

МИРОВОЙ ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Вопросам регионального регулирования оплаты труда в зарубежных специальных теоретических и эмпирических работах уделяется мало внимания. Объясняется это тем, что в сложившихся на начало 1980-х гг. системах оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой встроен универсальный механизм этого регулирования. Основным элементом его является индексирование оплаты труда к росту стоимости жизни и ценам как на национальном, так и на региональном уровнях. Политика правительств и профсоюзов этих стран в последнее десятилетие характеризуется тенденцией преодоления региональных различий в оплате труда.

В России еще не завершен процесс формирования рыночных отношений, пока не создан механизм регулирования трудовых отношений, особенно в регионах, приравненных к северным (таким является Забайкалье). Поэтому в российской практике особенно важно использовать весь позитивный мировой опыт, творчески осмысляя и осваивая его.

В международном опыте региональной дифференциации оплаты труда важную роль играет государственная политика, представляющая собой комплекс мер, которые воздействуют на величину заработной платы прямо («активная политика») и косвенно. Систему средств, используемых при этом, можно классифицировать, во-первых, по их нацеленности – на макро - или микроуровень экономики и, во-вторых, по их избирательности.

В макроэкономическом регулировании используется традиционный набор методов прямого и косвенного воздействия на величину заработной платы. Это методы прямого стимулирования экономической активности за счет выделения субсидий и предоставления налоговых и лицензионных льгот, а также косвенного регулирования путем финансирования развития социальной инфраструктуры, возмещения разницы в стоимости жизни в зависимости от уровня цен (табл. 1).

Таблица 1

Классификация методов регионального регулирования заработной платы, используемых в мировой практике

Страна, регион	Принципы регулирования	Методы регионального регулирования заработной платы
Швеция	Активная роль государства и профсоюзов	Индексирование оплаты труда к росту стоимости жизни и ценам как на национальном, так и региональном уровнях.
Гренландия	Государственный протекционизм	Система гибких цен, тарифов в зависимости от уровня жизни населения, времени года.
Франция Германия Япония	Государственная политика и социальное партнерство	Возмещение разницы в стоимости жизни, доплата за работу вне благоустроенного помещения, доплата за условия труда от 5 до 10%.
Канада	Государственная политика и корпоративный механизм привлечения рабочей силы	Закон о регулировании заработной платы в изолированных центрах; система поощрений, разработанная Министерством по делам индейцев и Канадского Севера; оплата (полностью или частично) стоимости проезда к месту отдыха и обратно; улучшение социальной инфраструктуры; вахтовый метод организации работы; обучение коренных жителей Севера и привлечение их к работе; специальные фонды финансирования северных регионов (СФФ).
Соединенные Штаты Америки	Избирательное возмещение государства и механизм социального партнерства	Налоговые льготы на население и корпорации (Аляска); доплаты почтовым служащим и военнослужащим; целевые фонды развития территорий (ЦФ).
Швейцария	Низкий уровень влияния профсоюзов и директивное вмешательство правительства	Налоговая политика (снижение или отмена налогов для жителей и предпринимателей горных районов); субсидирование развития инфраструктуры; федеральное правительство вносит часть налогов в местные бюджеты за население гор.

Источники: Агранат Г.А. Использование ресурсов и освоение территории Зарубежного Севера. – М., 1984. – С.197; Он же. Север: заложник или «жертва» //Свободная мысль. – 1998. – №1 – С.64.; Притс М., Робинсон М. Целевые фонды Аляски и Канады //Послесловие А. Скалона //ЭКО. – 1992. – №11.-С.42; Салтыковская Л. В. Ближний Север Канады. Природные ресурсы, хозяйство, расселение. – М., 1982. – С.77; Славин С. В. Освоение Севера. – М., 1975. – С.61.

Государственные средства регулирования оплаты труда в зависимости от природных условий, используемых на микроуровне экономики, служат преимущественно для долгосрочного воздействия на величину оплаты труда. Их использование предусматривает пересмотр важных положений государственного трудового и административного права, а также положений коллективных договоров, регулирующих вопросы установления доплат за неблагоприятные условия труда, оплаты стоимости проезда к месту отдыха и обратно и т.д.

Мировая практика регионального регулирования заработной платы свидетельствует, с одной стороны, о многообразии механизмов регулирования, а с другой – о диверсификации подходов к регулированию заработной платы внутри компании, что отражается в корпоративных механизмах привлечения и закрепления рабочей силы.

В западноевропейской практике (также и в японской) наблюдается активная роль государства и профсоюзов в индексировании заработной платы к росту стоимости жизни и ценам на потребительские товары. Кроме того, в некоторых странах (например, в Гренландии) применяется система гибких цен и тарифов, меняющихся в зависимости от торговой конъюнктуры, времени года, уровня жизни людей и др.

Рассматривая многообразие стратегии макроуровневого регулирования оплаты труда работающим в неблагоприятных природно-климатических условиях, следует подчеркнуть важность государственного протекционизма в отношении северных регионов, которую точно подметил бывший губернатор Аляски У. Хикл. Он сравнивал Аляску с ребенком, требующим многолетнего ухода, прежде чем начать самостоятельную жизнь¹. Уровень налогов на население и корпорации здесь гораздо ниже, чем в среднем по США.

Показательным примером развития такой тенденции является опыт Швейцарии. От стран отмеченного региона Швейцария отличается сравнительно низким уровнем влияния профсоюзов, но высокой степенью директивного вмешательства правительства в вопросы оплаты труда. Основным инструментом влияния правительства на решение интересующих нас вопросов является развитая налоговая политика. Швейцария представляет страну, существенная часть территории которой занята горами. Население горных районов в основном занято сельскохозяйственными работами. Большинство отраслей сельского хозяйства страны убыточно. Одним из направлений политики правительства является сохранение населения в горах, так как в долинах нет физического места для размещения этого населения. Основным инструментом осуществления такой демографической политики правительства являются налоги.

Для горных районов Швейцарии эта налоговая политика реализуется в налоговых льготах, предоставляемых федеральным правительством: временное (краткосрочное и долгосрочное) снижение или отмена налогов, символическая плата налога и т. д. Федеральное правительство выплачивает за население горных районов различные доли налогов в местные бюджеты. В последние годы существенным стало субсидирование развития инфраструктуры (дороги, больницы, школы, электричество, телевидение), то есть социального развития, создания нормальных условий жизни в этих районах.

В последнее время политика правительства и профсоюзов развитых стран отмечена тенденцией преодоления региональных различий в оплате труда. Так, например, по данным Шведской ассоциации предпринимателей, региональная дифференциация, даже с учетом районов Севера, является незначительной (по отношению к Стокгольму, где индекс зарплаты принят за 100, в южных регионах он составляет у рабочих 99,4; 96,6; 100,7, у служащих - 95,1; 95,3; 94,8, а в северных регионах соответственно 97,6; 98,8 и 100,2; 96,8). За индекс дифференциации принята разница между максимальным и минимальным значением средних отраслевых зарплат всех работающих (рабочих и служащих).

Большинство стран Западной Европы не имеет резкой разницы в климатических зонах, однако разница в стоимости жизни отдельных регионов по категориям трудящихся включает и климатические корреляции (стоимость теплой одежды, отопления, разница в потреблении продуктов питания между северными и южными районами). Характерно, что даже в районах одной климатической зоны оплата труда (ее составляющая индексирования к уровню цен) между крупными и мелкими населенными пунктами является существенной. Так, служащие одной и той же профессиональной категории, работающие и живущие в Париже, получали в 1998 г. на 17% больше своих коллег, работающих и живущих в окрестностях Парижа. Это объясняется тем, что стоимость жилья в Париже на 20% выше, продукты питания на 15% дороже, чем в других крупных городах, таких как Бордо, Страсбург и Нант. Подобная разница наблюдается во всех развитых странах.

Наиболее ярко выражена эта тенденция в системе оплаты труда в Японии. Даже в рамках одного предприятия два работника, живущие в местах с различными индексами цен, получают разные компенсации. При переводе государственного служащего в северные районы он начинает получать компенсацию разницы уровня цен (жилье, продукты и т.д.) и доплату от 5 до 10% за условия труда.

Разница в заработной плате, составляющая 17% между районом Гамбурга (север) и Баварией (юг), по мнению специалистов Германии, определяется также в первую очередь разницей стоимости жизни. Кро-

ме того, при работе в условиях неблагоустроенного помещения работникам устанавливается климатическая надбавка.

Итак, в странах с развитой рыночной экономикой применяются средства и макро-, и микроэкономического регулирования заработной платы в зависимости от климатических условий. Безусловно, макроподход представляется более привлекательным. Однако нынешние реалии в гораздо большей степени, чем раньше, требуют сочетания этих двух подходов. Только в этом случае, несмотря на существующее противоречие интересов между основными субъектами хозяйствования - государством, регионами, работодателями и работниками, может быть достигнута необходимая социальная согласованность. Отметим еще раз, что встроенный в систему оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой универсальный механизм ее территориального регулирования позволяет избежать социальной несправедливости в отношении работающих в неблагоприятных природно-климатических условиях. В условиях, когда наша страна вступает в период развития конкурентно-рыночных трудовых отношений, представляется целесообразным, формируя механизм регионального регулирования оплаты труда, использовать преимущества, возникающие от сочетания двух рассмотренных подходов: государственной политики и корпоративного механизма привлечения рабочей силы.

Представляется также актуальным творчески осмыслить и внимательно изучить опыт США и Канады по проблеме регулирования оплаты труда и выравнивания уровня жизни жителей северных территорий.

На наш взгляд, один из методически трудных и до сих пор пока не решенных научных вопросов - это определение экономико-географического понятия рассматриваемого региона и определение его границ, причем выдвигаемые критерии все еще в какой-то мере дискуссионны. Обоснование границ Севера (точнее - его южной границы) важно прежде всего для изучения проблем северных территорий, их выделения из более широкого круга проблем, возникающих в рамках административных районов, захватывающих и северные, и среднеширотные (эталонные) районы. Установление такой границы совершенно необходимо и с практической точки зрения. Нужно знать пределы территории, для которой ученые и административные органы признают целесообразность специфических форм, критериев и нормативов процесса освоения, определенных правовых норм и регламентаций.

Долгие годы занимался определением понятия «Север Канады» Л.Э. Амлен². Установление этого понятия применительно к Канаде особенно интересно, так как Канадский Север, как и Север России, составляет единое целое с остальной территорией страны, а по площади

и природным условиям наиболее близок к Северу России. Подход Л.Э. Амлена отличают комплексность учитываемых показателей и попытки использовать балльную оценку с учетом десяти физико-географических и экономико-географических признаков, по которой он устанавливает степень «северности» территории и выделяет в Канаде Средний, Великий и Крайний Север (соответственно получивших 200-500, 500-800, 800 -1000 баллов).

В ряде работ канадских исследователей к Северу относятся лишь административно четко выделенные районы, расположенные к северу от 60° северной широты. Именно этим регионом ограничиваются прерогативы канадского Министерства по делам индейцев и развития Севера. Канадский исследователь Севера К. Ри к северу отнес неосвоенные районы вообще. Департамент регионального экономического развития, исходя из необходимости разработки региональных программ, определяет Север как «гео-социоэкономическую область», охватывающую несколько политико-административных и физико-географических районов, характеризующихся общностью уникальных социальных и экономических факторов - недостаточно развитой сферой обслуживания, отдаленностью, очаговым характером освоения, ресурсной ориентацией³.

Анализ имеющейся литературы по проблеме привлечения и закрепления трудовых ресурсов на северных территориях страны показал, что население Севера Канады мобильно. Причины этого кроются в неудовлетворительности жилищно-бытовых условий, постановки школьного образования и медицинского обслуживания, а также в суровых климатических условиях и сезонности работ в ряде отраслей. Исследования показывают, что у 50% рабочих средняя проживаемость на Севере Канады составляет не более года, у административного персонала она не превышает 3-5 лет.

На Севере Канады принимают меры по борьбе с текучестью кадров. Некоторые из них касаются системы заработной платы, надбавок, разного рода поощрений. Существует большая дифференциация средней номинальной заработной платы рабочих. Так, даже в освоенных и заселенных районах заработная плата рабочих, занятых в горнодобывающей промышленности, на 10-12 % превышает заработную плату в других отраслях.

Попытка регулировать уровень заработной платы в зависимости от комплекса условий (удаленность, суровые климатические условия и др.) нашла свое отражение в «Законе о регулировании заработной платы в изолированных центрах», а также в системе поощрений, разработанной Министерством по делам индейцев и Канадского Севера. Одна-

ко единой системы мер пока нет, а имеющиеся предложения нуждаются в тщательной доработке.

Основным принципом оплаты труда остается повышение заработной платы приблизительно в два раза по сравнению с освоенными районами страны. В основе системы надбавок лежит ряд критериев, прежде всего степень удаленности от освоенной территории. Так, предполагается, что заработная плата рабочего-холостяка, проживающего на расстоянии 3520 км от освоенных районов, увеличится более чем в 7 раз за счет надбавки⁴.

Принимаются во внимание большая или меньшая степень суровости природных условий, обеспеченность средствами связи и медицинским обслуживанием, уровень снабжения продуктами, жилищно-бытовые условия, срок проживания, сезон работ и другие факторы. Расходы на перемещение рабочих на новую стройку оплачиваются на 50%, полностью оплачивается проезд в случае болезни. Раз в два года выплачивается стоимость проезда к месту отпуска и обратно. В итоге ставки для работников северных районов почти в два раза выше, чем в южных освоенных. Особые льготы предоставляются государственным служащим согласно «Закону о регулировании заработной платы в изолированных центрах». Они получают специальные надбавки к заработной плате. Однако к этим ставкам вносятся ряд поправок, учитывающих степень квалификации рабочих, стаж работы на Севере, сезон работ⁵.

В настоящее время в Канаде нет единой системы определения размеров «северных надбавок» к заработной плате. Каждая компания устанавливает их для себя «эмпирически». В среднем такие надбавки составляют 1400 долл. в год, а максимальные - 2400. Отдельные компании выплачивают подъемные, компенсируют половину стоимости проезда на Север (в основном семейным рабочим), стоимость проезда к месту отдыха во время отпуска и т. д. Особая система определения надбавок введена для государственных служащих в 1959 г. (пересмотрена в сторону увеличения в 1970 г.) для государственных служащих на Севере. Размеры надбавок определяются двумя факторами. Во-первых, зависимостью от природных условий, по которым северные районы разделены на шесть зон. Размер надбавки составляет от 264 до 1320 долл. в год сверх установленной для данной категории служащих заработной платы, независимо от ее размеров. Во-вторых, уровне стоимости жизни, который, в частности, зависит от транспортной доступности данного района. Надбавка устанавливается в размерах от 225 до 1275 долл. в год. Кроме того, существуют и другие северные надбавки к заработной плате на основе зонального районирования Севера, которые обычно невелики - порядка 10%.

Заслуживает внимания предложенная канадским североведом Л. Э. Амленом шкала «северных надбавок» к заработной плате на основании зонального районирования Севера. Размеры надбавок ученый предлагает ставить в зависимость сразу от десяти факторов. При этом наряду с шестью природно-климатическими (широта, летние и зимние температуры, промерзание почвы, осадки, растительность) учитываются четыре социально-экономических фактора: наземная транспортная доступность, регулярность воздушной связи, численность жителей в населенном пункте или плотность населения в данной местности, а также «уровень хозяйственной деятельности». Все эти факторы оцениваются суммой баллов, определяющих размеры надбавки.

На основе определения суммы «баллов северности» рассчитываются размеры «северной надбавки» пропорционально этой сумме. Максимальный размер надбавки принимается за 3000 долл. в год для районов с «северностью» в 1000 баллов. Например, для лиц, работающих на предприятиях Шеффервиля, надбавка должна составить 825 долларов в год ($3000 * 295 / 1000$), для г. Верхоянска (Россия) - 1899 долларов в год ($3000 * 631 / 1000$).

В целом анализ канадского опыта привлечения, использования и закрепления рабочей силы в северных районах нового освоения показывает, что ряд методов, применяемых в Канаде, несомненно, заслуживает внимания. Основное в нем:

- борьба с текучестью кадров преимущественно посредством улучшения культурно-бытовых условий жизни привлекаемых работников;
- обязательное завершение строительства жилого фонда и создание всех прочих элементов социальной инфраструктуры до ввода в действие промышленных предприятий, ради которых она создается;
- гибкое использование временной рабочей силы преимущественно путем применения вахтового метода организации работ;
- привлечение коренного населения Севера к работе в промышленности и других отраслях районов его проживания с организацией производственного обучения в этих районах.

Наиболее представительной страной в части регулирования заработной платы в зависимости от климатических условий являются Соединенные Штаты Америки. Например, в коллективном договоре профсоюза почтовых служащих единственным климатическим коэффициентом является коэффициент для Аляски от 20 до 30%. Служащие вооруженных сил США на Аляске получают также заработную плату на 25-30% выше средней в целом по стране.

В оплате труда разных категорий служащих климатическая надбавка составляет разный процент: чем выше занимаемый пост, тем выше доля этой доплаты к заработной плате служащих, то есть разница в оплате труда работников в США определяется в основном социально-экономическими, а не природно-климатическими условиями.

Теоретический анализ методов регулирования заработной платы, применяемых в зарубежных странах на предприятиях, расположенных в экстремальных природно-климатических условиях, позволяет сделать вывод о возможности использования отдельных элементов регулирования оплаты труда зарубежных фирм в практике российской системы хозяйствования. К ним следует отнести:

- выделение на территории России и в отдельных субъектах Федерации зон с дискомфортными условиями хозяйствования и жизнедеятельности;
- определение размеров компенсационной надбавки к заработной плате и другим доходам, проживающим на этих территориях с учетом степени дискомфорта территории;
- обеспечение комфортных условий жизни людей в экстремальной среде проживания;
- предоставление права предприятиям выплачивать за счет собственных средств дополнительные суммы компенсационных выплат с целью закрепления квалифицированных кадров на территориях с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Изучение мирового опыта региональной дифференциации оплаты труда показывает, что для более устойчивого развития сырьевых территорий и регионального воспроизводственного процесса возможно использовать создание региональных фондов развития. Такие фонды есть и с переменным успехом функционируют, как правило, в нефтедобывающих районах мира (Аляска, провинция Альберта в Канаде, Кувейт и др.), реже в местах добычи минеральных ресурсов (например, на о. Наури, где добываются фосфаты).

Зарубежные и отечественные ученые по-разному называют эти фонды. Так, М. Притс и М. Робинсон называют их целевыми фондами (ЦФ)⁶, В.А. Крюков, А.Е. Севастьянова, А. Е. Шмат – специальными финансовыми фондами (СФФ)⁷. Их цели, структура, модели управления, связь с устойчивым развитием территорий и судьбами коренных жителей, а также результаты деятельности подвергнуты детальному анализу. Укажем наиболее важные положения и выводы этих исследований, которые приняты нами как отправные при конструировании механизма, оптимизирующего решение проблемы выравнивания уровня жизни населения, проживающего в дискомфортной среде оби-

тания, где в качестве ключевых инструментов рекомендуется использовать региональные фонды развития (РФР).

Устойчивое региональное развитие, которое рассматривается как единый процесс, включающий создание рабочих мест, производство доходов, обогащение культуры и содействие достижению экономического равновесия в настоящем и будущем, обеспечивается двумя принципиально разными источниками финансирования. Первым источником служит федеральный бюджет. Например, в первые 30 лет жизненного цикла программы Долины р. Теннесси использовалась часть средств налогоплательщиков США, аккумулируемых в доходной части федерального бюджета и ежегодно выделяемых корпорации конгрессом США. В модифицированном виде ее использование неизбежно и для решения региональной дифференциации оплаты труда, выравнивания уровня жизни населения. Другим источником формирования региональных фондов развития служит ресурсная рента, аккумулируемая в ЦФ или СФФ как определенная доля от продажной цены на продукты добычи. Она используется на местные нужды, минуя федеральный бюджет, и, более того, защищена (как правило, конституционно) от перераспределительных акций Центра.

Все множество рассмотренных учеными разновидностей региональных фондов развития и способов использования их средств для устойчивого развития территорий может быть представлено в упорядоченном виде (табл.2).

Таблица 2

Сравнительный анализ фондов

Источники	Цель	
	Накопление	Инвестирование
Внутренние	I Сберегательные фонды (траст-фонды)	II Фонды (корпорации) экономического развития
	IV	III Финансовые институты по привлечению дополнительных инвестиционных ресурсов
Внешние		

Источник: Агранат Г. А. Север: заложник или «жертва» //Свободная мысль. - 1998.- №1 - С.64.; Крюков В. А., Севастьянова А. Е., Шмат В. В. Утопическая идея или реальные надежды? Оценка возможностей для создания и деятельности специальных финансовых фондов сырьевых территорий в России и анализ зарубежного опыта. - Новосибирск, 1996.-С.98; Притс М., Робинсон М. Целевые фонды Аляски и Канады /Послесловие А. Скалона //ЭКО. - 1992. - №11.- С.42; Салтыковская Л. В. Ближний Север Канады. Природные ресурсы, хозяйство, расселение. - М., 1982. - С.77.

Таблица дает представление о разных методах классификации региональных фондов развития в зависимости от двух критериев: целей и источников наполнения финансовыми ресурсами. В. А. Крюков, А.Е. Севастьянова, В. В. Шмат предполагают, что все множество целей разнообразных фондов может быть сведено в два равноприоритетных агрегата: накопление доходов для будущих поколений и инвестирование в текущее развитие местной экономики. Множество финансовых источников состоит из двух блоков, ориентированных на внутренние (в основном рентного происхождения) и на внешние финансовые источники (в основном средства, привлекаемые в виде займов). Данные таблицы позволяют классифицировать известные в мировой практике фонды как инструменты, по-разному решающие проблемы развития регионов, и, самое важное, оценить полезность этих инструментов для решения проблемы стабильного воспроизводства и приумножения социального и демографического потенциала региона.

Так, в первый класс попадают Постоянный Фонд Аляски и Долговременный инвестиционный Фонд Правительства о. Наури, которые сберегают и приумножают доходы от продажи соответственно нефти и фосфатов для увеличения будущих доходов населения территорий. Сравним: если ресурсные цели, декларированные в Программе социально-экономического развития Читинской области на период до 2005 г., реализуются, а это добыча дефицитного минерального сырья (уран, медь, тантал и др.), то цели и источники накопления фонда развития региона должны быть такими же, как у названных фондов класса первого.

Наиболее известным представителем класса второго является Фонд населения провинции Альберта в Канаде, использующий рентные доходы от невозпроизводимых ресурсов (нефть, газ, медь) на инвестирование развития местной экономики. По мнению Е.В. Кибалова и В.И. Горяченко, в этот же класс входят 12 региональных корпораций коренного населения Аляски, Инвиалютская корпорация по развитию (Канада) и другие механизмы сохранения компенсаций, получаемых коренным населением в обмен на передачу исторических прав на землю. Аналогичные механизмы могут быть сформированы на Севере Забайкалья – в Каларском районе, поскольку разработка Удоканского месторождения меди затрагивает интересы относительно малых народов – эвенков.

В класс третий попадают Агентство индустриального развития и поддержки экспорта и Корпорация финансирования строительства жилья (Аляска, США). Строго говоря, этот класс не является «чистым», поскольку он частично пополняется из нефтяных доходов рентного

происхождения; основная часть доходов формируется с помощью привлечения капиталов извне. Ресурсные и социально-экономические блоки Программы социально-экономического развития Читинской области являются потенциальными объектами приложения усилий российских аналогов зарубежных механизмов из класса третьего. Кстати, один из таких аналогов уже создан в виде некоммерческого фонда развития и освоения Нижнего Приангарья. Его целью является «обеспечение условий для рационального использования природных ресурсов Нижнего Приангарья, способствующих ускоренному и эффективному развитию производительных сил региона»⁸. Источником образования этого фонда служат имущественные взносы юридических лиц; пополняется фонд доходами от предпринимательской деятельности.

Как следует из таблицы 2, незаполненным остается класс четвертый, механизм которого осуществляет сбережения и приумножения доходов от привлечения финансовых ресурсов в регион из внешних источников. Информация, содержащаяся в отдельных работах, не позволяет однозначно заполнить этот квадрат таблицы, куда должны быть отнесены фонды, ориентированные на привлечение финансовых средств в регион для их накопления в интересах будущих поколений.

Фактически эту функцию посредством портфельных инвестиций вне региона в большей степени выполняют фонды класса первого. Определенный вклад вносят и фонды всех других классов, но в зависимости от текущих обстоятельств, диктуемых экономическими и политическими циклами. Неопределенность состава класса четвертого, разомкнутость на федеральные структуры делает его удобным для порождения альтернативных механизмов решения проблемы региональной дифференциации оплаты труда и повышения уровня жизни населения.

Обобщая мировой опыт регулирования оплаты труда в северных регионах, нам представляется важным подчеркнуть и выделить три опорных точки решения этих проблем в условиях реформируемой России.

1. Закрепление и сохранение демографического потенциала Сибири и Дальнего Востока как целевая установка государственной политики.
2. Ресурсная рента в качестве источника финансирования развития территории и повышения уровня жизни населения.
3. Региональные фонды развития как институты аккумуляции ренты в Сибири и на Дальнем Востоке.

Вокруг названных опорных точек могут быть сформированы реализационные механизмы финансирования развития социального и демографического потенциала региона. В качестве инвариантной ос-

новы этих механизмов могут быть предложены институты региональных фондов развития и региональные программы федерального ранга.

В заключение стоит отметить, что в данной статье автором рассмотрены далеко не все средства регулирования оплаты труда, используемые в мире. Международная практика выравнивания уровня жизни по различным территориям весьма многогранна, что обусловлено определенными особенностями экономического развития отдельных стран. Однако это не исключает заимствования опыта других стран. Вместе с тем не может быть общих для всех стран рецептов решения данной проблемы. Поэтому в России следует опробовать все известные в мире механизмы регионального регулирования оплаты труда, не отказываясь и от поиска нестандартных решений.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. Агранат Г. А. Север: заложник или «жертва» //Свободная мысль. - 1998.- №1. - С.64.
2. Салтыковская Л. В. Ближний Север Канады. Природные ресурсы, хозяйство, расселение. - М., 1982. - С.77.
3. Агранат Г.А. Использование ресурсов и освоение территории Зарубежного Севера.- М., 1984. - С.197.
4. Салтыковская Л. В. Указ. соч. - С.81.
5. Там же. - С.82.
6. Притс М., Робинсон М. Целевые фонды Аляски и Канады /Послесловие А. Скалона //ЭКО. – 1992. - №11.- С. 42.
7. Крюков В. А., Севастьянова А. Е., Шмат В. В. Утопическая идея или реальные надежды? Оценка возможностей для создания и деятельности специальных финансовых фондов сырьевых территорий в России и анализ зарубежного опыта. – Новосибирск, 1996.- С.98.
8. Кибалов Е. Б., Горяченко В. И. Оценка механизма решения жилищной проблемы Сибири (на примере Нижнего Приангарья) //Регион: экономика и социология. –1997.-№4. –С.39.