УДК 331.2

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ЗАНЯТЫХ
В СТАТИКЕ И ДИНАМИКЕ****Фёдорова Людмила Николаевна,**доктор экономических наук, профессор кафедры экономической
теории, Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ», Новосибирск, Россия.

РИНЦ SPIN-код 3473-8920

E-mail: Lyufyodorova@yandex.ru

Аннотация. *Анализируется уровень и динамика величины заработной платы в российской экономике в разрезе агрегированных категорий занятых: руководителей предприятий и их подразделений, специалистов, рабочих и служащих. В качестве статистической базы используются официальные данные Федеральной службы российской статистики о заработной плате в период с 2009 г. по 2017 г. Выявлено наличие более высокой дифференциации зарплат работников системы управления и специалистов, менее дифференцирована величина заработной платы рабочих и служащих, в работе которых преобладают репродуктивные функции. В течение анализируемого периода происходило снижение уровня дифференциации оплаты труда в разрезе видов деятельности для каждой категории занятых, что связано с уменьшением влияния отраслевого фактора и усилением воздействия рыночного механизма на процесс формирования заработной платы наемного труда.*

Ключевые слова: *заработная плата, виды деятельности, категории работников, руководители, специалисты, рабочие, служащие, дифференциация.*

**THE SALARY OF THE SEPARATE CATEGORIES OCCUPIED
IN THE STATICS AND DYNAMICS****Ludmila N. Fyodorova,**Doctor of Economics, Professor, Department of Economic theories,
Novosibirsk state University of economy and management
of "NINH", Novosibirsk, Russian Federation.

SPIN-the code: 3473-8920

E-mail: Lyufyodorova@yandex.ru

Abstract. *Level and dynamics of size of the salary in the Russian economy in a section of the aggregated categories busy is analyzed: heads of the enterprises and their divisions, experts, workers and employees. The official data of the Federal service of Russian statistics on wages in the period from 2009 to 2017 are used as a statistical base. Existence of higher differentiation of earnings of workers of a control system and experts is revealed, the size of the salary of workers and employees in whose work reproductive functions prevail is less differentiated. During the analyzed period there was a decrease in level of differentiation of compensation in a section of types of activity for each category occupied that is connected with reduction of influence of a*

branch factor and strengthening of impact of a market mechanism on process of formation of the salary of wage labor.

Keywords: *salary, types of activity, categories of workers, heads, experts, workers, employees, differentiation.*

Введение. Технологическое обновление российской экономики предполагает решение целого ряда насущных социальных проблем, среди которых совершенствование политики оплаты наемного труда является одной из наиболее важных. Заработная плата большей части домохозяйств формирует основную долю ресурсов жизнедеятельности, существенно влияя на потребительское поведение семьи, возможности делать сбережения и образ жизни в целом. От уровня заработной платы и располагаемых доходов зависит совокупный спрос как наиболее подвижный элемент рынка, способный стимулировать бизнес или, напротив, подталкивать его к состоянию рецессии. По оценкам экономистов, недостаточные объемы потребительского спроса в настоящее время являются главным тормозящим фактором для современной российской экономики. Так как заработная плата является основным каналом формирования доходов большей части населения, совокупный фонд оплаты наемного труда в значительной степени становится определяющим фактором экономического развития. Величина медианной заработной платы в российской экономике в 2017 году (по данным выборочного обследования за апрель 2017 г.), по данным Росстата, была равна 28345 руб., что составляет 72,9% от средней заработной платы [24, с. 233]. Это кратно ниже, чем в большинстве развитых экономики. Отставая по душевым показателям дохода и заработной платы, российское общество в то же время характеризуется их глубокой дифференциацией. Если иметь в виду крайние децильные группы населения, то фондовый коэффициент по уровню заработной платы в 2017 г. был равен 14,1 раза, это означало, что средняя заработная плата наименее оплачиваемых 10% работников была равна 9016 руб., а 10% работников с наибольшей заработной платой получали 127006 руб. [18, с. 114-115].

С практической точки зрения не вызывает сомнения необходимость ускоренного роста доходов и заработной платы для подавляющей части российского населения, однако существуют достаточно сложные в теоретическом плане вопросы, касающиеся соотношений и приемлемого уровня дифференциации в оплате труда разных категорий занятых. Несмотря на активное обсуждение социальных проблем современной России, вопросы формирования оплаты труда различных категорий наемного труда, остаются мало изученными [1; 2; 3; 4; 6; 7; 10; 27]. В данной статье рассматриваются различия в денежной заработной плате четырех категорий работников: руководителей предприятий и их подразделений, специалистов, рабочих и служащих, занятых преимущественно обработкой информации, учетом и контролем. Цель исследования – в анализе соотношений зарплаток агрегированных категорий занятых с точки зрения их взаимосвязи с характером труда и его возможной результативностью.

Анализ современного состояния и динамики уровня заработной платы в публикуемой статье на основе данных официальной статистики выявил отсутствие существенных необоснованных различий в разрезе основных категорий занятых. Вместе с тем сделан вывод о недостаточности оценок соотношений на основе средней величины заработной платы, как основного параметра, и необходимости разработки и применения показателей, характеризующих дифференциацию заработной платы в разрезе каждой категории работников.

Выявлено, что наиболее высокая дифференциация зарплаток присуща работникам системы управления и специалистам разных профилей, так как, осуществляя более сложные

виды деятельности, занятые здесь производят заметно различающиеся объемы полезности. Менее дифференцирована, в связи с этим, величина заработной платы рабочих и служащих, в работе которых преобладают репродуктивные функции. В связи со снижением влияния отраслевого фактора на оплату труда и усилением воздействия на формирование заработной платы рыночного механизма в период с 2009 г. по 2017 г. происходило снижение уровня дифференциации оплаты труда в разрезе видов деятельности для каждой категории занятых. Показано, что, несмотря на положительные, стабильные и мало различающиеся темпы роста заработной платы по категориям занятых, главной проблемой российской экономики остается относительно низкий уровень заработной платы значительной части работающих. Увеличение минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума, установление и систематическое поддержание необходимого соответствия между социальными стандартами рассматриваются как необходимые институциональные предпосылки роста заработной платы.

Объект исследования и методология. Анализ соотношений заработной платы в разрезе категорий занятых можно рассматривать как косвенную оценку взаимосвязи заработка с результатами трудовой деятельности, поскольку содержание труда применительно к названным категориям качественно различно и предполагает разные доли труда умственного, физического, духовных затрат человека. Большое влияние на величину денежной заработной платы оказывает ситуация на рынке труда, соотношение спроса на труд со стороны работодателей и предложения труда. Структура заработной платы включает две составляющих – максимальную альтернативную величину денежного вознаграждения, которое можно было бы получить на другом рабочем месте, то есть, «плату за непереход» и ренту, которую получают работники, обладающие специфическим человеческим капиталом. Чем более сложный труд, тем на большую величину рентного дохода может претендовать работник.

Размер оплаты труда так же зависит от компенсационных выплат за особые условия труда и стимулирующей величины. Кроме того, существуют «неконкурирующие» группы работников, представляющие разные сегменты рынка труда, и претендующие на разные уровни заработной платы, например, это офисный работник и занятый в строительной индустрии, дирижер и полицейский. В данном случае речь идет о тех видах деятельности, которые представляют отраслевую и секторную структуру экономики. В соответствии с методологией Международной организации труда принято выделять такие факторы как уровень образования и стаж работы, оценивая, наряду с этим, неравенство в распределении работников по заработной плате между предприятиями и внутри предприятия. В конечном счете, на заработки влияют два основных фактора – содержание труда и вид деятельности, то есть отраслевой фактор. Влияние этих факторов на уровень оплаты труда в условиях рыночных взаимодействий преломляется под воздействием ситуации на рынке труда, соотношения спроса на труд и предложения труда. Отталкиваясь от изложенных выше представлений об объекте исследования, проанализируем далее уровень и динамику величины заработной платы в российской экономике в разрезе агрегированных категорий занятых.

Анализ реальных тенденций. По данным Росстата, наиболее высокооплачиваемой категорией занятых в 2017 г. были руководители предприятий и их подразделений, получающие в среднем в месяц 74059 руб., а самой низкооплачиваемой – служащие, – 23876 руб. [15]. Таким образом, разрыв составлял 3,1 раза. Категория специалистов (41955 руб.) отставала по уровню оплаты от руководителей в 1,8 раза, рабочих (30363 руб.) – в 2,4 раза. В целом такие соотношения между заработками для всех категорий работников в отраслевом разрезе не кажутся чрезмерными. Они намного ниже тех, что наблюдались в 1990-е гг., но сопоставимы с уровнем и дифференциацией заработной платы наемного труда для развитых

экономик. Так, например, в Канаде средняя почасовая заработная плата в системе управления (42,1 долл.) в 2,5 раза выше, чем в сфере торговли и пр. услуг (16,79 долл.), и в 1,9 раза выше, чем в сфере производства (22,23 долл.) [15]. В Таблице 1 представлена динамика величины заработной платы в российской экономике по видам деятельности за последний восьмилетний период. Как видим, для руководителей и специалистов разрыв по заработной плате в самой высокооплачиваемой отрасли (добыча полезных ископаемых) и самой низкооплачиваемой (для руководителей – это сфера культуры, а для специалистов – образование) – не превышал трех раз. Примерно на таком же уровне находится разрыв между максимальным и минимальными уровнями заработной платы работников, занятых обработкой информации и прочими относительно простыми видами деятельности, относящихся к категории служащих, причем, в динамике этот разрыв уменьшился, что можно рассматривать как положительное явление. Так же как и рабочие, служащие системы образования имели самую низкую заработную плату. Для категории рабочих характерен наибольший, четырехкратный разрыв по заработной плате в отраслевом разрезе, как в 2009 г., так и в 2017 г.

Однако нужно иметь в виду, что официальная статистика не дает полного представления о величине заработной платы, в том числе, систематически проводя специальное выборочное обследование. По оценкам экономистов и социологов, теневая занятость составляет в современной России от 25% до 40% [5; 20]. С учетом этого среднемесячная заработная плата, по нашим оценкам, должна быть выше не менее чем на 10-15 тыс. рублей. Кроме того нужно иметь в виду, что официальная статистика не включает в величину заработной платы разовые выплаты, например, премии по итогам года, единовременные премии и поощрения, материальную помощь к отпуску и пр., которые могут быть очень значительными, в частности, для руководителей и специалистов. Поэтому заработная плата самых высокооплачиваемых работников может достигать десятки миллионов рублей, а генерального директора, например, кредитной компании в 2018 г. составляла 220 млн. рублей [12]. Уровень дифференциации заработков, исчисленный на основе оценки крайних зарплатных групп работников, может быть в несколько раз выше, чем это представлено официальными данными, что подтверждается многими публикациями экспертов и практиков [9; 17].

В динамике с 2009 г. по 2017 г. прирост величины заработной платы для всех категорий занятых в разрезе видов деятельности был примерно одинаковым, увеличиваясь, преимущественно, чуть менее или чуть более двух раз. Исключение составляла деятельность, связанная с научными исследованиями и разработками, а так же операции с недвижимостью, арендой и предоставлением прочих услуг. Несмотря на то, что величина заработной платы занятых научной работой выделена далее отдельной строкой и видно, что она выросла не менее чем в других отраслях, прирост – в сфере предоставления разнообразных рыночных услуг выделяется как более низкий. Это связано с базовой величиной заработной платы в данной сфере в 2009 г.: она была одной из самых высоких, уступая лишь деятельности по добыче полезных ископаемых, 48663 руб. и 51943 руб., соответственно

Таблица 1.

Уровень и динамика среднемесячной номинальной заработной платы работников различных категорий в разрезе видов деятельности (по данным выборочного обследования за октябрь)

	Среднемесячная заработная плата (руб.)*								2017/2009 (раз)			
	Руководители		Специалисты		Рабочие		Служащие					
	2009	2017	2009	2017	2009	2017	2009	2017	Руков одите ли	Специ алист ы	Рабоч ие	Служа щие
Добыча полезных ископаемых	51943	117075	39983	85648	26682	56862	24623	41705	2,2	2,1	2,1	1,7
Обрабатывающее производство	30750	73624	20349	46637	16380	35140	14906	31020	2,4	2,3	2,1	2,1
Строительство	40888	85809	25952	57352	22037	41418	16226	34843	2,1	2,2	1,9	2,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	37016	74251	24350	47177	15873	31142	12973	26652	2	1,9	2	2,1
Оптовая и розничная торговля; ремонтные услуги	39470	86484	24936	50508	13787	29877	18190	31997	2,2	2,0	2,2	1,8
Гостиницы и рестораны	31778	63990	26332	40619	13490	25199	15278	35148	2	1,5	1,9	2,3
Транспорт и связь	38549	75160	28268	54470	18742	37022	16721	30305	2	1,9	2	1,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	25850	59417	15702	36601	8507	18834	9527	22987	2,3	2,3	2,2	2,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (включая научные исследования и разработки)	48663	79071	29052	43638	14758	26101	16815	25775	1,6	1,5	1,8	1,5
Научные исследования и разработки	44408	102388	26878	58204	18294	41096	16561	30181	2,3	2,2	2,2	1,8
Образование	22987	50256	13563	33254	6472	14045	8081	16699	2,2	2,5	2,2	2,1
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	22579	47491	16929	35041	8861	18364	10252	23985	2,1	2,1	2,1	2,3
Соотношение между максимальным и минимальным уровнем заработной платы	2,3	2,5	2,9	2,6	4,1	4	3	2,5				

*Данные Росстата – [15; 22, с. 438; 23, с. 259].

Отсутствие чрезмерного разрыва в величине заработной платы между руководителями предприятий и другими категориями занятых не означает, что система оплаты труда современной России соответствует потребностям сегодняшнего дня. Главной проблемой остается относительно низкий уровень заработной платы большей части занятых. Сопоставление ее среднемесячной величины с прожиточным минимумом трудоспособного человека (в 2017 г. – 10436 руб.) в разрезе видов деятельности показывает большие различия соотношений. Так, заработная плата в образовательной сфере, как наименее оплачиваемой

по данным 2017 г., была лишь в 1,6 раза выше прожиточного минимума. В то же время заработная плата рабочих в добывающих отраслях превышала прожиточный минимум в 4 раза. Это несколько ниже, чем соотношение зарплаток руководителей сферы образования с величиной прожиточного минимума, которое составляло в 2017 г. 4,9 раза. Отраслевой фактор, таким образом, играет важную роль в установлении тарифов и прочих параметров, определяющих размер оплаты труда.

Вообще зависимость уровня заработной платы от величины прожиточного минимума и МРОТ, как ориентиров для формирования оплаты труда, в первую очередь, в бюджетном секторе, достаточно велика. Анализ динамики величины среднемесячной номинальной заработной платы, минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума с 1992 года по 2007 год, показал, что существует тесная взаимосвязь анализируемых параметров, и различия между ними в темпах прироста не превышает 1-3 проц. пункта [25]. Особенно четко это проявилось, когда после повышения МРОТ с 1100 руб. в 2007 г. до 4330 руб. в 2009 г. фондовый коэффициент снизился с 22,1 до 14,7 раза. [13, с. 184; 22, с. 425]. В условиях, когда 12,6% населения, имея доходы ниже величины стандартной потребительской корзины, по данным на 2017 г., живут за чертой бедности, оценка соотношений величины заработной платы в разрезе категорий занятых с минимальными жизненными стандартами позволяет конкретизировать анализ реальных проблем.

Таблица 2.

Спрос и предложение на российском рынке профессий

	Спрос со стороны соискателей, 2017 г.	Спрос со стороны работодателей, 1 кв. 2018 г.
Виды профессий (в % от общего числа запросов контактов)		
Продажи	21,5	19,0
Без опыта, студенты	13,1	-
Транспорт, логистика	12,3	10,5
Строительство	12,2	10,9
Производство, сырье, сельское хозяйство	10,8	-
Туризм, рестораны	-	9,8
Автомобильный бизнес	-	8,8

*Составлено по: [14].

Большое влияние на размер оплаты труда оказывает ситуация на рынке труда, соотношение спроса работодателей на работников различных профессионально-квалификационных групп и предложения труда. По данным социологических обследований 2017 г. со стороны соискателей наиболее высокий спрос был на рабочие места в торговле, на транспорте и логистике, в строительстве, несколько ниже – в производстве, включая сельское хозяйство (Табл. 2). Это было выше, чем предложение свободных рабочих мест здесь работодателями, в то же время ощущалась нехватка работников в сфере туризма и ресторанов, автомобильного бизнеса. Соотношения между спросом на рабочие места и

предложением вакансий не могли не влиять на уровень заработной платы соответствующих профессионально-должностных групп работников. В сфере продаж и транспорта, строительстве спрос и предложение не слишком различаются, но они, как видим, на более высоком уровне по сравнению с другими сегментами. Это связано, в том числе, с большой подвижностью рабочей силы здесь. Несмотря на то, что уровень заработной платы в этих отраслях не самый низкий по сравнению с другими видами деятельности, достаточно велика дифференциация по оплате труда, непростые условия труда, график работы. В то же время предложение рабочей силы здесь несколько превышает спрос со стороны бизнеса, что может вызывать тенденцию к занижению уровня заработной платы. Такая же тенденция может быть характерна в связи с большим количеством резюме на одну вакансию в сфере управления и менеджмента, для банковской, инвестиционной деятельности. Так, количество резюме на одну вакансию в январе 2018 г. самым высоким было для рабочих мест по подбору персонала, кадровой работы в целом (14,91), работы в банках, с ценными бумагами (11,83). Но уже примерно в два раза ниже – для работы бухгалтером, аудитором, экономистом (6,38), заметно выше, чем, например, спрос на занятость в бытовом обслуживании и сфере питания (1,6 -1,4) [14].

Сложной проблемой является анализ различий в величине заработной платы одной и той же категории занятых в отраслевом разрезе или, иначе, по видам деятельности. В данном случае работник обладает примерно одинаковыми запасами специфического человеческого капитала, но занимается видом деятельности разного содержания. Возможны, по крайней мере, два теоретических подхода к объяснению возникающей дифференциации в оплате труда. Первый – заключается в признании того, что работники, располагающие приблизительно одинаковым человеческим капиталом, должны иметь и примерно равные заработки. В конечном счете, хотя бы в долгосрочном периоде времени это должно быть достижимым, поскольку стремление к максимизации полезности экономического субъекта в условиях рыночной экономики является общим правилом. Второй подход к объяснению основ дифференциации оплаты труда в разрезе видов деятельности для одной и той же профессионально-квалификационной группы работников подчеркивает приоритет отраслевой специфики занятости.

Проанализируем далее соотношения уровня заработной платы для каждой категории занятых в разрезе видов деятельности в период 2009 – 2017 гг. Рис. 1 – 4. Оценка уровня дифференциации заработной платы посредством тренда полиномиального типа показывает, что в 2017 г. наибольшим разброс по оплате труда был для руководителей предприятий и их подразделений ($R^2=0,552$), а наименьшим – среди служащих, выполняющих более простые, однородные трудовые функции ($R^2=0,663$). Что касается специалистов, то здесь различия по оплате труда были несколько выше ($R^2=0,655$), чем у служащих, но заметно ниже дифференциации оплаты труда руководителей. Это соответствует оценке характера труда данных категорий работников, как различающегося соотношением затрат интеллектуальных, творческих, степени ответственности за принимаемые решения. В 2009 г. дифференциация заработной платы была несколько иной: так же самой высокой ($R^2=0,473$) – среди руководителей, заметно ниже – среди специалистов ($R^2=0,547$) и служащих ($R^2=0,594$). Различие между двумя анализируемыми годами связано с тем, что категория рабочих, имея в 2009 г. самую низкую дифференциацию заработной платы в отраслевом разрезе ($R^2=0,605$), в 2017 г. заняла второе место по этому параметру (0,634), то есть уровень дифференциации вырос.

Рис. 1. Средняя начисленная заработная плата руководителей по видам экономической деятельности (по данным выборочного обследования за октябрь; рублей)
Источник статистических данных: [15; 22; 23].

Рис. 2. Средняя начисленная заработная плата специалистов по видам экономической деятельности (по данным выборочного обследования за октябрь; рублей)
Источник статистических данных: [15; 22; 23].

Рис. 3. Средняя начисленная заработная плата рабочих по видам экономической деятельности (по данным выборочного обследования за октябрь; рублей)
Источник статистических данных: [15; 22; 23].

Рис. 4. Средняя начисленная заработная плата служащих по видам экономической деятельности (по данным выборочного обследования за октябрь; рублей)
Источник статистических данных: [15; 22; 23].

В динамике с 2009 г. по 2017 г. для всех категорий занятых видна общая тенденция снижения уровня дифференциации заработной платы по видам деятельности. Это, с нашей точки зрения, является следствием сокращения межотраслевых различий в оплате труда как российской характерной особенности. Причем такая тенденция возникла в последний период времени, так как в течение 2005-2013 гг. просматривалась обратная тенденция, то есть повышение уровня дифференциации оплаты труда по видам деятельности для каждой категории занятых [25]. Является ли это следствием работы рыночных механизмов или же –

результатом регулирующих воздействий экономической политики ответить однозначно невозможно. Но оценивать следует как положительное явление, отражающее, в определенной степени, усиление взаимосвязи заработков с результатами труда и нейтрализацию отраслевого фактора.

Вообще вопрос об оценке такой взаимосвязи – это сложная, с теоретической и применительной практики, проблема. Предполагалось, что в условиях плановой экономики зависимость заработка от результатов труда работника устанавливается посредством специально создаваемой тарифной системы, шкалы должностных окладов и пр. В соответствии с неоклассической трактовкой в рыночной системе определяющее значение имеет соотношение между спросом и предложением труда и величина предельной доходности, которую способен принести предприятию наемный работник. Вклад человеческого капитала в создание продукта зависит, в частности, от уровня образования работника и с этой точки российская экономика имеет характерную специфику. В 2000-е г.г. проявилась тенденция роста числа лиц с высшим образованием, занятых в экономике. Если в 2005 г. доля работников с высшим образованием в российской экономике была 25,3%, то в 2016 г. она составляла уже 32,7% [24, с. 32]. Доля же рабочих мест, предполагающих наличие высшего образования в 2016 г., по данным социологов, не превышала 20% [20]. С этим может связано, в определенной степени, снижение цены рабочей силы, как применительно к отдельным профессиональным группам работников, так и общее снижение уровня заработной платы наемного труда. В то же время особенность структуры занятых проявляется в том, что на должностях профессионалов зачастую работают люди без высшего образования и их доля растет. Так, если процент профессионалов, имеющих образование по профилю деятельности или смежной с ним специальности, составлял в 2010 г. 51%, то в 2015 г. – 43%, среди квалифицированных рабочих такие показатели были, соответственно, – 35% и 18% [20, с. 91]. Одновременно для российской экономики характерна относительно высокая доля рабочих мест, не требующих высокой квалификации и низкой оплатой труда. В 2015 г. – это 25,9% всех занятых, в то время как в развитых экономиках эта величина составляет, например, – в Германии – 18,8%, во Франции – 19,8% [26, с. 28-29].

Заниженная оценка вклада работника в создание экономического блага приводит к тому, что уровень жизни значительной части работников и их семей снижается, и они попадают в категорию бедного населения. Если оценивать уровень бедности посредством абсолютной черты бедности (соотношение дохода с величиной прожиточного минимума), то к бедному населению, по данным выборочного обследования населения в 2015 г., попадали, практически, все категории занятых, включая руководящий состав. Доход менее одного прожиточного минимума имели 18% рядовых работников торговли и сферы услуг, от 13% до 17% – рабочих всех разрядов, 16% – служащие на должностях, не требующих высшего образования, 14% – специалисты на должностях, предполагающих высшее образование. Существенно меньше доля бедных была среди руководителей и их заместителей – 3% (это, например, заведующие клубами, библиотеками, складами, прачечными и т. п.), «самозанятых» и предпринимателей, имеющих наемных работников – по 1% [16, с. 120]. Применение относительной черты бедности (доходы менее 0,5 региональной медианы) заметно повышает долю бедных среди рядовых работников торговли и сферы услуг, а так же рабочих 1-2 разряда. Такой уровень бедности авторы проводимого социологического обследования предлагают считать «глубокой» бедностью.

Важным аспектом исследования уровня и динамики оплаты труда имеет анализ различий по формам собственности. На Рис. 5 показана величина заработной платы агрегированных категорий работников в разрезе государственной формы собственности, в том числе, муниципальной – и негосударственной формы собственности. Эти различия по данным на 2017 г. составляли 1,5 – 1,6 раза. Такой разрыв, в условиях относительно низкого

уровня оплаты труда в российской экономике в целом, является существенным. Более высокий уровень оплаты труда на предприятиях негосударственной формы собственности является следствием влияния целого ряда факторов и требует специального исследования. Но сама величина разрыва по оплате труд рассматриваемых категорий работников, с экономической точки зрения, представляет собой, с нашей точки зрения, рентную составляющую, как своеобразный «бонус» рынка за работу на негосударственном предприятии.

Рис. 5. Средняя начисленная заработная плата основных категорий занятых в разрезе форм собственности в 2017 г. (по данным выборочного обследования за октябрь; рублей)
Источник статистических данных: [15].

Основные выводы. Данные официальной статистики демонстрируют отсутствие глубоких различий по уровню заработной платы наемного труда в российской экономике, представленного основными агрегированными категориями занятых. Заработная плата руководителей предприятий, как самых высокооплачиваемых, немногим более трех раз в 2017 г. превышала заработную плату рядовых служащих, более двух раз – заработка рабочих и менее двух раз – специалистов. Имея в виду разный характер выполняемых функций и степень ответственности, такие соотношения, с экономической точки зрения, вполне приемлемы. Однако важно иметь в виду, что это лишь средние показатели уровня заработной платы в разрезе категорий занятых. Для более ясного понимания существующих проблем в области оплаты труда необходима, в частности, информация о распределении каждой категории занятых по уровню заработной платы и фонда оплаты по труду в разрезе децильных групп, подобно тому, как это делается в целом для экономики.

Уровень дифференциации заработной платы по категориям занятых в разрезе видов деятельности различается достаточно заметно. Самая высокая дифференциация заработков, как в начале анализируемого периода, так и в конце, присуща работникам системы управления и специалистам разных профилей, что вполне объяснимо с теоретической точки зрения. Обладая большими запасами человеческого капитала и занимаясь более сложными видами деятельности, требующими, в том числе, творческий подход, занятые здесь способны производить весьма разные объемы полезности. Среди работников, занятых, преимущественно, репродуктивными функциями, результативность труда, а, следовательно,

и его оплата может быть менее дифференцированной, что подтверждается нашими оценками. В динамике в период с 2009 г. по 2017 г. происходило снижение уровня дифференциации оплаты труда в разрезе видов деятельности для каждой категории занятых. Это логичнее всего следует связывать со снижением влияния отраслевого фактора на оплату труда и усилением воздействия на формирование заработной платы самого рыночного механизма.

Положительные темпы роста уровня заработной платы в период с 2009 г. по 2017 г. были характерны для всех четырех категорий занятых, различаясь, как правило, лишь на десятые доли процента. Главной проблемой российского общества в конце текущего десятилетия по-прежнему остается достаточно низкий уровень заработной платы значительной части работающих. В качестве институциональной предпосылки повышения заработной платы и снижения уровня дифференциации по этому показателю необходимо рассматривать увеличение размера социальных стандартов. Установление минимального размера оплаты труда на уровне величины прожиточного минимума с 1 мая 2019 г. является позитивным моментом с этой точки зрения, однако далеко недостаточным, так как определяющим фактором движения вперед может быть только ускоренное развитие российской экономики.

Литература:

1. Баликов В. З. Исторические и национальные особенности оплаты труда в России // Вестник НГУЭУ. – 2014. – №1. – С. 10-21. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21943464>
2. Белоконная Л., Гимпельсон В., Горбачева Т. и др. Формирование заработной платы: взгляд сквозь призму профессий // Вопросы экономики. – 2007. – №10. – С. 52-74. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=11668652>
3. Бобков В., Гулюгина А. Мониторинг доходов и уровня жизни населения: январь – март 2013 года // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №4 (182). – С. 35-62. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19032192>
4. Журавлева Т. Платит ли российское государство «справедливую» заработную плату: обзор исследований // Вопросы экономики. – 2015. – №11. – С. 62-84. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24835093>
5. Как меняется в России «теневая» занятость? – Фактограф – 24.04. – 2018 г. / URL: <https://www.factograph.info/a/29190006.html> (Дата обращения – 22. 06. 2019 г.)
6. Капелюшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Вопросы экономики. – 2004. – №4. – С. 66-90. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18242501>
7. Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // Вопросы экономики. – 2014. – №3. – С. 36-61. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21228704>
8. Левинсон А. Бедные бизнесмены, зажиточные служащие // Ведомости. 19.07. 2016.
9. Обухов А. Центробанк испугался социальной напряженности, если топ – менеджеры расскажут о своих зарплатах // Московский комсомолец. 24.08. 2016.
10. Овчарова Л., Бирюкова С. Динамика оплаты труда гражданских служащих в федеральных органах государственной власти. – Вып. 4. – М: НИУ ВШЭ. 2015.
11. Перейти в средний класс // Российская газета. 15.02.2017.
12. Почему в России даже работа не спасает от бедности // Московский комсомолец. 17.06. 2019.

13. Российский статистический ежегодник. 2012.: стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 786 с.
14. Рынок труда в России / URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html> (Дата обращения – 23.06.2019 г.)
15. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2017 г. (статистический бюллетень). – Росстат. – М., 2017.
16. Слободенюк Е.Д., Аникин В.А. Где пролегает «черта бедности» в России // Вопросы экономики. – 2018. – №1. – С. 104-127. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32236550>
17. Смирнов К. Новые данные Росстата о зарплатах чиновников в кризис поразили воображение // Московский комсомолец. 2.03.2016
18. Социальное положение и уровень жизни населения. 2017: Стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 332 с.
19. Тихонова Н., Каравай А. Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала Россиян в 2010-2015 гг. // СОЦИС. – 2018. – №5. – С. 84-98.
20. Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007. – 611 с.
21. Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 637 с.
22. Труд и занятость в России. 2015: Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 274 с.
23. Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 261 с.
24. Фёдорова Л. Н. Факторы дифференциации заработной платы отдельных категорий работников в российской экономике // Вестн. Новосиб. гос. ун-та экономики и управления. – 2016. – №4. – С. 56-66.
25. Широков А.А., Потапенко В.В. Рынок труда и качество человеческого капитала // ЭКО. – 2018. – №2. – С. 18-34. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32402213>
26. Яковлев Р. Динамика производительности труда и заработной платы в постсоветской России: есть ли взаимосвязь? // РЭЖ. – 2003. – №9-10. – С. 16-29. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18070636>

References:

1. Balikoev V. Z. Istoricheskie i nacional'nye osobennosti oplaty truda v Rossii // Vestnik NGUEU. – 2014. – №1. – С. 10-21. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21943464>
2. Belokonnaya L., Gimpel'son V., Gorbacheva T. i dr. Formirovanie zarabotnoj platy: vzglyad skvoz' prizmu professij // Voprosy ekonomiki. – 2007. – №10. – С. 52-74. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=11668652>
3. Bobkov V., Gulyugina A. Monitoring dohodov i urovnya zhizni naseleniya: yanvar' – mart 2013 goda // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. Nauchno-prakticheskij zhurnal. – 2013. – №4 (182). – С. 35-62. . URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19032192>
4. ZHuravleva T. Platit li rossijskoe gosudarstvo «spravedlivuyu» zarabotnuyu platu: obzor issledovanij // Voprosy ekonomiki. – 2015. – №11. С. 62-84. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24835093>
5. Kak menyaetsya v Rossii «tenevaya» zanyatost'? – Faktograf – 24.04. – 2018 g. / URL: <https://www.factograph.info/a/29190006.html> – Data obrashcheniya – 22. 06. 2019 g.
6. Kapelyushnikov R. Mekhanizmy formirovaniya zarabotnoj platy v rossijskoj promyshlennosti // Voprosy ekonomiki. – 2004. – №4. С. 66-90. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18242501>
7. Kapelyushnikov R. Proizvoditel'nost' i oplata truda: nemnogo prostoj arifmetiki // Voprosy ekonomiki. – 2014. – №3. – С. 36-61. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21228704>

8. Levinson A. Bednye biznesmeny, zazhitochnye sluzhashchie // Vedomosti. 19.07. 2016.
9. Obuhov A. Centrobank ispugalsya social'noj napryazhennosti, esli top – menedzhery rasskazhut o svoih zarplatah // Moskovskij komsomolec. 24.08. 2016.
10. Ovcharova L., Biryukova S. Dinamika oplaty truda grazhdanskih sluzhashchih v federal'nyh organah gosudarstvennoj vlasti. – Vyp. 4. – M: NIU VSHE. 2015.
11. Perejti v srednij klass // Rossijskaya gazeta. 15.02.2017.
12. Pochemu v Rossii dazhe rabota ne spasaet ot bednosti // Moskovskij komsomolec. 17.06. 2019.
13. Rossijskij statisticheskij ezhegodnik. 2012.: stat. sb. / Rosstat. – M., 2012. – 786 s.
14. Rynok truda v Rossii / URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html> – Data obrashcheniya – 23.06.2019 g.
15. Svedeniya o zarabotnoj plate rabotnikov organizacij po kategoriyam personala i professional'nyh gruppam rabotnikov za oktyabr' 2017 g. (statisticheskij byulleten'). – Rosstat. – M., 2017.
16. Slobodenyuk E., Anikin V. Gde prolegaet «cherta bednosti» v Rossii // Voprosy ekonomiki. – 2018. – №1. – S. 104-127. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32236550>
17. Smirnov K. Novye dannye Rosstata o zarplatah chinovnikov v krizis porazili voobrazhenie // Moskovskij komsomolec. 2.03.2016
18. Social'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya. 2017: Stat. sb. / Rosstat. – M., 2017. – 332 s.
19. Tihonova N., Karavaj A. Dinamika nekotoryh pokazatelej obshchego chelovecheskogo kapitala Rossiyan v 2010-2015 gg. // SOCIS. – 2018. – №5. S. 84-98.
20. Trud i zanyatost' v Rossii. 2007: Stat. sb. / Rosstat. – M., 2007. – 611 s.
21. Trud i zanyatost' v Rossii. 2011: Stat. sb. / Rosstat. – M., 2011. – 637 s.
22. Trud i zanyatost' v Rossii. 2015: Stat. sb. / Rosstat. – M., 2015. – 274 s.
23. Trud i zanyatost' v Rossii. 2017: Stat. sb. / Rosstat. – M., 2017. – 261 s.
24. Fyodorova L. N. Faktory differenciacii zarabotnoj platy otdel'nyh kategorij rabotnikov v rossijskoj ekonomike // Vestn. Novosib. gos. un-ta ekonomiki i upravleniya. – 2016. – №4. – S. 56-66.
25. SHirov A., Potapenko V. Rynok truda i kachestvo chelovecheskogo kapitala // EKO. – 2018. – №2. – S. 18-34. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32402213>
26. Y. Akovlev R. Dinamika proizvoditel'nosti truda i zarabotnoj platy v postsovetsoj Rossii: est' li vzaimosvyaz'? // REZH. – 2003. – №9-10. – S. 16-29. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18070636>

Submitted: 19 August 2019

Accepted: 15 September 2019

Published: 16 September 2019