ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВЫСОКОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

М.С. Токсанбаева, *д-р экон. наук, гл. науч. сотр.*
Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН (Россия, г. Москва)

DOI: 10.24411/2500-1000-2020-11144

Аннотация. *В число факторов дифференциации заработной платы по коэффициенту фондов входят ее уровень в десятом дециле распределения работников по оплате труда и причины их попадания в данный дециль. В статье эти вопросы рассмотрены в отраслевом разрезе по видам деятельности с высоким коэффициентом фондов. Выделены две группы отраслей, и одна из них, как показал анализ, благодаря высоким заработкам руководителей и специалистов вносит больший вклад в формирование десятого дециля и уровень неравенства по заработной плате. Подчеркнуто, что для его снижения необходимо доводить минимальный размер оплаты труда до мировых стандартов (по индексам Кейтца).*

Ключевые слова: *заработная плата, дифференциация, коэффициент фондов, вид экономической деятельности (отрасль), профессиональная группа.*

Дифференциация заработной платы устойчиво находится в фокусе внимания специалистов, поскольку она влияет на трудовую мотивацию работников, а с ней – на производительность труда. В нашей стране, несмотря на тенденцию к снижению, дифференциация согласно мировым стандартам остается довольно высокой (по коэффициентам фондов и Джини). Поэтому исследовательский интерес к факторам, которые обусловливают ее уровень и динамику, не иссякает и не может иссякнуть ввиду их меняющегося воздействия. Основные факторы зарплатных различий, включая вызванные переходными процессами в российской экономике, достаточно хорошо изучены и структурированы [1], а потому анализ все больше смещается в сторону модификации их роли в формировании этих различий.

Например, сказанное относится к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), который обоснованно признается одним из приоритетных факторов ее дифференциации. В предшествующие десятилетия, прежде всего, низкий МРОТ определял высокое зарплатное неравенство, а в 2010-е годы повышение этого минимума трансформировалось в фактор уменьшения дифференциации заработной платы [2]. Об этом свидетельствуют уровень и динамика индекса Кейтца (отношение МРОТ к средней заработной плате) и коэффициента фондов в 2007-2019 гг. (рис.).

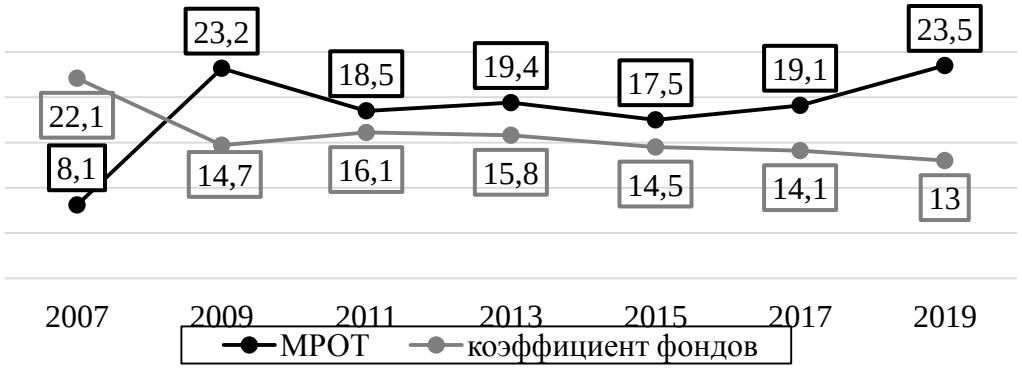

Рис. МРОТ (% к средней начисленной заработной плате) и коэффициент фондов заработной платы (раз) в РФ в 2019 гг. [8]

Рисинок отражает тесную зависимость между МРОТ и коэффициентом фондов заработной платы, подтвержденную за рассмотренный период коэффициентом корреляции Пирсона между данными переменными (-0,92). Однако однозначно с положительной оценкой данного процесса не стоит торопиться. Так, материалы выборочного обследования организаций по заработной плате и профессиям Росстата (ОЗПП), позволяющие рассчитать дифференциацию заработков по профессиональным группам работников, показывают, что с 2017 г. она стала сжиматься, что продолжилось и в 2019 г., когда МРОТ сравнялся с прожиточным минимумом трудоспособного человека. Это сжатие, начиная с 2017 г., вышло за нижние пределы нормативно обоснованных межгрупповых коэффициентов [3], затронув в 2019 г. даже группу руководителей. А значит, воздействие главного фактора дифференциации заработной платы, а именно различий в сложности труда и соответственно в квалификации работников ослабло. Замаячил призрак пресловутой уравниловки, которая в особенности губительна для наиболее квалифицированного труда.

Тем не менее, как уже отмечено, коэффициент фондов заработной платы все равно остался завышенным. Здесь следует учитывать методические различия построения этого коэффициента и межгрупповых коэффициентов дифференциации. В отличие от последних коэффициент фондов отражает разницу заработков по крайним децильным группам распределения работников по оплате труда. Поэтому, если высокие заработки нарастают так же или даже интенсивнее, чем низкие, то коэффициент фондов может либо расти, либо не снижаться, либо снижаться весьма умеренно. Феномен значительного отрыва средней заработной платы в десятом дециле в сравнении с другими децильными группами хорошо известен и фиксируется за рубежом как в развитых, так и в развивающихся странах. Но при более адекватном, чем в России, минимуме оплаты труда это не всегда (особенно в развитых экономиках) ведет к высокому зарплатному неравенству по коэффициенту фондов [4].

Этот феномен выявлен и в нашей стране, что можно видеть на примере данных Росстата за 2015-2019 гг. (табл. 1).

Таблица 1. Средняя заработная плата в децильных группах распределения работников в РФ в 2015-2019 гг., % к предыдущей децильной группе [8]

Дециальная группа	2015	2017	2019
Первая	–	–	–
Вторая	56,5	52,2	46,1
Третья	31,1	29,4	26,3
Четвертая	23,2	22,3	20,3
Пятая	20,3	19,6	17,9
Шестая	19,1	19,2	18,2
Седьмая	19,8	19,9	19,4
Восьмая	22,7	23,3	22,4
Девятая	31,0	30,9	31,9
Десятая	107,8	111,9	118,0

Приведенные в таблице 1 цифры показывают явный и растущий отрыв заработков в десятой децильной группе. В аспекте влияния на коэффициент фондов он противостоит повышению МРОТ, которое неуклонно происходило в рассмотренные годы и ощутимее сказывалось на заработной плате в первых децилях. С третьего дециля эффект роста МРОТ начинает ослабевать, уступая место уменьшению дифференциации. С восьмого дециля она вновь нарастает и совершает в десятом дециле резкий скачок. В динамике эти процессы отражают как снижение дифференциации в первых семи-восьми децильных группах, так и ее нарастание в двух последних группах. Именно растущий отрыв заработков в десятом дециле, по оценке специалистов, тормозит снижение коэффициента фондов заработной платы [5].

Кроме того, в последние годы он внес определенный вклад в общее сжатие межгрупповой дифференциации оплаты труда ниже нормативных параметров, которое, как можно видеть, самых высокооплачиваемых работников практически не затронуло.

В условиях дефицита официальной статистики анализ профессиональной, отраслевой и пр. структуры работников десятого дециля осложнен, поэтому за неимением лучшего использован иной подход: по данным Росстата, рассмотрены коэффициенты фондов в разрезе отраслей (видов экономической деятельности). Для выявления сравнительной устойчивости этих коэффициентов взяты данные за 2017 г. и 2019 г. (более ранняя информация не подходит, так как с 2017 г. Росстат перешел на новый классификатор видов экономической деятельности – ОКВЭД 2). Отобраны отрасли, в которых коэффициент фондов хотя бы в одном году был выше среднего уровня (табл. 2).

Таблица 2. Коэффициент фондов заработной платы выше среднего уровня по видам экономической деятельности в РФ в 2017 г. и 2019 г. (раз) [8]

Вид экономической деятельности	2017	2019
Всего по всем видам деятельности	**14,1**	**13,8**
Торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	15,9	14,8
Деятельность в области информации и связи	15,9	17,6
Деятельность финансовая и страховая	16,0	16,6
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	14,3	12,2
Деятельность профессиональная, научная и техническая	19,5	19,3
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	14,3	12,3
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	18,4	15,8
Предоставление прочих видов услуг	22,7	26,1

По таблица 2, высокий коэффициент фондов наблюдался более чем в половине отраслей, при этом в части из них в 2019 г. он снизился (торговля и ремонт автотранспорта, профессиональная и пр., административная деятельность, операции с недвижимым имуществом, деятельность в обл. культуры и пр.), а в части повысился (информационная, финансово-страховая, прочая деятельность). Для выяснения причин рассмотрен еще один фактор дифференциации заработной платы, а именно финансово-экономическое положение предприятий, от которого в нашей стране сильно зависит ее размер [1]. В этой связи определена средняя оплата труда (в % к средней по всем работникам) в отраслях с высоким коэффициентом фондов (табл. 3).

Таблица 3. Средняя заработная плата в видах экономической деятельности с коэффициентом фондов выше среднего уровня в РФ в 2017 г. и 2019 г., % к средней по всем видам деятельности [8]

Вид экономической деятельности	2017	2019
Всего по всем видам деятельности	**100,0**	**100,0**
Торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	101,2	101,6
Деятельность в области информации и связи	158,9	162,4
Деятельность финансовая и страховая	200,3	202,9
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	89,6	87,8
Деятельность профессиональная, научная и техническая	155,7	164,8
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	83,0	80,0
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	90,7	91,6
Предоставление прочих видов услуг	96,1	90,8

Данные таблицы 3 показывают, что в отраслях, в которых коэффициент фондов понизился, заработная плата в основном колебалась вокруг среднего показателя по

всем работникам или даже заметно уступала ему, то есть являлась сравнительно невысокой, что говорит о не самой хорошем, а в динамике большей частью ухудшающемся финансово-экономическом положении отраслевых организаций. Видимо, вследствие этого указанные отрасли с повышением МРОТ вынуждены снижать дифференциацию оплаты труда, в том числе своим высокооплачиваемым кадрам, что в полной мере относится и к операциям с недвижимостью.

Но есть и определенные исключения. Во-первых, коэффициент фондов подрос в прочих видах деятельности, хотя заработная плата в них сравнительно невысока. Однако этот отраслевой агрегат отличается существенной деятельной, а значит, и профессиональной неоднородностью (от бытового ремонта до общественно-политических организаций). Ее неоднородность четко проявилась в самой значительной разнице коэффициента фондов в государственно-муниципальном и частном секторах (в 2019 г. соответственно 9,8 и 33,6 раза) и его выраженно разнонаправленной динамике по этим секторам (в 2017 г. соответственно 10,5 и 28,9 раза). Учитывая сравнительной невысокие заработки в названной отрасли и их относительное уменьшение, что характерно для группы отраслей с невысокой оплатой труда, отрасль корректнее включить в эту группу.

Во-вторых, коэффициент фондов понизился в профессиональной и пр. деятельности, которая отличается высокой заработной платой и ее относительным ростом в динамике. Но это понижение настолько незначительное, что без большой натяжки можно сказать, что фондовый коэффициент практически не изменился. Исходя из сказанного профессиональную и пр. деятельность резоннее включить в высокооплачиваемую группу наряду с финансово-страховой, профессиональной и пр. деятельностью. Надо полагать, именно эти экономически преуспевающие отрасли, вместе с добычей полезных ископаемых лидирующие по уровню оплаты труда, вносят весомый вклад в отрыв по заработкам десятого дециля от прочих децилей распределения работников.

Чтобы рассмотреть, соотносятся ли отраслевые коэффициенты фондов и их динамика с различиями отраслевых заработков по профессиональным группам, в отраслях с высоким коэффициентов фондов выбраны группы с самыми значительными и самыми низкими заработками. Это, с одной стороны, группы руководителей и специалистов высшей квалификации, а с другой – группа неквалифицированных рабочих. По данным ОЗПП за 2017 г. и 2019 г., рассчитаны соотношения заработной платы в этих группах (без финансов и страхования, а также прочих видов деятельности, которые не входят в ОЗПП). Результаты расчетов представлены в таблице 4.

Таблица 4. Отношение средней заработной платы руководителей и специалистов высокой квалификации в видах деятельности с высоким коэффициентом фондов к средней заработной плате неквалифицированных рабочих в этих видах деятельности, в РФ в 2019 г., раз [8]

Вид экономической деятельности	Руководители		Специалисты высшего уровня квалификации	
	2017	2019	2017	2019
В среднем по всем работникам	**3,9**	**3,6**	**2,3**	**2,1**
Торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	3,2	2,8	2,0	1,7
Деятельность в области информации и связи	5,8	6,0	3,0	3,1
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	3,9	3,5	2,2	2,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	5,3	5,1	2,3	2,8
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	4,3	3,2	2,8	2,3
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	3,2	2,8	2,2	2,0

Как отражено в таблице 4, межгрупповые коэффициенты заработной платы довольно четко ранжируются по выделенным двум группам отраслей. В первой отраслевой группе – в основном со снижающимся коэффициентом фондов и с заработной платой не выше средней ко всем работникам – межгрупповые коэффициенты имели тенденцию к уменьшению. В отраслевой второй группе – со стабильным или растущим коэффициентом фондов и наиболее высокой оплатой труда – фондовые коэффициенты были выше и главным образом росли. Иными словами, в обеих отраслевых группах динамика межгрупповых коэффициентов в основном совпадала с динамикой коэффициента фондов, что, прежде всего, определялось заработками высокооплачиваемых профессиональных групп.

В первой отраслевой группе снижению межгрупповых коэффициентов дифференциации заработной платы способствовало не самое лучшее финансово-экономическое положение отраслевых производств, что отразилось на заработках наиболее квалифицированных кадров и даже руководителей. В большинстве данных отраслей (кроме торговли и ремонта автотранспорта) специалисты высокой квалификации принадлежат к ключевым профессиональным группам, однако поддержать их относительные заработки в 2019 г. на уровне 2017 г. работодателям не удалось, несмотря на острую конкуренцию за них на рынке труда.

Высокая заработная плата руководителей и специалистов во второй отраслевой группе также обусловлена, во-первых, финансово-экономическим положением входящих в нее отраслей, которые относятся к рыночной инфраструктуре и видам деятельности преимущественно посреднического типа. В условиях рынка эти отрасли обладают высокой значимостью, возможно, преувеличенной вследствие не всегда желательного доминирования рыночных механизмов. Это выразилось в их преуспевающем положении в сравнении даже с отраслями, имеющими для российской экономики стратегическую важность (научно-индустриальные, импортозамещающие и др. производства).

Во-вторых, специалисты высокой квалификации в этих отраслях, как и в первой отраслевой группе, являются ключевой профессиональной группой, которая ввиду расширения отраслевой деятельности пользуется на рынке труда значительным спросом. Для определенного подтверждения этого использована информация экспертного опроса работников в большинстве видов экономической деятельности, в том числе с высоким коэффициентом фондов заработной платы. Опрос проведен сотрудниками ИСЭПН РАН при участии автора в 2017-2018 гг. в 14 субъектах РФ [6]. Выявлено, что отрасли внутри второй группы конкурируют между собой за привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов и делают это традиционным способом – путем завышения им заработной платы. Это дает возможность не только покрывать спрос, но и концентрировать в отраслевых организациях лучшие кадры. В этом смысле их завышенная оплата труда с точки зрения уровня квалификации, по крайней мере, отчасти оправдана, однако не совсем ясно, оправдано ли приоритетное привлечение таких кадров именно в данные отрасли.

О различиях результатов конкуренции за кадры в обеих группах отраслей, прежде всего, с помощью размера заработной платы свидетельствует информация Росстата о выбытии работников из организаций (табл. 5). На три четверти выбывшие представляют текучесть кадров (добровольные увольнения), которая, как известно, тесно коррелирует с неудовлетворенностью оплатой труда [7].

Таблица 5. Выбывшие работники по видам деятельности с высоким коэффициентом фондов заработной платы, в РФ в 2017-2018 гг., % к среднесписочной численности [8]

Вид экономической деятельности	2017	2018
Всего по работникам	**28,3**	**28,5**
Торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	51,7	53,8
Деятельность в области информации и связи	29,4	29,8
Деятельность финансовая и страховая	31,8	35,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	45,6	42,5
Деятельность профессиональная, научная и техническая	22,2	23,8
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	43,8	45,6
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	29,5	27,7
Предоставление прочих видов услуг	38,8	40,9

По данным таблицы 5, относительные показатели выбытия кадров также ранжируются по тем же двум отраслевым группам. В первой отраслевой группе эти показатели значительно превышают средний по всем работникам уровень. Исключение составляет деятельность в области культуры и пр., но более чем на 90% она представлена персоналом объектов государственной и муниципальной собственности, иными словами, бюджетниками, для которых и в других отраслях с преобладанием бюджетных организаций характерна сравнительно невысокая текучесть. Разумеется, из отраслевых организаций выбывают не только высококвалифицированные специалисты, но их уход как ключевой профессиональной группы для большинства отраслей наиболее чувствителен. Однако повысить им заработки до уровня специалистов во второй отраслевой группе не позволяет финансово-экономическое положение.

Во второй группе отраслей выбытие кадров находится на среднем по всем работникам уровне за исключением финансово-страховой деятельности. По данным нашего экспертного опроса, это связано с тем, что в данной отрасли сильными стимулами для привлечения и удержания кадров являются не только должностные оклады, но и единовременные поощрительные выплаты. Их доля в структуре заработной платы в финансах и страховании, по информации Росстата, как минимум вдвое больше, чем во всех других отраслях. Но эти выплаты достаются в основном дефицитным высококвалифицированным специалистам, тогда как достаточные или даже избыточные на рынке труда кадры (служащие и др.) при значительной трудовой нагрузке оплачиваются довольно скромно, и именно они, по словам экспертов, формируют основные и немалые потоки текучести. Но в целом отраслям второй отраслевой группы удается сдерживать текучесть кадров, в особенности высококвалифицированных специалистов, за счет конкурентной заработной платы, которую не могут себе позволить организации, входящие во вторую отраслевую группу.

Таким образом, анализ показал, что сохраняющийся на весьма высоком уровне коэффициент фондов заработной платы обусловлен, во-первых, отрывом уровня заработков в десятой децильной группе распределения работников по размерам оплаты труда. Во-вторых, встречной причиной следует назвать скромную величину МРОТ, который, несмотря на его доведение с 2018 г. до прожиточного минимума, согласно индексу Кейтца по-прежнему занижен в сравнении с мировыми стандартами [3]. Но в данной статье проблема обоснованной величины минимальной оплаты труда не рассматривается.

Что касается высокой оплаты труда, влияющей на коэффициент фондов, то она изучалась в отраслевом разрезе по видам деятельности, в которых с этот коэффициент больше среднего уровня. В их составе выявлены две группы с понижающимся или стабильным и растущим коэффициентом фондов. Установлено, что заработная плата в первой отраслевой группе не превосходит среднюю по всем работникам, тогда как во второй группе она более чем в

полтора раза выше среднего уровня, хотя по профессионально-квалификационной структуре персонала данные отрасли можно считать схожими (кроме торговли и ремонта автотранспорта). Из этого следует, что соответствующие группы отраслей существенно различаются по финансово-экономическому положению отраслевых производств в пользу второй группы.

Определено, что финансово-экономическое положение организаций второй отраслевой группы дает возможность повышать заработную плату высококвалифицированному персоналу сверх нормативного уровня. Это обеспечивает конкурентоспособность фирм в области удерживания и привлечения особо качественных и дефицитных трудовых ресурсов, каковыми в этих отраслях являются представители ключевых профессиональных групп, а именно специалисты высокой квалификации. Соответственно их заработки значительно отличаются от заработков других профессиональных групп. Еще более солидными оказываются заработки руководителей, что во многом обусловлено большой ответственностью за деятельностью вверенных организаций и их подразделений. При этом различия заработной платы названных и других профессиональных групп имеют тенденцию к нарастанию, как и отраслевые коэффициенты фондов. Учитывая высокий уровень оплаты труда в отраслях второй группы, есть основания полагать, что в ней заработки руководителей и специалистов высокой квалификации вносят немалый вклад в отрыв трудовых доходов в десятом дециле общего распределения работников и в общий коэффициент фондов.

Следует также отметить, что серьезные различия заработной платы проявляются не только по отраслям, но и по подотраслям и даже по отдельным предприятиям. Например, в подотраслевом разрезе, по данным Росстата, по высоким заработкам в добывающей индустрии выделяется добыча углеводородов, в обрабатывающей промышленности – производство кокса и нефтепродуктов, в транспортировке и хранении – воздушный и космический транспорт, в профессиональной и пр. деятельности – реклама и исследование конъюнктуры рынка труда. Оплата труда в них тоже ввиду значимости высококвалифицированного, а значит, высокооплачиваемого персонала не может не оказывать определенного влияния на общий коэффициент фондов заработной платы и его динамику.

Встает вопрос, насколько обоснованы сложившиеся отраслевые и подотраслевые разрывы в заработках, которые зависят, прежде всего, от финансово-экономического положения производств. Ответ на него во многом коренится в оценке значимости этих производств в аспекте их роли для развития экономики. Именно значимые виды деятельности должны быть в приоритетном порядке обеспечены лучшими кадрами, в том числе благодаря таким стимулам, как высокая заработная плата и другие преференции в трудовой сфере. Обладают ли нынешние по факту приоритетные отрасли адекватной значимостью, а стратегически важные, но по факту не приоритетные производства – должной настройкой механизмов регулирования, остается дискуссионной проблемой. Но даже, эти механизмы будут перенастроены, снижение высокого зарплатного неравенства потребует также встречных мер по доведению МРОТ до уровня мировых стандартов.

Библиографический список

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2008. – 575 с.

2. Лукьянова А.В. Дифференциация заработных плат в России (1991-2008 гг.): факты и объяснения // Журнал новой экономической ассоциации. – 2011. – №12. – С. 124-147.

3. Токсанбаева М.С. Дифференциация заработной платы в контексте стимулирования труда // Народонаселение. – 2019. – №3. – С. 116-129.

4. Заработная плата в стране и мире в 2016-2017 гг.: неравенство в оплате труда на предприятиях. – М.: МОТ, 2017. – 164 с.

5. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в Российской Федерации // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2014. – №5. – С. 33-50.

6. Токсанбаева М.С. Масштабы, факторы и мотивы мобильности и стабильности работников на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2019. – №2 (212). – С. 35-42.

7. Никулин А.А., Семенова В.В. Текучесть кадров и ее минимизация // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 1 (32). – Часть 2. – С. 88-90.

8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru

FACTORS OF FORMATION OF HIGH WAGE DIFFERENTIATION

M.S. Toksanbaeva, *Doctor of Economic Sciences, Chief Researcher*
Institute of Socio-Economic Studies of Population, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences
(Russia, Moscow)

Abstract. *Factors in the differentiation of wages by the ratio of funds include its level in the tenth decile of the distribution of workers by wages and the reasons for their fall in this decile. In the article, these issues are considered in the sectoral context by type of activity with a high ratio of funds. Two groups of industries were identified, and one of them, as the analysis showed, due to the high earnings of managers and specialists, makes a greater contribution to the formation of the tenth decile and the level of inequality in wages. It was emphasized that in order to reduce it, it is necessary to bring the minimum wage to the level of world standards (according to Keitz indices).*

Keywords: *wages, differentiation, funds wage ratio, type of economic activity (industry), professional group.*