

---

---

# ОБЩЕСТВО И ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

УДК 330.8

## ИСТОРИЧЕСКИЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ

**В.З. Баликов**

Новосибирская государственная архитектурно-художественная академия  
E-mail: balikoev1941@yandex.ru

В статье анализируются исторические, национальные и экономические особенности формирования относительно нерыночной системы оплаты труда в России. Отмечается ее двойственность, которая возникла в средние века и по существу не менялась в течение более чем 800 лет. Проявляя чудеса мимикрии, она приспособлялась к каждой новой экономической системе. Двойственная система оплаты труда в России объективно сформировала двойственную систему пенсионного обеспечения граждан России: одну для военно-бюрократического аппарата страны, другую – для остальных трудящихся. Изменение сложившейся системы оплаты труда и пенсионной системы рассматривается в статье как важнейшее условие экономического роста и устойчивого развития России.

*Ключевые слова:* двойственность оплаты, кормление, содержание, жалование, оклады, консерватизм.

## HISTORICAL AND NATIONAL FEATURES OF REMUNERATION OF LABOUR IN RUSSIA

**V.Z. Balikoev**

Novosibirsk State Academy of Architecture and Fine Arts  
E-mail: balikoev1941@yandex.ru

The article analyzes historical, national and economic features of forming of relatively non-market system of remuneration of labour in Russia. Its duality, that was formed in Middle Ages and virtually has not been changed for more than 800 years, is noted. By virtue of mimicry it adapted to each new economic system. The dual system of remuneration of labour in Russia objectively formed the dual system of pension coverage of Russian citizens: one for the military-bureaucratic machine of the state, the other – for other working population. The article considers the change in the current system of remuneration of labour and pension system as a key condition for growth and sustained development of Russia.

*Key words:* duality of remuneration, feeding, allowance, emolument, salaries, conservatism.

Проблема распределения общественного богатства всегда занимала центральное место в экономической теории с момента ее зарождения, потому что теория и практика распределения в конечном итоге определяют характер и содержание общественного воспроизводства в целом, а стало быть, экономического роста и развития, превращаясь не только в экономическую, но и в социальную и политическую проблему. Но что особенно важно – оно, безусловно, является основой формирования общественного благосостояния. Как, по какому принципу распределяется созданное общественное богатство? Какому общественному классу какая его доля достается? Какое распределение в зависимости от этого считать справедливым экономически и социально? Вот вопросы, на которые экономическая наука пыталась отвечать. Принципы распределения, на первый взгляд, теоретически ясные и понятные, таковыми на практике не являлись. Не говоря уже о том, что практика распределения в каждой стране складывалась исторически и была весьма специфической, неся на себе родимые пятна национального характера.

Проблема обострялась тем, что теория распределения, перегруженная идеологией, политикой, психологией, носила определенно классовый характер. На нее оказывала воздействие и сиюминутная социально-политическая выгода. Естественно, она искажалась, менялась, трансформировалась. Блестящим подтверждением этого является широко пропагандируемая, но мнимая связь между инфляцией и безработицей на кривой Филлипса, серьезно влияющая на теорию распределения [1].

В экономической науке хорошо известны теории распределения: по факторам производства А. Смита и Ж.Б. Сэя, определения заработной платы на уровне прожиточного минимума (Р. Мальтус, Д. Рикардо), прибавочной стоимости (К. Маркс), в соответствии с которой заработная плата является ценой и стоимостью товара – рабочая сила и, наконец, теория предельной (убывающей) производительности факторов производства (Дж.Б. Кларк). Каждая экономическая школа или ее направление имела свои представления о распределении, которые отличались деталями, нюансами, трактовками, но так или иначе относились к одной из вышеназванных теорий или их ветвей.

Важнейшей проблемой, если не центральной, теории распределения является определение в ней именно доли и места заработной платы и ее организации. Во-первых, эта проблема касалась самого многочисленного класса – класса наемных трудящихся в самом широком смысле этого слова. То есть тех, кто не имеет собственности на землю и на капитал и источником их существования является заработная плата как цена и стоимость продаваемой ими рабочей силы. Во-вторых, от определения сущности и размеров заработной платы, главным образом, зависело и содержание, и размеры предпринимательской прибыли и земельной ренты.

На Западе рассматриваемые вопросы так или иначе решались теоретически и практически экономической теорией, институциональными преобразованиями, социальной политикой, профсоюзами, а главное, активной и бескомпромиссной классовой борьбой.

В результате чего, после 500-летней взаимной «притирки» теории и практики, сложилась достаточно устойчивая система распределения и в ее

рамках – организация заработной платы. Обобщенно «на Западе» определено потому, что, во-первых, тенденции развития рыночной системы в них были примерно одинаковыми, во-вторых, уровни заработной платы и в целом доходов могли быть и были разными в каждой стране, но во всех них практически сформировались одни и те же принципы распределения, подсказанные противоречивой и суровой практикой развития рыночных отношений.

Так, например, во всех странах с развитой рыночной экономикой доля ВВП, распределенная в качестве заработной платы составляет в среднем не менее 50 %. А если учесть трансферты различного характера, доля совокупного дохода трудящихся в ВВП составляет в Швеции – 63 %, Англии – 60, США – 59, в Германии – 58 % [6, с. 470]. Различия в распределении достаточно заметны, но они соответствуют уровням экономического развития этих стран и проводимой в них социальной политике. Аналогично: самая высокая заработная плата в США у рабочих автомобильных заводов, далее по нисходящей – у сталелитейщиков, рабочих нефтегазовых отраслей, в строительстве, у авиадиспетчеров и т.д. Этот тренд повторяется в Англии, Германии, Франции и т.д. с небольшими отклонениями, не выходящими за рамки статистической погрешности [6].

Возвращаясь к поставленной в заголовке статьи проблеме, однозначно можно сказать – Россия никогда, ни на одном этапе своего развития, даже отдаленно, не находилась в русле общих тенденций развития отношений распределения. Более того, она является уникальной страной с уникальной системой распределения. И, как выяснилось, была таковой всегда, начиная с времен Киевской Руси и вплоть до современных рыночных реформ.

Россия является страной уникальной, неизменно возвращающейся к решению одних и тех же нерешенных проблем, которые ставились перед страной постоянно в XVI–XX вв., а теперь ставятся снова и сегодня в XXI в. Страна с вечно незавершенными преобразованиями, страна парадоксов. Поэтому, вероятно, только в России возможна ситуация, когда Президент страны получает зарплату в четыре раза меньшую, чем его референт. Премьер-министр получает зарплату меньшую, чем министр спорта, член его кабинета. Вероятно, только в России доктор наук, профессор получает меньше, чем только что выпущенный из училища лейтенант полиции, а зарплата чиновника зашкаливает за всякие разумные пределы, относительно средней зарплаты в стране – 27 тыс. руб. Так, например, среднемесячная зарплата гражданских госслужащих составила в 2012 г. – 52 тыс. руб. Зарплата сотрудников аппарата Правительства РФ составила 105 тыс. руб., сотрудников ГО и ЧС – 102 тыс. руб., ЦИК – 9 тыс. руб. [7]. Экономически абсурдность ситуации с оплатой труда чиновников усугубляется тем, что их зарплата не является единственным источником их доходов. И дело вовсе не в процветающем взяточничестве и распутившейся махровым цветом коррупции. Они не являются предметом нашего анализа и здесь будем исходить из известной юридической формулы о «презумпции невиновности». Проблема как раз в том и заключается, что все дополнительные доходы госслужащие получают в соответствии с существующим законодательством.

В России также не выдерживается тот самый ранг (тренд) оплаты труда, что сложился и существует на Западе. В России приоритеты другие. Так, например, средняя зарплата в 2012 г. составила в финансово-банковской сфере 57 тыс. руб., транспорте – 30 тыс. руб., в сфере недвижимости – 28 тыс. руб., в образовании – 13 тыс. руб. Между транспортом и образованием расположились различные отрасли промышленности. Однако зарплаты госслужащих на первом месте, так как их доходы состоят не только из заработной платы. Организация заработной платы в России не имеет под собой осмысленного и выверенного научного обоснования. Какое может иметь научное обоснование, например, заработная плата, которую можно одномоментно удвоить, а то и утроить (заработная плата в силовых структурах в 2011 г.)?

Пытаясь понять столь пеструю и неустойчивую картину с оплатой труда в России, автор данных строк обратился к истокам столь уникального явления с целью выяснения – всегда ли так было? Действительно корни современной системы распределения в России уходят в глубь веков, как говорится, в русскую национальную историческую самобытность. Но когда мы говорим о российской национальной самобытности и специфичности, надо быть очень осторожными. Исходить нужно не только из видимых, а потому поверхностных, различий, хотя и они имеют огромное значение, так как являются проявлением глубинных исторических процессов. Имея сказанное в виду, заглянем в глубь причинно-следственных связей в анализируемой проблеме.

На Западе и на Востоке, да и на Юге тоже государства возникали, когда для них подготавливалось экономическое пространство, основа. Сначала объективная экономическая необходимость объединяла территории, связывала их экономическими отношениями. Следовательно, их естественным порядком тянуло друг к другу. Затем происходило их политическое объединение. Возникало то или иное государство. Россия и в этом отношении – уникальный случай в истории. Русские удельные княжества, будучи часто территориально больше, чем, например, Франция или Англия, были экономически самодостаточными из-за ресурсного изобилия. Практически ничего экономического их не объединяло. Но в том-то и дело, что русские княжества из-за этой самодостаточности и раздробленности были политически очень слабыми. Да и экономически тоже, так как укрепляющих взаимных экономических связей друг с другом не имели. Занятые в большей степени междоусобной борьбой, они становились относительно легкой добычей внешнего, более организованного врага. Иван Грозный, продолжив дело деда и отца, железной рукой Русь превратил в могучую Россию. Но он объединил русские земли прежде всего политически, создав централизованное Русское государство, так и не подведя под него экономическую основу. Наоборот. Не секрет, что не внешние враги, а именно он – Русский Царь – разгромил Псков и Новгород, Тверь и Галич – демократические торговые республики, конкурирующие по богатству с ганзейскими городами Северной Европы, подорвав по существу экономическую основу созданного им государства. Следовательно, Россия исторически возникла как военно-бюрократическое государство, чьи скрепы не экономические отношения, а военно-бюрократическая машина. Отсюда и отношение к бюрократии и к военным как к объединяющей страну силе. Отсюда и их особое положение

в социально-экономической структуре страны, отсюда и их экономический и политический вес в стране. Естественно, отсюда и особое сакральное отношение к государству и к его первому лицу. Такие исторические, социальные и экономические особенности развития Российского государства обрекли страну постоянно возвращаться к решению одних и тех же задач, которые ставятся перед страной правящей бюрократией и которые ею же и сворачиваются, так как экономическое и социальное развитие общества и его неизбежная в этом случае демократизация, ведут к снижению роли бюрократии. Именно военно-бюрократический аппарат сворачивал и сворачивает наши смелые, часто решительные преобразования, превращая их в пустой в социальном и экономическом отношении выхлоп.

Центральное, системообразующее место среди рудиментов нашей экономической истории занимает система оплаты труда в России. Иначе говоря, система распределения общественного богатства в стране.

Изначально формой оплаты труда государственных чиновников со времен «Русской Правды» было кормление. Кормление – территория и система содержания бояр – наместников за счет поборов с местного населения. Кормленщик (боярин) – представитель местной княжеской администрации до XVI в., которого население обязано было содержать (кормить) в течение всего периода службы. В города и волости князя посылали бояр в качестве наместников, предоставляя им также право сбора пошлин в свою пользу. Произвол и злоупотребление бояр-наместников заставили принять меры к законодательному регулированию указанных сборов. Иначе говоря, кормление вводилось в определенное правовое русло [3]. Однако кормление оставалось столь прозрачным и очевидным средством наживы, а злоупотребления так часты и неприкрыты, что «во избежания разорения городов и волостей» Иван Грозный в ходе земской реформы 1556 г. отменил саму систему кормления.

На смену ей приходит весьма странная и невнятная система «Жалования». Невнятная потому, что ... лица, служащие в области управления и судопроизводства получали за свою службу не только денежное вознаграждение, но и в виде корма и других натуральных доходов. Причем предоставление такой доходной должности рассматривалось как награда и сама должность называлась «Жалованьем» [2]. Следовательно, система кормления трансформировалась в систему жалования, но окончательно не исчезла, а мимикрировалась. Принципиальным отличием жалования от кормления было то, что кормление в виде жалования осуществлялось за счет государства.

Итак, жалование установилось как форма оплаты труда. Что же это такое? По В. Далю, Брокгаузу и Ефрону, это плата за службу, милость, льгота, дар. В термине «жалование» скрыт огромный социальный и экономический смысл, потому что «жалование» ничего общего с трудовым вкладом жалуемого не имеет. Оно несет в себе громадное субъективное начало, ибо по В. Далю жалование обозначает «действие того, кого чем жалуется, дарит, награждает» [5]. Иначе говоря, размер жалования зависит не столько от труда жалуемого, веса, ценности, значимости его деятельности, сколько от настроения князя, государя, а главное от их финансовых возможностей.

Тем не менее особенностью «жалованья» является то, что оно приобретает все более зримые черты денежного вознаграждения, так как в нем присутствует «определенная плата за службу деньгами, а иногда и съестными и другими припасами» [5]. Как видно из приведенного определения термина «жалованье», в нем присутствует и плата натуральными продуктами и услугами. Иначе говоря, система «кормления» в какой-то своей части сохранилась. Вопрос состоит только в том – в какой части?

В XIX в. жалованье становится частью более широкой и емкой экономической категории – содержания. В настоящее время, читаем у Брокгауза и Ефрона, «жалованьем называется на нашем законодательном языке только часть вознаграждения, получаемая лицом, состоящим на государственной службе» [4]. Жалованье является всего лишь частью совершенно нового термина, выражающего суть оплаты труда – содержания. «Содержание» – это все совокупности, виды денежных выдач по службе, производимых как из сумм государственного казначейства, так и из других источников. К видам содержания относятся: жалованье, столовые, квартирные деньги, а то и сами квартиры в натуре [4]. В понятии «содержания» четко видно разделение оплаты труда на две части: денежную и натуральную, причем последняя постепенно стремится принять денежную форму, окончательно в нее не переходя, потому что натуральная составляющая содержания со временем становится все разнообразнее, следовательно, интереснее и привлекательнее.

Что удивительно, все эти составляющие части содержания называются окладами. У В. Даля читаем: «Содержание – это все полученные оклады вместе: жалованье, столовые, квартирные и другие деньги» [5]. Удивительно потому, что оклад изначально – это красивое оформление иконы или картины, это то, что их окружает, делает их ценней и привлекательней, подчеркивая их центральную идею. Следовательно, столовые, квартирные и другие деньги, положенные к содержанию и украшающие его, и есть оклад. Термин «оклад» из сферы искусства медленно переходит в социально-экономическую сферу, приобретая экономический смысл. Иначе говоря, содержание, вознаграждение за труд состоит по-прежнему из двух частей: собственно денежные выплаты (жалованье, позднее заработная плата) и оклад как в денежной, так и в натуральной форме. Таким образом, оплата труда военно-бюрократического аппарата в России хотя и менялась, но не отходила далеко от магистральной линии – от системы кормления. Менялись структура оплаты труда, ее источники, но суть оставалась прежней. Преподобней оставалась и слабая связь с трудом.

Начиная с середины XIX в., с развитием капитализма в России, медленно начинает формироваться рыночный механизм оплаты труда, но только на рынке труда наемной рабочей силы. Однако формирующаяся капиталистическая (рыночная) система оплаты труда не повлияла на существующую систему «содержания» военно-бюрократического государственного аппарата и не изменила ее. Таким образом, к началу XX в. в России сформировались две параллельно существующие системы оплаты труда: одна в соответствии с требованиями объективных законов рынка и другая – в соответствии с военно-бюрократическим содержанием российского госу-

дарства. Первая формировалась объективно, во второй сохранилось и со временем усиливалось субъективное и волюнтаристское начало.

После Октябрьской социалистической революции по объективным причинам, диктуемым содержанием плановой экономики, рыночный механизм оплаты труда был ликвидирован. В соответствии с социалистическим законом распределения по труду начались поиски меры труда, которая бы была положена в основу нового механизма оплаты труда. Предлагалось много вариантов оплаты труда, упомянем только вклад акад. С.Г. Струмилина, добившегося наилучших результатов в тех условиях. «Индекс» Струмилина предполагал организовать оплату труда в соответствии с его производительностью, восстанавливая связь заработной платы с трудом. Именно на основе этого индекса и оплачивался труд рабочих при социализме, в принципе всех трудящихся. Также широко применялась новая мера труда – трудодень, которая в аграрном секторе сохранилась вплоть до рыночных реформ. Обратим на трудодень особое внимание как на индекс, определяющий величину оплаты труда. Человек мог заработать определенное количество трудодней, имевших первоначально денежное наполнение. Затем трудодень оплачивался натуральными продуктами. Но поскольку наполнение трудодня носило остаточный характер, о постоянстве заработков можно было забыть. Предприятие рассчитывалось, прежде всего, с государством по своим обязательствам, закладывало воспроизводственный и амортизационный фонды, осуществляло отчисления в различные социальные фонды и т.д. Все, что оставалось от произведенного, взвешивали на всю совокупность выработанных трудодней, определяя его вес, содержание.

Так или иначе постепенно утверждается новая организация оплаты труда на основе плана. Планом определяется фонд оплаты труда, который распределялся в соответствии с тарифной системой – основной формой регулирования заработной платы. Регулированию подвергалось абсолютно все: сама тарифная система, входящие в нее тарифные ставки и тарифно-квалификационные справочники. Фонд оплаты труда, хотя и был гарантирован материально общенародным фондом потребления, тоже постоянно подвергается регулированию. Заработная плата рабочих состоит из двух частей: постоянной, гарантированной общенародным фондом потребления и переменной, зависящей от фонда материального поощрения, формирующегося за счет отчислений от прибылей предприятий. Безусловно, уровень жизни в плановой системе определялся не только различными системами оплаты труда, но и фондами общественного потребления, величина которых тоже определялась планом. За счет этих фондов трудящимся гарантировались образование, здравоохранение, отдых и т.д., вследствие чего они были доступны любому гражданину. Закон распределения по труду реализовывался в определенной степени. Можно предположить, что не в высокой, так как четкая и ясная мера труда так и не была определена, к тому же тарифные сетки постоянно подвергались изменениям по различным причинам.

Постоянная нехватка финансовых средств и вторичность личного интереса относительно общественного объективно привели к идее сокращения разрыва в доходах трудящихся, т.е. в зарплатах, так как практически других

форм получения доходов не было. Эта идея была возведена в ранг государственной политики. Уменьшение различий в оплате труда осуществлялось через рост минимальной заработной платы и установления своеобразных «потолков», выше которых даже при огромном трудовом вкладе зарплата не поднималась. К тому же по мере роста производительности труда регулярно пересматриваются тарифно-квалификационные справочники, должностные оклады в соответствии с центральной идеей – сближения уровней доходов населения. Постепенно вырисовываются и становятся все более осязаемыми черты уравнилельной системы оплаты труда при социализме.

Однако сказанное опять касается только работников производственной сферы и сферы услуг. Что же касается военно-бюрократических структур и гражданских госслужащих, превратившихся в могучую корпоративную силу партийно-хозяйственного аппарата всех уровней, то они все сохранили систему «содержания»: жалованья плюс оклады. Только жалованье теперь зарплата (оклад), а собственно «оклад» в старом смысле этого слова трансформируется в разветвленную систему льгот. Произошла перегруппировка и смещение понятий и терминов, но сама система «кормления» и «содержания» никуда не делась. Она проявила чудеса мимикрии и в условиях плановой системы. Достаточно сказать, что по данным ФАО (международной организации по продовольствию и развитию) в 1985 г. в административно-хозяйственных, в том числе партийных структурах было занято 18,2 млн чел. (6 % населения страны), а потребляли они 22 % продовольственных и промышленных товаров по ценам, не возмещающим даже их себестоимости.

Таким образом, при социализме по существу была восстановлена, безусловно в новых современных формах, система кормления и содержания с окладами, столовыми, квартирными и иже с ними многоликим дефицитом. По существу плановой системы, обладающей неисчерпаемым административным ресурсом, неизмеримо выросло субъективное, волюнтаристское начало в организации оплаты труда. Где бы, в какой бы сфере производства ни работал человек – служащий, рабочий, ученый, колхозник – его зарплата определялась государством. Из благих ли намерений или каких-то других, но субъективно, по возможностям государственного бюджета и приоритетам государственной социально-экономической политики. И в этом смысле все виды оплаты труда экономически представляли собой «жалованье» со стороны государства «в старом добром смысле слова», все более и более теряя связь с трудом.

Огромную роль в консервации системы жалований и окладов при социализме сыграло разделение труда на производительный и непроизводительный. Яркое проявление псевдомарксизма. Производительным трудом считался труд в промышленности, строительстве, транспорте, связи, в сельском хозяйстве. В сфере науки, здравоохранении, образовании, сфере услуг – нет. Ведь видимого и осязаемого продукта они не производили. Соответственно устанавливалась и оплата труда. Автор данных строк, закончивший лучший вуз страны МГУ им. М.В. Ломоносова, работая в системе высшего образования, получал на 25 % меньше уборщицы. Самым несправедливым социально и экономически в этой системе оплаты труда было

то, что деньги, получаемые по тарифной системе и по системе содержания (жалованье плюс оклады), были неравнозначными, неодинаковыми по покупательной способности. Получаемые по тарифной системе деньги по существу не были всеобщим эквивалентом, так как многие товары по ним не были доступны из-за их дефицита. Зато деньги, получаемые по системе «содержания», стопроцентно выполняли свои функции. Система льгот предполагала специальное снабжение, существование специальных магазинов, спецполиклиник, спецбаз отдыха, санаториев и т.д.

С описанной выше системой оплаты труда было покончено в январе 1992 г. с переходом экономики на рыночные реформы. В соответствии с требованиями объективных законов рынка оплату труда наемной рабочей силы оставили на волю стихии рынка, регулируя лишь законодательно трудовые отношения и поднимая регулярно минимальный размер оплаты труда. Что же касается системы государственных структур: здравоохранения, образования, науки и т.д. сохранилась старая система жалований. Но без окладов. Старая в том смысле, что связь жалования с трудовым вкладом стала номинальной, так как размер жалования зависит от финансовых возможностей государства, читай - от государственного чиновника.

Так, в 1992 г. для работников указанных сфер установилась 18-разрядная тарифная сетка, которая была принята без существенной критики. Но, видимо, простота и доходчивость системы для бюрократии оказалась не совсем удобной, так как им оставалось определить оклад только по первому разряду сетки, остальные автоматически устанавливались по соответствующему коэффициенту. Через два года ее сменила аналогичная сетка, но уже в 10 разрядов. Затем отменили и эту тарифную сетку. Начинается вакханалия с оперированием показателями базовой ставки, надбавок за степень, за должность, за звание, за высокую квалификацию и т.д., система оплаты труда становилась все менее внятной. Видя очевидное, квалифицированные кадры утекают за рубеж и в частные структуры, а соответствующие сферы экономики испытывают все возрастающий кадровый голод, в систему оплаты труда ввели главный ориентир – средняя заработная плата в промышленности. В итоге появилась уже четвертая система оплаты труда, состоящая из базовой ставки и стимулирующей части, которая в названных сферах должна обеспечить зарплату сотрудникам на уровне таковой в промышленности. Но теперь по существу и базовая часть, и особенно стимулирующая зависят от руководства вуза, больницы и т.д. Налицо явное возвращение к уравнительной системе распределения при плановой системе. В то же время очевидно одно – бесспорное усиление субъективного и волюнтаристского начала в системе оплаты труда и ее ослабевающая связь с самим трудом. Что же касается военно-бюрократических структур, системы государственной службы, то здесь субъективные и волюнтаристские начала не меньше, но они действуют в противоположном направлении. В неоправданном завышении содержания, жалований и окладов. Возникает ничем не оправданная, чудовищная разница в вознаграждении за труд обычной наемной рабочей силы и военной, чиновничьей, аппаратной бюрократии. Так, например, автор данных строк доктор экономических наук, профессор с 45-летним трудовым стажем в 2012 г. получал заработную плату в 31 тыс.

руб., а новоиспеченный лейтенант полиции выпускник училища – 34 тыс. руб. Но у него еще есть и «оклад», а у профессора его нет.

Депутат Государственной Думы получал до 1 сентября 2013 г. 175 тыс. руб., после 252 тыс. руб. (рост на 50 %), а с 1 мая 2014 г. будет получать 400 тыс. руб. (рост на 60 %). Таким образом, заработная плата депутата ГД за неполный год более чем удвоится. Но это ведь не все, что они получают. На сайте ГД РФ четко и ясно сказано, что зарплата депутата в 175 тыс. руб. – это 29 % его содержания. Следовательно, 71 % этого содержания составляют квартирные, вернее квартиры, столовые, проездные, отдых и т.д. [7]. Чтобы не ограничиваться примером доходов депутатов ГД, приведем еще один очень убедительный пример «содержания». Автор данных строк просто цитирует: «На данный момент зарплата судьи состоит из оклада по должности, оклада за квалификационный класс, денежного поощрения и доплаты за выслугу лет... После вступления в силу президентского указа о повышении зарплаты судей в 2014 г. вырастут все оклады. На 5,5 % увеличится ежемесячное и ежеквартальное денежное вознаграждение. Для судей в отставке вырастет пожизненное содержание» [8]. Но что очень интересно! «По закону остатки фонда оплаты труда судей, возникшие по причине незакрытых вакансий, можно использовать на материальную помощь и премии. Причем, максимальный размер премии никакими нормативными документами не установлен. Согласно специальному положению Совета судей, премию можно приурочить к государственным или личным датам, присвоению почетного звания или произвести выплату бонуса по итогам работы за какой-то период – например, за квартал или за месяц» [8]. Экстраполируя этот стремительный рост доходов госслужащих на все уровни государственной службы, можно понять стремительный взлет интереса у молодежи к государственной службе и позавидовать вузам – академиям, где готовят специалистов – чиновников госслужбы и куда конкурс при поступлении зашкаливает за 40 человек на одно место.

В настоящее время у всех на устах новая (очередная) пенсионная реформа. Пенсия – это заслуженная обеспеченная старость. Так должно быть. Главной целью нынешней пенсионной реформы является достижение в перспективе среднего размера пенсии в пределах 40–45 % от средней заработной платы. В контексте анализируемой темы нас не интересует вопрос – много это или мало? Такая поставлена цель. Вопрос другой – кого это касается, а кого нет?

Гвардейский подпрапорщик отец М.Ю. Лермонтова уйдя из военной службы, получал пенсию. Маленькую, но получал. Это в 24 года. Военный. Младший офицер. Заслуженный человек. При социализме заслуженные люди, а 90 % из них, как правило, были партийно-хозяйственными функционерами, получали персональные пенсии в 2–3 раза выше средней пенсии по стране. Нынешняя пенсионная реформа не касается Армии, госслужащих, работников силовых структур. У них при прочих равных условиях доля пенсий от заработной платы четко определена – 70–75 %. Теперь нетрудно подсчитать, какую пенсию будет получать чиновник, которому, таким образом, в любой экономической ситуации гарантирована обеспеченная старость. Следовательно, пенсионная система России являлась и является логичным,

объективно обусловленным продолжением системы оплаты труда в России. Иначе говоря, оплата труда и пенсионная система России абсолютно идентичны и содержательно соответствуют друг другу. Как исторически формировалась двойственная система оплаты труда, так ей соответствовала двойственная система пенсионного обеспечения.

### **Выводы.**

1. Россия исторически возникла как военно-бюрократическое государство, каковым оно остается и сегодня.

2. В России в течение всей ее истории существовала двойная система оплаты труда: одна для военно-бюрократического аппарата, другая – для трудящихся всех сфер национальной экономики.

3. В России оплата труда всегда имела очень слабую связь с трудовым вкладом работника, так как определяющую роль в ней играл субъективный фактор (государство), все более и более переходя в волюнтаристский.

4. Оплата труда в России никогда не имела под собой научно проработанной основы. В плановой системе попытались было этот недостаток устранить, но уравнилительная система свела результаты этих попыток на нет.

5. В России, так или иначе, в той или иной форме сохранялась и ныне существует система кормления и содержания. И только на формирующемся рынке труда постепенно, медленно, но верно, складывается система оплаты труда, свойственная рыночной экономике.

6. Страна пытается построить современную смешанную (рыночную) экономику, способную к модернизации, инновации, освоению достижений научно-технического прогресса. Представляется, что реформы любого характера в российской экономике будут неэффективными, незавершенными, половинчатыми, пока не будет покончено с оплатой труда в виде содержания, жалований и их окладов. Пока не доплачивают трудящимся и переплачивают чиновничьему аппарату. И то и другое развращает, а главное, извращает экономическое содержание вознаграждения за труд.

Отмена содержаний, жалований и их окладов значительно сократит количественный состав чиновников, повысит его качество, а следовательно, их эффективность. А рыночный механизм формирования оплаты труда станет действенным фактором ускорения экономического и социального развития России.

### **Литература**

1. *Баликов В.З.* Кривая Филлипа: миф или реальность? // Сибирская финансовая школа. 2012. № 3. С. 4.
2. *Брокгауз и Ефрон.* Энциклопедия. СПб., 1894. Т. ХХА. С. 715.
3. *Брокгауз и Ефрон.* Энциклопедия. СПб., 1895. Т. 16. С. 266.
4. *Брокгауз и Ефрон.* Энциклопедия. СПб., 1900. Т. ХХХА. С. 698.
5. *Даль В.* Толковый словарь живого русского языка. М.: Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1955. Т. 1. С. 525.
6. *Самуэльсон П., Нордхаус У.* Экономика. М.: Диалектика-Вильямс, 2011. С. 470–471.
7. URL: <http://Bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2013.html>
8. URL: <http://bs-rabota/zarplata/sudi2014.html>

**Bibliography**

1. *Balikojev V.Z.* Krivaja Fillipsa: mif ili real'nost'? // Sibirskaja finansovaja shkola. 2012. № 3. P. 4.
2. *Brokgauz i Jefron.* Jenciklopedija. SPb., 1894. T. XXA. P. 715.
3. *Brokgauz i Jefron.* Jenciklopedija. SPb., 1895. T. 16. P. 266.
4. *Brokgauz i Jefron.* Jenciklopedija. SPb., 1900. T. XXXA. P. 698.
5. *Dal' V.* Tolkovij slovar' zhivogo ruskogo jazyka. M.: Gos. izd-vo inostr. i nac. slovarej, 1955. T. 1. P. 525.
6. *Samujel'son P., Nordhaus U.* Jekonomika. M.: Dialektika-Vil'jams, 2011. P. 470–471.
7. URL: <http://Bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2013.html>
8. URL: <http://bs-rabota/zarplata/sudi2014.html>