

## МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО СЕКТОРА

С.Р. Муравьев  
(Россия, г. Астрахань)

**Ключевые слова:** МРОТ, ЕТС, прожиточный минимум.

**Key words:** low-limit of payment of labour, single tariff scale, living wage.

Основными инструментами государственной политики в области оплаты труда бюджетников в России являются минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и единая тарифная сетка (ЕТС). Базовая заработная плата работников, финансируемая из различных бюджетов, определяется размером ЕТС, которая, в свою очередь, привязана к МРОТ. В 2004 г. Федеральным законом № 122 регионам было разрешено не использовать ЕТС при определении оплаты труда работников учреждений, находящихся в региональном подчинении. Тем не менее тарифные ставки по-прежнему служат нижней границей заработков в общественном секторе. А насколько фактическая оплата труда отклоняется от минимальной границы, определяемой ЕТС, зависит от многих факторов, например, от экономического роста в регионе или приоритетов бюджетной политики. Поэтому уровень заработков бюджетников остается объектом социальной политики, значительно уступая уровню средних доходов в негосударственном секторе.

С сентября 2007 г. у регионов появилось право устанавливать собственный, более высокий размер МРОТ с учетом территориальной величины прожиточного минимума, и к настоящему времени этим правом воспользовалась примерно половина субъектов РФ. Другая половина небезосновательно опасается, что увеличение МРОТ окажется непосильной нагрузкой для региональных бюджетов. В этом случае между администрацией и предпринимателями могут заключаться двусторонние соглашения, касающиеся минимальной границы средней оплаты труда (как это имеет место, например, в Астраханской области), но эти договоры не распространяются на бюджетный сектор.

Напомним, что МРОТ устанавливается в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ (от 30.12.2001 № 197-ФЗ), определяющей, что он не может быть ниже размера прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного человека. Но возможности бюджета стали соответствовать закону только в 2008 г., когда Президент России подписал закон «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере труда"»: с 1 января 2009 г. минимальный размер оплаты труда составит 4330 руб., увеличившись по сравнению с действующим уровнем в 1,88 раза. Эти цифры были выбраны не случайно. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), в последнем квартале 2007 г. прожиточный минимум в РФ составил 4005 руб. на одного человека в месяц, в том числе для трудоспособного населения – 4330 руб. Но, например, в Астраханской области величина прожиточного минимума за 2 квартал 2008 г. уже составила 4587 руб. для трудоспособного населения\*. Несомненно, к началу 2009 г. МРОТ будет отставать от ПМ, но у законодателей есть надежда, что это уже будет разрыв в 20–25 %, который легко преодолим с помощью опережающего инфляцию механизма индексации.

Рассмотрение порядка формирования заработной платы в бюджетном секторе в рамках статьи было важно по двум причинам. Во-первых, очевидно, что кроме количественных критериев, пока мало что изменилось в способе определения оплаты труда, а значит, и в решении структурных проблем рынка труда. Во-вторых, констатация того факта, что инфляция будет обесценивать реальный МРОТ, показывает отсутствие уверенности в преодолении проблемы в ближайшем будущем.

---

\* Данные сайта: <http://www.gks.ru>.

Некоторые экономисты предлагали еще в 2004 г. отказаться от привязки МРОТ к ПМ на том основании, что это усилит инфляцию: ориентация систем заработных плат на общегосударственные стандарты привела бы к тому, что «предприятия стали бы компенсировать рост издержек на рабочую силу повышением цен на свою продукцию», и возникла бы цепная реакция [2, с. 88–87]. Еще через два года другие специалисты подчеркивали, что «централизованное, разовое и «одно для всех» групп и регионов повышение оплаты труда бюджетников не может решить проблему разрыва в оплате труда» [1, с. 79–81]. Отметим, что эти выводы были сделаны на основе глубокого анализа результатов обследований российских предприятий и домашних хозяйств. Они ориентировали политиков на решения проблем заработной платы, в меньшей степени связанные с возросшими возможностями бюджета. Тем важнее рассмотреть «подводные камни», лежащие по курсу новой социальной политики, мало учитывающей эти рекомендации.

На наш взгляд, основная особенность рынка труда в России в настоящее время связана с высокой степенью дифференциации заработной платы по отраслям (видам экономической деятельности) и секторам экономики (бюджетным и внебюджетным). В свою очередь, межотраслевые и межсекторные разрывы в оплате труда могут значительно отличаться в зависимости от конкретного региона. Хотя увеличение степени дифференциации заработной платы (как между отраслями и секторами экономики, так и между регионами и работниками с различным уровнем квалификации) следует отнести к особенностям общей модели рынка рабочей силы переходного типа, конкретные характеристики этой особенности зависят от специфической институциональной среды национального рынка труда.

В контексте статьи нет смысла подробно останавливаться на институтах российского рынка труда – этому посвящены специальные исследования. Достаточно указать на то, что в 1990-е гг. в России сложилась децентрализованная система установления заработной платы, с законодательно обеспеченной возможностью для отдельных организаций выбирать схемы оплаты труда. При слабом влиянии профсоюзов правительство могло бы взять на себя функции защиты прав работников. Но оно делегировало права по нормированию оплаты труда на уровень отраслей и предприятий и минимизировало затраты на рабочую силу в бюджетной сфере.

На протяжении всего переходного периода разрыв между уровнем заработной платы бюджетников и негосударственного сектора был устойчив в среднесрочном периоде. В том числе на это повлияло отсутствие реально действующего института индексации заработной платы, хотя Закон об индексации денежных доходов и сбережений населения был принят еще в 1991 г. Но, как и в случае с институтом социального партнерства, не были созданы механизмы его реализации. Можно утверждать, что сложившиеся к концу 1990-х гг. формальные и неформальные институты рынка труда были в целом направлены на недопущение массовых увольнений и способствовали формированию структурных диспропорций.

Сегодня большинство экономистов признают, что «центральным элементом российской модели зарплатообразования» является «привязка оплаты труда к результатам деятельности предприятий». В частности это обосновывается тем, что показатель доходности отдельных российских организаций является фактором более значимым при изменении уровня зарплаток, чем, например, на европейских фирмах [2, с. 79–81].

Обратим внимание, что децентрализованная система нормирования и регулирования оплаты труда, которая фактически сложилась в России, существенно отличалась от децентрализованной системы не только такой страны, как Великобритания (с высоким уровнем развития профсоюзного движения), но и США (с широким использованием долгосрочных трудовых соглашений). Тем не менее вредоносное действие длительной инфляции в 1960–1970-х гг. также проявилось в этих странах и привело к результатам, подобным российским, только модифицированными институциональными различиями. Именно в связи с этой ситуацией американский экономист Ф. Хайек высказал гипотезу влияния инфляции на структуру производства, занятости и отраслевых заработных плат. Он утверждал, что «верное, хотя и непроверяемое объясне-

ние массовой безработицы связывает ее с несовпадением распределения трудовых (и прочих) факторов производства между отраслями (и населенными пунктами) и распределения спроса на продукцию этих отраслей. Это несовпадение вызвано искажением системы соотношений цен и зарплаток» [3, с. 57, 64].

Казалось бы, какое отношение имеет потенциальная опасность высокого уровня безработицы к нашей стране, а тем более – к зарплаткам бюджетников? Но при анализе разных сторон развития России, несложно рассмотреть ту «компенсацию», которую предлагает инфляция, оставляя пока занятость населения на приемлемом уровне. Среди этих «субсидий» – теневая экономика, включающая скрытые доходы, незарегистрированную занятость, гипертрофированные масштабы наличного обращения, а также низкая заработная плата в бюджетном секторе с гарантированным сохранением рабочих мест и необоснованное повышение цен (тарифов) и зарплаток в одних сферах деятельности с одновременным их занижением в других. В конечном счете высокая степень дифференциации заработной платы является внешним выражением разворачивающегося полтора десятилетия инфляционного процесса. Поэтому можно было бы без оговорок согласиться с акцентом экономистов на такую особенность рынка рабочей силы, как привязка оплаты труда к результатам деятельности российских предприятий, если признать тот факт, что в процессе зарплатообразования динамика цен играет существенную роль, а доходность производителей зависит от возможности периодического повышения отпускных цен.

Конкретизируя воздействие инфляции на рынок труда, можно отметить следующее:

- инфляция деформирует структуру относительных цен (в том числе цен труда) из-за неодинаковой ценовой эластичности спроса и предложения различных товаров и услуг, что стимулирует сокращение или увеличение объемов производства и занятости, изменяет структуру потребления;
- инфляция различным образом может воздействовать на уровень производства и занятости, а также динамику оплаты труда в зависимости от институциональных условий, сложившихся в отрасли, секторе или экономике в целом; например, «оправдание» повышения отпускных цен, если оно требуется или принимается государством, может происходить через превентивное повышение издержек на оплату труда.

В связи с вышесказанным необходимо взглянуть на процесс, который принято именовать «особенностями формирования заработной платы в российской экономике», через призму перманентной макроэкономической проблемы переходного периода (включая период роста) – инфляции.

Заметим сначала существование некоторого противоречия между интересами работников и работодателей, проявляющегося в том, что трудящихся интересует величина номинальной заработной платы относительно уровня потребительских цен, тогда как предпринимателей – цена рабочей силы относительно оптовых цен предприятий. При сравнении индексов потребительских цен (ИПЦ) и индексов цен производителей (ИЦП) проявляется картина опережающего роста ИЦП на протяжении большей части переходного периода.

В рыночной экономике маловероятно длительное опережение темпом роста цен производителей (промышленных товаров) индекса потребительских цен. Но такой факт для российской экономики имел место в период 1992–1996 гг., когда изменение ИЦП превысило ИПЦ в 1,72 раза (!). Это «странное» отношение индексов воспроизводилось затем не только в 1999–2000 гг., но и в 2002–2007 гг., когда превышение ИЦП составило 220 %. В частности, подобная динамика индексов дает репрезентативной российской фирме большие преимущества при индексации номинальной заработной платы вслед за изменением ИПЦ, поскольку реальная «производственная» заработная плата будет расти в меньшей степени.

Таблица 1

**Изменение цен производителей, индексов производства и заработной платы по видам экономической деятельности за период 2001–2007 гг, %\***

Показатель	Индекс цен производителей	Индекс производства	Индекс номинальной заработной платы
Добыча ТЭПИ	440,5	143,9	477,9
Добыча полезных ископаемых, кроме ТЭПИ	372,9	106,2	485,3
Обрабатывающие производства	244,5	152,0	549,4
Производство пищевых продуктов	210,4	151,1	500,2
Текстильное и швейное производство	174,6	106,3	514,4
Химическое производство	230,6	125,0	545,1
Производство и распространение э/энергии, газа и воды	291,0	117,0	497,2
Образование	–	–	708,5
Здравоохранение и социальные услуги	–	–	755,0
Изменение ИПЦ за период	231,0		
Индекс номинальной заработной платы по экономике в целом	608,4		

\* Источник: здесь и далее в таблицах – данные Росстата; расчеты автора.

В условиях экономического роста и заявленной ориентации денежно-кредитной политики на таргетирование инфляции, казалось, модель зарплатообразования должна была претерпеть качественные изменения. Повышение уровня безработицы (по методике МОТ) в этот период также подтверждало подобного рода ожидания. Вместе с тем сформировавшийся механизм установления и изменения заработной платы был полностью воспроизведен – и не только благодаря устойчивым институтам рынка труда (сохранение преемственности – важнейшая функция институтов).

Для продукции большинства предприятий в различных сферах деятельности, за редким исключением (пищевая, легкая промышленность), в период 2001–2007 гг. был характерен ценовой индекс – больший по значению, чем ИПЦ (см. таблицу 1). При такой динамике удивительней всего то, что индекс номинальной начисленной заработной платы в любых видах деятельности превышал как значение ИПЦ, так и величину ИЦП. Этот результат мало зависел от роста реального выпуска: динамика заработной платы существенно не отличалась в тех видах деятельности, которые имели значительный рост цен и прирост производства (добыча топливно-энергетических полезных ископаемых, производство пищевых продуктов и химическое производство) и тех, где наблюдались относительно меньшие изменения в ценах и выпуске (текстильное и швейное производство, добыча полезных ископаемых, кроме ТЭПИ). Рост реальной заработной платы, рассчитанной по индексу потребительских цен, в последние годы превышает прирост производительности труда, причем процесс имеет тенденцию к развитию. Наиболее активно оплата труда росла в социальных отраслях, намного превышая значение индекса номинальной заработной платы по экономике в целом. В этом случае принято говорить о восстановительной динамике при увеличении финансовых возможностей государства. Тем не менее следует учитывать уровень оплаты труда, от которого рассчитываются процентные изменения и отношение зарплаток бюджетников к растущей величине потребительского бюджета.

Характерно, что в период 2002–2008 гг. существенного уменьшения разрывов между оплатой труда в сельском хозяйстве и социальной сфере, с одной стороны, и промышленности и сфере услуг – с другой, не произошло, несмотря на упоминавшееся значительное превышение индексов номинальной заработной платы в здраво-

охранении и образовании и аналогичного индекса по экономике в целом. В социальной сфере и сельском хозяйстве оплата труда оказывалась устойчиво ниже среднего уровня. Как видно из таблицы 2, относительная цена труда в сельском хозяйстве, здравоохранении и образовании кардинально не менялась на протяжении всего устойчивого роста экономики. Получается, что предприятия и организации в остальных сферах деятельности «выдерживают дистанцию» в заработной плате. Но, думается, дистанция в итоге реализуется не только потому, что тарифные системы многих предприятий негосударственного сектора могут быть привязаны к размеру тарифной ставки 1-го разряда ЕТС, как это предполагается в ряде исследований [2]. Здесь важна сама возможность для менеджеров быть свободными в выборе комбинации: базовая часть оплаты труда – дополнительные выплаты. А эта возможность, безусловно, обеспечивается динамикой цен в российской экономике. И любая попытка повысить относительный уровень жизни бюджетников нивелировалась негосударственным сектором за счет роста цен и зарплаток.

Таблица 2

**Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организации по отдельным видам экономической деятельности к среднероссийскому уровню, в %\***

Показатель	2002	2003	2004	2006	2008*
Сельское хоз-во, охота и лесное хоз-во	43	43	45	43	44
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	300	293	295	260	222
Обрабатывающие производства	102	102	102	96	96
Строительство	110	112	108	102	100
Финансовая деятельность	304	283	258	262	284
Образование	67	62	62	66	63
Здравоохранение и соц. услуги	72	67	68	76	76

\*Данные приведены за январь 2008 г.

Как представляется, два основных условия способствовали нарастанию дифференциации заработной платы в России по секторам экономики и видам экономической деятельности.

К первому условию отнесем неравномерное сокращение (повышение) объемов производства и диспропорциональное изменение цен по отраслям. Это условие в период роста российской экономики поддерживалось динамикой денежной массы в результате противодействия укреплению реального курса рубля. Тем самым сохранялся уже сформированный механизм зарплатообразования. Поэтому основной тезис статьи связан с убеждением автора в том, что механизм и результаты зарплатообразования, в том числе в бюджетном секторе, нельзя рассматривать в отрыве от проблемы инфляции. Но, конечно, основная проблема состоит не в обесценении доходов, которому уделяется слишком много внимания (ее можно решить с помощью своевременной индексации).

Второе условие связано с институциональными особенностями регулирования рынка труда. Хотя влияние институциональных факторов (коллективно-договорное регулирование, значение ЕТС, порядок индексации доходов, роль правительства и профсоюзов) не единственная причина структурных диспропорций в сфере оплаты труда, оно непосредственно влияет на количественные характеристики занятости и цен труда в среднесрочном периоде. В ходе дальнейшего анализа рассмотрим некоторые институциональные аспекты формирования доходов в бюджетном секторе.

Простое сопоставление средних заработных плат по секторам или отраслям не позволяет оценить разрыв между заработками бюджетников и относительно сопоставимых работников предприятий и учреждений других форм собственности. Поэтому

следует обратиться не только к данным по дифференциации заработной платы в организациях различных форм собственности, но и внутри отдельного вида экономической деятельности (таблица 3).

Позволим себе не учитывать организации, так или иначе относящиеся к иностранной форме собственности, которые являлись в последние годы лидерами по заработкам в подавляющем большинстве видов деятельности, но объединяли приблизительно 4 % работников. В таком случае цифры свидетельствуют о вкладе организаций муниципальной формы в дифференциацию доходов занятых путем формирования их нижней границы, а смешанной российской формы собственности (6,9 % занятых) – их верхнего уровня. Разрыв между формами собственности в оплате труда по РФ в целом достигал 229 % (в 2006 г. – 220 %), в образовании – 253 %, в здравоохранении и социальных услугах – 131 %. При этом интерес представляет тот факт, что заработки в организациях частной формы собственности (56,4 % занятых) были в основном ниже (или не намного выше), чем в государственном секторе (32,0 % занятых вместе с работниками муниципальных предприятий).

Имеется ли приемлемое объяснение такого рода зависимостям?

Как правило, смешанная форма собственности характерна для крупных организаций. По результатам некоторых исследований, размер российского предприятия оказывается значимым – в сторону увеличения – в уравнении для заработной платы. Кроме того, наличие нескольких собственников и масштабы занятости, как представляется, почти гарантируют отсутствие значительных масштабов теневых выплат.

Таблица 3

**Дифференциация среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по видам экономической деятельности и формам собственности в РФ, 2007 г., руб.\***

Показатель	Всего	По формам собственности			
		государственная	муниципальная	частная	смешанная российская
Всего по РФ	13593,4	14672,5	8439,2	12829,4	19295,3
С/хозяйство, охота и л/хозяйство	6143,8	7686,6	6335,9	5646,8	7793,1
Обрабатывающие производства	12878,7	12440,5	9835,5	11732,8	14128,1
Строительство	14333,4	15027,2	10782,5	13874,2	19461,5
Образование	8778,3	11977,7	6886,4	14016	17392,4
Здравоохранение и социальные услуги	10036,6	11138,4	8788,9	11481,5	10775

\*Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций.

В конце 1990-х гг. статистика заработков также демонстрировала самую низкую оплату труда в частном секторе, самую высокую – на предприятиях смешанной формы собственности. Но «чистота» этих данных не подтвердилась независимыми исследованиями, согласно которым заработная плата в частном секторе (вновь образованные организации) была более чем вдвое выше оплаты труда в государственном секторе и в 1,5 раза превышала заработки на ранее приватизированных предприятиях. Косвенно, по данным таблицы 3, о занижении официальных заработков свидетельствует тот факт, что заработная плата в организациях частной формы собственности была относительно высокой в образовании и здравоохранении, где латентные выплаты работникам незначительны.

По отношению к муниципальным предприятиям напрашивается вывод об отсутствии достаточного финансирования, в том числе при выполнении ими социальных зака-

зов. В наиболее важных областях совместной расходной компетенции, таких, как здравоохранение и образование, законодательное разграничение расходных полномочий сводится к установлению принципа, в соответствии с которым каждый бюджет несет ответственность за финансирование тех учреждений и организаций, которые находятся в его собственности или ведении. Именно из муниципального бюджета финансируются детские дошкольные учреждения, школы, городские и районные больницы. А переход на отраслевую систему оплаты труда, когда единая тарифная сетка становится нижним ограничителем заработка, «гарантирует», что различного рода доплаты и надбавки зависят от возможностей бюджета и масштабов платных услуг населению.

О дифференциации заработных плат внутри общественного сектора на уровне региона (Астраханская область) можно судить по данным о зарплатах в образовании, традиционно относимого к бюджетному сектору. Но, если уровень заработной платы в образовании составлял по отношению к средней оплате труда по области в 2007 г. 61 %, то применительно к муниципальной форме собственности данный показатель снижался до 51 %, а к государственной и частной – возрастал соответственно до 79 % и 107,1 %. Однако средние значения оплаты труда по образованию в целом сложно интерпретировать, поскольку, например, к государственной форме собственности относятся крупнейшие высшие учебные заведения, где значительна доля занятых, имеющих ученые степени и, соответственно, доплаты. Тем не менее результаты анализа по видам образования оказываются аналогичными: зарплаты в организациях муниципальной принадлежности в дошкольном, общем и профессиональном (не высшем) образовании находились на уровне 67 % от зарплаток в частных учреждениях соответствующего вида образования. При этом отношение среднего совокупного значения оплаты труда в дошкольном, общем и профессиональном образовании (без высшего) муниципальной формы собственности к среднеобластной заработной плате едва превышало 47 %, хотя для государственной собственности оно было существенно выше – 65,5 %.

Таблица 4

**Заработная плата\* в образовании по формам собственности в Астраханской области в 2007 г., руб.**

Виды образования	Формы собственности			
	государственная	муниципальная	частная	всего
Образование	8064,5	5171,2	10874,3	6186,2
дошкольное и начальное общее образование	6745,8	4536,3	6677,9	4694,8
начальное и среднее профессиональное образование	7148,3	4803,9	7427,6	7104,5
основное общее образование	6053,1	5068,5	н/д	5337,2
высшее профессиональное образование	9313,3	–	12851,3	9439,1

\* Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата и выплаты социального характера в расчете на одного работника, значение показателя за год.

Таким образом, порядок финансирования заработной платы работников бюджетного сектора формирует еще одну особенность российского рынка труда – дифференциацию доходов бюджетников между регионами и внутри отдельно взятого региона (в зависимости от уровня бюджета). Этот вывод можно сделать, например, на основе сравнения оплаты труда по видам экономической деятельности и формам собственности в Астраханской и Белгородской областях в 2006 г. Выбор для сравнения объясняется тем, что величина прожиточного минимума всего населения, установленная в этих субъектах РФ за IV квартал 2006 г., была сопоставима. По данному показателю Астраханская область занимала 68 место (2883 руб.), а Белгородская область – 67 место (2901 руб.). Годовая среднемесячная номинальная начисленная зарплата

ботная плата с выплатами социального характера в расчете на одного работника также мало отличалась, составляя в целом по областям 8429 и 8456 руб. соответственно.

Однако в структуре денежных доходов населения регионов при почти равной доле оплаты труда в Белгородской области был значительно выше удельный вес социальных выплат – 17,6 % против 13,4 %; зато в Астраханской области намного больше весили «другие доходы (включая скрытую заработную плату)» – 27,9 % против 19,5 %. Получается, что в Белгородской области относительно больше людей законопослушных, но нуждающихся в различного рода трансфертах, а домашние хозяйства южного региона компенсировали относительно слабую социальную поддержку неформальными договоренностями с работодателями.

Следует осторожно относиться к доходам в виде латентных заработков (по крайней мере, за пределами частного сектора). Да и сама методика подсчета скрытой оплаты труда не гарантирует, что приписанные работникам доходы в основном не являются частью доходов предпринимателей или неформально занятых лиц. В противном случае не стоило бы беспокоиться о том, что удельный вес численности работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума, по состоянию на начало II квартала 2007 г. в Астраханской области находился на уровне 25,7 %, тогда как в Белгородской области – лишь 14,6 %, хотя для всего населения эти показатели имели более тесную связь – 17,0 % и 15,8 % соответственно (см. таблицу 5).

Есть только одно объяснение этому явлению: в Астраханской области относительно (и существенно!) выше степень дифференциации доходов занятых граждан. Кроме того, в пользу Белгородской области явно прослеживается различие заработков работников образования и здравоохранения в организациях государственной формы собственности. Наоборот, в Астраханской области работники государственного управления и «обеспечения» муниципальной формы собственности в среднем получали заработную плату на 147 % выше своих белгородских коллег.

Таблица 5

**Номинальная заработная плата в Астраханской и Белгородской областях,  
2006 г., руб.\***

Показатель	Государственная		Муниципальная		Частная		Смешанная российская	
	Аст. обл.	Бел. обл.	Аст. обл.	Бел. обл.	Аст. обл.	Бел. обл.	Аст. обл.	Бел. обл.
Государственное управление и обеспечение воен. безопасности, обяз. социальное обеспечение	9708	11031	11166	7582	45977	Нет данных	9130	Нет данных
Образование	6874	8009	4719	4437	9294	10790	6705	5650
Здравоохранение и соц. услуги	5281	6136	5345	5508	7986	6344	5025	5766

\* Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата и выплаты социального характера в расчете на одного работника.



Нет смысла подробно анализировать и сравнивать каждую позицию по заработной плате в областях, чтобы прийти к выводу о ярко выраженном региональном характере дифференциации заработной платы работников бюджетной сферы. Отметим лишь, что позиция организаций частной формы собственности в рассматриваемых регионах сильнее, чем по экономике в целом, а муниципальные организации также являются «отстающими» в оплате труда работников здравоохранения и образования.

На наш взгляд, результаты проведенного анализа подтверждают точку зрения ряда специалистов в области российского рынка труда о невозможности решить проблему повышения уровня низкооплачиваемых категорий занятого населения и изменений в соотношениях доходов «подтягиванием» МРОТ до уровня прожиточного минимума.

С одной стороны, относительно низкие заработки в бюджетном секторе являются отражением действия российского механизма формирования заработной платы, основанного на возможности повышения заработной платы вслед за ростом отпускных цен или при ожидании будущего их увеличения. В таком случае резкое повышение МРОТ окажет непредсказуемое влияние на рост прожиточного минимума. При этом реальная величина прироста единого социального налога и налога на доходы физических лиц в региональные бюджеты может оказаться если не отрицательной, то не оправдывающей потерь, связанных с ускорением инфляции. Ориентация на экономический рост не позволяет надеяться, что контроль над инфляцией станет реальностью в ближайшем будущем, хотя искажение соотношений зарплаток и цен – ее прямое следствие. Не существует методов количественной оценки равновесной структуры цен и заработных плат, можно лишь определить условия, при которых с большей вероятностью будет происходить движение в этом направлении. А эти условия непосредственно связаны с действенным контролем над встроеной в российскую систему хозяйствования инфляционной составляющей.

С другой стороны, дифференциация доходов бюджетников носит региональный характер, обеспеченный, во-первых, различием в порядке формирования зарплаток занятых в организациях, финансируемых из различных бюджетов, а во-вторых, социальными приоритетами властей. Ориентация на опыт развитых стран показывает возможность привязки заработной платы бюджетников к уровню оплаты труда сопоставимых работников негосударственного сектора. Однако такой подход требует контроля над ростом цен и теневыми выплатами.

Структурные проблемы рынка труда требуют комплексных и продуманных решений. Сложность ситуации состоит в том, что длительное изменение доли заработной платы в цене, а также пропорций относительных цен труда является труднообратимым. Несомненно, что новые способы регулирования оплаты труда бюджетников требуют дополнительных исследований и политической воли, но «простые» решения оборачиваются слишком высокими издержками.

#### **Библиографический список**

1. **Гимпельсон, В.** «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате / В. Гимпельсон, А. Лукьянова // Вопросы экономики. – 2006. – № 6.
2. **Капелюшников, Р.** Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2004. – № 4.
3. **Хайек, Ф.** Безработица и денежная политика. Правительство как генератор «делового цикла» / Ф. Хайек // Экономические науки. – 1991. – № 11.