

Теория институциональных ловушек Полтеровича дает возможность объяснения длительного существования неэффективных устойчивых институтов и факторов, поддерживающих это состояние. Субъекты деятельности выбрали норму поведения, не эффективную по сравнению с другой нормой, но у них нет стимулов ее менять [1]. Что касается выполнения обязательств по Болонским соглашениям, то можно предположить, что существует опасность возникновения институционального конфликта между существующими нормами и внедряемыми, поскольку угроза попадания в ловушку при импорте или заимствовании правил очень велика.

В заключение следует отметить, что трансформационные риски, связанные с реформированием системы профессионального образования, неизбежны на данном этапе реформирования, однако это не означает, что их не следует стремиться избегать. И главное в этом процессе максимально приближать вводимые новые нормы и правила к существующим условиям, учитывая наши особенности и менталитет, а не перенимая слепо западные модели.

Список литературы

1. *Василенко Н.В.* Институциональные ловушки в сфере образования/ Н.В. Василенко// Экономика образования. 2008. №6. С.16-32.
2. *Кучуков Р.* Роль государства в формировании инновационной экономики/ Р. Кучуков // Вопросы экономики. 2009. № 9.
3. *Медведев Д.А.* Выступление на заседании Гос. совета при правительстве РФ по вопросам образования .31.08.2010.
4. *Полтерович В.М.* Институциональные ловушки и экономические реформы/ В.М. Полтерович// Экономика и математические методы. 2009. Т.35.
5. *Полтерович В.М.* Институциональные ловушки: есть ли выход?/ В.М. Полтерович// Общественные науки и современность. 2003. №3.
6. *Попов Е.В.* Институционально-эволюционная микроэкономическая теория/ Е.В. Попов. Екатеринбург. Институт экономики УрО РАН.2004. 302 с.

Т.П.Тихомирова, С.А.Чубарова

АНАЛИЗ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Заработная плата – ключевой показатель уровня и качества жизни населения, здоровья нации в целом. Правильно организованная и продуманная

заработная плата может существенно помочь в развитии страны, регионов и предприятий.

Одним из важнейших видов экономической деятельности является образование. В сфере образования Российской Федерации в 2009 году трудилось 7,9% экономически активного населения и 8,8% занятого, по Свердловской области 7,8% и 8,5% соответственно.

С развитием экономики и перестройкой образования наблюдаются изменения как в численности работников, занятых в образовании, так и в уровне их заработной платы (табл.1).

Таблица 1

Динамика численности занятых сферы образования России

Показатели	Г О Д Ы				
	2005	2006	2007	2008	2009
1. Численность занятых в экономике России, тыс.чел.	66792	67174	68019	68474	67343
2. Численность занятых в образовании, тыс.чел.	6039	6009	6016	5980	5944
3. Темпы роста в % к предыдущему году:					
- занятых в экономике РФ	100,6	100,6	101,3	100,77	98,3
- занятых в образовании	98,6	99,5	100,1	99,4	99,4
4. Удельный вес занятых в образовании в общей численности занятых, %	9,0	8,9	8,8	8,7	8,8

Численность работников, занятых в образовании к 2009 году по сравнению с 2000 годом увеличилась только на 5тыс.чел. или на 0,1%, а за 2005-2009 годы снизилась на 95тыс.чел. или на 1,6%. За последние годы наблюдается медленное и устойчивое снижение занятых в образовании: в среднем на 0,4% в год, хотя в целом по стране число занятых в экономике увеличивается на 0,2% в год. Однако удельный вес занятых в образовании в общей численности занятых в экономике России практически остается на одном уровне. Характерно, что число занятых в образовании в 2009 году уменьшилось по сравнению с уровнем 2008 года на 36тыс.чел. В целом по экономике России снижение занятости, обусловленное кризисными явлениями, составило 1131тыс.чел. или 1,7%.

На уровень занятости населения в отдельных видах экономической деятельности и на его благосостояние оказывает влияние уровень заработной платы и темпы его роста. Среднемесячная номинальная заработная плата

одного работника в сфере образования к 2009 году увеличилась в 10,7 раза по сравнению с уровнем 2000 года и в 2,4 раза – к уровню 2005 года. За анализируемый период ее среднегодовой прирост составил 25% и превысил аналогичный показатель по экономике в целом (21,5%).

Уровень среднемесячной номинальной заработной платы в образовании ниже уровня средней заработной платы по экономике и составляет в среднем 2/3 ее величины. Абсолютная величина средней заработной платы в образовании ежегодно увеличивается и этот прирост в среднем за год составил 1966 руб. Темпы роста средней номинальной заработной платы в образовании по годам анализируемого периода варьируют, но превышают 125%, за исключением 2009 года, когда их величина составила только 117,5% к уровню 2008 года. Это снижение обусловлено кризисными явлениями в экономике. Абсолютное же значение 1% прироста средней номинальной заработной платы в образовании устойчиво растет, что характеризует положительную тенденцию в области обеспечения роста заработной платы работников образования (табл.2).

На основе обработки статистической информации об уровне среднемесячной номинальной заработной платы в образовании за период с 2000 года по 2009 год методом аналитического выравнивания выявлена основная тенденция (тренд) изменения уровней заработной платы, которая достаточно устойчиво проявляется на протяжении этого отрезка времени. Уравнение прямой, представляющее собой трендовую модель, имеет следующий вид:

$$Y_t = 5939 + 1129t$$

Это уравнение характеризует устойчивую тенденцию роста средней номинальной заработной платы в образовании и позволяет определить ее величину в следующие за 2009 годом периоды времени. Хотя фактическая величина средней заработной платы в последующие годы может отличаться от расчетной, общая тенденция роста заработной платы сохранится.

На величину заработной платы работников сферы образования влияют различные факторы: экономические, социальные, рыночные, которые подразделяются на внешние факторы, не зависящие от работника, и факторы, непосредственно зависящие от него. К основным факторам относятся, прежде всего:

- стоимость рабочей силы, которая характеризует совокупную стоимость жизненных средств, необходимых работнику для обеспечения и поддержания своей работоспособности, удовлетворения социально-культурных потребностей и профессионального роста. Уровень ее зависит от величины затрат, связанных

с формированием рабочей силы, и от соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

- уровень и качество профессиональной подготовки работников сферы образования;

- конкуренция на рынке труда, особенно профессиональная, связанная с деятельностью в сфере образования;

- социальная политика государства и политика регулирования заработной платы;

- государственная политика развития сферы образования;

- состояние и степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения.

Все эти факторы не только влияют на величину заработной платы, но и определяют условия реализации ее функций.

Таблица 2

**Динамика среднемесячной номинальной заработной платы
в сфере образования**

Показатели	Г о д ы				
	2005	2006	2007	2008	2009
1. Среднемесячная номинальная заработная плата в экономике, руб.	8555	10634	13593	17290	18638
2. Среднемесячная номинальная заработная плата в образовании, руб.	5430	6983	8778	11317	13294
3. Соотношение между средней заработной платой в образовании и в экономике, %	63,5	65,7	64,6	65,4	71,3
4. Абсолютный прирост средней заработной платы в образовании к уровню предыдущего года, руб.	1227	1553	1795	2539	1977
5. Темпы роста среднемесячной номинальной заработной платы в образовании к уровню предыдущего года, %	129,2	128,6	125,7	128,9	117,5
6. Абсолютное значение одного процента прироста, руб.	45	54	70	88	113

Уровень среднемесячной номинальной заработной платы в образовании ниже уровня средней заработной платы по экономике и составляет в среднем 2/3 ее величины. Абсолютная величина средней заработной платы в образовании ежегодно увеличивается и этот прирост в среднем за год составил 1966 руб. Темпы роста средней номинальной заработной платы в образовании по

годам анализируемого периода варьируют, но превышают 125%, за исключением 2009 года, когда их величина составила только 117,5% к уровню 2008 года. Это снижение обусловлено кризисными явлениями в экономике. Абсолютное же значение 1% прироста средней номинальной заработной платы в образовании устойчиво растет, что характеризует положительную тенденцию в области обеспечения роста заработной платы работников образования.

На основе обработки статистической информации об уровне среднемесячной номинальной заработной платы в образовании за период с 2000 года по 2009 год методом аналитического выравнивания выявлена основная тенденция (тренд) изменения уровней заработной платы, которая достаточно устойчиво проявляется на протяжении этого отрезка времени. Уравнение прямой, представляющее собой трендовую модель, имеет следующий вид:

$$Y_t = 5939 + 1129t$$

Это уравнение характеризует устойчивую тенденцию роста средней номинальной заработной платы в образовании и позволяет определить ее величину в следующие за 2009 годом периоды времени. Хотя фактическая величина средней заработной платы в последующие годы может отличаться от расчетной, общая тенденция роста заработной платы сохранится.

На величину заработной платы работников сферы образования влияют различные факторы: экономические, социальные, рыночные, которые подразделяются на внешние факторы, не зависящие от работника, и факторы, непосредственно зависящие от него. К основным факторам относятся, прежде всего:

- стоимость рабочей силы, которая характеризует совокупную стоимость жизненных средств, необходимых работнику для обеспечения и поддержания своей работоспособности, удовлетворения социально-культурных потребностей и профессионального роста. Уровень ее зависит от величины затрат, связанных с формированием рабочей силы, и от соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

- уровня и качества профессиональной подготовки работников сферы образования;

- конкуренции на рынке труда, особенно профессиональной, связанной с деятельностью в сфере образования;

- социальной политики государства и политики регулирования заработной платы;

- государственной политики развития сферы образования;

- состояния и степени развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения.

Все эти факторы не только влияют на величину заработной платы, но и определяют условия реализации ее функций.

Особенность заработной платы заключается в том, что она должна, во-первых, обеспечить воспроизводство рабочей силы и человека, во-вторых, стимулировать работника к труду. Эта направленность заработной платы обусловлена двумя основными функциями, раскрывающими ее сущность: воспроизводственной и стимулирующей[1]. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работника заработной платой в размере, необходимом и достаточном для воспроизводства его рабочей силы, содержания его семьи. Условием выполнения этой функции является установление минимального размера заработной платы как гарантии обеспечения воспроизводства рабочей силы работника простого труда. Установление заработной платы в зависимости от количества и качества труда, уровня квалификации и профессиональной подготовки, условий труда и весомости трудового вклада в результаты деятельности организации лежит в основе стимулирующей функции, характеризующей материальную заинтересованность работника в увеличении результатов своего труда и размеров его оплаты.

Степень реализации воспроизводственной функции определяется абсолютным размером заработной платы и темпами ее роста, а стимулирующей – мерой соответствия оплаты труда экономическим интересам работника, мерой взаимосвязи между величиной заработной платы и фактическими результатами труда работника.

Повышение заработной платы как основного дохода населения объективно требует анализа реализации ее функций, но в экономической науке и практике этому вопросу не уделяется должного внимания, методические разработки отсутствуют.

Для анализа реализации заработной платой своих основных функций в сфере образования предлагается использовать методический подход, включающий:

- определение цели анализа;
- отбор и обоснование показателей анализа;
- выбор и обоснование методов выполнения экономического анализа;
- установление последовательности проведения анализа;
- оценка результатов анализа и выводы.

Информационной базой выполнения анализа реализации заработной платой работников образования основных функций являются материалы государственной статистики за 2005-2009 годы по Российской Федерации[2,4].

Цель анализа – выявление степени полноты реализации заработной платой своих основных функций в сфере образования.

Показатели анализа реализации функций заработной платы. Выбор показателей основан на сущности заработной платы и характере проявления ее функций. Для анализа реализации функций заработной платы используются абсолютные и относительные показатели, соответствующие определенной функции. К показателям, характеризующим реализацию воспроизводственной функции относятся уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, потребительские расходы на душу населения в месяц и прожиточный минимум трудоспособного населения в расчете на одного человека в месяц. Выбор средней номинальной начисленной заработной платы в качестве показателя реализации воспроизводственной функции обусловлен тем, что она как стоимость рабочей силы формируется на рынке труда и фиксируется в трудовом договоре. На практике она используется как экономический показатель, характеризующий уровень оплаты труда работника. При выборе прожиточного минимума в качестве показателя реализации воспроизводственной функции сделано допущение, что заработная плата должна возмещать работнику необходимые расходы, минимальная величина которых представлена в виде прожиточного минимума трудоспособного населения. Границами изменения заработной платы при реализации ее воспроизводственной функции приняты: прожиточный минимум как нижний допустимый предел стоимости рабочей силы и потребительский бюджет высокого уровня стандарта как верхняя прогнозируемая величина.

Стимулирующая функция заработной платы проявляется в реализации экономических интересов работников, направленных на увеличение оплаты труда и обеспечении темпов ее постоянного роста. Реализацию этой функции характеризуют такие показатели, как темпы роста реальной заработной платы, индексы потребительских цен. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации максимальный размер заработной платы не устанавливается, а нижний – ограничивается минимальным размером оплаты труда, который не должен быть ниже величины прожиточного минимума, и является социальной гарантией[5, ст.132,133].

Методы экономического анализа. Для выполнения анализа реализации функций заработной платы используются экономико-статистические методы, которые на основе обработки статистической информации позволяют выявить тенденции изменения показателей и количественно их измерить. К этим методам относятся: методы сравнения, вычисления относительных величин, индексов

сный метод и метод рядов динамики. Эти методы позволяют охарактеризовать реализацию функций заработной платы с количественной стороны и обосновать уровень их проявления.

Процесс экономического анализа предусматривает вычисление и сопоставление статистических показателей в определенной последовательности, исходя из их абсолютных значений и взаимосвязи, выявление характера их изменений по годам анализируемого периода, тенденций и размеров изменений.

Оценка результатов анализа и выводы. По результатам расчетов предусматривается логическая интерпретация экономических показателей, выявленных изменений и взаимосвязей, оценка реальности и достоверности установленных тенденций изменения анализируемых показателей, а также выводы о полноте реализации заработной платой своих основных функций в современных экономических условиях.

На основе рассмотренной методики выполнен анализ реализации основных функций заработной платой работников сферы образования. Показатели, характеризующие реализацию воспроизводственной функции, представлены в динамике за 2005 -2009 годы (табл.3)

За анализируемый период среднемесячная заработная плата выросла в 3,1 раза, прожиточный минимум – в 1,71 раза. Среднегодовой прирост номинальной заработной платы составил 1966 руб. или 25,1%, абсолютная величина 1% прироста равна 78,3 руб. Значительно меньший рост характерен для прожиточного минимума. В среднем за год его прирост составил 579 руб. или 14,4%, абсолютная величина 1% прироста составила всего 40,2 руб., что почти вдвое меньше, чем прирост средней заработной платы. Потребительские расходы за этот же период выросли в 2,1 раза. Их средний прирост за год составил 2215 руб. или 20,1%. Абсолютное значение 1% прироста достигло 110 руб., что в 1,4 раза выше, чем по средней заработной плате. В абсолютном измерении уровень средней номинальной заработной платы меньше уровня потребительских расходов в среднем на 249 руб. Это означает, что фактических размеров заработной платы недостаточно для восстановления затраченной в процессе труда энергии, физических и умственных сил, повышения образовательного, культурного и профессионального уровня самого работника и содержания его семьи, необходимы дополнительные источники доходов. Это свидетельствует об утрате заработной платой способности выполнять в полной мере свою воспроизводственную функцию, обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы. Прожиточный минимум также значительно

Таблица 3

**Анализ показателей реализации воспроизводственной функции заработной платы
в сфере образования**

Показатели	Г о д ы				
	2005	2006	2007	2008	2009
1. Среднемесячная номинальная заработная плата, руб.	5430	6983	8778	11317	13294
2. Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб.	3255	3695	4159	4971	5572
3. Потребительские расходы на душу населения, руб.	7992	9862	12118	14888	16851
4. Соотношение среднемесячной заработной платы с прожиточным минимумом, коэфф.	1,67	1,89	2,11	2,28	2,39
5. Доля средней заработной платы в потребительских расходах, %	67,9	70,8	72,4	76,0	78,9

отличается от уровня средней заработной платы, при этом разрыв между ними в течение анализируемого периода увеличился почти в полтора раза, что свидетельствует о возрастающей утрате заработной платы своей воспроизводственной функции. Значительно отличается прожиточный минимум и от потребительских расходов на душу населения. Это отличие за рассматриваемый период увеличилось в 1,4 раза и характеризует неспособность прожиточного минимума возмещать даже минимальные потребности работника, обеспечивать самый низкий жизненный стандарт потребления товаров и услуг. Анализ реализации заработной платой своей стимулирующей функции проводится с позиции материальной заинтересованности работников в более высоком уровне заработной платы и в постоянном ее росте в абсолютном измерении (табл.4).

Реальная заработная плата работников сферы образования за анализируемый период выросла на 89,5%, но по годам росла неравномерно. Если в 2006г. и 2008г. она увеличилась к уровню предыдущего года на 1,5%, то в 2007г. и 2009г. снизилась почти на 6%. На ее изменение, как по абсолютной величине, так и по темпам роста оказали влияние изменение номинальной начисленной заработной платы и рост потребительских цен. За этот период потребительские цены выросли на 66,7%. Это значит, что прирост реальной заработной платы на 1% сопровождался ростом потребительских цен на 0,7%.

Практически цены росли почти на уровне роста реальной заработной платы, а в 2009г. они превысили рост средней реальной заработной платы. Увеличение реальной заработной платы в условиях роста потребительских цен

не создает условий для реализации экономической заинтересованности работников в увеличении оплаты труда, не стимулирует их к высокопроизводительному и эффективному труду, к повышению квалификации и профессиональному росту. Это связано также с тем, что труд, особенно высококвалифицированный, в современных условиях превратился в один из самых дешевых производственных ресурсов. В рыночных условиях появились новые источники доходов, поэтому падение престижа труда вообще, а тем более интеллектуального, обусловили снижение заинтересованности работников в качественном и производительном труде, но развили стремление получать высокую заработную плату без учета результатов труда. Даже рост номинальной начисленной заработной платы в условиях роста цен не способствует возрождению ее стимулирующей функции.

Обобщая результаты анализа уровня заработной платы в сфере образования и оценки степени реализации ею основных функций, можно сделать следующие выводы:

- уровень заработной платы, сложившийся в сфере образования, не соответствует стоимости рабочей силы, не стимулирует заинтересованности работников в производительном труде и не обеспечивает воспроизводства качественной рабочей силы;

Таблица 4

**Анализ реализации стимулирующей функции заработной платы
в сфере образования**

Показатели	Г о д ы				
	2005	2006	2007	2008	2009
1. Темпы роста средней реальной заработной платы, %					
- к предыдущему году	116,5	118,0	112,3	113,8	107,9
- к уровню 2004 года	116,5	134,5	154,4	175,7	189,5
2. Индекс потребительских цен, %					
- к предыдущему году	110,9	109,0	111,9	113,3	108,8
- к уровню 2004 года	110,9	120,9	135,3	153,3	166,7
3. Соотношение темпов роста реальной заработной платы и индексов потребительских цен					
- к предыдущему году	1,03	1,08	1,00	1,00	0,99
- к 2004 году	1,03	1,14	1,14	1,15	1,14

- темпы роста заработной платы не обеспечивают ее увеличения до размеров, необходимых и достаточных для расширенного воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда в современных условиях развития экономики;

- заработная плата, не выполняющая свои основные функции, не создает условий для интеллектуального и культурного развития, профессионального роста и заинтересованности в труде работников сферы образования;

- для более глубокого и всестороннего анализа уровня заработной платы и количественной оценки степени реализации ее функций необходима разработка нормативных критериев и методических положений.

Снижение темпов роста объемов производства, растущая инфляция, высокий уровень безработицы, отсутствие контроля и регулирования в организации оплаты труда не создают условий для роста заработной платы в экономике России и в образовании. По прогнозам развития экономики страны на 2010-2012 годы прирост реальной заработной платы в условиях роста цен не превысит 2-3% в год[3]. Это свидетельствует о том, что в ближайшие годы не предусматривается значительного увеличения уровня заработной платы и улучшения реализации ее функций.

Список литературы

1. Волгин Н.А. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики / Н.А. Волгин // Человек и труд. 2009. №7. С.19-24.

2. Российский статистический ежегодник:2010. Стат.сб./Росстат. М.: 2010. 813с.

3. Сенчагов В. Способствует ли бюджет– 2010 модернизации Российской экономики?// В. Сенчалов // Вопросы экономики. 2010. №2. С.26-38.

4. Социальное положение и уровень жизни населения России-2010: Стат.сб./Росстат. М.: 2010. 507с.

5. Трудовой кодекс Р Ф от 10.04. 2010г.// Собрание законодательства РФ 2002. М.: Эксмо, 2010. 192с.