,6
2. Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения, руб.: - в РФ в целом - в Омской области	1210 -	3018 2619	3422 3303	3847 3762
3. Соотношение с величиной прожиточного минимума, %: - в РФ в целом - в Омской области	-	263 253,8	288 252,5	327 274,7

Темпы роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в 2005 г. в сравнении с 2000 г. составили 486 %, в 2006 г. в сравнении с 2000 г. – 605 %, в 2007 г. – 750,5 % [2, с.138]. Таким образом, на протяжении последних лет наблюдался рост уровня заработной платы в Омской области. Но при этом уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионе был значительно ниже, чем в среднем по Российской Федерации. Индикатор, отражающий соотношение среднемесячной заработной платы с величиной прожиточного минимума в регионе показывает,

что наиболее благополучная ситуация наблюдалась в 2007 г. Но при этом величина данного показателя на протяжении всего рассматриваемого периода также была значительно ниже, чем по России в целом. Показатель среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в Омской области в 2000-2007 гг. существенно отстает по значению от аналогичного показателя по РФ в целом, хотя темпы роста заработной платы в Омской области до 2006 г. несколько превышали темпы роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по России (табл. 2). В 2004 г. темп роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по России составил 122,6 % в сравнении с предыдущим годом, в Омской области – 124 %. В 2005 г. темпы роста аналогичного показателя в РФ составляли 126,9 % по отношению к 2004 г., а в Омской области – 129,9 %. В 2006 г. темпы роста заработной платы в среднем по России составили 124,3 % по отношению к 2004 г., а в Омской области – 129,9 %. В 2007 г. темпы роста заработной платы в среднем по России составили 201,7 % по отношению к 2004 г., а в Омской области – 200,7 %. Показатель реальной начисленной заработной платы в % к предыдущему году свидетельствует о том, что на протяжении 2000-2007 гг. наблюдался ее рост, как в целом по РФ, так и по Омской области. Но при этом темпы роста реальной заработной платы в регионе в 2006-2007 гг. были значительно ниже.

Несмотря на отсутствие официальной статистической информации за 2008 г. по региону, необходимо

отметить, что в связи с мировым экономическим кризисом наблюдается значительное ухудшение ситуации в сфере оплаты труда. Так, согласно данным «Мониторинга рынка труда и мероприятий содействия занятости населения Омской области» за январь-июнь 2008 г., среднемесячная заработная плата на одного работника на предприятии ОАО «Сибирский хлеб» (пищевая промышленность) составляла 10062 руб., а за январь-июнь 2009 г. – 6604 руб. На предприятии ОАО «Омскгидропривод» в январе-июне 2008 г. величина показателя составила 8570 руб., в январе-июне 2009 г. – также 8570 руб. На предприятии ФГУП «Омский завод подъемных машин» (машиностроение) в январе-июне 2008 г. средняя заработная плата на 1 работника составляла 9026 руб., в январе-июне 2009 г. – 5825 руб.; на предприятии МП ПАТП-8 (транспорт) соответственно 13800 руб. и 12093 руб., ОАО «Омский каучук» (нефтехимическая промышленность) – 9500 руб. в первом полугодии 2008 г. и 8000 руб. – в первом полугодии 2009 г., ОАО «Омкшина» (нефтехимическая промышленность) – 15560 руб. и 16650 руб. [3, с. 10 ; 4, с. 5-6].

Таким образом, увеличение с 1 января 2009 г. минимального размера оплаты труда до 4330 руб. способствовало сохранению уровня оплаты труда наиболее социально незащищенного контингента работающих на предприятиях Омской области (молодежь, работники, имеющие низкий уровень квалификации и т.д.) и как следствие – повышению КТЖ работающего населения Омской области.

Таблица 2

Начисленная заработная плата по РФ и Омской области в 2000 -2007 гг.

Показатель	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.							Реальная начисленная заработная плата в % к предыдущему году						
	2000 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2000 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Российская Федерация	2223,4	4360,3	5498,5	6739,5	8554,9	10633,9	13593,4	121	116	111	111	113	113	117,2
Омская область	1466,1	3452,9	4426,9	5482,5	7124,3	8866,6	11003,6	110	133	113	113	115	113	114,9

Библиографический список

1. Социально-трудовые отношения и охрана труда. Информационный бюллетень. – Омск: Министерство труда и социального развития. – 2008. - № 1.- С. 18.

2. Омский областной статистический ежегодник. – 2008. – С. 138.

3. Мониторинг рынка труда и мероприятий содействия занятости населения Омской области (январь-декабрь 2008 г.) – Омск, 2008. - С. 10.

4. Мониторинг рынка труда и мероприятий содействия занятости населения Омской области (январь-июнь 2009 г.) – Омск, 2009. - С. 5-6.

Наши авторы

Кобзарь Елена Нинолаевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики Государственного университета – Высшей школы экономики, научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда

Разумов Александр Александрович, доктор экономических наук, заместитель генерального директора по научной работе ФГУП «НИИ труда и социального страхования» Минздравсоцразвития России

Ронк Валентин Дементьевич, доктор экономических наук, профессор, заместитель генерального директора по научной работе ФГУП «НИИ труда и социального страхования» Минздравсоцразвития России

Сафонов Александр Львович, доктор экономических наук, профессор, заместитель министра Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Федин Виталий Викторович, кандидат экономических наук, генеральный директор ФГУП «НИИ труда и социального страхования» Минздравсоцразвития России

Цыганкова И В, доктор экономических наук, профессор Омского государственного технического университета

Чепкин Александр Викторович, аспирант кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики Государственного университета – Высшей школы экономики, руководитель информационного направления молодежного движения Ассоциации менеджеров России

Щербаков Александр Иванович, доктор экономических наук, профессор, заместитель заведующего кафедрой труда и социальной политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации по научной работе

