

Э.Н. СОБОЛЕВ

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник
ФГБУН Институт экономики Российской академии наук

ОПЛАТА ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ

В статье дается оценка современного состояния оплаты труда в России, в т. ч. в сопоставлении с ситуацией в других странах мира. Проанализирована динамика доли оплаты труда в ВВП, раскрыта связь уровня оплаты труда с его производительностью. Проведено сопоставление средней, медианной и минимальной заработной платы с прожиточным минимумом на протяжении периода реформ. Показано, что высокая, по мировым меркам, дифференциация заработной платы слабо учитывает индивидуальные характеристики, что негативно сказывается на выполнении ею своих основных функций.

Ключевые слова: *доля оплаты труда в ВВП, реальная заработная плата, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, медианная заработная плата, зарплатное неравенство, коэффициент фондов.*

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

Оплата труда является одной из болевых точек современной российской экономики. Во-первых, в условиях сокращения объема бесплатных и дотируемых услуг основная тяжесть воспроизводства работника и его семьи ложится на заработную плату, что актуализирует проблему ее недостаточности для обеспечения достойного качества жизни населения. Во-вторых, сложившаяся сегодня довольно высокая, по мировым меркам, дифференциация заработной платы тем не менее слабо учитывает индивидуальные характеристики работников, что негативно сказывается на выполнении заработной платой своих основных функций. 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 все работающее население, 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 даже на основе имеющихся данных можно получить представление о процессах в сфере оплаты труда.

О доле оплаты труда в ВВП

Одним из важнейших макроэкономических показателей, характеризующих тренд оплаты труда, является доля оплаты труда в ВВП, или, как его не совсем корректно называют, зарплатоемкость ВВП. Этот показатель всегда привлекал повышенное внимание политиков и экономистов. При этом оценки его величины варьируются от 20% до 60% и более, хотя преобладают заниженные оценки. Такой разброс возникает из-за различий в методологии расчета. Эксперты по-разному понимают оплату труда. Это может быть и номинальная начисленная зарплата, и полученная на руки «чистая» зарплата, и зарплата с учетом теневых выплат, и полные издержки работодателя, связанные с наемным трудом. В зависимости от того, какой из этих показателей идет в числитель, получают разные оценки зарплатоемкости. Соответственно, делаются и различные практические выводы. Авторы, считающие эту долю в России очень низкой, требуют незамедлительного ее увеличения [6]. Другие, полагающие, что эта доля неоправданно высока и не соответствует сложившемуся уровню производительности труда, ставят вопрос о ее снижении [4].

Для международных сопоставлений, как правило, используется 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. по составу и по величине она больше, чем заработная плата. Для включения в состав оплаты труда социальных отчислений имеются серьезные теоретические основания: они представляют собой часть заработка, отложенную на момент частичной или полной утраты трудового дохода вследствие наступления заранее оговоренных страховых случаев.

Если оценку доли оплаты труда производить по методологии СНС, то представление о ее аномально низком уровне 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%, 2014 г. – 52,0% (см. рис. 1). Переход в 2015 г. на новую методику расчета ВВП на несколько процентных пунктов снизил долю оплаты труда, но это не изменило тенденции к ее росту. После пересчета она

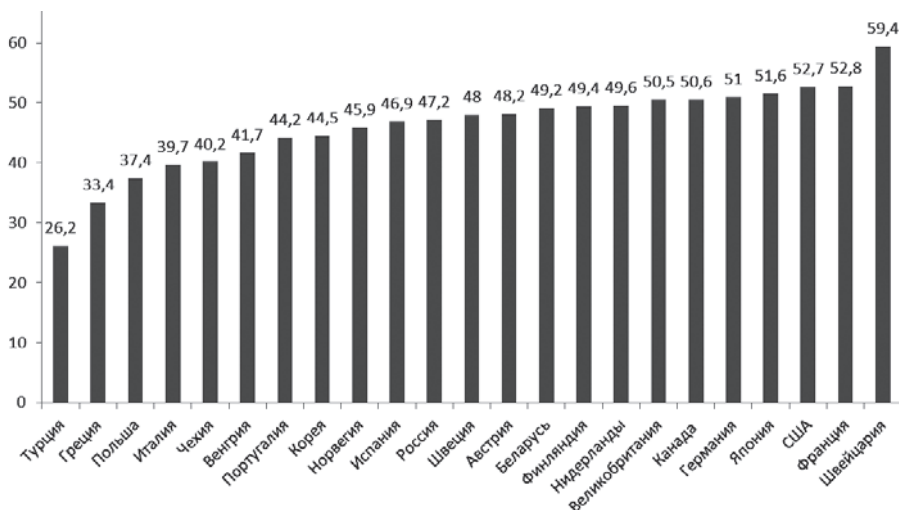
стала составлять: в 2011 г. – 43,8% (по старой методике – 49,6%), 2012 г. – 44,3% (50,4%), 2013 г. – 46,2% (51,7%), 2014 г. – 47,2% (52,0%), 2015 г. – 46,4%, 2016 г. – 47,6%, 2017 г. – 47,7%.

Сегодня, несмотря на то, что по уровню заработков Россия весьма существенно отстает 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).



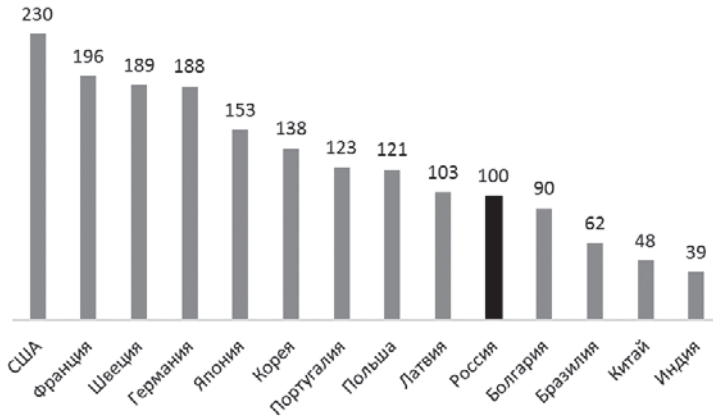
Источник: Национальные счета России в 2005–2014 гг.; Национальные счета России в 2011–2017 гг.

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



Источник: Евростат, Росстат.

Рис. 2. Доля оплаты труда в ВВП в России и мире в 2014 г.



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

Рис. 3. Индексы физического объема ВВП по паритету покупательной способности на одного занятого в различных странах мира по отношению к России.

Однако эффект относительно высокой зарплатоемкости российского ВВП существенно нивелируется, во-первых, низким объемом ВВП, приходящимся на одного работника, во-вторых, значительным неравенством в оплате труда.

По показателю объема ВВП, приходящегося на одного работника, Россия отстает от развитых стран, даже если расчет производить не по номиналу, а по паритету покупательной способности (см. рис. 3). США опережает Россию в 2,3 раза, Германия, Франция, Швеция – почти в 2 раза. Естественно, даже высокий процент от малого объема ВВП дает небольшой фонд оплаты труда. В то же время по этому показателю Россия существенно превосходит такие развивающиеся страны, как Китай, Бразилия, Индия.

Зарплатное неравенство пока что остается за пределами макроэкономического анализа в системе национальных счетов. В определенной степени этот пробел восполняет рассчитанный нами показатель медианной зарплатоемкости ВВП¹, который составляет для России около 35%.

Спецификой российской экономики является высокая доля скрытых выплат в оплате труда. Именно их неучет некоторыми исследователями ведет к неоправданному, на наш взгляд, занижению доли

¹ Методика расчета медианной зарплатоемкости следующая: средняя оплата труда, получаемая из СНС посредством деления общего фонда оплаты труда на численность работников, корректируется на долю медианной зарплаты в средней зарплате, рассчитываемой по данным так называемого апрельского Обследования распределения заработной платы в организациях. При этом предполагается, что распределение социальных выплат происходит аналогично распределению заработных плат.

оплаты труда в российском ВВП. Типичными в этом смысле представляются расчеты В. Роика, учитывающие только «чистую» заработную плату и выходящие на результат около 30%. При этом используемые им для сравнения показатели западных стран рассчитаны по другой методике [9, с. 207–208].

В рамках стандартной международной методологии построения СНС скрытые доходы 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 27% от общего фонда оплаты труда. В 2016 г. они равнялись 24%. Относительно ВВП размер неформальных зарплат в 2014 г. составил 12,8%, а в 2016 г. – 11,4% (см. табл. 1).

Таблица 1

Доля официальной и скрытой оплаты труда в валовом внутреннем продукте (ВВП) и в фонде оплаты труда (ФОТ), %

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

Источник: Национальные счета России в 2011–2016 гг.

Более точная и детализированная оценка скрытой оплаты труда требует дополнительных эмпирических исследований на микроуровне. Проведенное ИЭ РАН в 2015 г. Обследование социально-экономической защищенности населения г. Москвы, занятого в малом бизнесе, показало, что на долю скрытых выплат приходится немногим менее трети заработной платы [14]. 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. [16]. При этом по некоторым признакам можно предположить, что масштабы распространения скрытой зарплаты в ответах работников могли быть занижены.

Обследование ИЭ РАН показало, что зоны, в которых скрытая оплата труда получила распространение, в целом совпадают с теми, где сильнее всего ощущается нестабильность дохода. Так, в организациях, имеющих статус юридического лица, значительно реже практикуют выплату неофициальной зарплаты по сравнению с индивидуальными предпринимателями. Также практика «серых» выплат расширяется с уменьшением размера предприятия. В зону повышенного риска попадают занятые на основе устной договоренности и на основе фиктивного договора с индивидуальным предпринимателем: по крайней мере четыре из пяти представителей этой категории получают часть заработной платы неофициально. Более квалифицированный контингент работников менее охотно соглашается на «серые» схемы оплаты труда, чем неквалифицированный персонал.

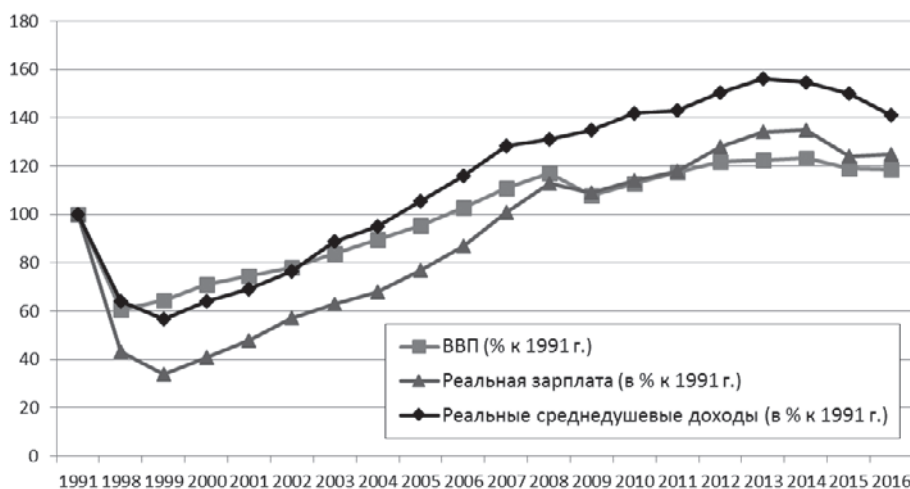
В 2000-е годы стало меняться соотношение между долей труда и долей капитала в ВВП: рост оплаты труда стал обгонять рост ВВП и общей массы прибыли корпораций. Конечно, это был в значительной степени восстановительный рост, компенсирующий снижение доли оплаты труда в ВВП в предшествующий период. В то же время, несмотря на некоторое снижение доли прибыли, ее масса остается весьма внушительной. По данным СНС, $\frac{2}{3}$ чистой прибыли направляется собственникам капитала и высшим менеджерам в качестве доходов по акциям, облигациям и другим аналогичным выплатам. Эти доходы наряду со значительными размерами их заработной платы являются основой высокой дифференциации доходов, получаемых отдельными социальными группами населения [7, с. 102–105].

Следует ли повышать долю оплаты труда в ВВП и дальше? Определенные резервы для ее увеличения, видимо, еще имеются (об этом говорит и сравнение с наиболее развитыми странами). Но по большому счету дальнейший рост возможен только за счет накопления, что, на наш взгляд, неприемлемо. Ликвидация отставания от развитых стран требует существенного увеличения доли валового накопления в ВВП. В 2015 г. эта доля составляла в России 20,7%, в то время как в странах, которые нацелены на догоняющие стратегии экономического роста, она существенно выше (Китай – 45,9%, Индия – 32,4%, Корея – 29,3%). Поэтому основные усилия должны быть направлены на обеспечение устойчивого роста ВВП, что приведет к повышению абсолютных размеров фонда оплаты труда (даже при неизменной доле).

Индикаторы заработной платы и их динамика

Динамика средней заработной платы. На протяжении 1990-х годов реальная заработная плата устойчиво снижалась, причем ее снижение происходило опережающими темпами по сравнению с сокращением

ВВП (см. рис. 4). 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.



Источник: рассчитано автором по данным Росстата.

Рис. 4. Индекс ВВП, реальной средней заработной платы и реальных среднелюдиных доходов (1991 = 100)

Не менее существенно и то, что на протяжении экономического спада реальная заработная плата испытала значительно более серьезное падение по сравнению со среднелюдиными 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 за счет активизации внутреннего спроса. Устойчивый рост реальной заработной платы был прерван 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 замораживание или незначительный рост зарплаты в номинальном исчислении происходил при доста-

точно высокой инфляции, 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. По итогам 2017 г. реальные зарплаты в России выросли на 3%.

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. В странах ЕС только в Болгарии зарплата была ниже, чем в России, – 564 долл. в месяц.

Но если сравнивать не начисленную (валовую) зарплату, а чистую зарплату, т.е. после уплаты подоходного налога и обязательных социальных отчислений в той их части, которая приходится на самого работника, а также учитывать уровень цен, то картина становится более благоприятной. 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%. 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, Францией – с 5,7 до 2 раз [10].

В конечном счете отставание России по уровню средней 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. 2). Какая производительность труда, такая и заработная плата.

Динамика минимального размера оплаты труда (МРОТ). 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 (см. рис. 5).

К концу 2017 г. отношение МРОТ к прожиточному минимуму составило около 74% (МРОТ равнялся 7,8 тыс. руб., а общефедеральный прожиточный минимум для трудоспособного населения – 10,6 тыс. руб.). По данным Обследования распределения заработной платы в организациях, проведенного Росстатом в апреле 2017 г., доля работников, получающих зарплату ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, составляла 7,3% (около 2 млн человек). Правда, это без учета неформальных заработков и вторичной занятости.

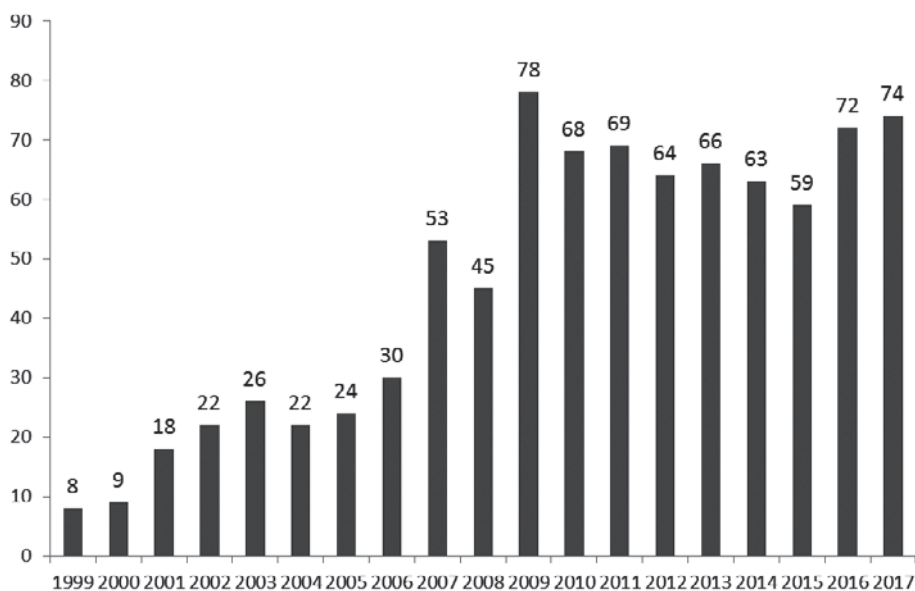
Важным показателем, характеризующим уровень заработков, является индекс Кейнца (отношение минимальной заработной платы к средней). В России он остается низким в сравнении с другими стра-

Таблица 2

**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 заня- того, долл. США)	Индекс произво- дительно- сти 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
Велико- британия	2559	1,8	50,5	2,0
Россия	1425	1,0	25,9	1,0

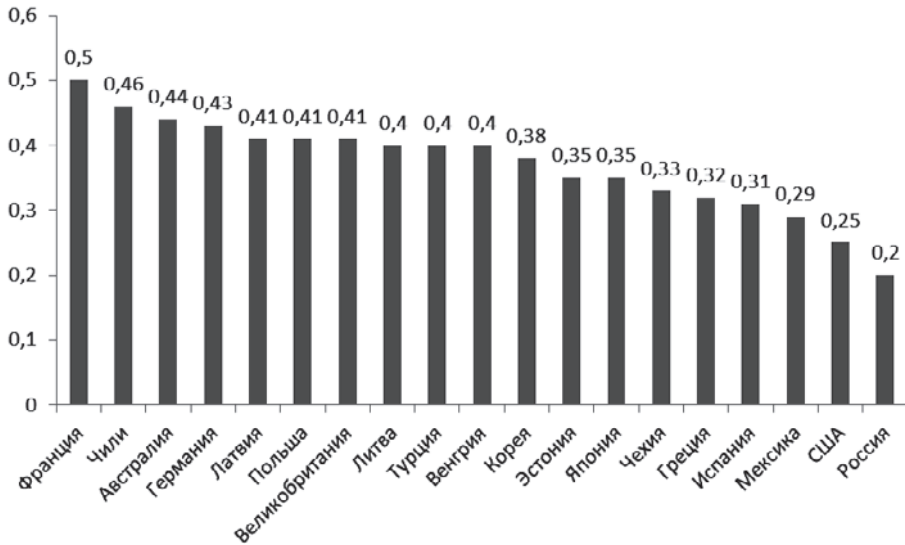
Источник: рассчитано автором по данным МВФ и Евростата за 2015 г.



Источник: рассчитано автором по данным Росстата за соответствующие годы.

Рис. 5. Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, в %, на конец года

нами (см. рис. 6). Кардинально не изменит ситуацию и повышение МРОТ до величины прожиточного минимума. Индекс Кейнца в этом случае едва ли превысит 0,3.



Источник: Евростат, Росстат.

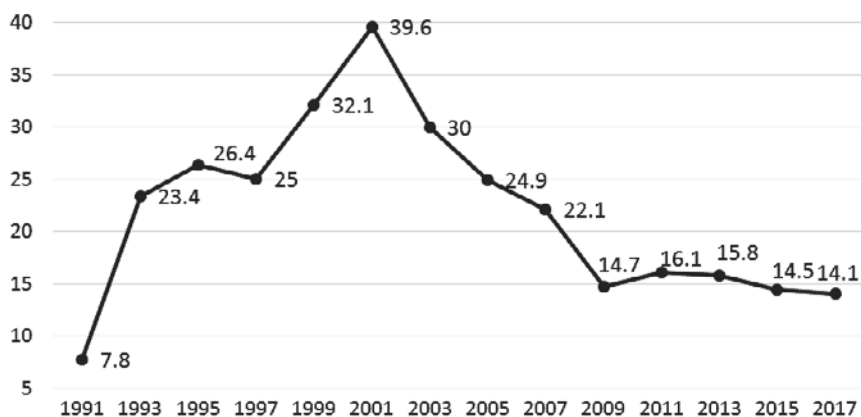
Рис. 6. Отношение МРОТ к средней заработной плате в России и в некоторых странах мира

Более того, есть риск, что подтягивание МРОТ до прожиточного минимума спровоцирует попытки властей заморозить или даже занизить сам прожиточный минимум [5]. 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. Единственный выход: использовать европейский опыт по привязке уровня низкооплачиваемости не к прожиточному минимуму, а к средней заработной плате или даже к медианной зарплате, например, две трети от медианы – такой показатель сегодня рассчитывается Росстатом.

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

Динамика и факторы зарплатного неравенства

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 стран, и существенно ниже, чем в таких развивающихся экономиках, как Бразилия, Чили. Первый резкий скачок наблюдался на начальном этапе реформ. Следующий скачок произошел после кризиса 1998 г., когда выход экономики на траекторию экономического роста сопровождался значительным усилением неравенства в заработной плате. Его пик был достигнут в 2001 г., когда коэффициент фондов был равен почти 40 (см. рис. 7). За нулевые годы зарплатное неравенство существенно сократилось: коэффициент фондов снизился в 2,5 раза – с 40 раз в 2001 г. до 16,1 раза в 2011 г. В 2017 г. этот коэффициент был равен 14,1 раза, что выше, чем в Европе, но примерно соответствует уровню неравенства в США [17].



Источник: Обследование распределения заработной платы в организациях (Росстат) за соответствующие годы.

Рис. 7. Динамика зарплатного неравенства (коэффициент фондов) за 1991–2017 гг.

Следует отметить, что коэффициент фондов рассчитывается в российской статистике без учета неформальных заработков. Обследование неформальной занятости, проведенное в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), показало, что заработки в неформальном секторе распределяются существенно менее равномерно, чем в формальном. Если в формальном секторе заработки тяготеют к центру, то в неформальном наблюдается более высокая концентрация низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников.

мых работников. Неформальность ведет к росту общего зарплатного неравенства на 2–3 процентных пункта [1, с. 347–348].

Вопреки имеющемуся в литературе мнению [2], снижение неравенства в оплате труда не всегда сопровождается ростом трудовых доходов основной массы работников. Если взять статистику Росстата за последние годы, то увидим, что в кризисные годы зарплатное неравенство продолжало стабильно, хотя и медленно снижаться. С 2011 по 2017 г. оно упало более чем на 10%. Но и реальная зарплата в этот период также снизилась почти на 10%. Словом, одновременно произошло и сокращение неравенства в заработной плате, и падение заработков у подавляющей массы работников.

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, таких как повышение МРОТ или пересмотр тарифных окладов при одновременном сжатии тарифной сетки. В этом случае происходит перераспределение общего фонда оплаты труда в пользу малооплачиваемых работников, что и наблюдалось 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 наблюдали во время кризиса.

Период восстановительного роста характеризовался неравномерными темпами изменений в оплате труда работников, принадлежащих к разным децильным группам. В 2001 г. наибольшими темпами росла заработная плата относительно высокооплачиваемой части рабочей силы, что привело к резкому, скачкообразному росту зарплатного расслоения. В 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. 3). Таким образом, дифференциация заработной платы постепенно уменьшается и корректируется, хотя пока не вписывается в пропорции, характерные для социально ориентированных рыночных экономик.

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 скрываются многократно различающиеся размеры ее абсолютного прироста. Так, прирост в самой высокооплачиваемой группе (115,8 тыс. руб.) в 13 раз превышает прирост в низшей группе (8,7 тыс. руб.) (см. табл. 3). К тому же позитивная тенденция подтягивания минимального уровня оплаты труда до социально-приемлемой вели-

Таблица 3

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

Группа работников	Прирост зарплаты		
	2017/2001, в тыс. руб.	2017/2001, в разах	2017/2011, в разах
Первая	8,7	32,0	1,93
Вторая	13,1	23,6	1,93
Третья	16,8	19,1	1,87
Четвертая	20,5	17,4	1,82
Пятая	24,4	16,1	1,78
Шестая	28,9	15,4	1,76
Седьмая	34,6	14,6	1,74
Восьмая	42,4	13,6	1,73
Девятая	55,0	12,1	1,71
Десятая	115,8	11,4	1,63

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

чины в значительной мере перекрывается негативным эффектом стремительной коммерциализации социальной сферы и роста дифференциации доходов. Даже исследователи из Высшей школы экономики, в целом благоприятно оценивающие рыночные реформы, вынуждены признать, что 40% населения испытало снижение реальных доходов: у 20% самых бедных их уровень упал в 1,45 раза (сравниваются 1990-й и 2009-й годы), еще у 20%, примыкающих к ним, – в 1,2 раза. У каждого пятого россиянина уровень доходов остался таким же, как накануне распада СССР, а доходы 20% самых обеспеченных выросли вдвое, еще у 20% – на четверть [15, с. 86].

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. В этой связи о реальном положении работников 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% [13]. Динамика медианной зарплаты на протяжении периода реформ и ее соотношение со средней зарплатой и с прожиточным минимумом представлены в табл. 4. В преддверии реформ в российской

экономике медианная зарплата составляла примерно 85% от средней. В начальный период реформ произошло резкое падение медианных заработков – до 62%. В первые годы восстановительного роста позиции медианной зарплате 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. Еще на более низком уровне находится модальная заработная плата, т. е. зарплата, которую получают наибольшее число работников. В 2017 г. она составляла 45,3% (17,6 тыс. руб.).

Таблица 4

**Относительная динамика средней заработной платы,
медианной заработной платы и прожиточного минимума**

Год	Медианная зарплата / средняя зарплата, в %	Средняя зарплата / прожит. минимум	Медианная зарплата / прожит. 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	69,9	2,4	1,7
2007	70,8	3,0	2,2
2009	72,1	3,3	2,4
2011	71,8	3,2	2,3
2013	72,2	3,7	2,7
2015	73,6	3,1	2,3
2017	72,9	3,5	2,5

Источник: рассчитано автором 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 зарплате половины работающего населения страны за период реформ упала и в настоящее время составляет 2,5 прожиточных минимума. Иными словами, социально-экономическое положение большинства населения страны фактически улучшалось существенно медленнее, чем демонстрируют средние показатели, смещенные в пользу наиболее благополучных высокодоходных групп.

Спецификой российской модели оплаты труда является не просто высокий уровень неравенства, а его деформированный характер [12, с. 160–179]. В конфигурации факторов, воздействующих на зарплату российских работников, внутренние факторы, играющие ведущую роль в западных моделях (образование, квалификация, опыт работы), имеют меньшее значение. 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.

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.

На уровне предприятия действует система оплаты труда, когда в структуре заработка его переменная часть может в разы превышать гарантированную (тариф). В этих условиях идентичные группы работников, даже в пределах одного региона или города, могут за аналогичный труд получать разную зарплату. Тем самым оплата труда утрачивает свое основное предназначение меры труда. 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.

Особенностью России является гипертрофированное значение межрегиональных различий в оплате труда [3, с. 298–304]. Во Франции (самой большой западно-европейской стране) разрывы между крайними регионами составляют 1,6 раза. В США и Канаде разрыв несколько больше – примерно 2 раза. В России 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., т. е. разрыв в 4 раза. Безусловно, 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.

На протяжении 2000-х годов межотраслевая дифференциация заработной платы претерпела некоторые изменения. К позитивным тенденциям

следует отнести то, что в лидеры по темпам роста заработной платы выдвинулись 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 [8]. 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.

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 [12, с. 170–172]. Нечто подобное мы наблюдаем сегодня с системой должностных окладов в науке и образовании: теряется «порог чувствительности» при переходе от разряда к разряду, от менее квалифицированного к более квалифицированному труду. Между тем обеспечение нормальной отдачи на образование хотя и является фактором неравенства, но положительно влияет на стимулы к накоплению и обновлению человеческого капитала и в конечном счете – на темпы экономического роста.

Таким образом, оплата труда в стране одновременно страдает как от «переизбытка» неоправданной дифференциации, так и от недостатка дифференциации там, где она действительно нужна [11]. Поэтому следует ставить вопрос не только о снижении уровня дифференциации до некоего «нормального», но и об изменении качества дифференциации, а именно придания ей профессионально-квалификационного характера.

Выводы

Исследование динамики заработной платы на протяжении 2000-х годов позволяет сделать следующие выводы.

1. 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 труда даже при неизменной его доле.

2. Относительно низкий по сравнению с развитыми странами уровень зарплат в стране обусловлен прежде всего отставанием по уровню производительности труда. Если сравнить разницу в зарплатах между Россией и развитыми странами по ППС, она окажется сопоставимой с разницей в производительности труда.

3. Восстановительный рост оплаты труда в нулевые годы вывел значительную часть работающего населения из зоны бедности. Однако на сегодняшний день проблема работающих бедных по-прежнему остается 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 зарплата едва достигает двух с половиной прожиточных минимумов.

4. 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 заработков специалистов социальных отраслей сопровождается значительным увеличением трудовой нагрузки.

5. Несмотря на существенное сокращение различий в заработной плате, уровень ее дифференциации остается высоким, по мировым меркам, а ее критерии не отвечают требованиям современной экономики, поскольку слабо учитывают индивидуальные характеристики работников, что негативно сказывается на выполнении заработной платой своих основных функций.

6. Для исправления перекосов необходимо, во-первых, усилить зависимость заработной платы от квалификационных характеристик работников, укрепить зарплатные позиции квалифицированного труда, обеспечив нормальную отдачу на человеческий капитал; во-вторых, сбалансировать верхние и нижние параметры заработков, т. е. усилить перераспределительные процессы, в том числе через налоговые механизмы.

ЛИТЕРАТУРА

1. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
2. Воейков М.И., Анисимова Г.В. Тренды экономического роста и неравенства на постсоветском пространстве // Общество и экономика. 2015. № 3. С. 26–46.
3. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
4. Иноземцев В. Краткий курс рубля // Новая газета, 23 октября 2008 г.

5. Ляшок В. Повышение МРОТ: плюсы и минусы // *Economy Times*. 19 мая 2017 г.
6. Миронов С.М. Экономика несправедливости. М.: Ключ-С, 2015.
7. Погосов И.А. Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. М.; СПб.: Нестор-История, 2012.
8. Ржаницына Л.С. Без стимулирования труда не поднять его производительность // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2016. № 5.
9. Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России. М.: Проспект, 2017.
10. Соболев Э.Н. Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии. Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2017.
11. Соболев Э.Н. Социальная политика в сфере труда: критерии эффективности и направления модернизации // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2017. № 2. С. 32–46.
12. Соболев Э.Н. Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – начало XXI в.). М.: ИЭ РАН, 2012.
13. 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.
14. Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М.: ООО «ЭсПэХа», 2016.
15. Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 годах. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
16. Чепуренко А.Ю., Обьеденнова Т.Б. Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. М.: РНИСиНП, 2000.
17. Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. Geneva: ILO, 2016.

ABOUT THE AUTHOR

Eduard Nenevich Sobolev – Doctor of Economic Sciences, Leading Scientific Associate of the Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (the RAS), Moscow, Russia. edsobol@rambler.ru

REMUNERATION OF LABOR IN THE RUSSIAN ECONOMY: TRENDS AND CHALLENGES

The article gives an assessment of the current state of remuneration of labor in Russia, including in comparison with the situation in other countries of the world. The dynamics of the share of labor remuneration in GDP has been analyzed, the relationship between the level of wages and labor productivity has been revealed. The average, median and minimum wages have been compared with the subsistence minimum during the reform period. It has been shown that high, by world standards, wage differentiation weakly takes into account individual characteristics, which negatively affects the performance of its basic functions.

Key words: share of labor remuneration in GDP, real wages, minimum wage, subsistence minimum, median salary, wage inequality, coefficient of funds.

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