

УДК 349.6

Воробьева Елена Ивановна,

доктор экономических наук, профессор,
кафедра государственных финансов и банковского дела,
Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского,
г. Симферополь.

Vorobyova Elena Ivanovna,

Doctor of Economics, professor,
the department of public finance and banking,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol.

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ФИНАНСОВ НА СТИМУЛИРОВАНИЕ РОСТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ И ЧАСТНОМ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ

THE INFLUENCE OF PUBLIC FINANCE TO STIMULATE GROWTH OF WAGES IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS OF THE ECONOMY

Исследование вопросов стимулирования роста оплаты труда очень важно для российской экономики. Величина оплаты труда оказывает воздействие на наемного работника и способствует росту производительности труда. Важно чтобы государство своевременно принимало решения по увеличению параметров минимального размера оплаты труда. Это будет способствовать стимулированию роста оплаты труда не только в государственном, но и частном секторах экономики. В проведенном исследовании было показано, что длительное время минимальная оплата труда была очень низкой. Современная экономическая ситуация, наличие государственных финансов позволяет повышать минимальный размер оплаты труда. На основе статистических данных показано, что рост государственных финансов способствует заметному увеличению минимального размера оплаты труда. Вместе с тем, показано, что минимальный размер оплаты труда в стране должен быть существенно увеличен в самое ближайшее время. Рост величины минимального размера оплаты труда даст возможность сделать этот показатель действительным стимулом роста оплаты труда во всех секторах и сферах экономики страны.

Ключевые слова: государственные финансы, оплата труда, стимулирование роста оплаты труда.

A study of the issues of stimulation of growth of wage is very important for the Russian economy. The amount of remuneration has an impact on the employee and contributes to the growth of labor productivity. It is important that the government promptly took action to increase the minimum wage. This will help to stimulate growth of pay not only in public but also the private sectors of the economy. In this study, it was shown that for a long time the minimum wage was very low. The current economic situation, the availability of public Finance allows to increase minimum wage. On the basis of statistical data it is shown that the growth of public finances contributes to a marked increase in the minimum wage. However, it is shown that the minimum wage in the country must be significantly expanded in the near future. The increase in the value of the minimum wage will give the opportunity to make this index a valid incentive to increase wages in all sectors and spheres of the economy.

Keywords: public finance, wages, promotion wages.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие экономики страны определяется не только наличием финансовых и материально-технических ресурсов, инноваций и технологий, но в значительной степени заинтересованностью работников в количестве и качестве вложенного труда. Если предприниматели осуществляют свою деятельность на основе личного интереса, обусловленного возможностью в дальнейшем получения дохода и прибыли в самых разных формах, то наемный работник как в государственном, так и в частном секторах экономики свою деятельность определяет уровнем материального и морального вознаграждения. Наиболее действенным как материальным, так и моральным стимулом для большинства наемных работников является оплата труда. Ведь практически все наемные работники участвуют в процессе трудовой деятельности не на основе альтруизма, а в связи с тем, что получить экономические и социальные блага в современной социально-экономической системе государства нормальный здоровый человек может только реализовав свой трудовой потенциал. Иными словами, продавая свою рабочую силу, свои знания, умения, навыки и профессиональный опыт, т. е. нанимаясь на работу, любой человек (мужчина или женщина) становится наемным работником, который может и желает взамен своего труда получать определенную сумму денежных средств. Эти денежные средства выступают в форме оплаты труда работника и необходимы ему для личной жизни, создания семьи, воспитания и обучения детей.

Таким образом, оплата труда является результатом участия работника в трудовой деятельности. Вместе с тем, оплата труда должна выступать мерилom количества и качества труда, затраченного наемным

работником в процессе трудовой деятельности. Однако в условиях современной экономики оплата труда далеко не всегда отражает объективную характеристику количества и качества затраченного труда. В результате труд наемного работника в одной и той же сфере деятельности, но в разных хозяйствующих субъектах имеет совершенно разную стоимость. Это обусловлено тем, что труд современного работника по-разному может быть оценен. Результатом такой оценки выступает рынок. Если товар, работа или услуга, созданная наемными работниками, на товарном рынке получает признание и успешно реализуется, то хозяйствующий субъект формирует свои доходы, покрывает понесенные расходы и может оплачивать достойно труд своих наемных работников. Если же созданные потребительные стоимости (товары, работы, услуги) не получают должной рыночной оценки, т. е. плохо реализуются, то наемные работники таких хозяйствующих субъектов однозначно будут иметь меньшие суммы оплаты труда, а могут и вообще не получить вознаграждения за свой труд. Рассмотренная ситуация — это достаточно общее представление о взаимосвязи рынка товаров и услуг и оплаты труда. В реальности на величину оплаты труда влияют также множество факторов, в том числе уровень производительности труда, профессиональные и личные качества наемного работника, поведение работодателя, его желание объективно оценивать и стимулировать труд своих работников, наличие финансовых ресурсов для оплаты труда, экономическая ситуация в конкретной компании и государстве в целом, ценность и значимость работника для компании, государственная политика в области оплаты труда в стране, наличие государственных финансов для оплаты труда.

Исследованием вопросов оплаты труда, влияния на нее различных факторов занимались многие ученые [1, 3–11, 14–16]. В перечисленных трудах исследовались самые разные вопросы оплаты труда, ее значения для повышения мотивации персонала, дифференциация оплаты труда в экономике и другие аспекты. Ряд авторов рассматривали вопросы формирования расходов и доходов населения, мотивацию работников в различных сферах бизнеса и т. п. В одной из наших работ [2] затрагивались вопросы финансового регулирования социальных процессов как составной части мотивации персонала и всего населения к более активной трудовой деятельности. Вместе с тем, практически в научной литературе мало исследуются вопросы взаимосвязи государственных финансов и величины оплаты труда в экономике, воздействие государственных финансов на параметры минимальной и средней оплаты труда в стране. Эти вопросы имеют очень большое значение, так как позволяют оценить причинно-следственные связи и выявить закономерности изменения величины оплаты труда в государственном и частном секторах российской экономики.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Главной проблемой для российской экономики является поиск путей мотивации работников к повышению производительности труда. Рост производительности труда определяется многими факторами, в т. ч. и величиной оплаты труда. Ведь более производительный труд будет тогда, когда наемный работник знает, что чем больше он будет создавать качественной продукции, выполнять необходимые работы и оказывать услуги, тем при прочих равных условиях его оплата труда будет выше. Однако на практике связь между производительностью и оплатой труда прослеживается недостаточно как в государственном, так и частном секторах. Учитывая, что в стране существует скрытая безработица, имеется достаточное число безработных иностранцев – выходцев из Средней Азии, Молдавии, Украины, которые готовы работать даже без оформления разрешения на работу, труд российских работников оценивается существенно ниже. Кроме того, в экономике страны существенную роль играет государственный сектор, в котором трудится значительная часть российских работников. При этом оплата их труда не связана с параметрами количества и качества созданных потребительных стоимостей. В результате оплата наемных работников государственных и муниципальных организаций и учреждений в большей степени зависит от состояния государственных финансов, параметров федерального, регионального и муниципальных бюджетов. Еще одним аспектом данной проблемы является субъективность в распределении фонда оплаты труда в государственных и муниципальных организациях. По всей стране, во всех регионах распространена схема оплаты труда с использованием базовой части и стимулирующих выплат. При этом базовая часть оплаты труда очень маленькая, иногда составляет 15–30 % от величины всей заработной платы наемного работника, а стимулирующая часть достигает 70–85 % и начисляется не исходя из результатов труда, а исключительно по субъективному решению конкретного руководителя. В результате более высокую оплату труда получают, как правило, не те, кто хорошо и много работают, а те, кто умеет ладить с руководством или за них «просит» вышестоящее начальство. Отсюда, стимулирующие выплаты в реальности не стимулируют качественную и добросовестную работу, а порождают внутренние конфликты в коллективе и не способствуют росту производительности труда, желанию трудиться лучше.

Исходя из вышесказанного, основной целью статьи является выявление влияния государственных финансов на стимулирование роста оплаты труда в государственном и частном секторах экономики страны.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Оплата труда должна являться одним из главных мерил количества и качества труда. Только в этом случае результативность труда будет повышаться. Это означает, что как в государственном, так и в частном секторах экономики труд должен вознаграждаться по объективным экономическим параметрам. Низкая оплата труда не только не мотивирует наемного работника, но, что более важно, стимулирует как раз обратное — сделать все, чтобы меньше работать. В результате в России сложилась достаточно угрожающая ситуация, когда население стремится любыми правдами и неправдами попасть на должности руководителей разного уровня, чтобы можно было распределять стимулирующие выплаты, использовать служебное положение в личных целях. В то же время желающих работать по рабочим специальностям становится не так уж много. Ведь труд наемного рабочего оценивается далеко не в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Во многих случаях труд десятков и сотен рабочих может быть потрачен в пустую из-за ошибок при реализации продукции, ее транспортировке и т. п. В результате получаемые доходы от реализации продукции будут ниже, чем планировались. Это приводит к тому, что наемные рабочие получают за свой труд значительно меньше, чем им обещали и даже планировали. Это негативно сказывается на результатах дальнейшего труда в данной организации, порождает текучесть кадров или приводит к снижению производительности и дисциплине труда.

Еще более неопределенная ситуация складывается в организациях государственного и муниципального сектора, где работают сотни тысяч и миллионы российских наемных работников. Их труд оценить с позиции количества и качества выполненной работы достаточно сложно. В основном эти работники оказывают самые разные государственные и муниципальные услуги или выполняют важную, но трудно оцениваемую деятельность, например, в области дошкольного, школьного и высшего образования, научной деятельности и т. п. Так, научные исследования могут увенчаться успехом, а могут дать и отрицательный результат. А это потраченное время ученых и их помощников, расход финансовых, материально-технических и прочих ресурсов. Поэтому оплата труда в таких сферах деятельности не всегда отражает прямой результат. Этот результат может быть получен через много лет, а платить следует уже сегодня. В связи с этим, такие расходы бизнес старается не брать на себя, а перекладывать на плечи государства. В результате различные виды деятельности, различные виды услуг, которые очень важны и необходимы в целом для страны, общества финансируются за счет средств федерального, региональных и муниципальных бюджетов.

Таким образом, наемный работник, осуществляя важную деятельность или выполняя необходимые государственные и/или муниципальные услуги, получает оплату за свой труд из средств соответствующего бюджета. Именно бюджеты бюджетной системы в Российской Федерации в значительной степени определяют величины оплаты труда в стране и являются важным ориентиром для частного сектора. Чем выше оплата труда в государственном и муниципальном секторе, тем при прочих равных условиях будет выше оплачиваться труд в частном секторе. При этом для стимулирования своих работников частный сектор устанавливает оплату труда примерно на 15–25 %, а иногда и 50 % выше, чем в государственном секторе. Однако это также зависит от финансово-хозяйственной ситуации в той или иной частной организации. При этом уровень эксплуатации труда в частной организации значительно выше, чем в государственных и муниципальных учреждениях и организациях. Поэтому российские наемные работники стараются по возможности устроиться на работу в государственные и муниципальные организации и учреждения, и только во вторую очередь в частные компании, но при условии более высокой оплаты труда.

Как же государственные финансы влияют на стимулирование роста оплаты труда в стране?

Чтобы ответить на этот вопрос следует проанализировать параметры оплаты труда за определенный период в сопоставлении с параметрами государственных финансов, в частности, консолидированного и федерального бюджетов. Однако следует учесть, что величина бюджетов бюджетной системы страны зависит от величины ВВП и принятых пропорций его перераспределения в пользу государства.

Таким образом, влияние государственных финансов на стимулирование оплаты труда в стране можно оценить через сравнение параметров валового внутреннего продукта и величины расходов консолидированного и федерального бюджетов. Такую оценку проведем на основе данных с 2000 по 2016 год. Это даст возможность более наглядно увидеть тенденции и определить закономерности влияния государственных финансов на величину оплаты труда в экономике страны.

Рассмотрим величину расходов консолидированного и федерального бюджетов в сопоставлении с динамикой ВВП страны (табл. 1).

Представленные данные свидетельствуют, что величина расходов консолидированного и федерального бюджетов в рассматриваемом периоде увеличивалась более высокими темпами, чем стоимость валового внутреннего продукта в текущих ценах. За период с 2000 по 2016 год расходы консолидированного бюджета увеличились на 29363,6 млрд руб., или в 16,0 раз. За тот же период расходы федерального бюджета выросли на 15387,2 млрд руб., или в 16,0 раз. В то же время стоимость валового внутреннего продукта увеличилась на 78738,0 млрд руб., или в 11,8 раз.

Таблица 1. Величина расходов консолидированного и федерального бюджетов в сопоставлении с динамикой ВВП *

Годы	Расходы консолидированного бюджета, млрд руб.	Темпы изменения к предшествующему году, %	Расходы федерального бюджета, млрд руб.	Темпы изменения к предшествующему году, %	ВВП страны в текущих ценах, млрд руб.	Темпы изменения к предшествующему году, %
2000	1960,1	—	1029,2	—	7305,6	—
2001	2419,4	123,4	1321,9	128,4	8943,6	122,4
2002	3422,3	141,5	2054,2	155,4	10830,5	121,1
2003	3964,9	115,9	2358,6	114,8	13208,2	122,0
2004	4669,7	117,8	2698,9	114,4	17027,2	128,9
2005	6820,6	146,1	3514,3	130,2	21609,8	126,9
2006	8375,2	122,8	4284,8	121,9	26917,2	124,6
2007	11378,6	135,9	5986,6	139,7	33247,5	123,5
2008	13991,8	123,0	7570,9	126,5	41276,8	124,2
2009	16048,3	114,7	9660,1	127,6	38807,2	94,0
2010	17616,7	109,8	10117,5	104,7	46308,5	119,3
2011	19994,6	113,5	10925,6	108,0	60282,5	130,2
2012	23174,7	115,9	12895,0	118,0	68163,9	113,1
2013	25290,9	109,1	13342,9	103,5	73133,9	107,3
2014	27611,7	109,2	14831,6	111,2	79199,7	108,3
2015	29741,5	107,7	15620,3	105,3	83232,6	105,1
2016	31323,7	105,3	16416,4	105,1	86043,6	103,4

* Рассчитано по данным [12, 13]

Таким образом, в период с 2000 по 2016 год пропорции перераспределения стоимости ВВП в пользу государственных финансов были выше, чем темпы роста валового внутреннего продукта. Это подтверждается следующими данными: в 2001 году величина расходов консолидированного бюджета увеличилась на 23,4 %, величина расходов федерального бюджета выросла на 28,4 %, а стоимость ВВП увеличилась по отношению предшествующего года только на 22,4 %. В 2002 году расходы консолидированного и федерального бюджета выросли на 41,5 и 55,4 % соответственно, а стоимость ВВП увеличилась всего на 21,1 %.

Однако следует иметь в виду, что были периоды, когда темпы роста стоимости ВВП заметно опережали темпы роста расходов консолидированного и федерального бюджетов. Это обусловлено тем, что постоянно темпы роста расходов бюджетов бюджетной системы страны не могут опережать темпы роста стоимости ВВП. Основная здесь закономерность в том, что стоимость ВВП всегда должна быть больше, чем перераспределяемая через бюджетную систему сумма средств. Это означает, что возможны периоды, когда стоимость ВВП растет быстрее, чем темпы роста расходов бюджетов, а могут быть периоды наоборот.

За весь рассматриваемый период можно выделить следующие годы, когда темпы роста стоимости ВВП были выше, чем темпы роста расходов консолидированного и федерального бюджетов: 2003, 2004, 2006, 2010, 2011 годы. В остальные периоды темпы роста расходов были выше, чем темпы роста стоимости ВВП.

Рост расходов консолидированного и федерального бюджетов должен позитивно отражаться на величине как МРОТ, так и среднемесячной номинальной заработной платы по экономике страны.

Государственные финансы, т. е. величина консолидированного и федерального бюджетов оказывает прямое влияние на величину МРОТ (минимальный размер оплаты труда). В свою очередь МРОТ является ориентиром для всей экономики, т. е. государственного и частного секторов. Чем выше МРОТ, тем при прочих равных условиях будет выше оплата труда в организациях и учреждениях как государственного, так и частного секторов экономики.

Рассмотрим динамику МРОТ за период с 2000 по 2017 год (рис. 1).

За период с 2000 по 1 июля 2017 года величина МРОТ в России увеличилась в 59,1 раз. Однако этот рост слабо отражает те экономические изменения, которые происходят в экономике. МРОТ — это минимальный размер оплаты труда, который по идее должен быть эквивалентен наименее квалифицированному труду, но при этом гарантировать работнику достаточный уровень жизни. Представленные на определенную дату цифры МРОТ никак не могут отражать гарантированный минимальный уровень жизни работника. Чтобы это понять, следует сопоставить величину МРОТ и среднюю месячную заработную плату в целом по экономике страны за тот же период (табл. 2).

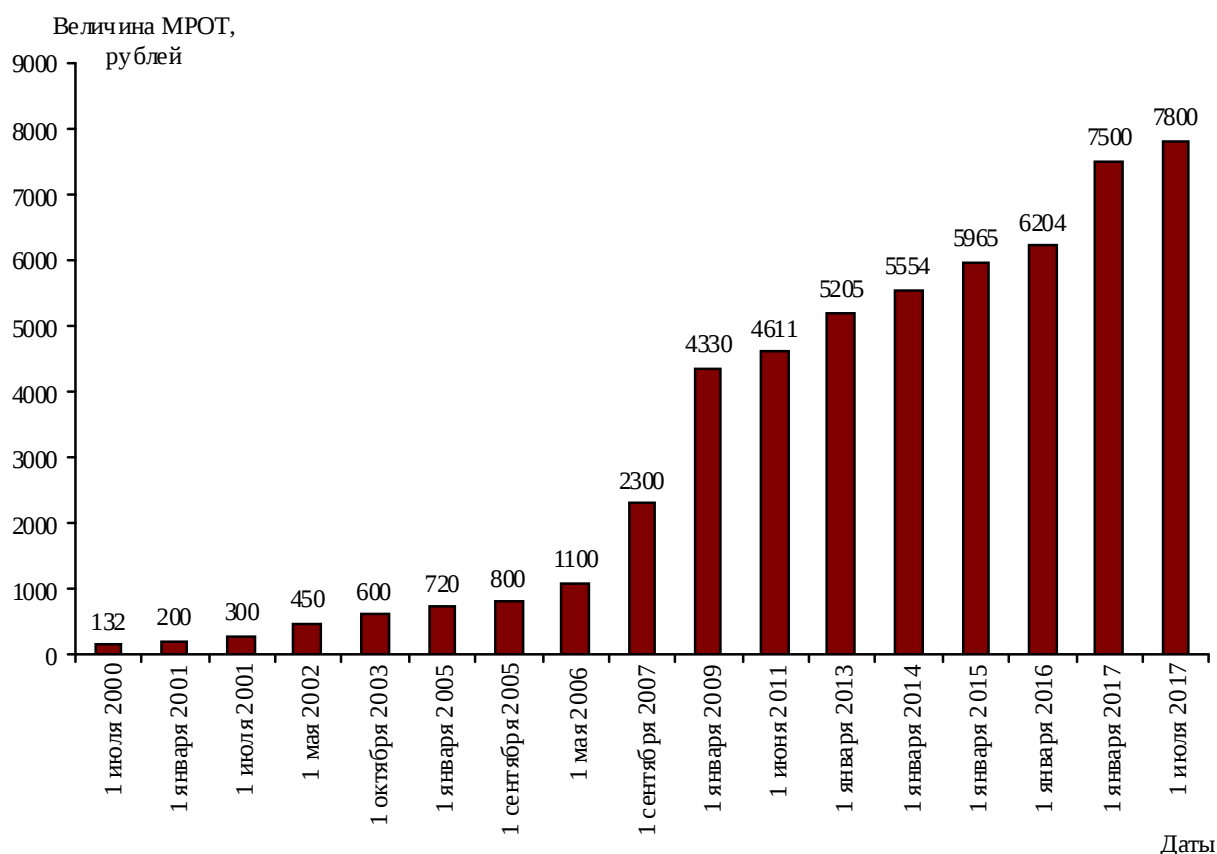


Рис. 1. Величина МРОТ в целом по Российской Федерации (Составлено по данным [12])

Таблица 2. Соотношение среднемесячной номинальной оплаты труда по экономике Российской Федерации с величиной МРОТ

Годы	Среднемесячная номинальная оплата труда, рублей	Величина МРОТ, рублей	Соотношение среднемесячной номинальной оплаты труда и МРОТ
2000	2223	132	16,84
2001	3240	300	10,8
2002	4360	450	9,69
2003	5499	600	9,17
2004	6740	600	11,23
2005	8555	800	10,69
2006	10634	1100	9,67
2007	13593	2300	5,91
2008	17290	2300	7,51
2009	18638	4330	4,30
2010	20952	4330	4,84
2011	23369	4611	5,07
2012	26629	4611	5,78
2013	29792	5205	5,72
2014	32495	5554	5,85
2015	34030	5965	5,70
2016	36709	6204	5,92

* Рассчитано по данным [12]

В 2000–2001 и 2004–2005 годах среднемесячная номинальная оплата труда в целом по экономике страны более чем в 10 раз превышала величину МРОТ. Это свидетельствовало, что МРОТ в стране значительно занижен по отношению к средним показателям оплаты труда по экономике. В результате низкие показатели МРОТ в значительной мере тормозили и рост оплаты как в государственном, так и в

частном секторах экономики. Ведь, если государство не спешит поднимать минимальный размер оплаты труда, следовательно, нет необходимости и бизнесу, и министерствам и ведомствам страны беспокоиться об оплате труда наемного персонала. А это в свою очередь означает, что в стране складывалась негативная система отношения к труду, причем труду производительному, который основан на производстве отечественных товаров.

Лишь с 2007 года в стране началась позитивная динамика соотношения среднемесячной номинальной заработной платы и величины МРОТ. Однако эта динамика в последние 5 лет (2012–2016 гг.) не имеет позитивных значений. Это свидетельствует о том, что МРОТ в России недостаточно полно выполняет свою основную функцию — служить ориентиром как частному, так и государственному сектору в процессе установления величины оплаты труда. Сегодня МРОТ, да и среднемесячная номинальная оплата труда фактически не соответствуют реалиям развития экономики. Они становятся ее тормозом. В стране продолжается значительная поляризация общества. Богатство 5–8 % населения увеличивается, а бедность 25–30 % жителей страны возрастает. Главная проблема — это та, что бедными являются работающие по найму люди. Их ежемесячные доходы приближаются или фактически равны МРОТ. Естественно, на такую величину оплаты труда жить невозможно не только семье, но и даже одному человеку, даже если он будет питаться два раза в день и не покупать других товаров. Но ведь остаются еще коммунальные платежи, съем жилья и т. п. Следовательно, перекосы в оплате труда в стране за последние 17 лет не устранены и пока тенденций и механизмов их устранения не прослеживается.

Чтобы понять, как влияют государственные финансы (расходы консолидированного и федерального бюджетов) на величину минимального размера оплаты труда в стране сопоставим ряд показателей (табл. 3).

Таблица 3. Величина расходов консолидированного и федерального бюджетов в сопоставлении с динамикой МРОТ по Российской Федерации *

Го- ды	Расходы консо- лидированного бюджета, млрд руб.	Темпы измене- ния к предше- ствующему го- ду, %	Расходы феде- рального бюд- жета, млрд руб.	Темпы измене- ния к предше- ствующему году, %	МРОТ, рублей	Темпы изме- нения к пред- шествующему году, %
2000	1960,1	—	1029,2	—	132	—
2001	2419,4	123,4	1321,9	128,4	300	227,3
2002	3422,3	141,5	2054,2	155,4	450	150,0
2003	3964,9	115,9	2358,6	114,8	600	133,3
2004	4669,7	117,8	2698,9	114,4	600	100,0
2005	6820,6	146,1	3514,3	130,2	800	133,3
2006	8375,2	122,8	4284,8	121,9	1100	137,5
2007	11378,6	135,9	5986,6	139,7	2300	209,1
2008	13991,8	123,0	7570,9	126,5	2300	100,0
2009	16048,3	114,7	9660,1	127,6	4330	188,3
2010	17616,7	109,8	10117,5	104,7	4330	100,0
2011	19994,6	113,5	10925,6	108,0	4611	106,5
2012	23174,7	115,9	12895,0	118,0	4611	100,0
2013	25290,9	109,1	13342,9	103,5	5205	112,9
2014	27611,7	109,2	14831,6	111,2	5554	106,7
2015	29741,5	107,7	15620,3	105,3	5965	107,4
2016	31323,7	105,3	16416,4	105,1	6204	104,0

* Рассчитано по данным [12]

Как видно из таблицы 3, темпы роста МРОТ в начале 2000-х годов существенно превышали темпы роста расходов консолидированного и федерального бюджетов. Это можно пояснить только тем, что показатель МРОТ фактически не отражал реальных возможностей государства по стимулированию роста оплаты труда. Государственные финансы позволяли повысить показатель МРОТ, но это не было сделано не столько по объективным причинам, сколько из-за нежелания нормально оплачивать труд наемных работников. Показатель МРОТ был настолько занижен, что не соответствовал стоимости никакого вида труда в стране. Поэтому новое руководство России в лице Президента В.В. Путина приняло решение о существенном росте показателя МРОТ, чтобы привести его в соответствие с развитием экономики. При этом рост стоимости ВВП страны, постоянное увеличение расходов консолидированного и федерального бюджетов это позволяло сделать. К 2010 году ситуация заметно улучшается. Темпы роста МРОТ приводятся в соответствие с темпами роста консолидированного и федерального бюджетов. Однако сам МРОТ не отвечал и по сегодняшний день не отвечает объективным законам развития экономики.

Показатель МРОТ должен гарантировать наемному работнику такую величину оплаты труда, которая позволит удовлетворять свои минимальные личные потребности и содержать свою семью. Иными словами, показатель МРОТ должен быть эквивалентен реальной стоимости определенного вида труда по количественным и качественным параметрам. Тогда МРОТ будет служить действительным ориентиром как для государственного, так и для частного секторов экономики.

Объективный анализ стоимости труда в стране и расходов наемного работника на свое содержание показывает, что стоимость МРОТ сегодня в Российской Федерации должна составлять не менее 15–16 тыс. руб., что соответствует самому низко квалифицированному труду. Наемные работники, выполняющие трудовые функции, требующие определенных знаний, умений и навыков, должны получать значительно больше. В связи с этим должна быть возвращена тарифная система оплаты как для работников занятых на работах, где можно измерить количество и качество произведенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг, так и там, где работники работают на условиях почасовой оплаты труда. Следует серьезно видоизменить действующую в стране систему мотивации труда, особенно в государственных и муниципальных организациях. Это необходимо сделать для того, чтобы повысить уровень качества и эффективности труда работников, занятых на почасовой оплате труда. При этом базовая часть тарифа должна устанавливаться тарифной сеткой и быть не менее 75 % от величины оплаты труда по данной должности. Стимулирующие выплаты должны составлять 15–25 % от величины оплаты труда по должности и зависеть от уровня квалификации, стажа работы, качества выполнения работы, профессионального уровня выполнения заданий, своевременности выполнения заданий и т. п. При этом следует применять объективные методы и показатели оценки работы наемного работника, чтобы максимально уйти от возможности субъективного установления стимулирующих выплат руководителями наемных работников.

Сегодня государственные финансы страны позволяют повысить МРОТ до уровня 15–16 тыс. руб., хотя на 01 января 2018 года правительство планирует поднять МРОТ только до 9489 рублей, ссылаясь на недостаток бюджетных средств. Однако средств консолидированного бюджета страны достаточно для повышения МРОТ до 15–16 тыс. руб. Для этого следует более тщательно проанализировать и сократить излишние расходы на государственное управление, необоснованные расходы на экономику и ряд других направлений. Как свидетельствует информация Счетной палаты Российской Федерации, значительная часть средств консолидированного и федерального бюджетов расходуется не по назначению. Высвобождение этих средств позволило бы значительно повысить показатель МРОТ и обязать все государственные, муниципальные и частные организации четко придерживаться тенденций изменения величины МРОТ.

Недопустимо, чтобы учитель, врач, рабочий в шахте, полицейский или военный получал оплату труда в размере 2–3 МРОТ. Это очень мало. Если принять величину МРОТ на уровне 15 тыс. руб. в месяц, то врач со стажем до 5 лет должен получать не менее 5 таких МРОТ, т. е. его номинальная оплата труда должна составлять 15 тыс. руб. $\times$ 5 = 75 тыс. руб. Еще большую сумму должен получать врач с более высоким стажем труда. Только в этом случае можно заинтересовать молодежь работать в медицинских учреждениях и предоставлять действительно качественные услуги. Аналогично следует устанавливать оплату труда и для других профессий, в т. ч. работников образования, науки, сферы государственных и муниципальных услуг.

Здесь важно решить вопрос о правильной тарификации всех видов труда в масштабах страны, в т. ч. руководящих работников государственных и муниципальных образований. Разрыв между оплатой труда наемного работника и его руководителя должен быть, но находиться в приемлемых размерах. Этот разрыв не может быть выше, чем в 1,5–2 раза с учетом стимулирующих выплат, премий доплат и т. п. Только в этом случае появятся условия для решения многих вопросов по социальному выравниванию разных категорий работников в масштабах страны.

ВЫВОДЫ

Проведенные исследования показывают, что существующие параметры государственных финансов (расходов консолидированного и федерального бюджетов) достаточны для более существенного увеличения МРОТ. Данный параметр должен быть увеличен до 15–16 тыс. руб. Только в этом случае он может стать объективным ориентиром для стимулирования роста оплаты труда в государственном и частном секторах экономики. Также следует изменить подход к формированию оплаты труда в масштабах всей страны. Должна быть разработана единая тарифная система для всех отраслей и видов экономической деятельности по всем видам работ и профессий. При этом базовая часть тарифа должна составлять не менее 75 %, а стимулирующие выплаты могут быть на уровне 15–25 % суммы оплаты труда, устанавливаемой в соответствии с тарифной системой. Следует также переходить на более объективные методы и показатели оценки труда наемного работника как в государственном, так и в частном секторах, чтобы уйти от субъективизма при установлении стимулирующей части оплаты труда. Есть объективная социальная потребность общества ограничить размеры оплаты труда руководителей с уче-

том всех стимулирующих выплат, премий, доплат и т. п. по отношению подчиненных работников в сумме, не превышающей 1,5–2 раза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брюханов М.В. Анализ изменений расходов и доходов российских домохозяйств / М.В. Брюханов, С.С. Поляченко // Вестник российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. — 2017. — № 3 (93). — С. 35–43.
2. Воробьева Е.И. Некоторые аспекты финансового регулирования социальных процессов в Крыму / Е.И. Воробьева // Дни науки КФУ имени В.И. Вернадского. Сборник тезисов участников II научной конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых. — Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2016. — С. 36–37.
3. Гагаринский А.В. Стимулирование труда работников промышленных предприятий на основе оценки показателей, характеризующих повышение производительности труда / А.В. Гагаринский // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. — 2013. — № 4 (10). — С. 42–47.
4. Григорьева И.С. Мотивация персонала в различных сферах бизнеса / И.С. Григорьева // Мотивация и оплата труда. — 2017. — № 3. — С. 162–172.
5. Долинина Т.Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный ракурс / Т.Н. Долинина // Труды БГТУ. — 2015. — № 7. — С. 13–18.
6. Ильина Т.В. Дифференциация заработной платы в экономике современной России / Т.В. Ильина, Ю.А. Остафийчук, И.Ю. Телепняк // Факторы повышения эффективности российской экономики. Материалы Международной научно-практической конференции. — Краснодар: ФГБУ «Российское энергетическое агентство «Минэнерго России ЦНТИ филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России», 2014. — С. 85–91.
7. Капинос Д.Е. Дискриминация по заработной плате: плюсы и минусы / Д.Е. Капинос // Мотивация и оплата труда. — 2016. — № 2. — С. 88–99.
8. Каримов А.Г. Межотраслевая и внутриотраслевая дифференциация доходов населения: региональный аспект / А.Г. Каримов // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 6. — С. 482.
9. Киселев И.И. Большая разница заработной платы между руководителем и подчиненным / И.И. Киселев, О.С. Резникова // Евразийское научное объединение. — 2017. — Т. 2. — № 1 (23). — С. 122–124.
10. Кузнецов В.И. Статистическое изучение оплаты труда / В.И. Кузнецов, Ю.Е. Гавриленко // В мире научных открытий. — 2017. — Т.9. — № 2-2. — С. 11–19.
11. Назарова Г.В. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции достойного труда / Г.В. Назарова, Э.Р. Степанова // Бизнес информ. — 2013. — № 6. — С. 221–225.
12. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: gks.ru (дата обращения: 16.06.2017).
13. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.minfin.ru/common/upload/library/2017/09/main/isp_fed_bud_29092017.pdf (дата обращения: 16.06.2017).
14. Пасовец Ю.М. Риски бедности населения в современных российских условиях / Ю.М. Пасовец // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2015. — № 2 (38). — С. 143–160.
15. Резникова О.С. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников организации / О.С. Резникова, А.Н. Белоус, Р.А. Гапиенко // Наука без границ. — 2017. — № 3 (8). — С. 11–15.
16. Соболев Э.Н. Социальная политика в сфере труда : критерии эффективности и направления модернизации / Э.Н. Соболев // Вестник Института экономики Российской академии наук. — 2017. — № 2. — С. 32–46.

Статья поступила в редакцию 3 июля 2017 года

Статья одобрена к печати 24 октября 2017 года