УДК 331.21
ключевые слова: дифференциация зарплаты, факторы дифференциации, формы дифференциации, рынок труда, социальная поляризация, механизмы регулирования

М. И. Воейков, Г. В. Анисимова, Э. Н. Соболев

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ: ИСТОКИ, УРОВЕНЬ, ТЕНДЕНЦИИ

В статье исследуются формы дифференциации оплаты труда в российской экономике по видам экономической деятельности, межрегиональная и внутрифирменная дифференциация. Выделены факторы, определяющие масштабы и динамику дифференциации, в частности неоднородность профессионально-квалификационной структуры занятости в территориальном и региональном разрезе; низкая территориальная мобильность рабочей силы и неразвитость институциональной инфраструктуры российского рынка труда. Обосновываются ключевые направления и механизмы регулирования различий в оплате труда, базирующиеся на концепции единого социального пространства.

Одна из главных социальных проблем современной России — наличие большого контингента бедных в стране и резкая дифференциация работающего населения по уровню благосостояния. Причем в годы заметного роста экономики уменьшение экономического неравенства не наблюдалось или наблюдалось совершенно незначительное. Основным фактором, определяющим этот процесс, являются перекосы в заработной плате.

Пик дифференциации был достигнут в 2001 г., когда превышение средней заработной платы 10% наиболее высоко оплачиваемых работников над 10% наименее оплачиваемых составило почти 35 раз. В дальнейшем возникла тенденция к сокращению дифференциации (2009 г. — 15 раз). Тем не менее и такая дифференциация зарплаты значительно превышает как дифференциацию оплаты труда в позднесоветские времена, так и ее уровень в западных странах.

На этом вопросе можно остановиться специально. В литературе иногда (в общем-то, справедливо) указывают на снижение неравенства по зарплате в последние годы [3, с. 504; 10, с. 32]. С формальной арифметической стороны — это верно (см. табл. 1).

Однако, рассматривая вопрос содержательно, можно обнаружить интересную вещь. Обращает на себя внимание тенденция роста абсолютной величины средней зарплаты по децилям. Так, в первом дециле (с наименьшей заработной платой) заработная плата с 2000 по 2009 гг. увеличилась на 3894 руб., а в десятом дециле рост за эти же годы составил 52395 рублей. Разница в абсолютных величинах колоссальная. Это становится наглядней, если соотнести среднюю зарплату по децилям с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения за соответствующие годы (см. табл. 2).

Из этого соотношения видно, что в 2000 г. средняя зарплата первого дециля была в 5 раз ниже прожиточного минимума, в 2007 г. она составила лишь половину его величины, в 2009 г. была все еще ниже величины прожиточного минимума. Зарплата десятого дециля всегда во много раз превосходила прожиточный минимум. В 2009 г. зарплата в первом дециле была ниже величины прожиточного минимума на 20%, а десятого — превысила его более чем в 11 раз. В первом дециле настолько ничтожной была и остается база отсчета, что даже несколько больший рост здесь средней зарплаты не может свидетельствовать о снижении неравенства. Об этом серьезно можно будет говорить, когда зарплата первого дециля выйдет на уровень прожиточного минимума.

Дифференциация по видам экономической деятельности характеризуется нарастающим разрывом между оплатой труда в топливно-энергетическом комплексе и сфере финансовой деятельности и заработной платой в сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности, образовании и здравоохранении (см. табл. 3).

Таким образом, ситуация по сравнению с 1990-ми годами не изменилась. Ведущие позиции в оплате труда занимают отрасли, связанные с экспортом природных ресурсов страны, а также отрасли, обеспечивающие финансово-посреднические услуги. Отрасли,

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Социально-экономическое неравенство в российском обществе: противоречия и механизмы регулирования» (№ 09-02-00476а).

Таблица 1

Распределение общей суммы начисленной заработной платы и средняя заработная плата по 10%-ным группам работников

Группа работников	Общая сумма начисленной заработной платы, процентов						Средняя заработная плата работников, рублей					
	2000	2001	2003	2005	2007	2009	2000	2001	2003	2005	2007	2009
Всего:	100	100	100	100	100	100	2266	2874	5017	7816	12548	18286,8
в том числе по 10%-ным группам работников:												
первая (с наименьшей заработной платой)	1,1	1,0	1,2	1,4	1,6	2,3	242	282	611	1090	1957	4135,9
вторая	2,3	2,0	2,4	2,7	2,9	3,3	525	581	1220	2100	3631	5992,6
третья	3,4	3,2	3,5	3,9	4,0	4,3	775	930	1775	3012	5049	7869,4
четвертая	4,6	4,3	4,7	5,0	5,2	5,4	1042	1248	2328	3918	6481	9873,0
пятая	5,9	5,6	6,0	6,3	6,4	6,6	1345	1615	2994	4934	8050	12028,0
шестая	7,5	7,1	7,5	7,8	7,9	7,9	1702	2045	3746	6118	9858	14489,5
седьмая	9,5	8,9	9,5	9,7	9,6	9,6	2157	2545	4768	7584	12047	17512,6
восьмая	12,3	11,8	12,2	12,1	12,0	11,8	2782	3382	6128	9449	15036	21662,7
девятая	17,0	17,2	16,4	16,4	16,0	15,7	3856	4937	8242	12855	20069	28673,4
десятая (с наибольшей заработной платой)	36,4	38,9	36,6	34,7	34,4	33,1	8236	11177	18359	27105	43305	60630,6

Источники: [15, с. 366]; [16, с. 402]; [17, с. 476]; [18, с. 393]; [12].

Таблица 2

Соотношение средней заработной платы и величины прожиточного минимума

Дециль	2000	2005	2007	2009
первый	0,2	0,4	0,5	0,8
десятый	6,8	9,0	11,2	11,6

Таблица 3

Оплата труда в зависимости от вида экономической деятельности, в % к среднероссийскому уровню

Вид экономической деятельности	1995	2000	2007	2008
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	55	44	43	47
Добыча полезных ископаемых	235	267	200	192
в том числе:				
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	260	314	240	226
Обрабатывающие производства	97	106	96	92
из них:				
Производство пищевых продуктов (включая напитки) и табака	106	98	82	80
Текстильное и швейное производство	59	55	47	47
Обработка древесины и производство изделий из дерева	85	78	66	67
Химическое производство	114	124	109	105
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	142	173	112	105
Производство машин и оборудования	80	89	102	97
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	175	142	119	111
Строительство	124	119	101	107
Транспорт и связь	152	145	124	120
Финансовая деятельность	149	235	270	241
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	113	122	123	124
Образование	65	56	67	67
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	74	60	76	75

Рассчитано по: [19, с. 119-121].

ответственные за воспроизводство человеческого потенциала, где занята значительная доля наиболее квалифицированных кадров, занимают низкие позиции.

Межрегиональные различия в оплате существуют во всех странах, но особенностью России является гипертрофированное значение этого фактора. По сравнению со странами, входящими в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), региональные различия в нашей стране являются главным фактором неравенства заработной платы. 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 в 2 раза (в США — 2,19; а в Канаде — 2,0). Кроме того, величина вклада этого фактора в общую дифференциацию по стране почти в три раза превышает его вес в странах с максимальным региональным разбросом (Франция). При этом вклад других факторов в неравенство остается более или менее сопоставимым с развитыми странами [2].

В этой связи стоит затронуть проблему рынка труда в РФ.

Рынок труда — особый рынок. На нем тесно соприкасаются экономическое и социальное, регулирование его требует особой осторожности. Можно сказать, что понятие «рынок труда» очень приблизительное, что наличие безработицы вообще перечеркивает понятие «рынок труда». Рынок, как известно, функционирует посредством игры спроса и предложения на труд. Так, если спрос на труд растет, то следовательно, растет и цена труда, т. е. зарплата. Если спрос на труд понижается — понижается и зарплата. И наоборот: если предложение труда увеличивается, то снижается цена труда и т. д. И в этом случае никакой безработицы нет. Ибо понижение спроса на труд должно вести не к сокращению занятости, а к понижению зарплаты. Об этой ситуации Дж. Кейнс сказал так: «Если бы на самом деле было верно, что существующая реальная заработная плата является минимумом, ниже которого невозможно ни при каких обстоятельствах добиться увеличения занятости по сравнению с текущим моментом, тогда вынужденной безработицы, оставляя в стороне фрикционную безработицу, не было бы вовсе. Однако абсурдно рассматривать подобную ситуацию как типичную» [6, с. 62-63]. Тем не менее, мы пользуемся понятием «рынок труда», принимая его условность и особенности.

При анализе рынка труда важное значение имеет выяснение вопроса о переливе труда из одной отрасли в другую, из одного региона в другой. Ведь смысл рыночной конкуренции состоит в том, чтобы успешно развивающиеся отрасли привлекали дополнительную рабочую силу. Проанализируем этот вопрос на основе анализа уровня средней заработной платы по отраслям.

Рыночная конкуренция и формирование полноценного рынка труда должны вести к выравниванию средней заработной платы по различным отраслям. Механизм тут простой. Успешная отрасль платит более высокую заработную плату, привлекая к себе дополнительных работников. Но увеличение предложения труда в данной отрасли должно вести к снижению цены труда, т. е. зарплаты. В итоге зарплаты за ряд лет по различным отраслям должны стремиться к среднему значению. На практике в последние годы мы обнаруживаем обратную тенденцию. Дифференциация в оплате труда между работниками различных отраслей экономики стала настолько существенной, что уже трудно говорить о формировании единого рынка труда. В некоторых отраслях номинальная заработная плата рабочих за 1990-е годы увеличилась только в 2 раза (легкая, станкостроительная промышленность), в других отраслях увеличение составило 5 и даже 7 раз. Любопытно отметить, что в начале XX века в России, по имеющимся данным, этот же показатель между крайними значениями оплаты труда рабочих в различных отраслях составлял 2,5 раза. Отсюда ясно, что никакого усреднения зарплаты по различным отраслям за последние 15 лет не произошло.

В легкой промышленности рабочие в 1990 г. имели зарплату, составляющую 80% от средней величины зарплаты по промышленности в целом, а в 2008 г. стали получать лишь 47% от среднероссийского уровня. Если в такой отрасли, как добыча топливно-энергетических ресурсов в 1990 г. зарплата была на 70% больше средней, то в 2008 г. она превысила среднероссийский уровень почти в два раза. Следовательно, нет никакого межотраслевого перелива рабочей силы. В этом смысле трудно говорить о том, что уже сформирован общенациональный рынок труда.

Таким образом, выравнивания цены труда между отраслями пока не происходит. Также нет и перелива рабочей силы между регионами страны, о чем говорит сохранение межрегиональных различий в уровне безработицы за этот же период времени. Отсутствие общенационального рынка труда должно вносить

принципиальные коррективы в государственную политику труда.

Если же за точку отсчета брать советский период, то 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 (в 1995 г. — в 16 раз). Хотя в последующие годы региональные различия в оплате стали медленно снижаться, этот показатель попрежнему находится на чрезвычайно высоком уровне. Среди национальных республик максимальный разрыв в номинальном исчислении можно наблюдать между Ямало-Ненецким округом и Дагестаном — почти 6 раз. Растет разрыв и в абсолютном измерении. 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 25 раз.

Социальные последствия низкой оплаты труда весьма плачевны. Регионы, где превалирует низкооплачиваемая занятость, превращаются в зоны застойной хронической бедности, и за в целом позитивной динамикой сокращения доли бедного населения в среднем по России (до 13,1% в 2008 г.) скрывается значительно менее радужная картина. В 13 регионах среднероссийский уровень превышен более чем вдвое. В Калмыкии за чертой бедности до сих пор находится почти 40% населения, а в Ингушетии — 30% населения [14, с. 159–161]. Таким образом, благополучная средняя картина складывается преимущественно за счет Москвы, Санкт-Петербурга и богатых сырьевыми ресурсами экспортно ориентированных восточных регионов. Таким образом, низкий уровень оплаты труда является главной причиной бедности российского населения, что подтверждается данными официальной статистики и независимых исследований. Поэтому решение проблемы преодоления бедности в значительной части замыкается на пересмотре политики в области оплаты труда [13].

В чем причины столь высоких межрегиональных различий в заработной плате в российской экономике? Вопрос этот сложный и не имеет однозначного ответа. С известной степенью условности можно выделить четыре главных фактора региональной дифференциации:

— различия в стоимости и качестве жизни, которые обусловливают необходимость компенсации в зарплате относительно худших условий проживания в том или ином регионе;

— неоднородность профессионально-квалификационной структуры занятости в различных регионах:в одних регионах используется более квалифицированная и образованная рабочая сила, а в других — менее. Это может быть следствием, например, аграрной или промышленной специализации территорий;

— особый механизм формирования оплаты труда, при котором переменная часть заработка (а она в России составляет около 70–75% от общего заработка против 10–15% в западных странах) привязана к финансово-экономическим результатам деятельности предприятий;

— перекосы региональной политика Центра с акцентом на экспортно-сырьевую ориентацию экономики.

Первые два фактора региональных различий — компенсирующий и структурный (профессионально-квалификационный) — являются вполне традиционными, нормальными, поскольку имеются в любой, в т. ч. и рыночной экономике. Необычность действия этих факторов для России состоит в масщтабах их разброса. Но такова география нашей страны, а также исторически сложившаяся разница в условиях проживания на различных территориях.

Важнейшим фактором, воздействующим на величину реальной зарплаты, является показатель стоимости жизни в том или ином регионе. Региональные различия в уровне жизни (стоимости жизни) в советской практике хозяйствования реализовались в территориальных коэффициентах заработной платы. С этой целью в СССР были установлены следующие территориальные зоны: Центральные, Южные и Западные районы Европейской части СССР; отдаленные районы Урала, Юга Западной Сибири, Казахстана, Средней Азии; отдаленные районы Севера европейской части и Юго-Восточной Сибири и Дальнего Востока; Северные и отдаленные районы (включая Мурманскую обл. и Центральные районы Сибири и Дальнего Востока); районы Крайнего Севера (исключая Мурманскую обл.). В постсоветский период государство также осуществляло территориальное регулирование зарплаты через специальные поправочные коэффициенты,

повышающие оплату до 2 раз. Вместе с тем эти коэффициенты рассчитывались и были дифференцированы еще в советское время, исходя из действующей тогда централизованной системы ценообразования. Поэтому корректировка заработной платы в соответствии с районными коэффициентами лишь в незначительной мере компенсировала удорожание жизни в районах с тяжелыми условиями жизни. Кроме того, эта система оставляла в стороне различия в стоимости жизни по остальным регионам РФ.

Регионы различаются не только стоимостью жизни, но и ее качеством. Последнюю определяют такие нематериальные факторы, как экология, степень толерантности в межнациональных отношениях, уровень преступности в регионе, близость военных конфликтов. Имеются расчеты, которые показывают, что значимость фактора качества жизни может составлять до трети значимости фактора стоимости жизни.

Ряд экспертов полагают, что наблюдаемое межрегиональное варьирование в заработной плате может быть объяснено в рамках теории компенсирующих различий [2, с. 332]. Конечно, сам факт наличия компенсирующих различий в оплате труда отмечен правильно, сомнения вызывает доля этих факторов. По нашему мнению, эти факторы не в состоянии объяснить даже половины межрегиональной дифференциации в заработках. В этом можно убедиться, если сравнить зарплаты не в номинальном, а в реальном исчислении. Для этого можно разделить номинальное значение заработной платы на величину прожиточного минимума. Если в марте 2007 г. в номинальном исчислении территориальный разброс составил 6,5 раза — от 34 563,6 руб. в Ямало-Ненецком автономном округе до 5321,5 в Дагестане, то после корректировки в Ямало-Ненецком округе средняя зарплата стала составлять 5,3 региональных прожиточных минимума трудоспособного человека, а в Дагестане — менее 2. Скорректированная дифференциация стала равняться 2,7 раза. Это означает, что «чистые» (т. е. скорректированные на различия в стоимости и качестве жизни) заработки идентичных групп работников могут различаться в различных регионах до 3 раз [20]. Эта «чистая» часть зарплатного неравенства не вытекает из необходимости компенсации различий в условиях жизни, и требует специального объяснения.

Что касается фактора концентрации более «дорогой» рабочей силы в регионе как причины ее более высокой оплаты, то такое объяснение представляется недостаточным по следующим причинам. Во-первых, такие факторы стоимости рабочей силы, как образование, квалификация и опыт являются определяющими при определении величины заработка только в нормальной, а не в деформированной рыночной экономике [9]. В России, где рынок труда неразвит, при определении заработка эти факторы не играют первой роли. Во-вторых, сторонники данного подхода рассматривают разделение регионов на богатые и бедные с точки зрения оплаты труда как некую данность. Между тем эта данность также не с неба свалилась, а требует своего объяснения, что предполагает более широкий воспроизводственный подход к сложившейся дифференциации, базирующийся на определении места и роли тех или иных регионов в общей модели развития страны. Сформировавшаяся в 1990-е годы экспортно-сырьевая модель развития России расширенно воспроизводит точечный или сегментный рост отдельных регионов, подотраслей и крупных мегаполисов (где концентрируется львиная доля финансовых ресурсов). В результате социальная дифференциация территорий и, разумеется, дифференциация населения различных регионов становится запредельной, что означает дальнейшую дезинтеграцию единого социального пространства страны [8].

Таким образом, для российской экономики в условиях неразвитости общенационального и конкурентного рынка труда теория компенсирующих различий не в состоянии объяснить огромные межрегиональные различия в заработках, возникшие в постсоветский период. Более убедительным выглядит подход, объясняющий межрегиональные различия в России особым характером формирования заработной платы в России.

В отличие от западной модели зарплаты, где профессионально-квалификационная структура рабочей силы (квалификация, опыт, образование) определяет и уровень оплаты в регионе, в нашей стране на первом месте находится отраслевая структура региона, рассматриваемая под углом зрения ее финансовой состоятельности. Средний уровень зарплаты в регионе определяется долей прибыльных, доходных предприятий в регионе. В стране сформировался какой-то особый тип социального неравенства — региональное. Те регионы, которым повезло — есть нефть — имеют среднедушевой валовой региональный продукт в 25 раз больше, чем те, которые занимаются малоприбыльным сельским хозяйством.

С чем связан такой характер дифференциации? Прежде всего с распадом единого

социального пространства, корпоративизацией и регионализацией социально-трудовой сферы в стране. Этот распад, с одной стороны, есть следствие особенностей социально-экономической организации производства (приватизация, децентрализация управления, корпоративизация производственной сферы), а с другой, связан со спецификой российского рынка труда, в частности с неразвитостью общенационального рынка труда по профессиям как результатом низкой территориальной мобильности населения. В России, согласно данным ВЦИОМ, только 8% россиян работают не там, где они встретили свое совершеннолетие. А в зрелом возрасте мобильными оказываются буквально единицы. Сдерживает внутреннюю миграцию и то, что значительную часть своего дохода люди получают от «интегрированности» в местную среду (начиная от «нужных знакомств» и кончая подсобными хозяйствами), и потому переезд чреват не повышением, а снижением уровня доходов и качества жизни. Рабочая сила фактически привязана к одному месту, где формируются локальные рынки труда (региона, мегаполиса, города) со своими ценами на труд.

Слабое влияние рынка труда не означает, что в России рыночные механизмы совсем не влияют на уровень и дифференциацию заплаты. Просто это влияние другое — оно идет не через рынок труда со стороны предложения рабочей силы, а через формирование финансовых результатов деятельности предприятия, т. е. со стороны спроса. Иначе говоря, финансовое благополучие предприятия определяет и уровень оплаты труда на нем. Следует сказать, что в разумных пределах это неплохо, поскольку представляет собой реализацию на практике известного лозунга «Делиться надо!». Но стимулирующее воздействие такого распределения доходов серьезно ослабляется тем обстоятельством, что в российских условиях финансовое состояние предприятий зачастую определяется не реальными результатами хозяйственной деятельности предприятий, а рентными доходами, динамикой цен на товары и услуги, устанавливаемых в зависимости от степени монопольного давления на рынок и органы власти. Такие факторы, как образование и квалификация играют относительно меньшую роль. В результате оплата труда утрачивает свою стимулирующую функцию и основное предназначение — меры труда. Ее величина больше говорит о том, как устроился человек, чем о его квалификации, образовании и опыте. Поэтому такая ситуация диктует поведение работника — не повышать свою квалификацию, а найти предприятие, где больше платят.

В странах с развитой рыночной экономикой заработная плата — это цена труда, устанавливаемая на рынке труда в соответствии со спросом и предложением на рабочую силу вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. В российской модели заработная плата — это остаточная доля работника в валовом доходе собственника организации. Если в западной рыночной модели фонд заработной платы складывается из индивидуальных заработков, то в российской модели фонд заработной платы распадается на заработки отдельных работников. Сам же ФЗП формируется по результатам деятельности организации и распределяется в соответствии с количеством, качеством и результатами деятельности работника, а зачастую в зависимости от возможностей и желаний собственника, в лучшем случае с учетом мнения представительного органа работников [21]. Следствием такого порядка формирования и распределения ФЗП является чрезмерная дифференциация заработной платы по организациям и, соответственно, по видам деятельности, регионам, отраслям, в стране в целом. Максимальные и минимальные размеры средней заработной платы регионов различаются в 7 раз. Именно данный порядок формирования заработной платы, при котором подавляющая часть заработка зависит от финансовых результатов предприятия, приводит к тому, что идентичные группы работников могут получать в одних регионах более высокую «чистую» (т. е. скорректированную на различия в стоимости и качестве жизни) заработную плату, чем в других [20].

В бюджетном секторе величина бюджетных ассигнований определяет размер зарплаты. В депрессивных регионах при отсутствии должного бюджетного финансирования оплата труда большинства бюджетников опускается ниже или едва превышает прожиточный минимум, отменяются различного рода надбавки и районные коэффициенты. Сегодня регионы, экономика которых основана на добыче природных ресурсов (Тюменская и Пермская области, республики Татарстан и Коми, Красноярский край), и те, что жируют на освоении создаваемых в сырьевом секторе финансовых потоков (прежде всего Москва и Санкт-Петербург), генерируют бюджетные доходы, в среднем в 1,5—1,6 раза превышающие местные расходы. К собираемым налогам федеральное правительство добавляет еще 2,72 трлн рублей неналоговых

доходов, составляющих 40% всех бюджетных поступлений. В то же время в республиках Северного Кавказа, на Крайнем Севере и Дальнем Востоке собираемые налоги покрывают лишь 12—25% от бюджетных потребностей региона. Возникающие дыры власти закрывают либо трансфертами из центра (которые в 2007 году составили почти треть всех расходов федерального бюджета), либо привлечением «социально ответственных предпринимателей», способных тем или иным образом добыть инвестиции для дотационных областей [4].

В рамках российской модели размер зарплаты определяется не на рынке труда (за исключением лишь минимальных гарантий), а устанавливается собственником организации по результатам хозяйственной деятельности. В результате средний уровень зарплаты в регионе определяется долей прибыльных, доходных предприятий в регионе. В отличие от западной модели заработной платы, где профессионально-квалификационная структура рабочей силы (квалификация, опыт, образование) определяет и уровень оплаты в регионе, в нашей стране на первом месте находится отраслевая структура региона. В условиях же экспортно-сырьевой ориентации экономики это приводит к дезинтеграции единого социального пространства, одной из форм которой и является значительная дифференциация в оплате труда.

Таким образом, высокая региональная дифференциация заработков в России имеет свое объяснение в одновременном воздействии и наложении двух факторов. С одной стороны, в одних и тех же районах имеются крайне неблагоприятные (естественные и сложившиеся) условия проживания, однозначно требующие компенсации с точки зрения работников, а с другой стороны, в этих же регионах концентрируются предприятия с высокой доходностью (прежде всего экспортных отраслей) [2].

Стратегия минимизации затрат на рабочую силу реализовывалась и через механизм внутрифирменной дифференциации оплаты труда, что вело к дальнейшему ухудшению условий воспроизводства рабочей силы.

Отсутствие серьезной работы по нормированию труда, снижение экономического значения тарифной системы привели к росту субъективизма в оценке трудового вклада работников. Работодатели всех секторов экономики большое значение придают личным качествам работника, не поддающимся количественному измерению (например, лояльность фирме, неконфликтность, умение расположить к себе, наличие полезных связей и т. п.). Субъективизм руководителей приводит к отсутствию у значительной части работников понимания критериев оплаты своего труда. Треть работников приватизированных и частных предприятий (и четверть государственных) отмечают зависимость своей оплаты труда от решения начальства. Подтверждением «незаформализованности» отношений, особенно в новом частном секторе, служит факт, что условия контракта называют определяющими в установлении размеров заработной платы лишь 7% работников против 36,6% в государственном секторе[1].

Исследования, проведенные консалтинговой фирмой Hay Group в 51 стране, показали, что в 2008 г. располагаемые доходы топ-менеджеров в России значительно превосходят оплату высшего менеджмента в западных странах. Россия находится на седьмом месте, уступая только нефтедобывающим странам Ближнего Востока и Китаю[2].

В связи с упрощением технологических требований к квалификации по всему спектру рабочих мест сокращается дифференциация заработной платы между различными профессионально-квалификационными категориями персонала, непосредственно занятого в производстве. Иначе говоря, имеет место «сжатие» шкалы (нивелирование) зарплаты. По данным обследования гибкости рынка труда, зарплата специалистов ненамного превосходит зарплату квалифицированных рабочих и значительно отстает от зарплаты руководителей даже среднего звена. В 1996—1997 годах «сжатие» было наибольшим. Максимально низки заработки специалистов в машиностроении: в 1995—1996 годах они даже не дотягивали до заработков квалифицированных рабочих. На протяжении 1994—2000 годов существовала устойчивая тенденция сближения заработков квалифицированных и неквалифицированных рабочих.

Одновременно происходило повышение роли и значимости подразделений, связанных с продвижением продукции на рынке и, соответственно, относительный рост оплаты занятых в этих подразделениях работников. Поскольку работники таких служб, как правило, относятся к администрации предприятия, рост оплаты труда в этих подразделениях означает усиление

[1] По данным обследования социальной защищенности населения (далее в тексте — PSS), проведенного ЦИРТ ИЭ РАН в 2002 году, общее количество опрошенных составило 2316 человек, в том числе 1470 работающих по найму.

[2] По данным http://www.economist.com/markets/indicators/PrinterFriendly.cfm?storyid=12208835

статусной дифференциации между управленческим персоналом и остальными работниками.

Если же говорить о руководстве предприятий, то нельзя не отметить стремление менеджмента «застраховать» свои заработки через увеличение стабильной части заработной платы (окладов), не зависящей от экономической ситуации на предприятии. Отметим, что заработная плата администрации предприятия существенно меньше зависит от экономического состояния предприятия, чем заработная плата основного производственного персонала. Устойчивая тенденция опережающего роста заработков руководителей также приводит к расширению статусной дифференциации в заработной плате. Так, доля руководителей заводоуправления и цехов в общем фонде оплаты труда на предприятии в 2002 году на экономически неблагополучных предприятиях составляла 20%, тогда как на средних и благополучных — 16%.

В российских условиях ориентация на дешевую рабочую силу есть тупиковый путь, который дает лишь краткосрочный эффект, но одновременно приводит к ухудшению использования человеческого потенциала, научно-техническому отставанию страны от стран с передовой технологией. С одной стороны, дорогостоящая модернизация производства не может конкурировать с дешевым трудом. С другой стороны, низкооплачиваемый работник не может обеспечить эффективной работы современного высокотехнологичного оборудования.

В рамках российской модели трудовых отношений мы имеем сильную зависимость зарплаты, социальных пакетов, да и вообще материального положения от финансового состояния предприятия и места, где работаешь: сектора экономики (экспортно ориентированный или обрабатывающий); региона (нефтегазовый или из нечерноземной зоны). В то же время различия в заработках слабо связаны с профессиональными характеристиками работников, с их человеческим капиталом. В настоящий момент оплата труда в стране одновременно страдает как от «переизбытка» дифференциации, так и от ее недостатка. Это в равной мере относится ко всем видам дифференциации. Поэтому актуальней ставить вопрос не столько о снижении уровня дифференциации до некоего «социально нормального», сколько об изменении качества дифференциации, а именно: придания ей профессионально-квалификационного характера.

Рынок труда сам по себе, без соответствующих корректирующих действий, в социальном плане дает сбои. Положение работодателя и работника на этом рынке изначально неравноправно, что неминуемо отражается на условиях найма, в частности на тенденции снижения цены труда ниже ее естественного уровня. А если принять во внимание, что в России этот рынок деформирован и разорван, то нерыночное вмешательство совершенно необходимо.

В развитых экономиках центральное место в регулировании принадлежит профсоюзам, которые посредством коллективно-договорного механизма, с одной стороны, умиряют аппетиты работодателей, а с другой, способствуют более или менее одинаковой оценке труда в рамках одной профессии или квалификации. В России профсоюзы (эта традиция идет еще с советских времен) организованы в основном по производственно-отраслевому принципу, а не как в развитых странах — по профессиям. В итоге специалисты одной и той же профессии приписаны к разным профсоюзам, поэтому говорить о какой-либо единой или согласованной политике оплаты труда затруднительно. К тому же профсоюзы и коллективные договоры оказывают слабое влияние на сферу трудовых отношений. В промышленности договоры становятся основанием для пересмотра ставок оплаты труда на 22,6% государственных, на 14,3% приватизированных и только на 7,1% новых частных предприятиях. Еще меньшую роль играют отраслевые и региональные тарифные соглашения. В этом нет ничего удивительного: почти половина работодателей вообще не знают об их существовании, а еще около 20% «слышали, но с содержанием не знакомы».

В российских условиях существенно возрастает роль государства в регулировании заработной платы. На Западе государство мало вмешивается в отношения труда и капитала, в основном наблюдая за их диалогом. В нашей стране государство не просто скромный модератор при диалоге, а организатор и активный и полноправный участник процесса. В этом смысле трипартизм — взаимодействие государства, бизнеса и работников — наиболее адекватно отражает как раз российскую особенность. Система так называемой тарифной автономии (ФРГ, скандинавские страны) — двухсторонних переговоров без вмешательства государства в России — вряд ли возможна в виду слабости профсоюзов.

Теоретической основой политики в оплате труда является концепция единого социального пространства. Суть этой концепции состоит в обеспечении для каждого российского гражданина в любом регионе страны определенной

совокупности социальных прав, включая минимальный жизненный уровень и минимальный размер оплаты труда.

Центральным звеном в механизме выравнивания является региональный норматив минимальной оплаты труда (МРОТ). С 1 сентября 2007 г. региональные власти получили право устанавливать МРОТ выше, чем это установлено на федеральном уровне. Конечно, государство не запрещает и не может запретить сам принцип экономии на издержках на зарплату. Экономия на издержках является одним из столпов повышения эффективности рыночной экономики. Однако установление допустимых границ такой экономии, определяемых нормальными условиями воспроизводства рабочей силы низшей квалификации, не только защищает интересы работника, но и направляет механизмы повышения рентабельности (прибыльности) предприятия в русло научно-технического прогресса.

Этот норматив устанавливается с учетом прожиточного минимума в том или ином регионе. Сегодня такой подход имеет экономическое оправдание, учитывая имеющийся уровень производительности труда и возможности федерального и региональных бюджетов. Но в принципиальном плане МРОТ вовсе не сводится к физиологическому минимуму, а должен составлять не менее 40% средней оплаты труда. Этим сразу же определяются жесткие рамки возможной дифференциации оплаты труда в стране и регионе. Еще более важно, что этот «достойный минимум» включает определенный набор жизненных благ, что предполагает определенное развитие социальной инфраструктуры региона.

В ближайшей перспективе — после приведения в соответствие норматива минимума оплаты с величиной прожиточного минимума — движение регионального МРОТ должно определяться динамикой средней заработной платы по региону, то есть размер минимума оплаты фиксируется в процентном отношении к средней заработной плате. Преимущество такого механизма состоит в том, что рост минимума оплаты не зависит от методики пересмотра прожиточного минимума и ставится на более объективную и стабильную основу. Как показала более чем пятнадцатилетняя практика российских реформ, пересмотр прожиточного минимума на протяжении этого периода определялся не потребностями повышения или, по крайней мере, сохранения минимально приемлемого уровня жизни низкодоходных групп населения, а соображениями целесообразности выделения ресурсов на эти цели. Прожиточный минимум, рассчитываемый на основе действующей сегодня методики, обеспечивает существование лишь на грани выживания. Поэтому переход к установлению региональных МРОТ — шаг, безусловно, положительный, но останавливаться на нем не следует. Следующий шаг — привязка этого норматива к движению средней зарплаты в регионе.

Повышение ставки первого разряда тарифной сетки, которая, несмотря на отмену обязательности, практически продолжает действовать по всей территории России, автоматически потребует повышения на такой же коэффициент окладов по всем 18 разрядам ЕТС. Поскольку большинство российских регионов, кроме 10–15, являются дотационными, то возникает вопрос об источниках финансирования повышения оплаты труда в депрессивных регионах. Проблема выравнивания регионов по уровню бюджетной обеспеченности частично может быть решена посредством налоговой системы. Сегодня налоговая и бюджетная политика требуют существенной корректировки. Невиданная концентрация бюджетных доходов — две трети их поступает в федеральный бюджет — обескровливает богатые и «средние» регионы, не позволяя им осуществлять социальное развитие проживающего там населения. В то же время в депрессивных регионах не хватает средств на повышение оплаты труда в бюджетных организациях регионального и муниципального подчинения. Оптимальный баланс до сих пор не найден.

Особая роль в системе регулирования оплаты труда должна принадлежать региональным тарифным соглашениям. Они должны определять межотраслевые и межпрофессиональные соотношения в тарифной части оплаты труда. Если они не будут излишне детализированы, то способны обеспечить более обоснованную дифференциацию в заработной плате. Здесь главная проблема — обеспечить обязательность их выполнения на всей территории региона, в том числе на предприятиях и организациях, на которых профсоюзы отсутствуют.

В современной экономике интенсивные процессы интеллектуализации труда, возрастание его творческого характера идут одновременно с сохранением в довольно ощутимых размерах исполнительского, неквалифицированного труда. Как справедливо отмечает Р. Капелюшников, представление, будто постиндустриальная экономика создает исключительно высококвалифицированные рабочие

места, во многом является иллюзией. Так, в секторе личных услуг всегда будет оставаться множество таких видов деятельности, для которых нужны именно неквалифицированные работники [5]. Как следствие, растет разрыв в квалификации работников и степени сложности труда, что, естественно, служит объективным основанием для усиления дифференциации в оплате. Можно возразить, что для России усиление фактора квалификации и образования в оплате приведет к дальнейшему росту ее дифференциации между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми работниками, а она и так уже представляется избыточной. Это опасение представляется вполне обоснованным. Поэтому одновременно необходимо снижать дифференциацию по другим факторам — внутриотраслевым и межрегиональным. На этот счет имеется западный опыт. Так, в США дифференциация также весьма значительна, но там определяющую роль играют такие факторы стоимости рабочей силы, как образование, квалификация, опыт, а межрегиональные, межотраслевые и внутриотраслевые различия играют гораздо меньшую роль. По данным Бюро статистики по труду США, в мае 2007 г. средняя зарплата занятых в образовании, профессиональной подготовке и библиотечном деле почти на 15% превышает среднюю зарплату по стране (46110 долл. против 40690 долл. в год). Если же рассматривать отдельные профессии, то картина будет более яркой. Так, преподаватели экономики в университетах, колледжах, специальных школах (так называемое *postsecondary* образование) имеют в год 86390 против 40690 долл. в среднем по стране, т. е. в 2,12 раза.

Характер проблем, связанных с чрезмерной межрегиональной дифференциацией в России, показывает, что их кардинальное решение невозможно путем перераспределения трудовых доходов от «богатых» регионов к «бедным», а предполагает стратегические решения.

Это, прежде всего, политика создания в депрессивных регионах страны эффективных рабочих мест, на которых будут производиться пользующиеся спросом товары и услуги. Эта задача может быть решена только при условии отказа от экспортно-сырьевой ориентации российской экономики с преимущественным развитием двух региональных кластеров (сырьевого и финансового) и перехода к политике диверсификации. Необходимо создавать точки экономического роста в каждом регионе, одновременно будут возникать и источники достойной зарплаты. В противном случае — что имеем сейчас появляются очаги массовой бедности, люди начинают заниматься теневыми видами деятельности (браконьерство и т. п.) [1].

Решить эту задачу без системного, комплексного подхода к развитию каждого региона невозможно. Сегодня имеется много различного рода программ по развитию депрессивных и дотационных регионов. Но они либо не выполняются, либо не охватывают одновременно весь комплекс мероприятий, необходимых для регионального развития. Что нужно сегодня сделать? Прежде всего, создать особые условия для инвестиций в экономику этих территорий. Поле деятельности здесь открывается широкое: необходимо отдать предпочтение этим регионам в отношении проектов, финансируемых из инвестиционного фонда, увеличить на востоке число особых экономических зон и продумать, как без инфляционного всплеска направить на развитие Сибири и Дальнего Востока часть стабилизационного фонда. Необходимо также выработать особую налоговую и таможенную политику льгот и привилегий по частным предпринимательским вложениям в обрабатывающую промышленность, аграрный сектор, транспортную инфраструктуру. Условия для инвестиций в эти области должны быть лучше, чем в благополучных регионах. Это необходимо еще и потому, что определенные силы лоббируют ориентацию страны на сырьевую специализацию и делают акцент на дальнейшей добыче полезных ископаемых [11]. Следует глубже исследовать западный опыт. Широко известны исследования Барро и Сала-и-Мартина, которые, опираясь на обширную статистику отдельных штатов США, префектур Японии и стран, входящих в ЕС, показали, что если формируется единый рынок и страна успешно развивается, то должна происходить с определенной скоростью конвергенция, т. е. исчезновение различий между регионами. Так, в США изначально бедные штаты растут быстрее. Если этого нет, то экономика страны больна или находится в неразвитом состоянии [7].

Следующее направление связано с необходимостью массированных инвестиций в области, связанные с человеческим капиталом, — это, в первую очередь, общедоступные здравоохранение, образование и жилищное строительство. Сейчас такие инвестиции может позволить только государство, располагающее значительными бюджетными ресурсами. В противном случае у нас не будет не только необходимой квалифицированной и образованной рабочей силы, но ряде регионов автохтонное

население или вымрет, или разбежится в более благополучные места. Эта задача по своему содержанию совпадает с задачей выравнивания (естественно, объективно возможного) условий жизни в регионах, что также является значимым фактором снижения межрегиональных различий в заработках

Таким образом, анализируя тенденции развития заработной платы как основного источника материального благосостояния населения, можно констатировать, что осуществляемая в этой сфере политика не имеет четкой концептуальной направленности. Более того, она приводит к излишнему расслоению работающего населения, углубляя и закрепляя неравенство, нарушающее единство общества и экономики. Особенно настораживают две тенденции. Первая касается очень низкой оплаты труда в сферах деятельности, связанной с переходом к инновационной стадии развития (наука и образование). Вторая — резкая региональная дифференциация оплаты одного и того же качества или типа труда. Это создает реальную опасность атомизации единого социального и национального пространства. В этой связи представляется целесообразным рассмотреть возможность разработки единой (общероссийской) тарифной системы оплаты труда и резкое (не менее 2 раз) повышение зарплаты в отраслях науки и образования.

Список литературы

1. *Гонтмахер Е.* Российская зарплата: штрихи к портрету // Отечественные записки. 2007. №3(37).

2. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. 575 с.

3. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М. : изд. 2-е, 2008 г.

4. *Иноземцев В.* Консолидированная бедность // Профиль. 2006. №32(493). 4 сентября.

5. *Капелюшников Р.* Мигранты на рынке труда России. [Электронный ресурс]. URL: http://www.cato.ru/pubs.php?idcat=315&parent_id=54 (дата обращения: 20.10. 2009).

6. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег : пер. с англ. М. : Прогресс, 1978. 495 с.

7. *Кудрявцев М., Миронин С., Скорынин Р.* Кризис в России. Аналитическая записка. [Электронный ресурс]. URL: http://rosnom.narod.ru/T27.htm (дата обращения: 05.10. 2009).

8. *Куликов В., Роик В.* Социальная политика как приоритет и приоритеты социальной политики // Российский экономический журнал. 2005. № 2.

9. *Марцинкевич В. И.* США. Человеческий фактор и эффективность экономики. М. : Наука, 1991. 239 с.

10. *Никифоров Л. В., Погосов И. А., Соболева И. В.* Социальные аспекты воспроизводства в современной России. М. : ИЭ РАН, 2008. 55 с.

11. *Примаков Е.* Природа не терпит пустоты // Бизнес-журнал. 2006. 24 октября.

12. Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы (по результатам выборочного обследования организаций за апрель 2009 г.). [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wages/wag09.htm (дата обращения: 15.11. 2009).

13. *Соболев Э. Н., Соболева И. В.* Бедность работающего населения России. Тенденции, причины, пути преодоления // Китай и Россия. Социально-экономическая трансформация / под ред. Л. В. Никифорова, Т. Е. Кузнецовой, М. Б. Гусевой. М. : Наука, 2007. 315 с.

14. Социальное положение и уровень жизни населения России : стат. сб. М. : Росстат, 2009. 503 с.

15. Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Госкомстат России, 2001. 580 с.

16. Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Госкомстат России, 2003. 638 с.

17. Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Росстат, 2006. 502 с.

18. Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Росстат, 2007. 611 с.

19. Россия в цифрах: стат. сб. М. :. Росстат, 2009. 525 с.

20. Рынок труда в регионах ЮФО РФ. Состояние и основные тенденции (1992–2004). М.: ГУ ВШЭ, 2005. 164 с.

21. *Яковлев Р. А.* О регулировании заработной платы в Российской Федерации: доклад на Ученом совете НИИ труда. М. : НИИ труда, 2007. 21 с.