

Российская академия наук
Институт экономики

Э.Н. Соболев

ОПЛАТА ТРУДА
В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ: СТЕРЕОТИПЫ
И РОССИЙСКИЕ РЕАЛИИ

Москва
Институт экономики
2017

Соболев Э.Н. Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии: Научный доклад. – М.: Институт экономики РАН, 2017. – 50 с.

ISBN 978-5-9940-0612-2

Аннотация. Основная цель доклада – дать взвешенную неидеологизированную оценку современного состояния оплаты труда в России, в том числе в сопоставлении с ситуацией в других странах мира. Проанализированы тенденции изменения уровня и структуры заработной платы для различных категорий наемных работников. Проведено сопоставление средней, медианной и минимальной заработной платы с прожиточным минимумом на протяжении периода реформ. Показано, что высокая и слабо коррелирующая с качеством рабочей силы дифференциация оплаты труда негативно сказывается на выполнении заработной платы своих основных функций.

Ключевые слова: реальная заработная плата, дифференциация заработной платы, доля оплаты труда в ВВП, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, коэффициент фондов, медианная заработная плата.

Классификация JEL: D33, E24, J30, J31, J38.

Sobolev E. Wages in the System of Labour Relations: Stereotypes and Russian Realities. – М.: Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, 2017. – 50 p.

ISBN 978-5-9940-0612-2

Abstract. The main purpose of the paper is to give a balanced non ideology-driven assessment of the wage and salary situation in today Russia, including comparison with the situation in other parts of the world. It explores trends in the level and structure of wages for different categories of wage and salary workers. The relation between average, median and minimal wages and subsistence minimum during the period of reforms is unraveled. It is demonstrated that high wage differentiation, being weakly correlated with qualitative characteristics of workers, negatively impacts the ability of wages to fulfil its key functions.

Keywords: real wages, wage differentiation, GDP wage share, minimal wage, subsistence minimum, coefficient of funds, median wage.

JEL Classification: D33, E24, J30, J31, J38.

© Институт экономики РАН, 2017
© Соболев Э.Н. 2017
© Валериус В.Е., дизайн, 2007

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава I. О доле оплаты труда в ВВП	6
Глава II. Индикаторы средней заработной платы и их динамика	14
Глава III. Тенденции зарплатного неравенства	18
Глава IV. Проблемы измерения неравенства	28
Глава V. Факторы зарплатного неравенства в России	34
Выводы и предложения	42
Литература	48

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда является одной из болевых точек современной российской экономики. Во-первых, сокращение объема бесплатных и дотируемых услуг, отказ от регулирования цен на основные потребительские товары, в том числе по причине глобализации российской экономики, приводит к тому, что основная тяжесть воспроизводства работника и его семьи ложится на заработную плату. Тем самым актуализируется проблема недостаточности заработной платы для обеспечения достойного качества жизни населения как основы развития национального человеческого потенциала. Во-вторых, сложившаяся сегодня довольно высокая, по мировым меркам, дифференциация заработной платы тем не менее слабо учитывает индивидуальные характеристики работников, а потому не обеспечивает нормальной отдачи на человеческий капитал, тем самым снижая стимулы к его накоплению. Важной задачей представляется определение доли фактора труда как источника ВВП. До сих пор эксперты в области оплаты труда по-разному оценивают эту долю.

Не следует забывать о социально-политических аспектах проблемы. Дифференциация в оплате труда, доходящая до социальной поляризации, сужает основу для национального согласия и при определенных условиях может привести к социальным конфликтам.

Имеется и еще одно следствие чрезмерной дифференциации. Она питает то, что называется социальным популизмом — соблазн только перераспределять общественный пирог, вместо того чтобы его увеличивать.

К сожалению, имеющиеся статистические данные не позволяют дать полную характеристику описанного круга проблем. Это связано с тем, что в большинстве случаев заработная плата

отслеживается не по всему кругу наемных работников. В национальном обследовании населения по проблемам занятости, охватывающем весь массив работающего населения, включая занятых на малых предприятиях, отсутствуют вопросы об оплате труда. Очень мало официальных данных по скрытой (теневой) оплате, составляющей, по оценке Росстата, около четверти совокупного фонда оплаты труда. Тем не менее, хотя ограничений и пробелов очень много, даже на основе имеющихся данных можно получить представление о процессах в сфере оплаты труда.

Глава I

О ДОЛЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В ВВП

Макроэкономические показатели, отражающие первичное распределение создаваемого ВВП между наемными работниками, государством и корпорациями, можно рассматривать в качестве критерия социальной направленности воспроизводственных процессов в экономике. Прежде всего это относится к доле оплаты труда в ВВП или, как ее иногда не совсем корректно называют, зарплатоемкости ВВП. Этот показатель всегда привлекал повышенное внимание политиков и экономистов. Тем не менее многие важные аспекты его расчета остаются дискуссионными.

Эксперты приводят разные оценки о величине доли оплаты труда. Цифры гуляют от 20% до чуть ли не 70%, хотя преобладают заниженные оценки. Такой разброс возникает из-за различий в методологии. Порой при межстрановых сопоставлениях доля оплаты труда в национальном доходе западных стран сравнивается с долей оплаты труда ВВП России. Между тем второй показатель всегда заведомо ниже первого¹. Но главная разногласия связана с тем, что различные эксперты по-разному понимают оплату труда. Это может быть и номинальная начисленная зарплата (с включением подоходного налога), и полученная на руки чистая зарплата, и зарплата с учетом теневых выплат, и полные издержки работодателя, связанные с наемным работником, и др. В зависимости от того, какой из этих показателей идет в числитель, получают и различные

1. См. подробнее: Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.) М: ТЕИС, 2002. С. 250.

оценки зарплатоемкости российского ВВП. Соответственно, делаются и различные практические выводы. Авторы, считающие, что в России эта доля является очень низкой, требуют незамедлительного ее увеличения². Другие эксперты, полагающие, что эта доля неоправданно высокая и не соответствует сложившемуся уровню производительности труда, ставят вопрос о ее снижении³.

Естественно, для международных сопоставлений следует использовать единую методологию⁴. В современной статистике общепризнанной является оценка доли оплаты труда в ВВП по методологии системы национальных счетов (СНС). Оплата труда в СНС включает, наряду с заработной платой, обязательные отчисления на социальное страхование работников, а также скрытые выплаты, т.е. оплата труда в СНС по составу и по величине больше, чем обычная заработная плата⁵. Для включения в оплату труда социальных отчислений имеются серьезные теоретические основания, поскольку это часть оплаченной стоимости рабочей силы, отчуждаемая работником и/или работодателем в пользу нетрудоспособных членов общества, а также часть заработка, отложенная на момент частичной или полной утраты трудового дохода вследствие наступления заранее оговоренных страховых случаев⁶.

Если оценку доли оплаты труда производить по методологии СНС, представление о ненормально низкой доле оплаты труда в ВВП в России не подтверждается. В текущем столетии прослеживается повышательная тенденция доли оплаты труда в ВВП: 2000 г. — 40,2%, 2004 г. — 46,1, 2011 г. — 49,6, 2012 г. — 50,4, 2013 г. — 51,7, 2014 г. — 52,0% (рис. 1). Переход на новую методику расчета распределения первичных доходов ВВП, введенную в 2015 г., на несколько

-
2. «Необходимо в кратчайшие сроки увеличить долю заработной платы в ВВП России до 60%» (Миронов С.М. Экономика несправедливости. М.: Ключ-С, 2015).
 3. «Если сравнивать с производительностью труда, то нет никаких оснований для тех зарплат, которые у нас платились... Это, конечно, беспредел» (Иноземцев В. Краткий курс рубля // Новая газета. 23 октября 2008 г.).
 4. Типичные ошибки в исследовании неравенства в доходах и зарплате анализируются в работе: Капелюшников Р. Неравенство: как не примитивизировать проблему (критические заметки). М.: Изд-во Высшей школы экономики, 2016.
 5. Национальные счета России в 2007–2014 годах. М.: 2015. С. 17–18.
 6. См. подробнее: Современная экономика труда / Под ред. В.В. Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. С. 17–19.

процентных пунктов снизил долю оплаты труда в ВВП, но это не отменило тенденции к росту (см. рис. 1). После пересчета она стала составлять: в 2011 г. – 43,8% (по старой методике – 49,6%), 2012 г. – 44,3 (50,4), 2013 г. – 46,2 (51,7), 2014 г. – 47,2 (52,0), 2015 г. – 45,8, 2016 г. – 47,4%. Во втором квартале 2017 г. доля оплаты труда ВВП достигла 50,0%.



Рис. 1. Динамика доли оплаты труда в ВВП по методологии СНС, %

Сегодня, несмотря на то что по уровню заработков Россия отстает, и весьма существенно, от западных стран, по показателю зарплатоемкости ВВП она вполне вписывается в сложившиеся пропорции, находясь на уровне таких стран, как Испания, Швеция, Австрия, уступая Германии, Франции, Великобритании, США, но превосходя Италию, Чехию, Португалию, Норвегию (рис. 2). Если у нас есть какая-то специфика, то, как справедливо отмечает Р. Капелюшников, связана она не столько с низкой общей долей оплаты труда в ВВП, сколько с высокой долей скрытых выплат⁷. Отметим, что неучет некоторыми исследователями скрытой оплаты труда при расчете зарплатоемкости российского ВВП является главной причиной низкой количественной оценки⁸.

7. Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики / Вопросы экономики. 2014. № 5.

8. Типичными в этом смысле представляют расчеты В. Роика, где в качестве оплаты труда учитывается только «чистая» заработная плата. Отсюда и низкие оценки доли оплаты труда в ВВП – 33,5%. При этом игнорируется тот факт, что используемые им для сравнения показатели других стран рассчитаны по другой методике (Роик В. Социальный бюджет. М.: ООО «Проспект», 2016).

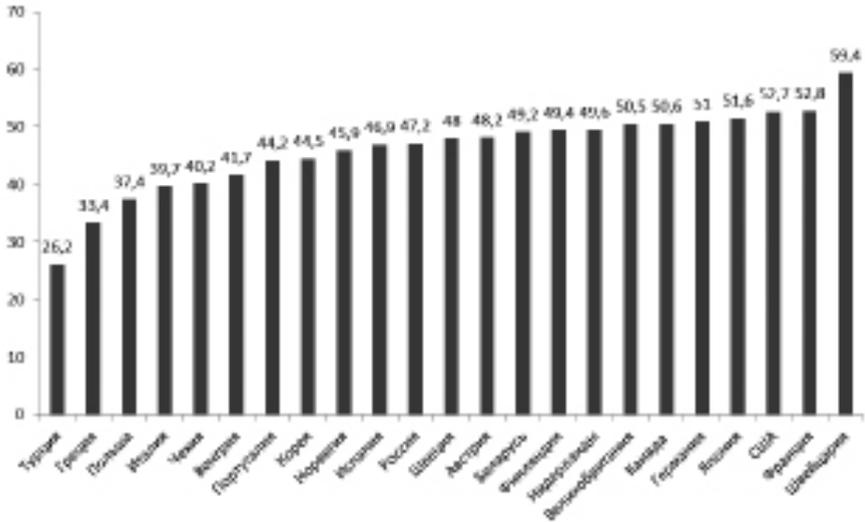


Рис. 2. Доля оплаты труда в ВВП в России и мире в 2014 г. (по новой методологии СНС)

Тем не менее переоценивать значение положительной динамики этого показателя не стоит. Решающую роль играет объем ВВП, приходящийся на одного работника как индикатор производительности труда. По этому показателю Россия отстает от развитых стран, даже если расчет производить не по номиналу, а по паритету покупательной способности (табл. 1). США впереди России в 2,3 раза, Германия, Франция, Швеция – почти в 2 раза. Естественно, даже высокий процент от малого объема дает небольшой фонд оплаты труда. В то же время отметим, что по этому показателю Россия существенно превосходит такие развивающиеся страны, как Китай, Бразилия, Индия. Аналогичные результаты дает сравнение стран по удельному весу ВВП на душу населения.

Эффект относительно высокой доли оплаты труда в ВВП существенно нивелируется значительным неравенством в оплате труда. Для основной массы российских работников медианная зарплатоёмкость существенно ниже.

Доля чистой зарплаты в России и западных странах. Структура фонда оплаты труда в СНС с известной степенью условности характеризует модель воспроизводства работников в той или иной стране. Так, развитые западные страны могут быть

Таблица 1. Индексы физического объема ВВП по паритету покупательной способности на душу населения и на одного занятого в различных странах мира по отношению к России

Страна	Индекс объема ВВП (по ППС) на душу населения (Россия = 100), %	Индекс объема ВВП (по ППС) на одного занятого (Россия = 100), %
США	214	230
Швеция	184	189
Германия	180	188
Франция	158	196
Япония	154	153
Корея	139	138
Португалия	107	123
Польша	102	121
Россия	100	100
Латвия	94	103
Болгария	74	90
Бразилия	60	62
Китай	55	48
Индия	24	39

Источник: рассчитано по данным МВФ и Росстата за 2015 г.

подразделены на две группы: более социализированные и менее социализированные.

К первой группе относятся Швеция, Франция, Германия, Италия и другие, где на чистую заработную плату приходится около двух третей оплаты труда, а одна треть резервируется в фонды социального страхования и на корпоративную социальную политику. Типичными представителями второй группы являются США и Великобритания, где большая часть идет на заработную плату (около 85%), а доля обязательных социальных отчислений значительно ниже. Соответственно, в этих странах значительную часть социальных расходов работникам приходится оплачивать индивидуально из собственных средств.

Таким образом, первая группа стран – социализированных – меньшую долю оплаты труда тратит на зарплату, а большую – на социальную поддержку, а в другой группе стран ситуация прямо противоположная⁹.

9. См. подробнее: *Роик В.Д.* Социальный бюджет. М.: Проспект, 2016.

Что касается России, то до сих пор не ясно, какая социальная система будет создана в стране, хорошо известно только, от какой системы мы ушли. Хотя по ряду признаков есть серьезные основания полагать, что в России выстраивается жесткая рыночная модель воспроизводства работника, в которой за все надо платить из заработной платы¹⁰. Пока же российская модель социальной политики занимает промежуточное положение между англо-саксонской и континентальной моделями. По данным Росстата, три четверти фонда оплаты труда приходятся на заработную плату, а менее четверти — на отчисления работодателей в фонды социального страхования (как государственные, так и корпоративные)¹¹. Резкое снижение доли социальных отчислений произошло в 2004 г., когда из-за снижения ЕСН произошло существенное сокращение отчислений предприятий в социальные фонды.

В нулевые годы увеличение доли расходов корпораций на оплату труда соответственно сопровождалось уменьшением величины прибыли на 1 рубль оплаты труда. Конечно, это был в значительной степени восстановительный рост, компенсирующий падение зарплаты в предшествующий период. Первоначально произошел переход от номинального к реальному росту оплаты труда, но падение зарплатоемкости ВВП продолжалось, поскольку еще с более высоким темпом росли прибыли корпораций. Примерно с 2001 г. рост оплаты труда стал обгонять рост ВВП и общей массы прибыли корпораций.

В то же время, несмотря на некоторое снижение доли прибыли, ее масса остается весьма внушительной. Учитывая, что $\frac{2}{3}$ чистой прибыли экономики направляется собственникам капитала и высшим менеджерам в качестве доходов по акциям, облигациям и другим выплатам из прибыли, эта тенденция наряду со значительными размерами заработной платы высокооплачиваемых работников является основой высокой дифференциации доходов, получаемых отдельными социальными группами населения¹².

10. *Погосов И.А.* Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. М.; СПб: Нестор-История, 2012. С. 150–152.

11. *Обследование о составе затрат организаций на рабочую силу за 2013 год (Статистический бюллетень)*. М.: 2014.

12. *Погосов И.А.* Указ соч. С. 102–105.

Следует ли повышать долю оплаты труда в ВВП и дальше? Определенные резервы для ее увеличения, видимо, еще остаются (об этом говорит и сравнение с наиболее развитыми странами). Но, по большому счету, дальнейший рост доли возможен только за счет накопления, что, на наш взгляд, неприемлемо¹³. Ликвидация отставания от развитых стран требует существенного увеличения доли накопления, которая в России недостаточна. В 2015 г. доля валового накопления составляла 20,7%. В странах, которые нацелены на догоняющие стратегии экономического роста, эта доля существенно выше (Китай – 45,9%, Индия – 32,4, Корея – 29,3%)¹⁴.

Не следует забывать, что в нашей стране был печальный опыт неконтролируемого роста заработной платы. Сразу же после октября 1917 г. на крупнейших промышленных предприятиях страны был введен рабочий контроль и рабочее самоуправление. Последствия их введения хорошо описал А. Изгоев в известном сборнике «Из глубины»: «Рабочий контроль» очень скоро обнаружил свою истинную природу... Производительность труда понижалась обратно пропорционально повышению заработной платы. Отношение часто выражалось в головокружительных цифрах: плата увеличивалась, а производительность падала на 500–800%. Предприятия продолжали существовать только вследствие того, что или государство, владевшее печатным станком, брало к себе на содержание рабочих, или же рабочие продавали и проедали основные капиталы предприятий... Демократическое самоуправление окончательно развалило наши железные дороги. При доходе 1,5 миллиарда рублей железные дороги должны платить около 8 миллиардов на одно только содержание рабочих и служащих»¹⁵. После такого опыта власти не экспериментировали с производственным самоуправлением вплоть до 1987 г., когда были существенно расширены права трудовых коллективов (выборность директоров предприятий, большая самостоятельность в оплате труда). Итог и здесь оказался

13. Критику так называемой теории неурезанного дохода еще дал К. Маркс в «Критике Готской программы» (Маркс К. Критика Готской программы / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Т. 19. М., Политиздат, 1961. С. 9–32).

14. Данные за 2014 г. Россия и страны мира. 2016. М.: Росстат, 2016. С. 87–88.

15. Из глубины: Сборник статей о русской революции. Перепечатка издания 1918 г. М.: Изд-во «Новости», 1991. С. 186.

неутешительным — неконтролируемый рост зарплаты, инфляция, исчезновение товаров на прилавках и т.д.

Таким образом, достигнутая в России доля оплаты труда в ВВП в целом соответствует принятым в мире нормам и дальнейший ее рост вряд ли можно считать целесообразным. Поэтому основные усилия должны быть направлены на обеспечение устойчивого роста ВВП, что приведет к повышению абсолютных размеров фонда оплаты (даже при неизменной доле).

Глава II ИНДИКАТОРЫ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИХ ДИНАМИКА

Реальная заработная плата устойчиво снижалась на протяжении 1990-х гг. При этом ее снижение происходило опережающими темпами по сравнению с сокращением ВВП (рис. 3). В 1998 г. ВВП в реальном выражении составлял чуть более 60% от уровня 1991 г., в то время как заработная плата (в нижней точке) опустилась до 34% от этого уровня.

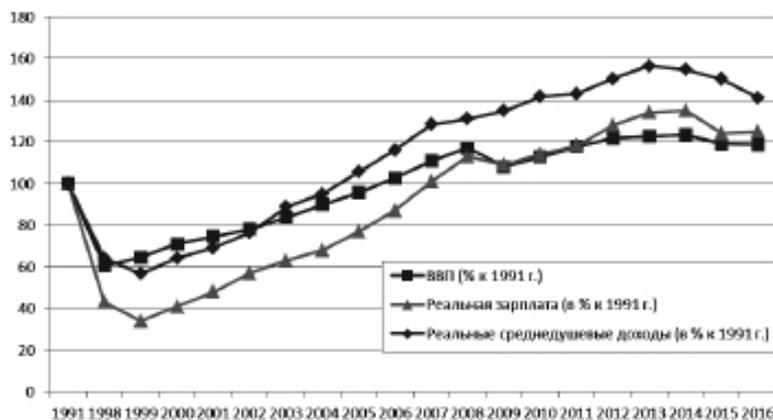


Рис. 3. Индекс ВВП, реальной средней заработной платы и реальных среднедушевых доходов (1991 = 100)

Не менее существенно и то, что на протяжении экономического спада реальная заработная плата испытала значительно более серьезное падение по сравнению со среднедушевыми реаль-

ными доходами. Соответственно, падение уровня и качества жизни большинства населения, живущего в основном на заработную плату, было значительно глубже отражаемого средними показателями.

С середины 1999 г. начинается постепенный восстановительный рост реальной заработной платы. Она стала расти быстрее ВВП и к 2008 г. превысила дореформенный уровень. Ряд экспертов высказывали опасение, что столь высокий рост может привести к падению национальной конкурентоспособности, а в некоторых случаях к банкротству российских предприятий. Однако подобная точка зрения разделялась далеко не всеми, в том числе и в деловых кругах. По наблюдениям многих экспертов, рост заработной платы не ухудшил конкурентоспособность. В то же время он в немалой степени способствовал улучшению конъюнктуры под воздействием роста внутреннего спроса. Устойчивый рост реальной заработной платы был прерван с наступлением кризиса.

Первая волна кризиса не привела к длительному падению реальной заработной платы. Ее падение в 2009 г. по сравнению с 2008 г. составило 3,5%. Во вторую волну кризиса замораживание зарплаты или незначительный ее рост в номинальном исчислении происходил при достаточно высокой инфляции (в отличие от кризиса 2008-2009 гг.), что отразилось на динамике реальной заработной платы. В 2015 г. она составляла 91,3% от уровня 2014 г. Столь масштабное падение реальной зарплаты произошло впервые с 1998 г. Однако со второй половины 2016 г. ее падение сменилось тенденцией к росту.

Российская зарплата в контексте международных сопоставлений. На фоне развитых стран российская зарплата выглядит весьма скромно. В 2015 г. номинальная начисленная средняя зарплата в России составляла 34,0 тыс. руб. (в пересчете по курсу 596 долл.) в месяц. Из стран Европейского союза меньше России получали только в Болгарии – в среднем 564 долл. в месяц (табл. 2).

Но если сравнивать не начисленную (валовую) зарплату, а чистую зарплату после уплаты подоходного налога и обязательных социальных отчислений, то картина меняется. С российской зарплаты берут лишь 13% подоходного налога, в то время как в Норвегии у работника удерживают 53%, в ФРГ – 38, в США и Франции – 23, в Дании – 35,9, в Японии – 22.

Еще более благоприятная картина вырисовывается, если не просто сравнивать зарплату, получаемую на руки, но и учитывать уровень цен, т.е. покупательную способность зарплаты. По покупательной способности средней зарплаты Россия обошла не только Болгарию, но и Румынию, Грецию, вплотную приблизилась к Венгрии, недалеко и Португалия. С учетом ППС разрыв в средней зарплате с США сокращается с 7,7 до 2,5 раз, с Германией – с 7,7 до 2,3 раза, с Норвегией – с 11,8 до 2,1 раза, с Францией – с 5,7 до 2 раз.

Таблица 2. Начисленная и чистая заработная плата в России и некоторых странах мира

Страна	Начисленная заработная плата		Чистая заработная плата			
	В долл. по валютному курсу	Индекс по валютному курсу (Россия=1)	В долл. по валютному курсу	Индекс по валютному курсу	В долл. по ППС	Индекс по ППС (Россия=1)
Норвегия	7049	11,8	3313	6,4	3048	2,1
Швейцария	6828	11,5	5600	10,8	4032	2,8
Швеция	4581	7,7	3133	6,1	3008	2,1
США	4580	7,7	3541	6,8	3541	2,5
Германия	4576	7,7	2824	5,4	3248	2,3
Великобритания	3430	5,8	2722	5,3	2559	1,8
Франция	3397	5,7	2616	5,1	2878	2,0
Италия	3270	5,5	2610	5,0	2520	1,8
Испания	2776	4,7	2220	4,3	2997	2,1
Хорватия	1385	2,3	959	1,8	1793	1,3
Португалия	1378	2,3	1090	2,1	1591	1,1
Греция	1121	1,9	964	1,9	1417	1,0
Венгрия	1062	1,8	696	1,3	1496	1,1
Румыния	669	1,1	485	0,9	1135	0,8
Россия	596	1,0	518	1,0	1425	1,0
Болгария	564	0,9	442	0,8	1193	0,8

Источник: рассчитано по данным МВФ и Евростата.

Конечно, разрыв с развитыми странами остается большой, но не запредельный, как можно подумать, если смотреть на номинальную величину заработной платы без учета вычетов и уровня цен. Кроме того, следует учитывать тот факт, что в развивающихся странах, к коим относится и Россия, реальные доходы от трудовой

деятельности превышают те, которые перечислены в таблице, из-за существования существенной доли теневых выплат.

В конечном счете отставание России по уровню заработной платы, даже с учетом перечисленных выше факторов, обусловлено отставанием в производительности труда. Если сравнить разницу в зарплатах между Россией и развитыми странами (по ППС), то она окажется сопоставимой с разницей в производительности труда (табл. 3). Какова производительность труда, такова и заработная плата.

Таблица 3. Чистая заработная плата и производительность труда в России и некоторых странах мира

Страна	Чистая зарплата по ППС, долл. США	Индекс чистой зарплаты по ППС (Россия = 1)	Производительность труда (выработка ВВП в час по ППС в расчете на 1 занятого, долл. США)	Индекс производительности труда (Россия = 1)
Норвегия	3048	2,1	88	3,4
США	3541	2,5	67,4	2,6
Франция	2878	2,0	62,7	2,4
Германия	3248	2,3	62,3	2,4
Италия	2520	1,8	50,8	2,0
Канада	2727	1,9	50,7	2,0
Великобритания	2559	1,8	50,5	2,0
Россия	1425	1,0	25,9	1,0

Источник: рассчитано по данным МВФ и Евростата за 2015 г.

Глава III

ТЕНДЕНЦИИ ЗАРПЛАТНОГО НЕРАВЕНСТВА

Динамика средней заработной платы дает лишь очень приблизительное представление об изменении социально-экономического положения наемного труда. Не менее важную роль играют тенденции дифференциации заработной платы.

В советский период правила и механизмы установления заработной платы действовали в направлении сдерживания неравенства. С одной стороны, ее общий уровень был относительно низким. С другой, — установленная государством минимальная заработная плата превышала прожиточный минимум почти в 1,5 раза и обеспечивала доступ хотя и к низкому, но социально приемлемому уровню потребления базового спектра благ и услуг. Величина прожиточного минимума законом не утверждалась, но использовалась государственными органами как отправная точка для определения размеров минимальной заработной платы (МРОТ)¹⁶.

С начала рыночных реформ динамика официального норматива МРОТ стала существенно отставать от роста цен на основные потребительские товары и услуги. В 1999 г. этот норматив составлял чуть более 8% от прожиточного минимума и лишь начиная с 2002 г. стал превращаться в более или менее значимую величину (рис. 4).

16. *Соболев Э.Н., Ломоносова С.В.* Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. М: Институт экономики РАН, 2003. С. 4–5.

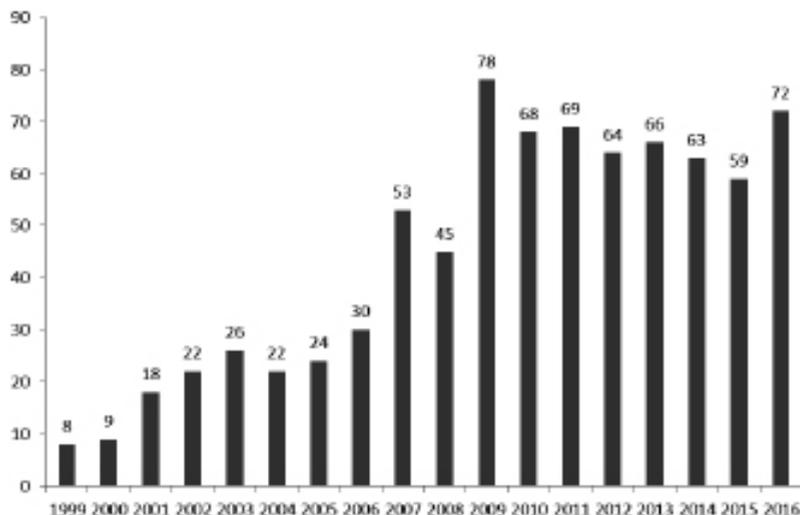


Рис. 4. Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума в %, на конец года

К концу 2016 г. отношение МРОТ к прожиточному минимуму (см. рис. 4) составило около 72% (МРОТ равнялся 7,5 тыс. руб., а общефедеральный прожиточный минимум для трудоспособного населения – 10,5 тыс. руб.). По официальным данным, в апреле 2017 г. доля работников, получающих зарплату ниже прожиточного минимума, составляла 7,3%. Правда, это без учета неформальных заработков и вторичной занятости.

Реальный уровень восстановления покупательной способности минимальной зарплаты следует рассматривать с учетом скудной потребительской корзины и изменившегося социально-экономического контекста, в котором сегодня происходит воспроизводство работающего населения. Доступный объем услуг образования и здравоохранения, предоставляемых на бесплатной основе, существенно ниже реальных потребностей людей.

С экономической точки зрения в основе минимальной оплаты лежит общественно-необходимый минимальный уровень потребления (прожиточный минимум). Это – то количество средств потребления, которое необходимо при данном развитии общества для воспроизводства рабочей силы, не имеющей специальной подготовки и затрачивающей труд установленной продолжительности,

и минимальной, признанной обществом, напряженности. При таком подходе значительное и длительное отставание минимума оплаты труда от величины прожиточного минимума абсурдно, поскольку последний лежит в основе первого.

Как в этом случае можно объяснить тот факт, что в конце 1990-х гг. минимальная оплата труда составляла менее 10% от величины прожиточного минимума?

Тот факт, что норматив утрачивает свое экономическое значение, конечно, не означает, что в российской экономике на протяжении длительного времени вообще отсутствовал минимум заработной платы. В условиях девальвации государственного норматива реальный минимум формировался стихийно. В качестве такового с известной условностью можно рассматривать *средний заработок низкооплачиваемых работников, входящих в нижний дециль*. По нашим приблизительным оценкам, даже в низшей точке падения (в конце 1990-х годов) реальная минимальная зарплата составляла не менее 50% от прожиточного минимума. Это подтверждает обследование по проблемам социальной защищенности населения России, проведенное Институтом экономики РАН. По его данным, в промышленности Самарской и Ивановской областей в 2002 г. зарплата в нижней дециле составляла чуть менее половины от регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

Столь существенное отставание реального минимума заработной платы от прожиточного минимума возможно только при наличии иных источников доходов (теневые выплаты, совместительство и др.). В противном случае люди просто не выжили бы. Есть основания полагать, что не только чрезмерно низкая зарплата выступает основанием для привлечения других источников текущего потребления, но и наличие этих источников служит фактором существования заработков ниже прожиточного минимума.

Проблема выживаемости для низкооплачиваемых работников решается за счет нескольких основных источников. Во-первых, производство для семейного потребления в личном подсобном хозяйстве, во-вторых, подработки или занятость одновременно на нескольких низкооплачиваемых работах. В обоих этих случаях речь идет о существенном повышении общественно нормальной продолжительности рабочего дня. Третий источник – внутрисемейное

перераспределение доходов (помощь родственников), четвертый – проедание накопленного ранее имущества. Многие из этих источников в среднесрочной перспективе содержат в себе подрыв условий воспроизводства рабочей силы. Определенную роль в смягчении бедности играют также государственные трансферты и льготы.

Как показала более чем двадцатипятилетняя практика российских реформ, пересмотр прожиточного минимума определялся не потребностями повышения минимально приемлемого уровня жизни низкодоходных групп населения, а соображениями целесообразности выделения ресурсов на эти цели. Пока же следует констатировать, что повышение МРОТ до величины прожиточного минимума (ожидаемое в ближайшие годы) существенно не повысит индекс Кейнца (отношение минимальной заработной платы к средней). Этот индекс остается низким в сравнении с другими странами (рис. 5).

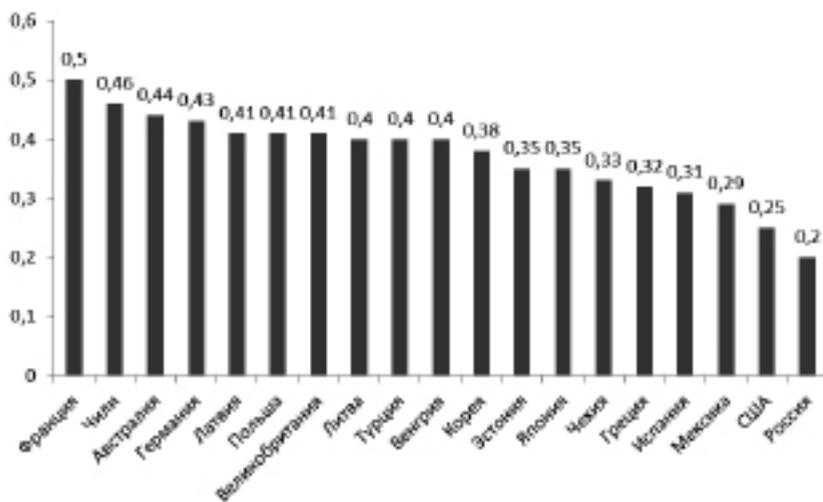


Рис. 5. Отношение МРОТ к средней заработной плате в России и некоторых странах

Источник: OECD Stat, Росстат.

Динамика коэффициента фондов. На старте рыночных реформ коэффициент фондов по заработной плате, отражающий соотношение 10% наиболее и наименее оплачиваемых работников, составлял немногим менее 8 раз, т.е. был примерно на том же

уровне, что и в большинстве европейских странах и существенно ниже, чем в таких развивающихся экономиках, как Бразилия, Чили. Первый резкий скачок наблюдался на начальном этапе реформ. Однако выход экономики на траекторию экономического роста первоначально также сопровождался довольно значительным усилением неравенства в заработной плате. Его пик был достигнут в 2001 г., когда средняя заработная плата 10% наиболее высоко оплачиваемых работников превысила среднюю заработную плату 10% наименее оплачиваемых почти в 40 раз (рис. 6).

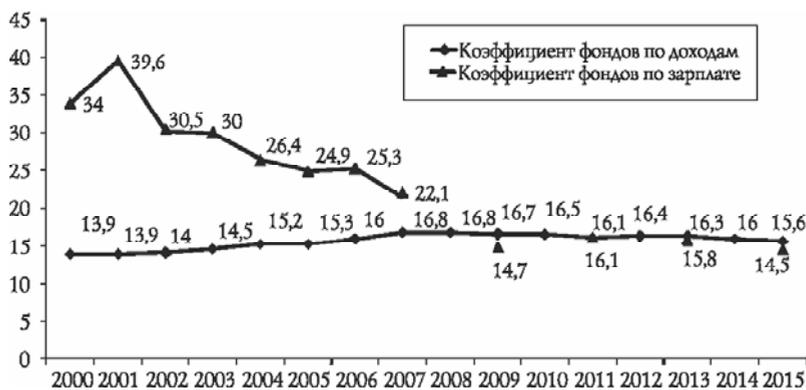


Рис. 6. Динамика зарплатного и доходного неравенства (коэффициент фондов) за 2000–2015 гг.

В нулевые годы зарплатное неравенство существенно сократилось. Коэффициент фондов снизился в 2,5 раза — с 40 раз в 2001 г. до 16 раз в 2011 г., что выше, чем в Европе, но примерно соответствует уровню в США (даже чуть меньше).

Зарплатное и доходное неравенство. Динамика зарплатного неравенства отличается от динамики доходного неравенства¹⁷. Так, данные Росстата за нулевые годы показывали тенденцию увеличения разрыва доходов между богатыми и бедными в России с ростом средних доходов населения (разрыв в 16,8 раза в 2007 г. стал вообще рекордным за все постсоветские годы). В то же время эта же статистика демонстрирует уменьшение разрыва в зарплатном

17. О неравенстве в распределении доходов в России см. подробнее: Анисимова Г.В., Воейков М.И. Политическая экономия равенства и неравенства. М.: Институт экономики РАН, 2016.

неравенстве (см. рис. 6). Такая разнонаправленность динамик в значительной степени есть результат действия двух факторов.

Во-первых, следствие роста значимости незарплатных доходов в рыночной экономике: доходов от собственности (недвижимость, дивиденды, акции), предпринимательские и фермерские доходы. Эти доходы, характерные для наиболее обеспеченных слоев населения, сконцентрированы в высших децилях. В период экономического роста выигрывают прежде всего те, в чьих доходах преобладают такие незарплатные виды доходов.

Во-вторых, уровень доходного неравенства зависит не только от того, как работает экономика, но и от политики государства, как и кому оно перераспределяет доходы, которые оно получает в виде налогов и из других источников. Создается впечатление, что государство распределяет аккумулированные им средства регрессивным образом, т.е. большая часть достается не самым бедным, а состоятельным и средним слоям. Например, государственные служащие не только получают зарплату выше средней по экономике, но и дополнительно получают помощь по системе социальной поддержки в виде бонусов, бесплатных полисов ДМС и других выплат. Фактически они оказываются в еще более привилегированном положении, чем другие группы¹⁸. Естественно, растет и доходное неравенство.

Существует точка зрения, что снижение неравенства в оплате труда приводит или – по крайней мере – всегда сопровождается ростом трудовых доходов основной массы работников.

Но это далеко не всегда так. За примером далеко ходить не будем. Возьмем статистику за последние годы. Как видно из табл. 4, и в кризисные годы зарплатное неравенство продолжает стабильно, хотя и медленно, снижаться, что фиксируют все обследования Росстата за эти годы. Если в 2011 г. фондовый коэффициент неравенства составлял 16,1 раза, то по результатам апрельского обследования текущего года оно составляет 14,1 раза (падение более чем 10%). Реальная зарплата в результате кризиса упала также почти на 10%. Словом, одновременно произошло и

18. Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность: Научный доклад. М.: Научно-исследовательский финансовый институт; Всемирный банк, 2017.

сокращение неравенства в заработной плате, и падение реальных заработков у подавляющей массы работников. Оба эти процесса прекрасно уживаются друг с другом.

Таблица 4. Динамика ВВП, реальной заработной платы и зарплатного неравенства за 2011–2017 гг.

Год	Индекс физического объема ВВП, (% к предыдущему году)	Реальная зарплата (% к предыдущему году)	Фондовый коэффициент дифференциации зарплаты	Доля оплаты труда в ВВП, %
2011	104,3	102,8	16,1	43,8
2012	103,5	108,4	–	44,3
2013	101,3	104,8	15,8	46,2
2014	100,7	101,2	–	47,2
2015	97,2	91,0	14,5	45,8
2016	99,8	100,7	–	47,4
2017	14,1	...

Источник: составлена по данным Росстата.

Сокращение неравенства может скрывать за собой различные процессы и поэтому каждый раз требует конкретных объяснений. С одной стороны, оно может быть результатом специальных мер социальной политики. Скажем, пересмотр МРОТ или пересмотр тарифных окладов при одновременном сжатии тарифной сетки, повышение ставок в бюджетных отраслях и т.п. В этом случае происходит процесс перераспределения общего фонда оплаты труда в пользу малооплачиваемых работников. Это мы наблюдали в нулевые годы. С другой стороны, снижение неравенства может быть результатом объективных процессов, следствием неравномерности спада трудовых доходов у различных групп работников во время экономического кризиса. Этот процесс мы наблюдаем сегодня.

Период восстановительного роста характеризовался неравномерными темпами изменений в оплате труда работников, принадлежащих к различным децильным группам. В 2001 г. наибольшими темпами росла заработная плата относительно высокооплачиваемой части рабочей силы, что привело к резкому, скачкообразному возрастанию зарплатного расслоения. В следующем, 2002 г., начался компенсационный процесс: стала расти заработная плата в низших децильных группах. За период с 2001 по 2017 г.

номинальная заработная плата у наименее оплачиваемых работников первой децильной группы выросла в 32 раза, а у наиболее высокооплачиваемой десятой группы в 11,4 раза (табл. 5). Таким образом, дифференциация заработной платы постепенно уменьшается и корректируется, хотя пока не вписывается в пропорции, характерные для социально-ориентированных рыночных экономик.

Таблица 5. Динамика средней номинальной заработной платы по 10%-ным группам работников (руб.)

Группа работников	Среднемесячная зарплата, тыс. руб.			Прирост зарплаты		
	2001	2011	2017	2017/2001, в тыс. руб.	2017/2001, в размах	2017/2011, в размах
Первая	0,28	4,7	9,02	8,7	32,0	1,93
Вторая	0,58	7,10	13,73	13,1	23,6	1,93
Третья	0,93	9,50	17,77	16,8	19,1	1,87
Четвертая	1,25	11,97	21,75	20,5	17,4	1,82
Пятая	1,62	14,63	25,99	24,4	16,1	1,78
Шестая	2,045	17,63	30,97	28,9	15,4	1,76
Седьмая	2,54	21,31	37,13	34,6	14,6	1,74
Восьмая	3,38	26,47	45,79	42,4	13,6	1,73
Девятая	4,94	34,98	59,94	55,0	12,1	1,71
Десятая	11,15	78,08	126,98	115,8	11,4	1,63

Источник: рассчитано по данным выборочных обследований Росстата за соответствующие годы.

Оценивая процесс повышения заработной платы и относительный выигрыш, который получает каждая из децильных групп, необходимо принимать во внимание, что за равными темпами повышения заработной платы скрывается многократно различные размеры ее абсолютного прироста. В самой высокооплачиваемой группе прирост в 13 раз (115,8 тыс. руб. против 8,7 тыс. руб.) превышает ее прирост в низшей группе (см. табл. 5). Поэтому более динамичный рост заработной платы низкооплачиваемых работников не смог компенсировать большую часть неравенства. К тому же позитивная тенденция подтягивания минимального уровня оплаты труда до социально-приемлемой величины в значительной мере перекрывается негативным эффектом стремительной коммерциализации социальной сферы и роста дифференциации доходов. Даже

исследователи из Высшей школы экономики вынуждены признать, что за 20 лет рыночных реформ 40% населения проиграло: уровень реальных доходов 20% самых бедных упал в 1,45 раза (сравниваются 1990-й и 2009 г.), еще у 20%, примыкающих к самым бедным — в 1,2 раза. У каждого пятого россиянина он остался таким же, как накануне распада СССР. Доходы 20% самых обеспеченных выросли вдвое, еще 20% — на четверть¹⁹.

Поскольку в России рост средней заработной платы в значительной мере происходит за счет наиболее высокооплачиваемых групп, большинство работающего населения страны получает заработную плату ниже среднего уровня.

О реальном положении более точно позволяет судить показатель *медианной заработной платы*, отсекающий половину населения с более низким уровнем дохода от занятости по найму. Медианная зарплата, как правило, ниже средней. Однако в экономике с относительно равномерным распределением доходов разрыв средней заработной платы и медианы составляет не более 15–20%²⁰. Динамика медианной зарплаты на протяжении периода реформ и ее соотношение со средней зарплатой и с прожиточным минимумом представлены в табл. 6. В преддверии реформ в российской экономике медианная зарплата составляла примерно 85% от средней. Однако уже в начальный период реформ произошло резкое падение медианных заработков до 62%. В первые годы восстановительного роста позиции медианной зарплаты еще более ослабли. В 2001 г., который характеризовался пиком неравенства по заработной плате, медиана просела до 58,6% от средней. В дальнейшем этот провал был отчасти скомпенсирован, но тем не менее медиана так и не вернулась на позиции начала 1990-х годов.

Сопоставление медианной зарплаты и прожиточного минимума показывает, что покупательная способность зарплаты половины работающего населения страны за период реформ упала и в настоящее время едва превышает два прожиточных минимума. На практике, с учетом наличия в семьях иждивенцев, это означает,

19. Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 годах. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 86.

20. Никифоров А.В., Погосов И.А., Соболева И.В. Социальные аспекты воспроизводства в современной России. М.: Институт экономики РАН, 2008. С. 34–35.

Таблица 6. Относительная динамика медианной заработной платы со средней заработной платой и прожиточным минимумом

Год	Медианная зарплата / средняя зарплата, в %	Средняя зарплата / прожиточный минимум	Медианная зарплата / прожиточный минимум
1991	84,7	3,7	3,1
1997	66,4	1,9	1,4
1999	62,2	1,5	0,9
2001	58,6	2,0	1,2
2003	63,4	2,4	1,5
2005	66,5	2,8	1,7
2007	65,3	3,3	2,1
2009	70,8	3,3	2,4
2011	67,7	3,4	2,4
2013	72,5	3,7	2,5
2015	69,7	3,25*	2,3

* Россия в цифрах. 2017. С. 119.

Источник: рассчитано по данным выборочных обследований работников предприятий и организаций по проблемам оплаты труда Росстата за соответствующие годы.

что заработанных денег хватает только на удовлетворение самых насущных потребностей домохозяйства и ни на что другое. Иными словами, социально-экономическое положение большинства населения страны фактически улучшалось существенно медленнее, чем демонстрируют средние показатели, смещенные в пользу наиболее благополучных высокодоходных групп²¹.

21. См. подробнее: *Соболев Э.Н., Соболева И.В.* Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в современной России / Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 33–50.

Глава IV

ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ НЕРАВЕНСТВА

Используемые в статистике, в том числе в системе национальных счетов, показатели не совсем точно описывают заработную плату. В верхних децилях распределения заработной платы имеем фактически смешанные доходы, а не только заработную плату.

Одно из объяснений этому явлению дал С. Жижек. По его словам, сложная экономическая природа получаемых доходов наиболее высокооплачиваемых работников является результатом существенных сдвигов в социальной структуре современных обществ, когда буржуазия в классическом смысле стала постепенно исчезать, но одновременно началось ее возрождение в качестве подотряда наемных работников. Новая буржуазия по-прежнему присваивает прибавочную стоимость, но теперь уже в мистифицированной форме, в качестве «прибавочной зарплаты»²². Статистически это зарплата, а по экономической природе – нет.

В категорию работников, получающих «прибавочную зарплату», входят прежде всего топ-менеджеры, зарабатывающие гораздо больше рядовых квалифицированных работников. К этой категории можно также отнести часть экспертов, чиновников, служащих, врачей, юристов, журналистов, интеллектуалов, художников, спортсменов. «Процедура оценки квалификации отдельных работников, позволяющая им получать прибавочную зарплату,

22. Žižek Slavoj. The Revolt of the Salaried Bourgeoisie / London Review of Books. Vol. 34, No. 2. 26 January 2012.

представляет собой весьма произвольный механизм, где действуют идеология и власть, и при этом не существует какой-либо существенной взаимосвязи с реальной компетенцией работника»²³. С определенного уровня заработная плата перестает зависеть от трудолюбия, от квалификации и приобретает экономический смысл ренты или прибыли, которую человек получает либо за определенное положение в системе общественного разделения труда, либо за свою предпринимательскую деятельность.

Можно предположить, что сложившаяся сегодня в России структура распределения заработной платы, отличающаяся высокой степенью неравенства, отражает не только неодинаковую рыночную ценность различных категорий рабочей силы, но и содержит существенную рентную или предпринимательскую составляющую.

Во-первых, рентная компонента может присутствовать в вознаграждении работников крупнейших предприятий, занимающих монопольные позиции в некоторых отраслях. Во-вторых, источником ренты может стать доминирующее положение определенных групп персонала (прежде всего – руководителей) внутри каждого предприятия. Скажем, доходы высшего менеджмента в компаниях. В какой мере это плата за труд высокой квалификации и ответственности, а в какой – плата за статус?! В последнем случае – это, возможно, одна из форм предпринимательского дохода. Отметим, что это не только российская проблема. В докладе МОТ, посвященном зарплатному неравенству, особо отмечалось, что в развитых странах около 80% наемных работников получают заработную плату ниже средней по организации²⁴.

Некоторые эксперты полагают, что скрытая прибыль (или, как ее называет С. Жижек, прибавочная зарплата) составляет около 20% от фонда оплаты труда в СНГ. Тем самым статистика в СНГ завышает реальную долю оплаты труда в совокупном продукте.

При анализе возникает проблема очищения зарплаты от незарплатных составляющих. В современной статистике эта задача не решена. Конечно, Росстат пытается как-то очистить заработки. Так, в Обследовании распределения начисленной зарплаты, прово-

23. Žižek Slavoj. Там же.

24. Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. Geneva: ILO, 2016. P. XIX.

димом Росстатом в апреле по нечетным годам, в состав зарплаты не включаются вознаграждения за год, единовременные премии и другие выплаты, носящие разовый характер. Но полностью очистить верхнюю дециль от незарплатной составляющей не удается.

Возможно, есть смысл при оценке зарплатного неравенства перейти от коэффициента фондов к децильному коэффициенту, а еще лучше к коэффициенту Джини, который характеризует уровень разброса, дисперсии по всему массиву, а не только по его краям. Этот коэффициент более точный, так как амортизирует недостатки фондового коэффициента. По данным официальной статистики, начиная с 2001 г. Джини стабильно, хотя и медленно снижался (2001 г. – 0,508; 2004 – 0,467; 2007 г. – 0,447). В реальности в начале 2000-х годов Джини был еще больше, поскольку официальная статистика не учитывала невыплаты зарплаты. К сожалению, после 2007 г. Джини по зарплате в официальной статистике не приводится.

В советское время некоторые исследователи эту проблему пытались решить следующим образом. При анализе распределения национального дохода западных стран корректировали фонд заработной платы (ФЗП) на 20% вниз²⁵. Для чего это было нужно, понятно. Снижение общего ФЗП снижало знаменатель и повышало норму прибавочной стоимости.

Подобный подход используется и сегодня для расчета средней зарплаты основной массы работников без учета наиболее высокооплачиваемых²⁶. Результат такой: без 2-х верхних децилей, т.е. без высокооплачиваемых работников, средняя зарплата снижается на 1/3 – с 38,9 до 25,3 тыс. руб.; падает и фондовый коэффициент дифференциации – с 14,1 до 5,1 (табл. 7).

Можно возразить, что в случае «очищения» мы занижаем дифференциацию заработных плат. Да, занижаем. Да, занижаем, но одновременно растет отношение прибыли к заработной плате. С политэкономической точки зрения это более точно.

25. Драгилев М.С. Государственно-монополистический капитализм: общие черты и особенности. М.: Политиздат, 1975.

26. Ржаницына А.С. Без стимулирования труда не поднять его производительность / Вестник Института экономики РАН. 2016. №5. С. 58–61.

Таблица 7. Зарплата работников с учетом и без учета высокооплачиваемых за апрель 2013, 2015 и 2017 г.

Показатель	Российская Федерация		
	2013	2015	2017
Средняя зарплата, тыс. руб.	29,5	33,8	38,9
Средняя зарплата (с 1 по 8 децили), тыс. руб.	18,9	22,1	25,3
Отношение средней зарплаты (с 1 по 8 децили) к средней зарплате, %	64	65	65
Коэффициент фондов по зарплате (традиционный)	15,8	14,5	14,1
Коэффициент фондов по зарплате (отношение средней зарплаты 8-й децили к средней зарплате 1-й децили)	5,7	5,3	5,1

Источник: рассчитано по данным выборочного обследования Росстата о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2013, 2015, 2017 г.

Другой источник неточных представлений о величине фактора труда связан с так называемыми скрытыми доходами. Эти доходы в рамках стандартной международной методологии построения СНС не фигурируют в явном виде, а определяются балансовым методом. Из расходов российских граждан (включая прирост их финансовых активов за минусом обязательств) вычитаются формально зарегистрированные доходы. Расчеты ведутся для всей экономики в целом без разбивки по отраслям, видам экономической деятельности и территориям, что, естественно, сказывается на их точности. Максимум неформальные выплаты достигли в 2014 г., составив 37% от общего фонда оплаты труда. В 2016 г. они равнялись 32%. Относительно ВВП размер неформальных зарплат в 2014 г. составил 12,8% (14,2% по старой методике), а в 2016 г. – 11,4% (табл. 8 и 9).

Более точная и детализированная оценка скрытой оплаты труда предполагает проведение эмпирических обследований на микроуровне, чему до сих пор уделялось мало внимания.

Было проведено всего несколько эмпирических обследований по проблемам теневой занятости. Проведенное Институтом экономики РАН в начале 2015 г. обследование социально-экономической защищенности населения г. Москвы, занятого в малом бизнесе²⁷, показало, что на долю теневых выплат приходится немногим менее трети заработной платы. Примерно такая же оценка мас-

27. Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М: ООО «ЭСПЭХа», 2016.

Таблица 8. Доля официальной и скрытой оплаты труда в валовом внутреннем продукте (ВВП) и фонде оплаты труда (ФОТ), % (по старой методике)

Год	ВВП, %	Доля оплаты труда в ВВП, %	Доля официальной оплаты труда в ВВП, %	Доля скрытой оплаты труда в ВВП, %	Доля скрытой оплаты труда в ФОТ, %
2005	100	43,8	32,0	11,8	27
2010	100	49,6	35,3	14,3	29
2011	100	49,6	35,5	14,1	28
2012	100	50,3	36,2	14,1	28
2013	100	51,7	37,6	14,1	27
2014	100	52,0	37,8	14,2	27

Источник: национальные счета России в 2005–2014 гг.

Таблица 9. Доля официальной и скрытой оплаты труда в валовом внутреннем продукте (ВВП) и фонде оплаты труда (ФОТ), % (по новой методике)

Год	ВВП, %	Доля оплаты труда в ВВП, %	Доля официальной оплаты труда в ВВП, %	Доля скрытой оплаты труда в ВВП, %	Доля скрытой оплаты труда в ФОТ, %
2011	100	43,8	33,6	10,2	23
2012	100	44,3	33,6	10,8	24
2013	100	46,2	34,7	11,5	25
2014	100	47,2	34,4	12,8	27
2015	100	45,8	34,7	11,1	24
2016	100	47,4	36,0	11,4	24

Источник: национальные счета России в 2011–2016 гг.

штабов скрытой заработной платы была получена на основе данных исследования социально-трудовых отношений в российском малом предпринимательстве, проведенного в 1999 г.²⁸ При этом, по некоторым признакам, можно предположить, что масштабы распространения скрытой зарплаты в ответах работников могли быть занижены.

Наиболее уязвимые зоны, в которых скрытая оплата труда получила распространение, в целом совпадают с теми, где сильнее всего ощущается нестабильность дохода. В организациях, имеющих статус юридического лица, значительно реже практикуют выплату неофициальной зарплаты по сравнению с ИП. На крупных малых

28. Чепуренко А.Ю., Обьеденнова Т.Б. Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. М.: РНИСиНП, 2000.

предприятиях практика серых выплат получила меньшее распространение по сравнению с микро-предприятиями. Также в зону повышенного риска попадают занятые на основе устной договоренности и на основе договора с индивидуальным предпринимателем: четыре из пяти представителей этой категории получают, по крайней мере, часть заработной платы неофициально. Более квалифицированный контингент работников, значительную часть которого составляют специалисты с высшим образованием, менее охотно соглашается на серые схемы оплаты труда, чем неквалифицированный персонал.

Наиболее полные сведения об оплате труда в области неформальной занятости получены в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) в 2009 г. Обследование показало, что месячные заработки в неформальном секторе распределяются существенно более неравномерно, чем в формальном. Если в формальном секторе заработки более тяготеют к центру, то в неформальном наблюдается более высокая концентрация низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников. Неформальность ведет к росту общего зарплатного неравенства на 2–3 процентных пункта²⁹. Такой прирост трудно назвать радикальным, и он не идет ни в какое сравнение с вкладом таких факторов, как отраслевая или территориальная принадлежность. Но это означает, что нет достаточных оснований для недоверия к цифрам официальной статистики по зарплатному неравенству, полученным в рамках так называемого апрельского Обследования, проводимого Росстатом.

29. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. С. 347–348; 527–528.

Глава V

ФАКТОРЫ ЗАРПЛАТНОГО НЕРАВЕНСТВА В РОССИИ

При оценке зарплатного неравенства в российской экономике преимущественно обращают внимание на его количественную сторону. Считают, например, что если фондовый коэффициент дифференциации достигает 15 раз, то это плохо, а 6–7 раз – это нормально. А. Шевяков в свое время ввел специальную терминологию для количественной оценки неравенства: «нормальное» и «избыточное»³⁰.

Россия является страной с высоким уровнем неравенства заработных плат. Но, хотя страны ЕС имеют более низкие показатели неравенства, аналогичный уровень дифференциации заработков наблюдается в США, Корею (табл. 10). Только количественный подход мало что дает для оценки нормативной приемлемости зарплатного неравенства. С этих позиций трудно объяснить, почему США, где неравенство в оплате примерно такое же, как в России, не испытывает серьезных социальных катаклизмов.

По-нашему мнению, более важна качественная сторона неравенства: *за счет каких факторов* оно складывается. При таком подходе также можно выделить плохое и хорошее неравенство. Критерий для их различения прост: неравенство, в основе которого лежит величина трудового вклада, эффективность труда – экономически обосновано, социально справедливо и создает стимулы для

30. Шевяков А., Кирута А. Измерение экономического неравенства. М: Лето, 2002.

Таблица 10. Рейтинг стран по величине децильного коэффициента в заработной плате (D9/D1)

Страна	Децильный коэффициент D9/D1	Страна	Децильный коэффициент D9/D1
Италия	2,17	Словакия	3,56
Швеция	2,28	Чехия	3,57
Бельгия	2,33	Канада	3,71
Норвегия	2,55	Венгрия	3,72
Дания	2,56	Эстония	3,79
Финляндия	2,57	Литва	3,79
Швейцария	2,72	Мексика	3,88
Япония	2,94	Португалия	3,89
Новая Зеландия	2,95	Ирландия	3,96
Франция	2,98	Латвия	4,00
Нидерланды	3,02	Польша	4,03
Испания	3,08	Чили	4,32
Греция	3,27	Россия	4,55
Словения	3,33	Корея	4,79
Германия	3,41	США	5,04
Великобритания	3,49	Коста-Рика	5,17
Турция	3,53	Колумбия	5,21

Источник: Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, С. Ю. Рощина, М.: 2017. Все кроме России – валовая заработная плата. Россия – чистая заработная плата (РМЭЗ-ВШЭ, 2015 г.).

развития (хорошее неравенство), а что сверх того, то от лукавого создает почву для социальной напряженности – плохое неравенство. В этом смысле количественная оценка вторична. Поэтому утверждение, что «страны, где имеется высокая степень экономического неравенства – это страны низкого уровня развития, отягощенные коррупцией, преступностью, высокой смертностью и социальной нестабильностью»³¹, отнюдь не безусловно. Чтобы поставить диагноз, требуется качественный анализ структуры неравенства.

Спецификой российской экономики является не просто высокий уровень неравенства, а его деформированный характер. В конфигурации факторов, воздействующих на зарплату российских

31. Анисимова Г., Воейков М. Политическая экономия равенства и неравенства. М.: ИЭ РАН, 2016. С. 34.

работников, внутренние факторы, играющие ведущую роль в западных моделях (образование, квалификация, опыт работы), отходят на второй план (рис. 7). Доминирующее значение приобретают внешние по отношению к работнику факторы: сектор экономики (экспортно-ориентированный или обрабатывающий); регион (нефтегазовый, сельскохозяйственный или с преобладанием военно-промышленного комплекса); размер и местоположение населенного пункта, финансовое состояние предприятия. Отраслевые различия играют более заметную роль в сравнении с квалификационными.

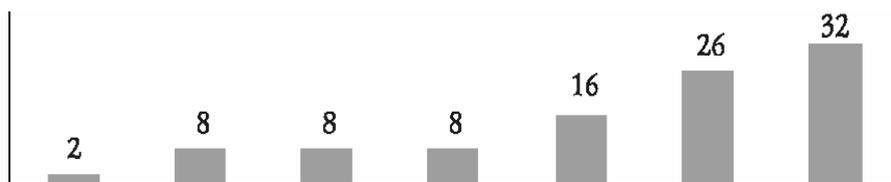


Рис. 7. Вклад основных факторов в дифференциацию зарплаты в России (%)

Источник: схема составлена по результатам декомпозиции неравенства по методу Г. Филдса, проведенного А.Л. Лукьяновой на основе массива Российского мониторинга экономического положения и здоровья (РМЭЗ).

Существует также сильная внутренняя зависимость между благополучием отрасли, региона и предприятия. Наиболее благополучными являются регионы, богатые топливно-энергетическими ресурсами, где получили развитие отрасли ТЭК. Успешные предприятия также сконцентрированы преимущественно в этих отраслях и регионах, а также в столичных мегаполисах, где концентрируются финансовые и посреднические виды деятельности.

Российская трудовая модель и дифференциация. В российской трудовой модели заработная плата — это остаточная доля работника в валовом доходе предприятия. Если в западной рыночной модели фонд заработной платы (ФЗП) складывается из индивидуальных заработков, определяемых трудовыми контрактами, то в российской модели он, напротив, распадается на заработки отдельных работников. Сам же ФЗП формируется по финансовым результатам деятельности организации и распределяется в зависимости от предпочтений менеджмента, в лучшем случае с учетом мнения представительного органа работников.

Следствием такого порядка является рост дифференциации зарплаток по предприятиям и, далее, по отраслям. Идентичные группы работников даже в пределах одного региона или города могут получать разную зарплату за труд одинаковой квалификации. На уровне предприятия действует система оплаты труда, когда в структуре заработка его переменная часть может в разы превышать гарантированную (тариф). Тем самым оплата труда утрачивает свое основное предназначение меры труда и воспроизводственную функцию. Ее величина больше говорит о том, как устроился человек, чем о его квалификации, образовании и опыте. Такая ситуация диктует поведение работника – заниматься не столько повышением квалификации, сколько поиском предприятия, где больше платят.

Весомым фактором, обуславливающим описанную модель дифференциации, выступает сегментация российского рынка труда: рабочая сила фактически привязана к территории, формируются локальные рынки (региона, мегаполиса, города) со своими ценами на рабочую силу. Внутреннюю миграцию населения сдерживают неразвитость институциональной инфраструктуры (прежде всего отсутствие доступного жилья) и то, что значительную часть дохода люди получают от интегрированности в местную среду (начиная от нужных знакомств и кончая подсобными хозяйствами), а потому переезд чреват не повышением, а снижением уровня доходов и качества жизни.

Особенностью России является гипертрофированное значение межрегиональных различий в оплате труда. Во Франции (самой большой западноевропейской стране) разрывы между крайними регионами составляют 1,57, в Германии – 1,56 раза. В США и Канаде разрыв несколько больше – примерно 2 раза (в США – 2,19; а в Канаде – 2,0). В России величина вклада этого фактора в общую дифференциацию по стране почти в три раза превышает его вес в странах с максимальным региональным разбросом (Франция)³².

При среднемесячной зарплате по стране в 2016 г. 36,7 тыс. руб. в Ямало-Ненецком округе работник получил 83,2 тыс. руб., а в Дагестане – 20,6 тыс. руб. Безусловно, такая дифференциация

32. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников. М: ГУ ВШЭ, 2007. С. 304.

ция зарплат связана с отраслевой спецификой регионов: Ямало-Ненецкий округ — это добыча нефти и сопутствующая деятельность, а Дагестан — сельское хозяйство, мелкий бизнес. Среднедушевой валовой региональный продукт в результате отличается в 18 раз.

На протяжении 2000-х годов межотраслевая дифференциация зарплаты претерпела некоторые изменения. К позитивным тенденциям следует отнести то, что в целом за период с 2000 г. лидерами по темпам роста заработной платы стали отрасли социальной сферы — здравоохранение и образование. Однако, несмотря на ощутимый рост уровня заработков в этих отраслях, значительная часть их прироста связана с увеличением трудовой нагрузки работников. Второе место по темпам роста прочно удерживает сельское хозяйство (где в силу крайне низкого базового уровня даже небольшой абсолютный прирост существенно влияет на темп) и предоставление услуг. За сельским хозяйством вплотную следует торговля. В целом же по-прежнему сохраняется ситуация, при которой экономическое положение отраслей слабо коррелирует с квалификацией занятых в них работников и не соответствует относительной сложности применяемого труда.

В то же время наряду с зонами избыточного неравенства имеются зоны не слишком большого, или даже совсем небольшого, разрыва в заработках, там, где такой разрыв должен быть.

Деформации в оплате квалифицированного труда. Современное российское законодательство практически не регулирует вопросы оплаты квалифицированного труда. Оно ориентировано преимущественно на размер минимального уровня оплаты труда. Данные обследований, проводившихся ИЭ РАН на протяжении 10 лет по одному и тому же кругу предприятий, выявили две основные тенденции во внутрифирменной дифференциации оплаты труда. Во-первых, происходил рост разрыва между оплатой труда руководителей предприятия (администрации) и основной массы работников, что означает усиление статусной дифференциации. Во-вторых, существовала устойчивая тенденция сближения заработков квалифицированных и неквалифицированных работников. Нечто подобное мы наблюдаем сегодня с системой должностных окладов в науке и образовании. Но должен сохраняться определенный порог чувствительности при переходе от разряда к разряду, от

менее квалифицированного к более квалифицированному труду. Высокая отдача на образование является одним из факторов неравенства по заработной плате, но при этом положительно влияет на стимулы к получению профессионального образования и переобучению, что в конечном счете определяет темпы экономического роста³³.

Истоки коренного порока современной российской практики оплаты труда – слабый учет факторов, связанных с развитием рабочей силы (квалификация, опыт, образование) – зачастую связывается с экономическими реформами 90-х годов. Однако это не совсем так. Уже с начала 60-х гг. прошлого века проводилась форсированная политика формирования социально однородного общества, которая выражалась в искусственном подтягивании низкооплачиваемых слоев к среднему уровню заработной платы. Все это делалось чисто административными методами, без какого бы то ни было экономического обоснования.

Результаты не заставили себя долго ждать. Если в 1950-х гг. считалось, что специальность инженера гарантирует высокую зарплату и социальный статус, то в 70-х гг. ситуация изменилась, а в 80-х гг. при социологических опросах инженеры часто завышали свою зарплату (140–155 руб.), поскольку стыдились ее размеров. В таком же положении находились преподаватели и врачи. Если в 1950 г. зарплата преподавателя вуза без степени составляла 162% от средней по стране, то в 1960 – 141%, а в 1975 г., даже после повышения ставок, всего 86%.

В науке до середины 50-х гг. зарплата составляла 176,2% от средней зарплаты и была самой высокой в стране. В последующие годы она стала стабильно снижаться, достигнув минимума в 1987 г. (104,1% по отношению к средней по стране). К этому можно добавить тенденцию к сжатию тарифной сетки в позднесоветский период³⁴.

В то же время на Западе, под воздействием научно-технической революции, начиная с 70-х годов, начались массивные инвестиции в образование («революция в образовании»). С этого

33. Заработная плата в современной России. Эволюция и дифференциация. М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 486.

34. *Соболев Э.Н.* Политика уравнительности в оплате труда как фактор деформаций советской и кризиса современной социально-экономической системы // «Застой»: преддверие краха или апогей развития Советской «империи». М.: Ленард, 2009.

периода наблюдается и рост отдачи от образования (прежде всего высшего) в виде более высокой производительности, и одновременно абсолютный и относительный рост заработков у высококвалифицированных работников. Но поскольку интенсивные процессы интеллектуализации труда, возрастание его творческого характера шли одновременно с сохранением в довольно ощутимых размерах исполнительского, неквалифицированного труда, то, как следствие, росли разрывы в квалификации работников и степени сложности труда, что, естественно, служило объективным основанием для усиления дифференциации в оплате³⁵. В эти же годы в теоретических исследованиях на первый план стала выходить концепция человеческого капитала.

К сожалению, мы этот момент проспали. В итоге к концу 80-х годов СССР занимал лидирующее положение среди развитых стран по мизерности оплаты труда инженеров, врачей, научных работников как по абсолютным показателям, так и относительно средней зарплаты по стране.

Переход к рынку не только не сумел исправить сложившееся положение, а, напротив, усугубил проблему. В рамках СССР была принципиально иная ситуация, существовал железный занавес, который препятствовал массовой эмиграции специалистов, а наиболее способные находили работу в ВПК. Это была скособоченная, стратегически тупиковая, но по-своему жизнеспособная система³⁶.

После устранения железного занавеса резко возросло значение абсолютного уровня оплаты квалифицированного труда. Однако взамен требуемого его увеличения наступил катастрофический обвал даже по сравнению с очевидным отставанием в предшествующем периоде. Резкое уменьшение бесплатной и дотируемой части затрат на рабочую силу в процессе реформ создало угрозу нормальным условиям воспроизводства рабочей силы, причем сильнее всего это затронуло ее наиболее квалифицированные категории.

К началу нулевых годов наиболее квалифицированные работники в ключевых отраслях экономики, начиная от массовых

35. Katz L. F., Murphy K. M. Changes in Relative Wages 1963–1987: Supply and Demand Factors // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107. No. 1. P. 35–78.

36. Марцинкевич В.И. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика / *Мировая экономика и международные отношения*. 2005. № 9.

до инновационных видов деятельности, либо оказалась невостребованными на рынке труда, либо получали заработки, едва дотягивающие до величины ПМ. Работники таких специальностей, как врачи, преподаватели, учителя, зарабатывали практически на уровне ПМ. Среди работников с зарплатой ниже ПМ почти 30% имели высшее, а 44% среднее специальное образование³⁷. В отраслях с высокой долей работников с высшим образованием (образование, здравоохранение, наука) заработки были ниже, чем в отраслях с низкой долей лиц с высшим образованием в среднем на 40%.

Выше отмечалось существенное сокращение зарплатного неравенства в России в 2000-е годы. Нельзя сказать однозначно: хорошо это или плохо. Серьезные потери несет фактор образования, квалификации. *Во многом это результат расцвета так называемого псевдообразования, когда многие вузы превратились из места получения знаний в контору по выдаче корочек.* Рынок труда отреагировал на это снижением интереса работодателей к выпускникам многих вузов. Но есть и более важная и глубинная причина — это продолжающаяся сырьевая ориентация экономики, недостаточное развитие высокотехнологичных отраслей, что объективно ограничивает спрос на услуги высококвалифицированных работников. По прогнозам, снижение отдачи от образования в России продолжится, несмотря на противоположную мировую тенденцию³⁸.

Таким образом, оплата труда в стране одновременно страдает как от переизбытка неоправданной дифференциации, так и от недостатка дифференциации там, где она действительно нужна. Поэтому следует ставить вопрос не столько о снижении уровня дифференциации до некоего социально-нормального, сколько об изменении качества дифференциации, а именно: придания ей профессионально-квалификационного характера.

37. Соболев Э.Н., Ломоносова С.В. Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. М.: ИЭ РАН, 2003. С. 9.

38. См. подробнее: Лукьянова А.А. Отдача от образования: что показывает мета-анализ / Экономический журнал ВШЭ / 2010. № 3. С. 328–348.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Исследования динамики заработной платы и ее дифференциации на протяжении 2000-х годов позволяют сделать следующие выводы.

Темпы роста средней заработной платы обгоняли темпы роста ВВП. Однако на протяжении первого десятилетия нового века имел место восстановительный рост, так как в предшествующий период заработная плата снижалась опережающими темпами. В результате к концу десятилетия был достигнут среднеевропейский уровень зарплатоемкости ВВП. Учитывая необходимость инвестирования значительных средств в экономику, дальнейший рост является весьма проблематичным. С практической точки зрения проблема не столько в повышении доли оплаты, сколько в поддержке ее на достигнутом уровне (около 50%) и более эффективном ее распределении среди различных групп работников.

Видимо, следует поставить под контроль долю зарплаты в произведенном доходе организации, которая может уменьшаться в результате инфляции. Правда, не совсем ясно, как должен быть организован этот контроль (социальное партнерство, налоговое регулирование, региональные механизмы). Возможно, следует формально закрепить норму, согласно которой работодатель не может устанавливать текущую заработную плату ниже прошлогодней по отрасли (региону) или изменять пропорции живого труда и предпринимательского дохода в продукте предприятия. Тем самым возникнет механизм поддержания доли оплаты труда на микроуровне, а также по отраслям и видам производств.

Сегодня статья 134 Трудового кодекса РФ об индексации заработной платы действует с большим скрипом. Индексация для работников бюджетных отраслей не проводится годами³⁹. Возможно, процент компенсации за рост цен имеет смысл сделать дифференцированным в зависимости от уровня оплаты, но сама индексация должна быть регулярной и обязательной (например, раз в квартал одновременно с пересмотром ПМ). Нуждается в совершенствовании и сама законодательная норма, в которой должны быть предусмотрены сроки проведения, размеры индексации и меры ответственности государственных органов за ее проведение (по аналогии с ответственностью за задержки выплат заработной платы).

Восстановительный рост оплаты труда вывел значительную часть работающего населения из зоны бедности. Однако на сегодняшний день проблема работающих бедных вновь стала актуальной. Сопоставление прожиточного минимума с медианной заработной платой показывает, что трехкратное падение покупательной способности большинства населения в период первого десятилетия реформ не компенсировано до сих пор. Медианная заработная плата сегодня лишь в 2,5 раза превышает прожиточный минимум. Другими словами, восстановительный рост благосостояния основной массы населения происходит значительно медленнее, чем это представляется при взгляде на стандартные среднедушевые показатели.

В центре внимания политиков и экономистов по-прежнему остается задача ликвидации отставания МРОТ от прожиточного минимума (ПМ). Но, по нашему мнению, решение этой задачи мало что дает. Даже если МРОТ будет равен ПМ, мы по-прежнему будем отставать от европейских стран. Более того, даже если установить МРОТ в полтора раза выше ПМ, как предлагает Б. Ракитский⁴⁰, то все равно мы не догоним развитые страны Европы. Причина проста — низкий ВВП на одного работника, т.е. низкий уровень производительности труда. Перераспределение общего фонда оплаты труда в пользу самых низкооплачиваемых работников недостаточно

39. В лучшем случае происходил пересмотр МРОТ, но в условиях жестких бюджетных ограничений его повышение ведет к сжатию тарифной сетки (или ее современных аналогов) оплаты труда.

40. См.: *Ракитский Б.В.* Право трудящихся на справедливое вознаграждение: российские и международные принципы, нормы, проблемы / Трудовая демократия. 2006. № 50. С. 21–22.

для ликвидации экономической бедности⁴¹. Производительность остается главным фактором роста оплаты труда и, соответственно, улучшения уровня жизни всех слоев населения, в том числе малооплачиваемых работников. Кроме того, назрела необходимость изменить подход к расчету МРОТ и привязать его не к ПМ, а к средней заработной плате, как это практикуется в большинстве европейских стран. Преимущество этого механизма состоит в том, что рост минимума оплаты труда не будет зависеть от методики расчета прожиточного минимума, а ставится на более объективную и стабильную основу.

Несмотря на сокращение различий в заработной плате, уровень ее дифференциации остается высоким, а ее критерии не отвечают требованиям современной экономики. В условиях высокой и слабо коррелирующей с качеством рабочей силы дифференциации оплаты труда снижается уровень отдачи на человеческий капитал и ослабевают стимулы к его накоплению.

Для исправления перекосов необходимо, во-первых, усилить связь заработной платы с производительностью труда, не допуская ни длительного отставания, ни опережения; во-вторых, по крайней мере в рамках бюджетного сектора экономики, усилить зависимость заработной платы от квалификационных характеристик работников, укрепить зарплатные позиции квалифицированного труда, обеспечив нормальную отдачу на человеческий капитал; в-третьих, сбалансировать верхние и нижние параметры зарплаток, т.е. усилить перераспределительные процессы, в том числе через налоговые механизмы, но без ущерба для разумной дифференциации зарплаток.

В более конкретном плане могут быть рассмотрены следующие предложения:

- восстановить значение нормирования труда, посредством которого соединялась бы достойная зарплата с высокими квалификационными требованиями к трудовому вкладу. С одной стороны, это позволило бы установить нормативную связь оплаты с производительностью

41. Если мы повысим МРОТ в 2 раза, то, по данным на 1 января 2017 г., Россия перегонит только Румынию и Болгарию.

и качеством труда, а с другой – поставило бы разумные пределы росту интенсивности труда, чтобы это не сказывалось на качестве работы. Ясно, здесь нужно понимание редукции труда, т.е. во сколько раз сложный труд превосходит простой. Это потребует серьезных исследований, и без науки здесь не обойтись⁴². Ну, пока ученые будут думать, в качестве ориентиров для нормирования можно предложить соотношения, сложившиеся в странах с развитой экономикой или наиболее успешных развивающихся странах;

- установить минимумы оплаты по основным квалификационным группам и систему их практического внедрения. Соединение МРОТ и ПМ решает в какой-то мере проблему работающих бедных, их выживания. Но с точки зрения развития, стимулирования высококвалифицированного труда не менее важна задача обеспечить разную оплату за разный труд, чтобы труд более высокой квалификации соответственно и оценивался. Практические предложения по исправлению деформаций в оплате квалифицированного и высококвалифицированного труда должны базироваться на теории человеческого капитала, согласно которой, чем выше образование и квалификация работника, тем более продуктивен его труд и тем выше его оплата;
- повысить, как минимум, до двух третей долю тарифа (оклада) в зарплате. В России доля тарифа весьма незначительна (менее 50%), а в США – свыше 95%. Но квалификация и образование более всего влияют именно на основную часть заработка. Переменная часть заработной платы (премии и другие поощрительные выплаты), которая традиционно в России составляет значительную долю, может колебаться в широких пределах в зависимости от экономического положения предприятий и установок руководства. Повышение доли тарифа сделает положение работника более ста-

42. См. подробнее: *Ржаницына А.С.* Без стимулирования труда... / Вестник ИЭ РАН. 2016. № 5.

бильным, поскольку снизит зависимость его заработка от выпуска (реализации) продукции, усилит влияние квалификации самого работника на размеры заработной платы, укрепит независимость работников по отношению к менеджменту;

- по мере роста заработной платы уплата части налогов на оплату труда и отчислений в страховые фонды должна быть перенесена на работников. Размеры взносов в пенсионный фонд следует существенно повысить. Для увеличения размеров пособий по безработице вернуться к практике страховых взносов по безработице и восстановить Фонд занятости;
- регулирование заработков в коммерческом секторе через тарифные переговоры с профсоюзами. Другого пути нет, но для его реализации необходимы изменения в самих профсоюзах: нужны профсоюзы, организованные по профессиям. Российские профсоюзы – по традиции еще с советских времен – организованы в основном по производственно-отраслевому принципу. В итоге специалисты одной и той же профессии приписаны к разным профсоюзам. Поэтому говорить о какой-либо единой или согласованной политике оплаты труда в рамках профессиональной группы затруднительно; для руководства должен быть установлен потолок денежных выплат;
- усиление региональных аспектов регулирования в политике заработной платы (региональный МРОТ, прожиточный минимум и т.п.). Особо следует отметить роль региональных тарифных соглашений. Межпрофессиональные и квалификационные соотношения в рамках этих соглашений следует сделать обязательными для всей территории региона, даже если такое соглашение заключила меньшая часть предприятий. Такая практика существует в Западной Европе.

В стратегическом плане главная задача – сломать действующую модель российского рынка труда с ее принципом «занятость важнее заработной платы», которая тормозит переход к качественному эко-

номическому росту, открывающему возможности к повышению абсолютной величины оплаты труда. Такая модель поддерживается как сложившейся организацией оплаты труда (высокая доля переменной части, применение теневых выплат, слабость профсоюзов и др.), так и особенностями российской экономики с длинным шлейфом нерентабельных предприятий, малопродуктивных работников, низкими пособиями по безработице (в среднем 3 тыс. руб., максимум – 4,9 тыс. руб., минимум – 0,9 тыс. руб.) и маленькими пенсиями (коэффициент замещения составляет менее 35%).

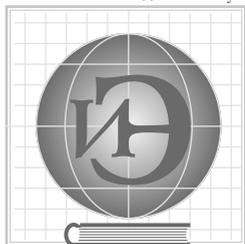
Поэтому меры необходимые для решения этой задачи затрагивают не только область организации заработной платы, но и более широкий экономический (производительность и качество труда, развитость рыночных отношений и др.) и социальный (трудовые контракты, система страхования, налоги, пособия по безработице, система социальной поддержки и др.) контекст. Таким образом, кардинальное реформирование оплаты труда предполагает реформы во многих смежных отраслях. Их проведение потребует политической воли, времени и финансовых ресурсов со стороны всех уровней государственной власти. На это трудно решиться в неблагоприятной экономической ситуации, но тем не менее двигаться в указанном направлении необходимо.

ЛИТЕРАТУРА

- Анисимова Г.В., Воейков М.И.* Политическая экономия равенства и неравенства. М.: Институт экономики РАН, 2016.
- В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
- Дегтев А.* Зарплата и производительность труда / Россия навсегда. 20 июня 2016 года.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
- Из глубины: Сборник статей о русской революции. Перепечатка издания 1918 г. М.: Изд-во «Новости», 1991.
- Иноземцев В.* Краткий курс рубля / Новая газета, 23 октября 2008 г.
- Капелюшников Р.* Неравенство: как не примитизировать проблему (критические заметки). М.: Изд-во Высшей школы экономики, 2016.
- Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики / Вопросы экономики. 2014. № 5.
- Лукьянова А.А.* Неравенство заработных плат // Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под общей редакцией В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, С.Ю. Рощина. М.: 2017. С. 112–119.
- Лукьянова А.А.* Отдача от образования: что показывает мета-анализ / Экономический журнал ВШЭ / 2010. № 3. С. 328–348.
- Ляшок В.* Повышение МРОТ: плюсы и минусы / Economy Times. 19 мая 2017 г.
- Маркс К.* Критика Готской программы / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Т. 19. М., Политиздат, 1961. С. 9–32.
- Марцинкевич В.* Инвестиции человека: экономическая наука и международные отношения // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 9.
- Миронов С.М.* Экономика несправедливости / М.: Ключ-С, 2015.
- Никифоров А.В., Погосов И.А., Соболева И.В.* Социальные аспекты воспроизводства в современной России. М.: Институт экономики РАН, 2008.
- Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.) М.: ТЕИС, 2002.
- Погосов И.А.* Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. М.; СПб: Нестор-История, 2012.
- Ракитский Б.В.* Право трудящихся на справедливое вознаграждение: российские и международные принципы, нормы, проблемы / Трудовая демократия. 2006. № 50.

- Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность. Научный доклад. М.: НИФИ; Всемирный банк, 2017.
- Ржаницына А.С.* Без стимулирования труда не поднять его производительность / Вестник Института экономики РАН. 2016. № 5.
- Роик В.Д.* Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России. М.: Проспект, 2017.
- Роик В.Д.* Социальный бюджет. М.: ООО «Проспект», 2016.
- Россия и страны мира. 2016: Стат. сб. / Росстат. М., 2016.
- Соболев Э.Н.* Политика уравнительности в оплате труда как фактор деформаций советской и кризиса современной социально-экономической системы // «Застой»: преддверие краха или апогей развития Советской «империи». М.: Ленард, 2009.
- Соболев Э.Н.* Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – начало XXI в.). М.: ИЭ РАН, 2012.
- Соболев Э.Н., Ломоносова С.В.* Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. М.: Институт экономики РАН, 2003.
- Соболев Э.Н., Соболева И.В.* Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в современной России / Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 33–50.
- Современная экономика труда / Под ред. В.В. Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.
- Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М.: ООО «ЭсПЭХа», 2016.
- Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 годах. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
- Чепуренко А.Ю., Обьеденнова Т.Б.* Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. М.: РНИСиНП, 2000.
- Шевяков А., Кирута А.* Измерение экономического неравенства. М.: Лето, 2002.
- Katz L.F., Murphy K.M.* (1992). Changes in Relative Wages 1963–1987: Supply and Demand Factors // Quarterly Journal of Economics. Vol. 107. No. 1. P. 35–78.
- Žižek Slavoj.* The Revolt of the Salaried Bourgeoisie / London Review of Books. Vol. 34, No. 2. 26 January 2012. www.lrb.co.uk/v34/n02/slavoj-zizek/the-revolt-of-the-salaried-bourgeoisie.
- Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. Geneva: ILO, 2016.

Российская академия наук



Институт экономики

Редакционно-издательский отдел:

Тел.: +7 (499) 129 0472

e-mail: print@inecon.ru

Сайт: www.inecon.ru

Э.Н. Соболев

**Оплата труда в системе социально-трудовых отношений:
стереотипы и российские реалии**

Научный доклад

Оригинал-макет – Валериус В.Е.

Редактор – Полякова А.В.

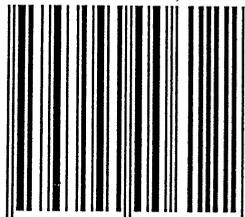
Компьютерная верстка – Хацко Н.А.

Подписано в печать 16.11.2017 г.

Заказ № 37. Тираж 300. Объем 2,5 уч. изд. л.

Отпечатано в ИЭ РАН

ISBN 978-5-9940-0612-2



9 785994 006122