
ОСНОВНЫЕ ИНСТИТУТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ¹

Перекаренкова Юлия Александровна, науч. сотр.

Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, пр. Акад. Лаврентьева, 17, Новосибирск, Россия, 630090; e-mail: perekarenkova@mail.ru

Цель: исследование основных институтов формирования и реализации федеральной политики в области оплаты труда в современной российской экономике. *Обсуждение:* в статье сделана попытка дать общее определение понятию «политика заработной платы», сформулировать ее цель и определить основные задачи. Исходя из подхода Д. Норта к определению институтов, под институтами политики заработной платы понимаются нормы и правила, находящиеся в основе механизма регулирования социально-экономических отношений, возникающих между наемным работником и работодателем в сфере труда и его оплаты. *Результаты:* политика в области оплаты труда на федеральном уровне была рассмотрена при помощи основных институтов, участвующих в ее формировании и реализации. Было установлено, что на современном этапе развития экономических отношений в российской экономике институт минимальной заработной платы выступает центральным звеном в проводимой политике заработной платы на уровне государства. В составе института социального партнерства, участвующего в формировании и реализации политики заработной платы, были рассмотрены профсоюзные организации и трехсторонние комиссии. Важным направлением разрабатываемой политики в области оплаты труда должно стать сокращение дифференциации между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми работниками.

Ключевые слова: политика в области оплаты труда, основные институты, минимальная заработная плата, рынок труда, социальное партнерство, российская экономика.

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 19-010-00491 «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике в 1992-2018 гг.».

Введение

Актуальность изучения политики в области оплаты труда и основных институтов, участвующих в ее формировании и реализации на федеральном уровне, обусловлена следующими обстоятельствами.

Во-первых, рыночный механизм, заложенный в либеральной модели хозяйствования, не способен обеспечивать достижение принципа социальной справедливости между собственником материально-вещественного капитала и обладателем наемной рабочей силы в вопросах распределения получаемого дохода.

Во-вторых, учитывая, что заработная плата для работодателя является одной из статей затрат, то одним из стратегических направлений ведения его финансово-хозяйственной деятельности является экономия на издержках, в которые входит фонд оплаты труда. По этой причине для большинства предприятий политика в области оплаты труда наемных работников сводится к ее установлению на уровне минимального значения.

В-третьих, в основе проводимой политики заработной платы, формируемой в российской экономике на федеральном уровне, находится установление нижнего (предельного) значения оплаты труда – минимальной заработной платы. Исполнение данной нормы, законодательно закрепленной в рамках Трудового кодекса Российской Федерации для действующих предприятий и организаций национальной экономики, помимо регулирования всей сферы трудовых отношений (регламентированного времени труда и отдыха, порядка выплаты заработной платы, установления доплат за работу во вредных условиях труда и т.д.), предполагает, что оплата наемного труда за полностью отработанный период времени не может быть установлена ниже законодательно закрепленного минимума на федеральном уровне.

В-четвертых, отсутствие в действующем законодательстве установленного верхнего предела при определении размера оплаты труда позволяет высшему руководству и топ-менеджменту устанавливать заработную плату, в разы превосходящую оплату труда рядовых сотрудников.

В-пятых, сложившийся уровень дифференциации в оплате труда наемных работников свидетельствует о том, что основу определения величины заработной платы, вместо полученного образования, уровня квалификации, сформированных умений и навыков в профессиональной деятельности, составляют такие факторы, как отраслевая специфика предприятия, географическое положение и т.д.

Устранение обозначенных и многих других проблем в вопросах установления оплаты труда видится в разработке и реализации политики в области оплаты труда.

Теоретические основы политики заработной платы изложены еще в работе О. фон Цвидинек-Зюденгорста. Сделанный им подход позволил разделить ее на два вида: 1) авторитарную, под которой он понимал регулирование оплаты труда со стороны общественной власти, и 2) частную, в рамках которой подразумевалось введение остальных норм. Установление высшего предела заработной платы осуществлялось в рамках политики максимальной заработной платы, низшего предела в оплате труда работника – в рамках политики минимальной заработной платы [19, с. 17].

Рассмотрение отдельных аспектов, связанных с политикой заработной платы на федеральном уровне и участвующих в ее формировании и реализации институтов в отечественной и зарубежной экономической практике, отражено в исследованиях Н.Т. Вишневской [2, 3], Э.Н. Соболева [18], В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой [15], А.А. Куклина, А.Г. Леонтьевой [7], А.Л. Лукьяновой [9], И. Масловой [10] и др.

В отечественной литературе исследованию вопросов, связанных с политикой заработной платы на предприятии, посвящены работы Р.И. Капелюшниковой [6], Л.С. Бабыниной [1], Л.Т. Сабировой, Т.Ю. Стукен [16], М.Ю. Неклюдовой [11], Т.Н. Долининой [4] и др.

В зарубежной экономической литературе, посвященной вопросам регулирования экономических отношений между работником и работодателем на рынке труда, внимание исследователей обращено к изучению институциональных аспектов регулирования минимальной заработной платы, ее влияния на процессы занятости и безработицы, разработке оптимальной политики минимальной заработной платы и др. [20-23].

Менее изученным аспектом является определение целей и задач политики в области оплаты труда, а также выявление основополагающих норм и правил, заложенных в основных институтах ее реализации.

Цель статьи состоит в рассмотрении основных институтов формирования и реализации политики заработной платы в российской экономике на федеральном уровне. Исходя из поставленной цели, в статье предполагается решить следующие основные задачи:

- 1) сформулировать цели и задачи политики в области оплаты труда;
- 2) определить основные институты, участвующие в формировании и реализации политики заработной платы на федеральном уровне;
- 3) рассмотреть основные законодательные нормы, составляющие основу политики в области оплаты труда на федеральном уровне;
- 4) определить роль и значение профсоюзных организаций и трехсторонних комиссий в регулировании отношений в области оплаты труда в рамках института социального партнерства;
- 5) сформулировать общие подходы к разработке предложений по совершенствованию федеральной политики в области оплаты труда в современной российской экономике.

Предмет и методология исследования

По существу, основная цель политики заработной платы состоит в регулировании возникающих экономических отношений между работником и работодателем в вопросах установления цены труда. Интересы работника исходят из понимания сущности заработной платы как основного дохода, получаемого им, и естественного стремления к его максимизации с целью создания более благоприятных условий для воспроизводства рабочей силы.

В свою очередь, интересы работодателя как обладателя вещественных и финансовых средств в целом исходят из стратегии поддержания и развития хозяйственной деятельности, предполагающей производство товара или оказание услуг, создание новых рабочих мест, выход на более конкурентные позиции на рынке производимой продукции/оказываемых услуг и т.д., что характеризует его роль в процессе воспроизводства всей национальной системы. Реализуя данную общенациональную задачу, в тот же момент собственник материально-вещественного капитала стремится к достижению одной из основных целей ведения своей предпринимательской деятельности – получению максимальной прибыли. Достижение этой цели, в свою очередь, предполагает экономию на производимых затратах, результатом которой становится сведение оплаты труда наемных работников к минимальному уровню.

Возникающее противоречие в экономических интересах наемных работников и работодателей предполагает их тесную взаимосвязь и взаимозависимость [13, с. 64-65], которая является обязательным условием реализации хозяйственной деятельности. Наличие обоих субъектов, либо одного, выступающего одновременно в двух ролях, является основой формирования экономических отношений по поводу производства, распределения, обмена и потребления созданного продукта, выступающих основой всех воспроизводственных процессов в экономике.

Разрешение отмеченного противоречия между рассматриваемыми сторонами хозяйственного процесса в вопросах установления размера оплаты труда предопределяет необходимость разработки политики заработной платы, направленной на регулирование отношений в вопросах оплаты труда через сформулированные и закрепленные нормы и правила.

В экономической науке до настоящего времени не сложилось четкого понимания в определении политики заработной платы, ее объекта и предмета. Преобладают исследования, изучающие исторические условия формирования заработной платы, отдельные институты, регулирующие процессы формирования социально-трудовых отношений на рынке труда, подходы к регулированию оплаты труда на предприятиях и т.д. Обобщая представленные подходы к определению политики заработной платы² и учитывая

² В частности, например, О. фон Цвидинек-Зюденгорст под политикой заработной платы понимал сознательную человеческую деятельность, выраженную во влиянии, содействии, препятствии или исправлении исторических условий, а также действию спроса и предложения при установлении величины заработной платы [19, с. 16].

особенности ее формирования и реализации, под политикой заработной платы будем понимать систему мер и механизмов регулирования социально-экономических отношений, возникающих между субъектами хозяйственной деятельности в сфере труда и его оплаты.

Основу регулирования данных отношений составляют нормы и правила, разрабатываемые и устанавливаемые в рамках институтов, участвующих в формировании и реализации политики заработной платы. Основываясь на общем подходе Д. Норта в определении института [12], под институтами политики заработной платы будем понимать установленные нормы и правила, лежащие в основе механизма регулирования социально-экономических отношений, возникающих между субъектами хозяйственной деятельности в сфере труда и его оплаты.

Исходя из приведенного определения, а также понимания сущности заработной платы в экономической науке, можно прийти к выводу, что основная задача политики заработной платы состоит в нахождении оптимального соотношения между принципом социальной справедливости (при установлении размера оплаты труда наемных работников) и стремлением получения максимального дохода для собственников капитала (предполагающего установление величины оплаты труда работника на низком уровне).

Подобное понимание основного принципа политики заработной платы должно быть положено в основу ее формирования на государственном уровне с последующей реализацией через соблюдение сформированных норм и правил в рамках действующих институтов (минимальной заработной платы, коллективно-договорного регулирования, отраслевых соглашений, социального партнерства и др.) на уровне предприятий и организаций всех форм собственности.

Обсуждение результатов

Среди основных институтов формирования и реализации политики в области оплаты труда на федеральном уровне можно выделить нормы трудового законодательства, регулирующие процесс найма, увольнения рабочей силы и ее оплаты; минимальную заработную плату; социальное партнерство; коллективно-договорное регулирование и т.д.³ Рассмотрим выделенные институты более подробно.

Нормы трудового законодательства, лежащие в основе формирования и реализации политики заработной платы. В ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) под заработной платой понимается получаемое работником вознаграждение за труд, исходя из его квалификации, сложности выполняемой работы, ее качества и количества. Также в заработную плату как вид дохода работника включаются компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера,

³ Помимо приведенных основных институтов, рассматриваемых в настоящей статье, многими исследователями выделяются пособия по безработице, налогообложение, институты активной политики на рынке труда и т.д. См. подробнее [15, с. 16; 2].

поощрения, доплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных и т.д.)⁴.

Среди основных государственных гарантий в области оплаты труда (ст. 130 ТК РФ) в действующем Трудовом кодексе предусмотрено: установление величины минимального размера оплаты труда на федеральном уровне; индексация заработной платы; ограничение размера удержаний из заработной платы работника; выплата выходного пособия в случае прекращения деятельности работодателя или его неплатежеспособности; выплата заработной платы в установленные трудовым договором сроки и др.

Институт минимальной заработной платы содержит в себе одну из важных норм, утвержденных на уровне государства, – нижнюю границу в оплате труда работника. По своему экономическому содержанию в ее основе заложена центральная экономическая идея – установление нормы, обеспечивающей минимальный уровень воспроизводства рабочей силы работника, полностью отработавшего установленное рабочее время и выполнившего возложенные на него трудовые обязанности, соответствующие его квалификации, умениям и навыкам.

Социальное значение устанавливаемой нижней границы предполагает обеспечение защиты интересов работника и его права на получение заработной платы, которая не может быть определена трудовым договором ниже установленного государством значения.

Сложившаяся система регулирования минимальной заработной платы в российской экономике реализуется на: 1) федеральном уровне, на котором устанавливается минимальная ее величина, и 2) региональном уровне, на котором при помощи разработки и утверждения трехсторонних соглашений минимальный размер оплаты труда может быть установлен в большем размере, в сравнении с утвержденным его значением на федеральном уровне.

Относительная самостоятельность субъектов РФ в установлении повышенного размера минимальной заработной платы в сравнении с федеральным уровнем позволяет исходить из реалий экономической и социальной ситуации, сложившейся внутри региона, уровня и качества жизни в нем и т.д.⁵

Дискуссионным остается вопрос относительно того момента, в какой мере размер минимальной заработной платы создает предпосылки для обеспечения воспроизводства рабочей силы и каким он должен быть? Ответ на него до сегодняшнего дня остается размытым в том смысле, что сложившаяся

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Доступ из системы «Гарант».

⁵ На региональном уровне определение размера минимальной заработной платы осуществляется при помощи регионального соглашения о минимальной заработной плате в соответствующем субъекте РФ и регулирует установление размера МРОТ для работников, занятых на территории данного субъекта РФ. Минимальный уровень оплаты труда в субъекте РФ определяется на основе величины прожиточного минимума трудоспособного населения в данном субъекте РФ, но не может быть ниже установленного МРОТ на федеральном уровне (ст. 133.1 ТК РФ). При этом разработка и заключение соглашения о минимальной заработной плате на территории субъекта РФ находится в ведении трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в каждом отдельном субъекте РФ.

ся в российской экономике заработная плата, к которой «притягивается» оплата труда наемных работников, особенно в организациях бюджетного сектора, продолжает оставаться на минимальном уровне или около него (прежде всего, это касается работников сферы науки, образования, медицинского обслуживания и др.)⁶.

Если следовать норме права, то действующее уравнивание МРОТ и прожиточного минимума⁷ во многом основано на исполнении главной функции заработной платы – воспроизводства рабочей силы получающего ее наемного работника. При таком подходе величина заработной платы даже в случае установления ее размера на минимальном уровне должна обеспечивать работника и членов его семьи необходимым минимумом продуктов питания, одежды, создавать возможности для решения проблемы обеспечения жильем и т.д. С этой точки зрения существовавшее отставание МРОТ от величины прожиточного минимума для работника – получателя заработной платы на минимальном уровне, существовавшее на протяжении 1990-х гг. и остававшееся таковым по 2019 г. (рис. 1), не позволяет говорить об обеспечении воспроизводства рабочей силы даже на минимальном уровне [14].

Происходящий ежегодный пересмотр федерального значения минимальной заработной платы, реализуемый в рамках государственной экономической и социальной политики, способствовал увеличению размера МРОТ и, по существу, того порогового значения в оплате труда, которое гарантировано государством наемному работнику.

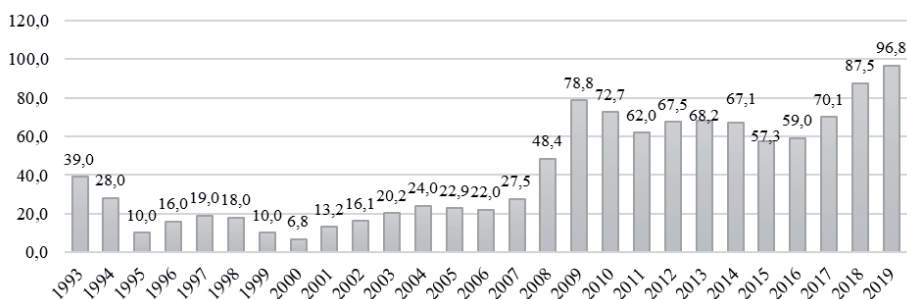


Рис. 1. Соотношение МРОТ и прожиточного минимума в Российской Федерации в 1993-2019 гг., %

⁶ Низкий уровень оплаты труда зачастую объясняется историческим прошлым: поздним становлением промышленного производства, незащищенностью наемных работников, войной и т.д. [17, с. 44].

В своем исследовании С.Д. Капелюк при помощи построения эконометрической модели выделил, что в основе установления минимальной заработной платы находятся демографические, политические, климатические и экономические факторы. В частности, положительная связь была установлена между размером минимальной заработной платы и продолжительностью зимнего периода, долей населения в трудоспособном возрасте, миграционным приростом, ВРП на душу населения, прибылью организаций, долей других доходов в денежных доходах населения, темпами роста промышленного производства, уровнем безработицы, стоимостью фиксированного набора товаров и услуг [5, с. 167-168].

⁷ Согласно ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаемый на федеральном уровне минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2019: стат. сб. Росстат. М., 2019, с. 156; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2017: стат. сб. Росстат. М., 2017, с. 141; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: стат. сб. Росстат. М., 2011, с. 176; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2008: стат. сб. Росстат. М., 2008, с. 182; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2006: стат. сб. Росстат. М., 2006, с. 187; Российский статистический ежегодник. 2003: стат. сб. Госкомстат России. М., 2003, с. 195; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2001: стат. сб. Госкомстат России. М., 2001, с. 24; Российский статистический ежегодник. 2001: стат. сб. Госкомстат России. М., 2001, с. 171.

Однако сохраняющийся в целом низкий уровень оплаты труда наемного персонала оказал влияние на увеличение численности работников с заработной платой ниже МРОТ (табл. 1).

Таблица 1

Численность работников организаций различных форм собственности с начисленной заработной платой ниже установленного МРОТ, %

Годы	Организации всех форм собственности	Организации государственной и муниципальной форм собственности	Организации негосударственной формы собственности
2002	1,9	0,9	3,1
2009	2,6	2,8	2,4
2019	2,9	4,5	1,1

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2019: стат. сб. Росстат. М., 2019, с. 134; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2010: стат. сб. Росстат. М., 2010, с. 136; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2003: стат. сб. Госкомстат России. М., 2003, с. 140.

Из данных, приведенных в табл. 1, видно, что, если на начало 2000-х годов наибольшая численность работников с начисленной заработной платой ниже МРОТ была сосредоточена в организациях частных форм собственности, то к 2019 г. данная тенденция полностью изменилась на противоположную. Несмотря на нестабильность экономической ситуации (введение политических санкций, рецессии и кризисы, сопровождающие развитие российской экономики на протяжении 1990-2000-х гг.), численность низкооплачиваемых работников организаций частного сектора экономики сократилась на 2 п.п., тогда как в бюджетном секторе удельный вес данной категории работников увеличился на 3,6 п.п.

Основные различия в оплате труда работников одинаковой квалификации проявляются в бюджетном и внебюджетном секторах экономики.

Причина отставания оплаты труда работников, занятых в бюджетном секторе, от работников внебюджетного сектора экономики состоит в механизме установления ставок заработной платы, которые определяются, исходя из финансовой возможности бюджетной системы. Индексация заработной платы данной категории работников приводит к периодическому пересмотру установленных окладов, способствует увеличению оплаты труда, однако не обеспечивает необходимый рост заработной платы работников бюджетных организаций в сравнении с оплатой труда во внебюджетном секторе.

Данное обстоятельство свидетельствует о необходимости изменения системы оплаты труда работников бюджетных организаций, в частности, повышения окладов работников нижних квалификационных уровней. Данное направление политики заработной платы должно быть сосредоточено применительно к таким сферам экономической деятельности, как образование, научные исследования, здравоохранение, культура и т.д.⁸

В принятом Федеральном законе от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁹ зафиксировано изменение в методике определения размеров МРОТ и прожиточного минимума¹⁰, согласно которому величина прожиточного минимума устанавливается, исходя из величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год. Данное соотношение величины

⁸ Пересмотр системы оплаты труда работников предусмотрен принятыми приказами в феврале 2021 г. в сферах образования, здравоохранения, культуры и искусства, а также научных исследованиях и разработках. См. подробнее: Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»: приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 // Российская газета. 22 апреля 2021. Доступно: <https://rg.ru/2021/04/22/minnauki-prikaz71-site-dok.html> (дата обращения: 22.06.2021); Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»: приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 // Российская газета. 22 апреля 2021. Доступно: <https://rg.ru/2021/04/22/minnauki-prikaz72-site-dok.html> (дата обращения: 22.06.2021); Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»: приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 70 // Российская газета. 22 апреля 2021. Доступно: <https://rg.ru/2021/04/22/minnauki-prikaz70-site-dok.html> (дата обращения: 22.06.2021); Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»: приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 73 // Российская газета. 22 апреля 2021. Доступно: <https://rg.ru/2021/04/22/minnauki-prikaz73-site-dok.html> (дата обращения: 22.06.2021).

⁹ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Федеральный закон № 473-ФЗ от 29 декабря 2020 г. Доступ из системы «Гарант».

¹⁰ Оба данных показателя устанавливаются с учетом мнения и обсуждения с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

прожиточного минимума в целом по российской экономике и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год с 2021 г. устанавливается в размере 44,2%.

Размер МРОТ также предполагается определять по новой методике, основанной на соотношении с медианной заработной платой предыдущего периода. Исходя из данной методики, величина МРОТ в 2021 г. составила 12792 рубля¹¹. (табл. 2).

Таблица 2

Минимальный размер оплаты труда и медианная заработная плата в российской экономике в 2019-2020 гг.

Показатели	2019	2020	% к предыдущему году
Медианная заработная плата, руб.	30458	32422	106,4
МРОТ, рассчитанный в соотношении с медианной заработной платой (42%), руб.	12792	13617	106,4

Источник: расчеты автора с использованием данных Росстата: Медианная заработная плата, рассчитанная на основе административных данных Пенсионного фонда Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики. Доступно: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/F3TdgVKV/Mediana_2019-2020.xlsx (дата обращения: 06.07.2021).

Введенный и закрепленный на законодательном уровне подход, связанный с определением величины МРОТ на основании медианной заработной платы, представляется важным шагом в совершенствовании политики определения минимального размера оплаты труда, поскольку способствует увеличению величины МРОТ, исходя из достигнутого изменения медианного дохода. Но, учитывая сохранение временного лага между установлением размера МРОТ на основании медианной заработной платы предыдущего периода, вновь не решает проблему увеличения заработной платы ввиду сохраняющейся инфляции. В этих условиях предлагается размер минимальной оплаты труда устанавливать на уровне не менее 50% от медианного уровня оплаты труда [8].

Не менее важным составным элементом проводимой политики заработной платы на федеральном уровне является проведение индексации в соответствии с ростом потребительских цен. Для работников, занятых в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, индексация размера оплаты труда производится на основании действующего трудового законодательства, для работников иных организаций – на основании коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов и др.

Регламентирование процесса установления заработной платы закреп-

¹¹ См. подробнее: «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Федеральный закон № 473-ФЗ от 29 декабря 2020 г. Доступ из системы «Гарант».

плено в трудовом договоре с применением определенных форм и систем оплаты труда. Для работников, занятых в государственных и муниципальных учреждениях федерального, регионального и местного уровня, в т.ч. в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры, ежегодно на каждый финансовый год и на плановый период российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений разрабатываются единые рекомендации по установлению систем оплаты труда.

Роль профсоюзов и трехсторонних комиссий в формировании и реализации политики заработной платы в российской экономике реализуется в рамках института социального партнерства¹².

Согласно статье 23 Трудового кодекса Российской Федерации, социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления, основными целями формирования которых является согласование интересов сторон трудовых отношений.

Для осуществления функции регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений в Трудовом кодексе РФ предполагается создание трехсторонних комиссий, наделяющих необходимыми полномочиями участвующие в переговорном процессе стороны (ст. 35 ТК РФ).

Создание данных комиссий предусмотрено на федеральном уровне, на уровне субъектов Российской Федерации, а также на территориальном и отраслевом уровнях. Так, на федеральном уровне создается постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, состоящая из представителей общероссийских профсоюзных организаций, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В рамках действующей Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в составе представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации заключено Генеральное соглашение, регламентирующее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне на период 2021-2023 гг.¹³. Данный вид соглашения выступает неотъемлемой частью коллективно-договорного регулирования в рамках института социального партнерства, а также служит основой для реализации отраслевых соглаше-

¹² По выводу, приведенному в исследовании Э.Н. Соболева, существующая на сегодняшний день система социального партнерства в России не выполняет в полной мере возложенные на нее функции в вопросах регулирования социально-трудовых отношений. Во многом существующий механизм носит декларативный характер [18, с. 7].

¹³ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы. Доступно: <http://static.government.ru/media/files/OABRV10jLUIOtMgFw6TfnWX9SK2AwuAS.pdf> (дата обращения: 20.05.2021).

ний на федеральном уровне и при заключении региональных соглашений.

Основной целью разработки данного соглашения является обеспечение роста благосостояния населения и повышения социальной защищенности работника.

В основу политики, заложенной данным соглашением, входит: 1) развитие человеческого капитала; 2) реализация принципов достойного труда и социальной справедливости, являющиеся основой формирования и реализации политики заработной платы; 3) расширение принципов социального партнерства.

Роль профсоюзов в регулировании отношений в области оплаты труда состоит в попытке ее сведения к жестким формам (установлению большей постоянной части оплаты труда и максимальному сокращению переменной), тем самым в попытке оказать защиту интересов работников от сокращения оплаты труда работника за счет переменной части, например, при неполучении положительных финансовых результатов предприятия-работодателя и т.д. Однако в реальной практике воздействие профсоюзов на процесс регулирования отношений в области оплаты труда остается незначительным. В результате сложившаяся модель оплаты труда с гибкой заработной платой способствует сокращению оплаты труда работника за счет переменной части.

Одним из возможных вариантов поддержки наемных работников в рамках политики регулирования отношений в области оплаты труда предлагается возрождение профсоюзного движения, придания ему большей финансовой независимости за счет госбюджетного финансирования.

Не менее важной проблемой, требующей решения в рамках политики заработной платы, является сохранение дифференциации в оплате труда между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми работниками (табл. 3).

Таблица 3

Дифференциация средней начисленной заработной платы 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников по отдельным видам экономической деятельности в российской экономике, раз

Вид экономической деятельности	2002	2009	2019
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство ¹⁾	29,6	9,2	8,5
Строительство	24,4	13,1	12,0
Образование	13,5	10,3	9,4
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг ²⁾	13,2	10,1	9,2
Научные исследования и разработки ³⁾	20,0	12,4	13,5
Деятельность финансовая и страховая ⁴⁾	40,9	19,4	16,6

Примечание. 1) В 2002 г. данные взяты по отрасли «Сельское хозяйство», в 2009 г. – по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство». 2) В 2002 г. данные взяты по отрасли «Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение», в 2009 г. – по

виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг». 3) В 2002 г. данные взяты по отрасли «Наука и научное обслуживание». 4) В 2002 г. данные взяты по отрасли «Банковская деятельность», в 2009 г. – по виду экономической деятельности «Финансовая деятельность».

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2019: стат. сб. Росстат. М., 2019, с. 135; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2010: стат. сб. Росстат. М., 2010, с. 137; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2003: стат. сб. Госкомстат России. М., 2003, с. 141.

Несмотря на сокращение дифференциации в 2019 г. по сравнению с началом 2000-х годов, особенно в таких сферах, как сельское хозяйство, строительство, финансовая и страховая деятельности, различия в начисленной средней заработной плате продолжают оставаться существенными.

Заключение

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Во-первых, современный этап развития экономических отношений в российской экономике позволяет прийти к выводу о том, что пока ключевая роль в регулировании отношений в области оплаты труда между наемным работником и работодателем должна оставаться за государством. Важным направлением реализуемой политики в области оплаты труда должна стать социальная платформа, позволяющая разработать общенациональные основы формирования системы социально-экономических гарантий в сфере труда, его оплаты, защиты прав наемных работников, обеспечения постоянной занятости, поддержки семей с детьми и т.д.

Во-вторых, в основе формирования и реализации политики в области оплаты труда на федеральном уровне находится институт минимальной заработной платы, основное назначение которого состоит в установлении нижнего предела в оплате наемного труда. Исходя из принятой в настоящий момент методики определения минимального размера оплаты труда на основе медианного дохода предыдущего периода, одним из приоритетных направлений политики в области минимальной заработной платы должно стать установление величины МРОТ в повышенном размере относительно прожиточного минимума с целью предотвращения потери ее покупательной способности.

В-третьих, происходящее в настоящий момент изменение в подходе к определению величины минимальной заработной платы должно основываться не только на получаемом медианном доходе. Важным направлением политики минимальной заработной платы должна стать разработка методики определения границ нормального воспроизводства рабочей силы (материальных, социальных, духовных и т.д.).

В-четвертых, одним из приоритетных направлений политики в области сокращения дифференциации оплаты труда наемных работников по отраслям, регионам, формам собственности и т.д. должна послужить разработка научно обоснованного подхода к установлению оплаты труда с учетом уровня образования и квалификации наемных работников.

Список источников

1. Бабынина Л.С. Формирование рыночной модели оплаты труда на российских предприятиях // *Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова*, 2007, no. 6, с. 55-64.
2. Вишневская Н.Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР // *Вопросы государственного и муниципального управления*, 2019, no. 1, с. 35-60.
3. Вишневская Н.Т. Политика минимальной заработной платы: цели, ограничения, последствия // *Экономический журнал ВШЭ*, 2005, no. 4, с. 479-504.
4. Долинина Т.Н. *Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование*. Минск, издательство Гревцова, 2008.
5. Капелюк Д.С. Региональная минимальная заработная плата в России: эконометрический анализ // *Вестник НГУЭУ*, 2014, no. 1, с. 157-169.
6. Капелюшников Р.И. Политика заработной платы российских предприятий // *Вестник общественного мнения*, 2004, no. 4 (72), с. 48-69.
7. Куклин А.А., Леонтьева А.Г. Государственная политика в области оплаты труда и ее влияние на динамику бедности в регионе // *Экономика региона*, 2010, no. 1, с. 21-27.
8. Крышка В.И., Перекаренкова Ю.А. Основные тенденции изменения заработной платы в связи с воспроизводством рабочей силы в современной российской экономике // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2020, no. 9, с. 92-102.
9. Лукьянова А.Л. Минимальная заработная плата и минимальные заработные платы в России // *Журнал Новой экономической ассоциации*, 2018, no. 1 (37), с. 176-186.
10. Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости // *Вестник Института экономики Российской академии наук*, 2013, no. 5, с. 39-66.
11. Неклюдова М.Ю. Особенности формирования эффективной политики оплаты труда // *Российское предпринимательство*, 2013, no. 13 (235), с. 68-77.
12. Норт Д. *Институты, институциональные изменения и функционирование экономики*. Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. Москва, Фонд экономической книги «Начала», 1997. 180 с.
13. Ойкен В. *Основные принципы экономической политики*. Пер. с нем.; общ. ред. Л.И. Цедилина и К. Херрманн-Пиллата, вступ. сл. О.Р. Лациса. Москва, «Прогресс», 1995.
14. Перекаренкова Ю.А., Крышка В.И. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в российской экономике: теоретический и эмпирический анализ основных тенденций // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 2019, т. 12, no. 2, с. 210-224.
15. *Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения*. Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников, С. Рощина. Москва, 2017.
16. Сабирова Л.Т., Стукен Т.Ю. *Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика*. Омск, издательство Омского государственного университета, 2011.
17. Соболев Э.Н. Оплата труда в стратегии преодоления бедности // *Экономика и бизнес: теория и практика*, 2019, т. 3, no. 5, с. 43-48.
18. Соболев Э.Н. Социальное партнерство в России: эффективность и перспективы // *Россия и современный мир*, 2014, no. 1 (82), с. 6-20.
19. Цвидинек-Зюденгорст О. *Теория и политика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимума заработной платы*.

Пер. с нем. Б. Авилова. Москва, Издание С. Скирмунта, 1905.

20. Brown A., Merkl Ch., Snower D. The minimum wage from a two-sided perspective // *Economics Letters*, 2014, vol. 124, pp. 389-391.

21. Cengiz D., Dube A., Lindner A., Zipperer B. The Effect of Minimum Wage on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator

// *Discussing Paper*, February 2018, no. 1531. Centre for Economic Performance.

22. Lee D., Saez E. Optimal minimum wage policy in competitive labor markets // *Journal of Public Economics*, 2012, vol. 96, pp. 739-749.

23. Sauer R. The macroeconomic of the minimum wage // *Journal of Macroeconomics*, 2018, vol. 56, pp. 89-112.

THE MAIN INSTITUTIONS OF THE FEDERAL POLICY FORMATION AND IMPLEMENTATION IN THE FIELD OF REMUNERATION IN THE MODERN RUSSIAN ECONOMY

Perekarenkova Yuliya Aleksandrovna, Researcher

Institute of Economics and industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, Academician Lavrentyev ave., 17, Novosibirsk, Russia, 630090; e-mail: perekarenkova@mail.ru

Purpose: to study the main institutions of the federal policy formation and implementation in the field of remuneration in the modern Russian economy. *Discussion:* the article attempts to give a general definition of the "wage policy" concept, formulate its purpose and define the main tasks. Based on D. North's approach to the definition of institutions, wage policy institutions are understood as the norms and rules that are the basis of the mechanism for regulating socio-economic relations that arise between an employee and an employer in the field of labor and its payment. *Results:* the policy in the field of remuneration at the federal level was reviewed with the help of the main institutions involved in its formation and implementation. It was established that at the present stage of the economic relations development in the Russian economy, the minimum wage institution is the central link in the wage policy at the state level. As the part of the Institute of Social Partnership, which is involved in the formation and implementation of wage policy, Trade union organizations and tripartite commissions were considered. An important direction of the developed policy in the field of remuneration should be to reduce the differentiation between high-paid and low-paid employees.

Keywords: wage policy, basic institutions, minimum wage, labor market, social partnership, Russian economy.

References

1. Babynina L.S. Formation of a market model of labor remuneration at Russian enterprises. *Bulletin of the Russian Economic Academy named after G.V. Plekhanov*, 2007, no. 6, pp. 55-64. (In Russ.)
2. Vishnevskaya N.T. State policy on the labor market: reforming institutions in the OECD countries. *Issues of public and municipal administration*, 2019, no. 1, pp. 35-60. (In Russ.)
3. Vishnevskaya N.T. Minimum wage policy: goals, limitations, consequences. *HSE Economic Journal*, 2005, no. 4, pp. 479-504. (In Russ.)
4. Dolinina T.N. *Intra-company wages policy: economic justification*. Grevtsova Publishing House, Minsk, 2008. (In Russ.)
5. Kapeliuk D.S. Regional minimum wage in Russia: econometric analysis. *NSUEM Bulletin*, Novosibirsk, 2014, no. 1, pp. 157-169. (In Russ.)
6. Kapeliushnikov R.I. Salary policy of Russian enterprises. *Bulletin of Public Opinion*, 2004, no. 4 (72), pp. 48-69. (In Russ.)
7. Kuklin A.A., Leont'eva A.G. National policy in reference to labor remuneration and its influence on poverty dynamics in a region. *Economy of the region*, 2010, no. 1, pp. 21-27. (In Russ.)

8. Kryshka V.I., Perekarenkova Ju.A. The main trends of wages change in connection with the labor force reproduction in modern Russian economy. *Modern economy: problems and solutions*, 2020, no. 9, pp. 92-102. (In Russ.)
9. Luk'ianova A.L. Minimum wage and minimum wages in Russia. *Journal of the New Economic Association*, 2018, no. 1 (37), pp. 176-186. (In Russ.)
10. Maslova I. Institutions of the Russian labor market in the mechanism of regulation of employment processes. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, 2013, no. 5, pp. 39-66. (In Russ.)
11. Nekliudova M.Ju. of an effective wages policy formation. *Russian entrepreneurship*, 2013, no. 13 (235), pp. 68-77. (In Russ.)
12. Nort D. *Institutions, institutional change and economic performance* / transl. by A.N. Nesterenko; ed. and intro. by B.Z. Mil'ner. Foundation for the Economic Book "Beginnings", Moscow, 1997. (In Russ.)
13. Oiken V. *Main principles of economic policy* / transl. and ed. by L.I. Tsedilina and K. Kherrmann-Pillata, intro. Sl. O.R. Latsis. Progress Publishing, Moscow, 1995. (In Russ.)
14. Perekarenkova Ju.A., Kryshka V.I. Minimum wage and the subsistence level in the Russian economy: theoretical and empirical analysis of the main trends. *Economic and social changes: facts, trends, forecast*, 2019, vol. 12, no. 2, pp. 210-224. (In Russ.)
15. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes / Pod red. V. Gimpel'sona, R. Kapeliushnikova, S. Roshchina. Moscow, 2017. (In Russ.)
16. Sabirova L.T., Stuken T.Iu. *Intra-company remuneration policy: theory and modern practice*. Publishing house of Omsk State University, Omsk, 2011. (In Russ.)
17. Sobolev E.N. Remuneration of labor in the strategy of overcoming poverty. *Economics and business: theory and practice*, 2019, vol. 3, no. 5, pp. 43-48. (In Russ.)
18. Sobolev E.N. Social partnership in Russia: efficiency and prospects. *Russia and the Modern World*, 2014, no. 1 (82), pp. 6-20. (In Russ.)
19. Tsvidinek-Ziudengorst O. *The theory and policy of wages, especially the study of the issue of establishing a minimum wage* / transl. by B. Avilova. Publishing House of S. Skirmunt, Moscow, 1905. (In Russ.)
20. Brown A., Merkl Ch., Snower D. The minimum wage from a two-sided perspective. *Economics Letters*, 2014, vol. 124, pp. 389-391.
21. Cengiz D., Dube A., Lindner A., Zipperer B. The Effect of Minimum Wage on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator. *Discussing Paper*, February 2018, no. 1531. Centre for Economic Performance.
22. Lee D., Saez E. Optimal minimum wage policy in competitive labor markets. *Journal of Public Economics*, 2012, vol. 96, pp. 739-749.
23. Sauer R. The macroeconomic of the minimum wage. *Journal of Macroeconomics*, 2018, vol. 56, pp. 89-112.