

Российская академия наук
Институт экономики РАН

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:

Доклад. М.: Институт экономики РАН, 2017. – 46 с.

Основная цель доклада – дать взвешенную неидеологизированную оценку современного состояния оплаты труда в России, в т.ч. 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.

Sobolev E. Wages in the system of labour relations: stereotypes and russian realities

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 weekly 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.

Содержание

Введение	4
Глава 1. О доле оплаты труда в ВВП	5
Глава 2. Индикаторы средней заработной платы и их динамика...	12
Глава 3. Тенденции зарплатного неравенства	15
Глава 4. Проблемы измерения неравенства	24
Глава 5. Факторы зарплатного неравенства в России.....	29
Выводы и предложения	37
Литература	42

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 специалисты в области 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 только по крупным и средним предприятиям. В национальном обследовании населения по проблемам занятости, охватывающем весь массив работающего населения, включая занятых на малых предприятиях, вопросы об оплате труда отсутствуют. Очень мало официальных данных по скрытой (теневой) оплате труда, составляющей, по оценке Росстата, более 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 1. 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%¹, 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 первого². 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 оценки зарплатоемкости российского ВВП. Соответственно, делаются и различные практические выводы. Авторы, считающие, что в России эта доля является очень низкой, требуют незамедлительного ее увеличения³. Другие (В.

¹ «Если сравнивать с производительностью труда, то нет никаких оснований для тех зарплат, которые у нас платились. Если мы посмотрим на тот же самый Китай, то там зарплата составляет примерно 32% ВВП, а в России — 67%. Это, конечно, беспредел» (Иноземцев В. Краткий курс рубля // Новая газета, 23 октября 2008 г.). Это самый высокий показатель зарплатоемкости ВВП для России. К сожалению, автор не приводит методику его расчета.

² См. подробнее: Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991 – 2000 гг.) М.: ТЕИС, 2002. С. 250.

³ «Необходимо в кратчайшие сроки увеличить долю заработной платы в ВВП России до 60%» (Миронов С.М. Экономика несправедливости. – М., Ключ-С, 2015.).

Иноземцев, Е. Гурвич), полагающие, что эта доля неоправданно высокая и не соответствует сложившемуся уровню производительности труда, ставят вопрос о ее снижении.

Естественно, для международных сопоставлений следует использовать единую методологию. В современной статистике общепризнанной является оценка доли оплаты труда в ВВП по методологии системы национальных счетов (СНС). Оплата труда в национальных счетах 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 плата¹. 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 случаев².

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% (см. рис. 1). Переход на новую методику расчета распределения первичных доходов ВВП, введенную в 2015 г., на несколько процентных пунктов снизил долю оплаты труда в ВВП, но это не отменило тенденции к росту. 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%. В первом квартале 2017 г. доля оплаты труда ВВП достигла 50,3%.

¹ Национальные счета России в 2007-2014 годах. М.: 2015. С. 17-18.

² См. подробнее: Современная экономика труда / Под ред. В.В. Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. С. 17–19.

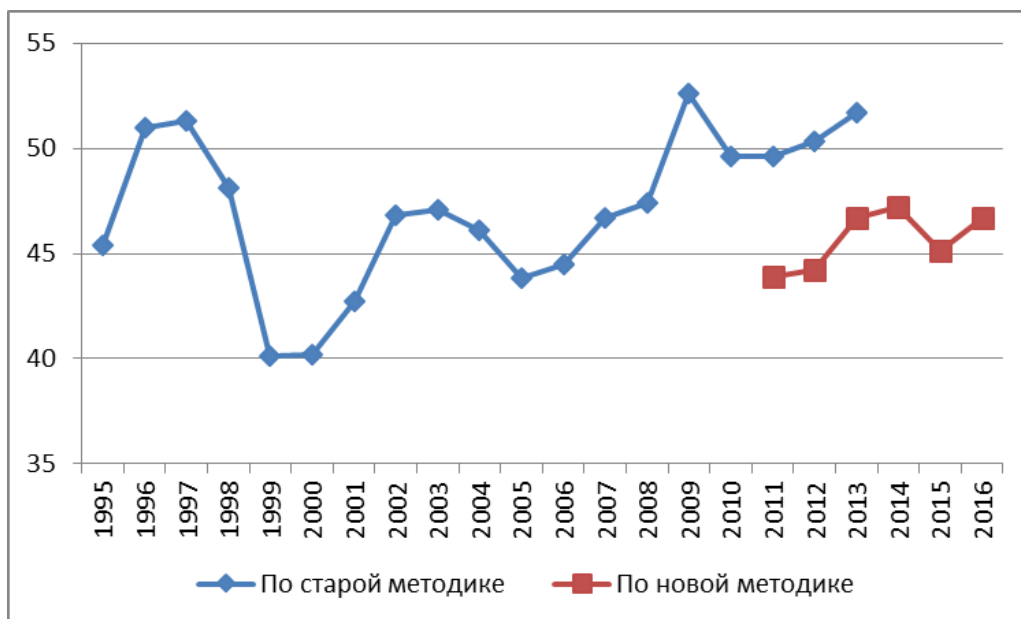


Рис. 1. Динамика доли оплаты труда в ВВП по методологии СНС (включая скрытую оплату труда и отчисления работодателей на социальное страхование), %

Сегодня, несмотря на то, что по уровню зарплаток 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 (см. 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 выплат¹. Отметим, что не учет некоторыми исследователями скрытой оплаты труда при расчете зарплатоемкости российского ВВП является главной причиной низкой количественной оценки².

¹ Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики / Вопросы экономики. 2014. № 5.

² Типичными в этом смысле представляют расчеты В. Роика, где в качестве зарплаты учитывается только «чистая» заработная плата. Отсюда и столь 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).

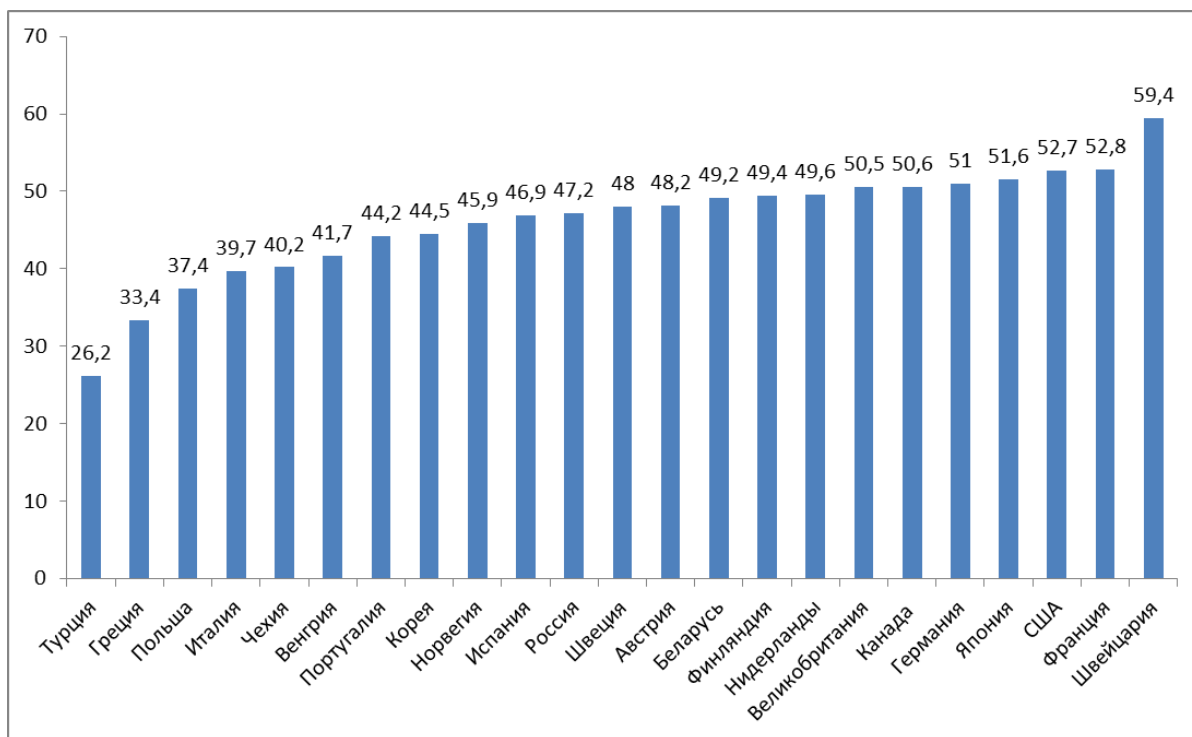


Рис. 2. Доля оплаты труда в ВВП в России и мире в 2014 г. по методологии СНС (включая скрытую оплату труда и отчисления на социальное страхование)

Тем не менее переоценивать значение положительной динамики этого показателя не стоит. Доля долей, но 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 (см. 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.

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

Страны	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

Рассчитано по данным МВФ и Росстата за 2014 г.

Наконец, эффект относительно высокой доли оплаты труда в ВВП существенно нивелируется значительным неравенством в оплате труда. Для основной массы российских работников «медианная зарплатоемкость» 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 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, но большую - на социальную поддержку, а в другой группе стран ситуация прямо противоположная¹.

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 платы². 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)³. Резкое снижение доли социальных отчислений произошло с 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 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 с значительными размерами заработной платы высокооплачиваемых работников является основой высокой дифференциации доходов, получаемых отдельными социальными группами населения⁴.

¹ См. подробнее: Роиц В.Д. Социальный бюджет. М.: Проспект, 2016.

² Погосов И.А. Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. – М.; СПб: Нестор-История, 2012. С. 150-152.

³ Итоги обследования о составе затрат организаций на рабочую силу за 2013 год (Статистический бюллетень). М.: 2014.

⁴ Погосов И.А. Указ соч. С. 102 –105.

Следует ли повышать долю оплаты труда в ВВП и дальше? Определенные резервы для увеличения доли оплаты труда в ВВП видимо, еще остаются (об этом говорит и сравнение с наиболее развитыми странами). Но по большому счету ее дальнейший рост возможен только за счет накопления, что, на наш взгляд, неприемлемо¹. Ликвидация отставания от развитых стран требует существенного увеличения доли накопления, которая в России недостаточна. В послекризисном 2000 г. доля валового накопления составляла 19%, а в 2015 г. — 20,7%. В странах, которые нацелены на догоняющие стратегии экономического роста, эта доля существенно выше (Китай – 45,9%, Индия – 32,4%, Корея – 29,3%)².

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 проц. 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»³. После такого опыта власти не экспериментировали с производственным самоуправлением вплоть до 1987 г., когда были существенно расширены права трудовых коллективов (выборность, большая самостоятельность в оплате труда). Итог и здесь оказался неутешительным – неконтролируемый рост зарплат, 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

¹ Критику так называемой теории неурезанного дохода еще дал К. Маркс в «Критике Готской программы» (Маркс К. Критика Готской программы /Маркс. К., Энгельс Ф. Соч. Т. 19. М., Политиздат, 1961. С. 9–32).

² Данные за 2014 г. Россия и страны мира. 2016. М., Росстат, 2016. С. 87-88.

³ Из глубины: Сборник статей о русской революции. Перепечатка издания 1918 г. М.: Изд-во «Новости», 1991. С. 186.

обеспечение устойчивого роста ВВП, что приведет к повышению абсолютных размеров фонда оплаты (даже при неизменной доле).

Глава 2. Индикаторы среднего уровня 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 (см. рис. 3). В 1998 г. ВВП в реальном выражении составлял чуть более 60% от уровня 1991 г. в то время как заработная плата (в низшей точке) опустилась до 34 % от этого уровня.

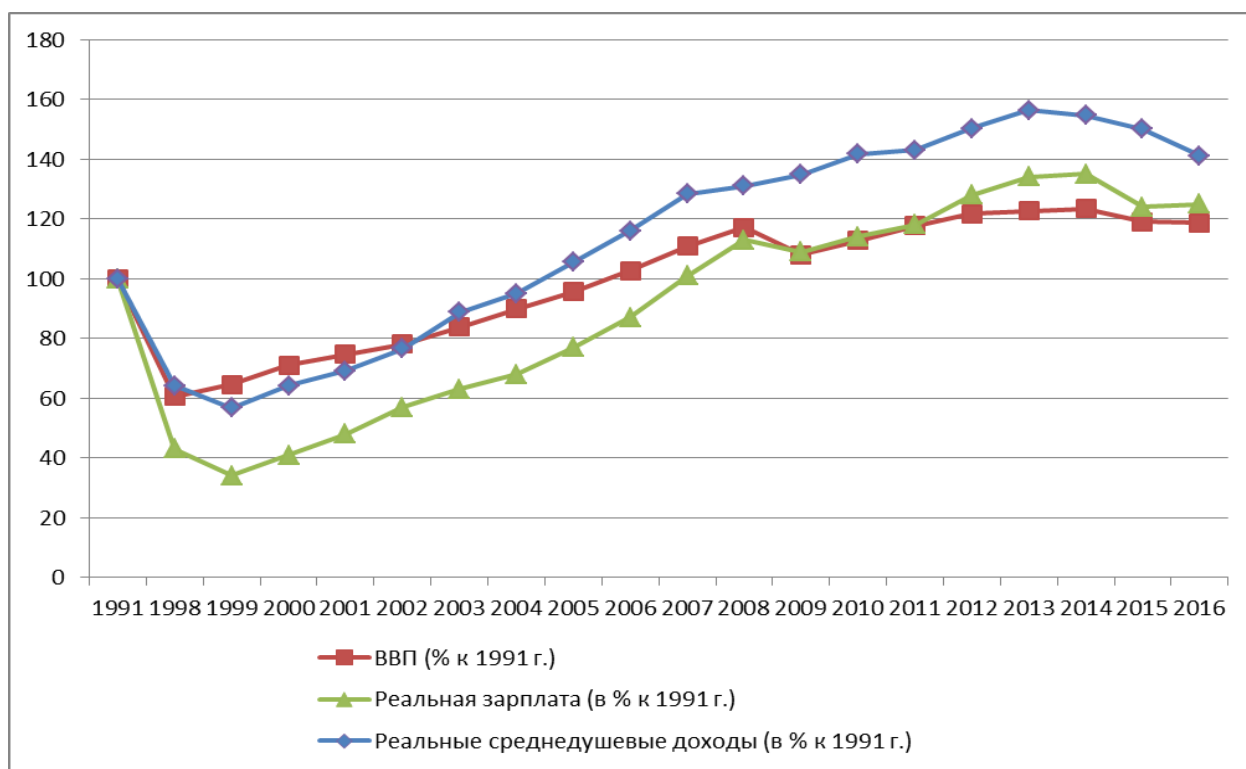


Рис. 3. Индекс ВВП, реальной средней заработной платы и реальных среднедушевых доходов (1991 = 100)

Не менее существенно и то, что на протяжении экономического спада реальная заработная плата испытала значительно более серьезное падение по сравнению со среднедушевыми реальными 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%. Более глубокому спаду препятствовало повышение МРОТ, которое, по ориентировочным оценкам, затронуло зарплаты не менее 6% всех наемных работников, и начавшееся к концу 2008 г. 30-процентное повышение оплаты труда работников бюджетного сектора. В небюджетном секторе «проседание» реальной зарплаты было более значительным. В 2010 г. рост зарплаты возобновился.

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. рублей (в пересчете по курсу 594 долларов) в месяц. Из стран Европейского Союза меньше России получали только в Болгарии – в среднем 564 долларов в месяц (см. 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 свыше 50%, в ФРГ – около 40%, в США и Франции 23%, в Дании 35,9%, в Японии 22%, и той же Болгарии из начисленной зарплаты забирают 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, Сербию, Литву, догнала 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. Средняя начисленная и средняя чистая заработная плата в России и некоторых странах мира

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

Рассчитано по данным МВФ

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 (см. табл. 3). Какова производительность труда, такова и заработная плата.

Таблица 3. Отношение производительности и заработной платы в России к аналогичным показателям в отдельных странах

Страна	Производительность труда (выработка ВВП в час по ППС в расчете на одного занятого, долл. США)	Индекс производительности труда, % (Россия = 100)	Начисленная зарплата, в долл. США по валютному курсу	Индекс начисленной зарплаты, % (Россия = 100)	Чистая зарплата по ППС, долл. США	Индекс чистой зарплаты (Россия = 100)
Норвегия	88	29	7049	8	3048	47
США	67,4	38	4580	13	3541	40
Франция	62,7	41	3397	18	2878	50
Германия	62,3	42	4576	13	3248	44
Италия	50,8	51	3270	18	2520	57
Канада	50,7	51	3676	16	2727	52
Великобритания	50,5	51	3430	17	2559	56
Россия	25,9	100	596	100	1425	100

Рассчитано по данным Евростата и Росстата за 2015 г.

Глава 3. 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)¹.

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

¹ Соболев Э.Н., Ломоносова С.В. Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. М.: Институт экономики РАН, 2003. С. 4-5.

лишь начиная с 2002 г. стал превращаться в более и менее значимую величин (см. рис. 4).

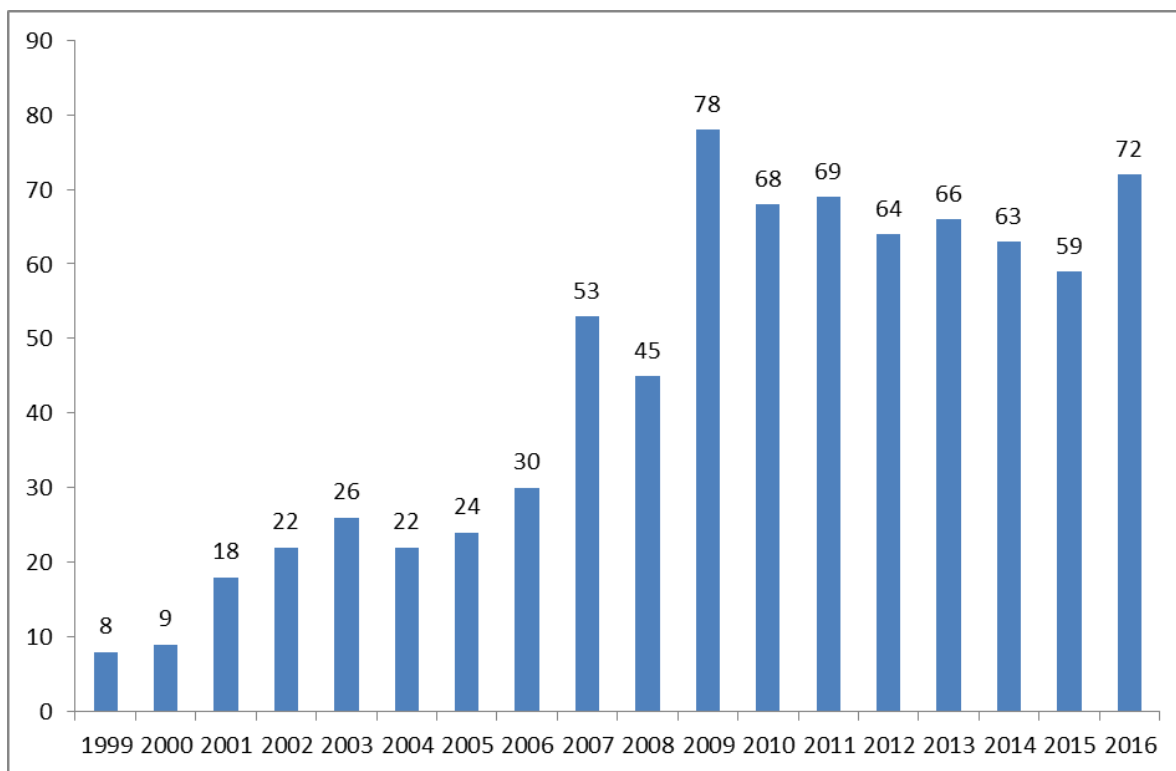


Рис. 4. Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума в %, на конец года

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 нижнем 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 на протяжении этого периода определялся не потребностями повышения или, хотя бы, сохранения 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 (см. рис. 5).

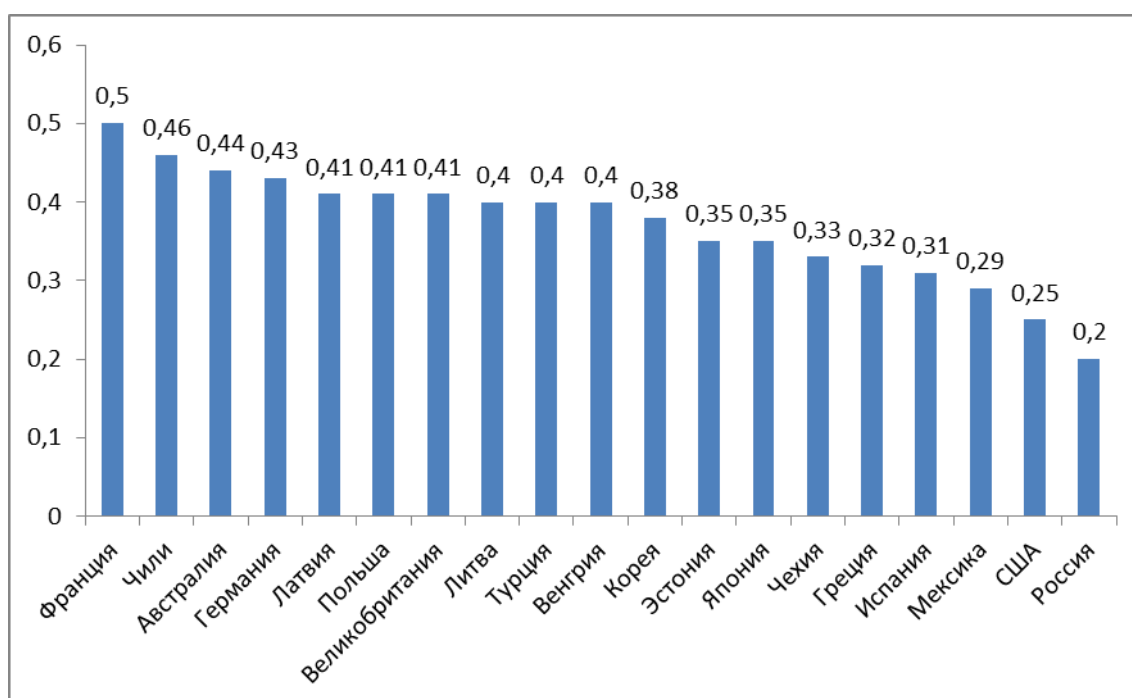


Рис. 5. Отношение МРОТ к средней заработной плате в России и некоторых странах¹

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

¹ Источник: OECD Stat, Росстат.

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 (см. рис. 6).

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

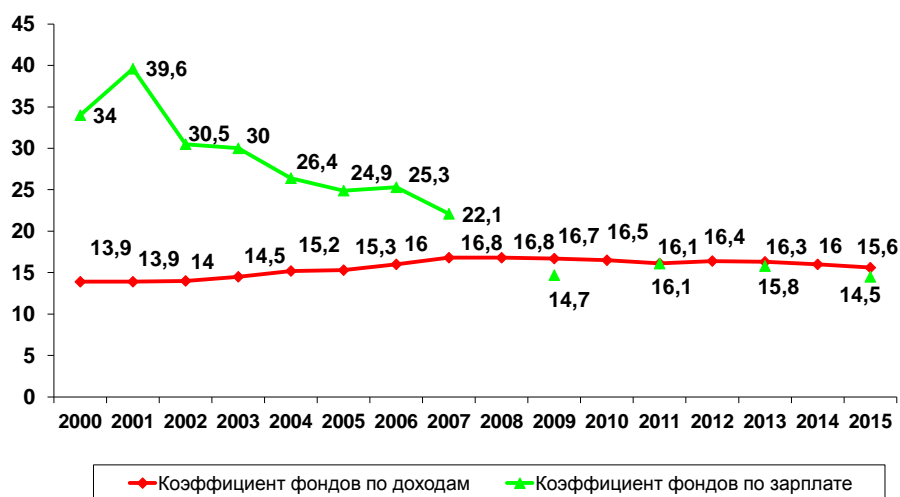


Рис. 6. Динамика зарплатного и доходного неравенства (коэффициент фондов) за 2000 – 2015 гг.

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 неравенства¹. Так, данные Росстата за нулевые годы показывали тенденцию увеличения разрыва доходов между богатыми и бедными в России с ростом средних доходов населения (разрыв в 16,7 раза в 2007 г. стал вообще рекордным за все постсоветские годы). В то же время эта же статистика демонстрирует уменьшение разрыва в зарплатном 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),

¹ 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.

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 как работает государство, как и кому оно перераспределяет доходы, которые оно получает в виде налогов и из других источников. И есть такое ощущение, что государство распределяет аккумулированные им средства регрессивным образом, т.е. большая часть достается не самым бедным, а тем кто находится выше черты бедности – 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 группы¹. 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 сокращение неравенства в заработной плате, и падение реальных заработков у подавляющей массы работников. Оба эти процесса прекрасно уживаются друг с другом.

¹ Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность: Научный доклад. М.: Научно-исследовательский финансовый институт; Всемирный банк, 2017.

Таблица 4. Динамика ВВП, реальной заработной платы и зарплатного неравенства за 2011-2017 годы

	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	43,9
2012	103,5	108,4	-	44,2
2013	101,3	104,8	15,8	46,7
2014	100,7	101,2	-	46,8
2015	97,2	91,0	14,5	47,2
2016	99,8	100,7	-	46,7
2017	14,1	...

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 (см. 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-процентным группам работников (руб.)

Группа работников	Среднемесячная зарплата, тыс. руб.			Прирост зарплаты		
	2001	2011	2017	2017/2001, в тыс. руб.	2017/2001, в раз	2017/2011, в раз
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

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. 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-й годы), 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 четверть¹.

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.

¹ Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 годах. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 86.

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%¹. 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.

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	2,3

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

Сопоставление медианной заработной платы и прожиточного минимума показывает, что покупательная способность заработной платы 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, что заработанных денег хватает только на удовлетворение самых

¹ Никифоров Л.В., Погосов И.А., Соболева И.В. С. 34-35.

² Россия в цифрах. 2017. С. 119.

насуточных 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 групп¹.

Глава 4. Проблемы измерения неравенства

Используемые в статистике, в т.ч. 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 возрождаться в качестве «подотряда» наемных работников. Новая буржуазия по-прежнему присваивает прибавочную стоимость, но теперь уже в мистифицированной форме, в качестве «прибавочной зарплаты»². 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, представляет собой весьма произвольный механизм, где действуют идеология и власть, и при этом не существует какой-либо существенной взаимосвязи с реальной компетенцией работника»³. 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.

¹ 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.

² Žižek Slavoj The Revolt of the Salaried Bourgeoisie / London Review of Books. Vol. 34, No. 2. 26 January 2012. <http://www.lrb.co.uk/v34/n02/slavoj-zizek/the-revolt-of-the-salaried-bourgeoisie>

³ Жижек С. Там же.

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 организации¹.

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

При анализе возникает проблема «очистения» зарплаты от незарплатных составляющих. В современной статистике эта задача не решена. Конечно, Росстат пытается как-то «очистить» заработки. Так, в Обследовании распределения начисленной зарплаты, проводимом Росстатом в апреле месяце 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

¹ Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях. – Москва: МОТ, 2017. С. XIX.

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% «вниз»¹. 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 высокооплачиваемых². 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. рублей; падает и фондовый коэффициент дифференциации – с 14,1 до 5,1 (см. табл. 7).

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

Показатели	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

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

Можно возразить, что в случае «очищения» мы занижаем дифференциацию заработных плат. Да, занижаем. Но зарплатное неравенство не отвечает за все распределение по факторам производства. Его задача скромнее – определить дифференциацию по труду внутри наемного персонала. Распределение по факторам и зарплатное неравенство – разные вещи.

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

¹ Драгилев М.С. Государственно-монополистический капитализм: общие черты и особенности .М., Политиздат, 1975 .

² Ржаницына Л.С. Без стимулирования труда не поднять его производительность / Вестник Института экономики РАН. 2016. №5. С. 58-61.

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% (См. 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.

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

Годы	ВВП, %	Доля оплаты труда (включая скрытую оплату труда и смешанные доходы) 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

Рассчитано по данным Росстата

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

Годы	ВВП, %	Доля оплаты труда (включая скрытую оплату труда и смешанные доходы) 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	30
2012	100	45,4	33,6	10,8	32
2013	100	46,2	34,7	11,5	33
2014	100	47,2	34,4	12,8	37
2015	100	45,8	34,7	11,1	32
2016	100	47,4	36,0	11,4	32

Ист.: Национальные счета России в 2011-2016 гг.

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 бизнесе,¹ показало, что на долю теневых выплат приходится немногим менее трети заработной платы. Примерно такая же оценка масштабов скрытой заработной платы была получена на основе данных исследования социально-трудовых отношений в российском малом предпринимательстве, проведенного в 1999 г.² 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 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

¹ Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М.: ООО «ЭсПэХа», 2016. С.

² Чепуренко А.Ю., Обыденнова Т.Б. Социально-трудовые отношения в Российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. - М.: РНИСиНП, 2000.

росту общего зарплатного неравенства на 2-3 процентных пункта¹. 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.

Глава 5. 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 избыточное².

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 (см. 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.

Таблица 10. Рейтинг стран по величине децильного коэффициента в оплате труда (D9/D1)

Страны	Децильный коэффициент D9/D1	Страны	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

¹ В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. С. 347-348; 527-528.

² Шевяков А., Кирута А. Измерение экономического неравенства. М.: Лето, 2002.

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

Ист.: 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.).

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 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»¹, 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 работников, внутренние факторы, играющие ведущую роль в западных моделях (образование, квалификация, опыт работы), отходят на второй план (см. 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.

¹ Анисимова Г., Воейков М. Политическая экономия равенства и неравенства. М.: ИЭ РАН, 2016. С. 34.

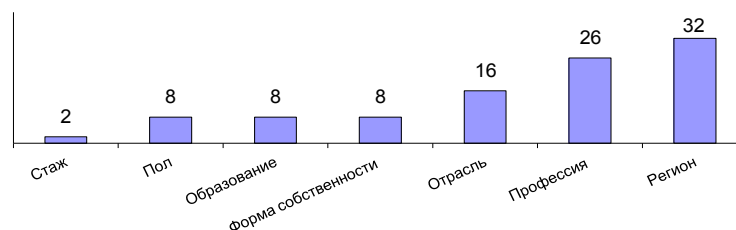


Рис. 7. Вклад основных факторов в дифференциацию зарплаты в России (%)¹

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 заработков 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.

¹ Схема составлена по результатам декомпозиции неравенства по методу Г. Филдса, проведенного А.Л. Лукьяновой на основе массива Российского мониторинга экономического положения и здоровья (РМЭЗ)

Межрегиональная дифференциация заработной платы. 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.

Межрегиональные различия в оплате существуют во всех странах, но особенностью России является гипертрофированное значение этого фактора. 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)¹.

Если за точку отсчета брать советский период, статистика отчетливо демонстрирует, что территориальная разница в оплате существенно возросла, естественно, в пользу северных районов, где такие факторы как приоритет добывающих отраслей и потребительной цены (стоимости жизни) повлияли на заработную плату в наибольшей степени. В советское время эти различия были существенно ниже – 2,5–3 раза. Но уже к середине 1990-х годов средняя заработная плата в Ямало-Ненецком автономном округе и Дагестане различалась более чем на порядок (1995 – 16 раз). Хотя в последующие годы региональные различия в оплате существенно снизились, они по-прежнему находятся на высоком уровне. Среди национальных республик максимальный разрыв в номинальном исчислении по-прежнему можно наблюдать между Ямало-Ненецким округом и Дагестаном – чуть более 4 раз (см. табл. 11). Растет разрыв в абсолютном измерении: в 2000 г. жители Ямало-Ненецкого округа опережали тех же дагестанцев на 8 тыс. руб., а в 2016 г. – почти на 63 тыс. руб., т.е. разрыв за эти годы увеличился 55 тыс. руб. При среднемесечном показателе 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,

¹ Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников. М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 304.

такая дифференциация 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.

Таблица 11. Средняя зарплата в некоторых субъектах РФ
(% от средней по экономике)

Регион	1990	1995	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Ямало-Ненецкий АО	-	581	403	355	304	255	251	239	229	227
Ханты-Мансийский	-	459	382	294	252	216	197	191	178	173
Москва	111	124	145	156	169	177	183	190	188	194
Мурманская обл.	154	180	169	152	143	137	140	136	133	133
С.-Петербург	102	94	113	119	123	130	130	124	125	133
Красноярский край	117	160	158	125	117	110	111	108	105	105
Свердловская обл.	99	106	102	102	101	101	94	94	91	88
Челябинская обл.	100	98	94	87	88	86	83	84	85	84
Республика Тыва	87	84	71	80	81	79	84	84	85	81
Самарская обл.	90	113	100	92	90	85	79	78	80	77
Пермский край.	93	100	109	94	89	85	85	82	83	83
Ярославская обл.	90	81	86	91	85	80	77	77	78	78
Ивановская обл.	84	62	62	60	60	59	63	64	63	60
Ингушетия	-	49	56	63	60	52	61	69	65	61
Дагестан	62	36	40	46	43	44	49	51	56	56

Рассчитано по данным Росстата

Дифференциация по видам экономической деятельности. На протяжении последнего десятилетия при некотором улучшении положения работников во всех отраслях межотраслевая дифференциация зарплаты также претерпела изменения.

Традиционным аутсайдером остается сельское хозяйство, где заработки стабильно не дотягивали до половины средних по экономике и едва перешагнули эту границу в 2009 г. Весьма неблагоприятны зарплатные позиции работников отраслей легкой промышленности. В кризисные 1990-е годы заработки в этих отраслях были одними из самых низких по экономике, но все же несколько опережали сельское хозяйство. В период восстановительного роста заработки в сельском хозяйстве вплотную приблизились к заработкам в легкой промышленности, а в последние годы и превзошли их. Особо следует отметить общее относительно снижение заработков в обрабатывающей промышленности, т.е. в видах деятельности, концентрирующих основной индустриальный потенциал экономики, по сравнению со средними заработками в экономике и в добывающих отраслях.

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 работников¹. 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 роста².

Истоки коренного порока современной российской практики оплаты труда – слабый учет факторов, связанных с развитием рабочей силы (квалификация, опыт,

¹ См. подробнее: Соболева И.В. Проблемы воспроизводства человеческого потенциала в трансформационной экономике. М.: ИЭ РАН, 2006. С.133-136.

² Заработная плата в современной России. Эволюция и дифференциация. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 486.

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 период.

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 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 оплате. 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 Союза 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 система¹.

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 до инновационных видов деятельности, либо оказались 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 образование². 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 понес фактор образования, квалификации. Отчасти это можно объяснить тем, что наша экономика перенасыщена обладателями высшего образования. По их доле среди занятых Россия находится в числе мировых лидеров. Доля выпускников вузов в выборке за 1998-2005 гг. выросла с 21% до 25,1%.

Но есть и более фундаментальные причины снижения заработков квалифицированных работников. Сырьевая ориентация экономики, слабое развитие высокотехнологичных отраслей объективно ограничивает спрос на услуги высококвалифицированных работников. Расцвет так называемого

¹ Марцинкевич В.И. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика / Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 9.

² Соболев Э.Н., Ломоносова С.В. Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. М.: ИЭ РАН, 2003, с. 9.

псевдообразования, когда многие вузы и их филиалы снизили требования к качеству абитуриентов и превратились из места получения знаний в конторы по выдаче отсрочек от армии и корочек. Рынок труда отреагировал на это снижением интереса работодателей к выпускникам многих вузов, часто не имеющих должных профессиональных знаний и навыков. По прогнозам снижение отдачи от образования в России продолжится, несмотря на противоположную мировую тенденцию¹.

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.

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 средневропейский 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 поддержании 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

¹ См. подробнее: Лукьянова А.Л.

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 годами¹. 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. Ракитский², 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 для ликвидации экономической

¹ 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.

² См.: Ракитский Б.В. Право трудящихся на справедливое вознаграждение: российские и международные принципы, нормы, проблемы / Трудовая демократия. 2006. № 50. С. 21-22.

бедности¹. Производительность остается главным фактором роста оплаты труда и соответственно, улучшения уровня жизни всех слоев населения, в т.ч. 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.

В результате позитивных изменений в соотношении заработной платы по видам экономической деятельности несколько укрепились позиции квалифицированных работников, занятых в ключевых отраслях нематериального производства, ответственных за развитие человека – в образовании, здравоохранении, культуре. В то же время рост заработной платы специалистов социальных отраслей сопровождался значительным увеличением трудовой нагрузки. Иными словами, 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 заработков, т.е. усилить перераспределительные процессы, в том числе через налоговые механизмы, но без ущерба для разумной дифференциации заработков.

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 и качеством труда, а с другой,

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

поставило бы разумные пределы роста 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 обойтись¹. 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. Можно возразить, что для России усиление фактора квалификации и образования приведет к дальнейшему росту общего зарплатного неравенства, а оно и так уже представляется чрезмерным. Это опасение представляется вполне обоснованным. Поэтому одновременно необходимо снижать неравенство по другим факторам – межотраслевым, межрегиональным, ограничивать выплаты руководству. 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 стабильным, поскольку снизит зависимость его заработка от выпуска (реализации) продукции, усилит влияние квалификации самого работника на размеры зарплаты, укрепит независимость работников по отношению к менеджменту;

¹ См. подробнее: Ржаницына Л.С. Без стимулирования труда... / Вестник ИЭ РАН. 2016. № 5.

- 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;

- необходима информационная прозрачность зарплат по профессиям на рынке труда. При определении зарплаты расчет должен делаться не на интуицию и слухи, а на сведения о заработках по конкретным профессиям в регулярно издаваемых бюллетенях. С этим у нас плохо.

В стратегическом плане главная задача – сломать действующую модель российского рынка труда с ее принципом «занятость важнее зарплаты», которая тормозит переход к качественному экономическому 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.

Джомо К.С., Попов В.В. Долгосрочные тенденции в распределении доходов // Журнал Новой экономической ассоциации. 2016. № 3. С. 146 – 160.

Дегтев А. Зарплата и производительность труда / Россия навсегда. 20 июня 2016 года

Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях. – М., МОТ, 2017.

Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 575 с.

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.

Кудюкин П. Российское трудовое право // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы. М.: Фонд «Народная ассамблея», 2009.

Куликов В., Роик В. Социальная политика как приоритет и приоритеты социальной политики / Российский экономический журнал. 2005. №3.

- Лукиянова А.Л. Неравенство заработных плат // Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под общей редакцией: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, С. Ю. Рошин, М.: 2017. С. 112-119.\
- Ляшок В. Повышение МРОТ: плюсы и минусы /Economy Times. 19 мая 2017 г.
- Маркс К. Критика Готской программы / Маркс К., Энгельс Ф. 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.
- Методологические положения по статистике. Вып. 1. Госкомстат России. – М.: Логос, 1996.
- Миронов С.М. Экономика несправедливости / М., Ключ-С, 2015. – 64 с.
- Никифоров Л.В., Погосов И.А., Соболева И.В. Социальные аспекты воспроизводства в современной России. М.: Институт экономики РАН, 2008. – 76 с.
- Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991 – 2000 гг.) М.: ТЕИС, 2002. – 352 с.
- Погосов И.А. Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. – М.; СПб: Нестор-История, 2012.
- Ржаницына Л.С. Без стимулирования труда не поднять его производительность / Вестник Института экономики РАН. 2016. №5.
- Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность / Под ред. В. Назарова и А. Пошарац. Научный доклад. М.: Научно-исследовательский финансовый институт; Всемирный банк, 2017.
- 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. – 379 с.
- 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. – 0,9 п.л.
- Соболев Э.Н. Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – начало XXI в.) – М.: ИЭ РАН, 2012. – 260 с.
- Соболев Э.Н., Ломоносова С.В. Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. М.: Институт экономики РАН, 2003. – 40 с.

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., Обыденнова 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. <http://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.