

Юртикова Надежда Владимировна

Yurtikova Nadezhda Vladimirovna

аспирант кафедры истории и теории социологии
Московского государственного университета
им. М.В. Ломоносова

PhD student,
Department of History and Theory of Sociology,
Lomonosov Moscow State University

К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

THE EFFECT OF WAGE DIFFERENTIATION ON SOCIAL INEQUALITY IN MODERN RUSSIAN SOCIETY

Аннотация:

Неравенство доходов остается «вечной» общественной проблемой. Основным источником денежных доходов населения является заработная плата. Ее неоправданная дифференциация служит одной из предпосылок формирования социально-экономического расслоения общества. Так, для современного российского социума характерен необоснованный разрыв в уровне доходов. Кроме того, усиливаются трудности, связанные с задолженностью по выплате заработной платы, безосновательной разницей в размере оплаты труда, причем данная тенденция проявляется и при схожих производительных характеристиках, и между занятыми на идентичных рабочих местах. Подобная ситуация приводит к тому, что зарплата не обеспечивает достойный уровень жизни человека, ведет к ослаблению трудовой мотивации. Нивелирование указанных диспропорций выступает важнейшим условием осуществления эффективной социально-экономической политики. В рамках статьи рассмотрены факторы дифференциации заработной платы, а также направления ее регулирования.

Ключевые слова:

дифференциация, социальное неравенство, заработная плата, минимальный размер оплаты труда.

Summary:

Income inequality remains a persistent societal problem. Wage is considered to be the main source of people's income. Unjustified wage differentiation is regarded as a prerequisite for social and economic stratification. Thus, unreasonable income inequality is typical for modern Russian society. In addition, there is a deterioration in backdated wages and improper wage gap even between the employees having similar professional characteristics and holding similar posts. This situation leads to the fact that wages do not provide a decent standard of living for a person, and it results in a decrease in work motivation. Mitigating these imbalances is essential for effective social and economic policy. The study discusses various wage differentiation factors and the scope of its regulation.

Keywords:

differentiation, social inequality, wage, minimum wage.

Современное общество характеризуется высокой степенью социальной поляризации, различиями в имущественном положении, уровне доходов, качестве реализации запросов социальных групп. Удовлетворенность или неудовлетворенность жизнью служит одним из ключевых аспектов жизнедеятельности людей и социума. Безусловно, данная проблема не нова. Социальное неравенство представляет собой сложное составное явление, которое всегда находится в поле внимания социологов, экономистов, культурологов и политологов.

Социальное неравенство присуще любому социуму независимо от его экономического, политического, социального развития. Немецкий философ Р. Дарендорф писал: «Даже в процветающем обществе неравное положение людей остается важным непреходящим явлением» [1, р. 3]. Очевидно, что индивидам изначально присуще естественное и физиологическое неравенство в той или иной мере, в частности проявляющееся в поле, возрасте и т. д. Однако, кроме естественного неравенства, для людей характерно и социальное неравенство, отражающее место человека в социальной структуре общества. Каждый субъект, располагающий теми или иными интеллектуальными, физиологическими, психологическими возможностями, реализует их по-разному. В отличие от естественной дифференциации на социальную стратификацию можно влиять.

Видный отечественный ученый Т.И. Заславская считает, что «основными критериями статуса общественных групп, а соответственно, и социальной стратификации общества принято считать: политический потенциал, выражающийся в объеме властных и управленческих функций; экономический потенциал, проявляющийся в масштабах собственности, доходов и уровне жизни; социокультурный потенциал, отражающий уровень образования, квалификации и профессионализма работников, особенности образа и качества жизни; и, наконец, социальный престиж, являющийся концентрированным отражением названных признаков. Все эти критерии в известной степени взаимосвязаны, но вместе с тем они образуют относительно самостоятельные "оси"

стратификационного пространства» [2, с. 5]. Аналогичные взгляды содержатся и в исследованиях Н.Е. Тихоновой, которая полагает, что благосостояние формируется на базе профессионально-должностного статуса, отношения к собственности, характера труда, образования [3].

Уровень доходов является одним из ключевых факторов экономического благополучия человека, складывающегося из заработной платы, пенсий, пособий, стипендий и т. д. Каждый из этих источников в той или иной мере способен повысить покупательскую способность, качество жизни. Безусловно, одинаковая сумма в разной степени может удовлетворить людей в силу объективных факторов: возраста, состояния здоровья, физической активности, семейного положения и т. д. Однако низкий уровень доходов негативно влияет на психоэмоциональное состояние работника, снижает чувство безопасности, мотивацию к труду, не позволяет в полной мере удовлетворять физиологические потребности.

Одним из источников дифференциации доходов выступает заработная плата. Т.Л. Серикова отмечает, что для большинства она «является наиболее важным, если не единственным, средством существования, и поэтому рассмотрение проблемы распределения заработков необходимо для понимания причин неравенства. Величина заработной платы может варьировать в зависимости от разных причин: количества отработанного времени, возраста, пола и т. д. Свой вклад в увеличение неравенства вносят отраслевая структура занятости населения и внутриотраслевая дифференциация оплаты труда» [4, с. 45].

Исследования рынка труда, уровня, динамики и дифференциации заработной платы являются одними из составляющих процесса определения благосостояния российского общества. Дифференциация уровня доходов включает в себя разные ставки оплаты труда как разных категорий работников, так и относящихся к одинаковой квалификационной группе.

В современном обществе наблюдается существенная дифференциация доходов населения, обусловленная низким уровнем минимальной оплаты труда, межотраслевыми факторами (кризисным состоянием некоторых отраслей экономики), межрегиональными различиями (уровнем территориально-экономического развития, отраслевой принадлежностью, природно-климатическими условиями, географическим расположением), индивидуальными качествами работника (квалификацией, знаниями, способностями). Многообразие перечисленных факторов и определяет дифференциацию в оплате труда [5].

Заработная плата имеет большое значение. Она является источником дохода, ее уровень служит неким ориентиром социальной справедливости. Выдающийся экономист А. Смит отмечал, что «человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и его заработная плата должна по меньшей мере быть достаточной для его существования. Она даже в большинстве случаев должна несколько превышать этот уровень, иначе человек был бы не в состоянии содержать семью и племя рабочих исчезло бы после первого поколения» [6].

Н.А. Волгин считает, что заработная плата в обществе выполняет ряд важных функций, среди которых воспроизводство рабочей силы и человека, мотивация к труду, а значит, заинтересованность работников в результативности деятельности своих предприятий, развитии экономики регионов, страны и общества в целом. Эта двуединая направленность оплаты труда вытекает из двух ключевых функций, которые заработная плата должна выполнять: воспроизводственной и стимулирующей [7].

Различия в заработной плате несут в себе ряд серьезных угроз, негативных социально-экономических последствий, вызывают социальную напряженность в обществе, снижают уровень потребления индивидов, замедляют экономическое развитие. Значимой характеристикой современной заработной платы является ее дифференциация, не связанная с увеличением производительности труда, опытом работы, знаниями и т. д.

Официальная российская статистика на основе систематически проводимого выборочного обследования организаций дает оценку размера заработной платы разных категорий занятых, в частности руководителей организаций и их подразделений, специалистов высшего и среднего уровней квалификации, квалифицированных рабочих промышленных предприятий, транспорта, связи и геологической разведки. С теоретической точки зрения труд, требующий от работника (инженера, оператора или менеджера) примерно одного уровня квалификации, должен оцениваться рынком также одинаково независимо от отраслевой специфики.

Средняя заработная плата отражает размер вознаграждения за труд и уровень жизни наемных работников. По ней нельзя понять, как распределяются ее размеры по разным категориям наемных работников. Указанная система направлена на исчисление достатка среднестатистического гражданина в определенном регионе, конкретной хозяйственной отрасли и т. д. Однако среди населения сохраняется устойчивое представление о необъективности и искусственном завышении данных о средней заработной плате, обусловленное их расчетом, при котором учитываются ежемесячные доходы не только среднестатистического человека, но и более обеспеченных людей. Безусловно, рассматриваемый показатель является значимым индикатором

при определении социально-экономического уровня жизни населения. Тем не менее представляется важным отметить, что для получения более целостной и реальной картины уровня доходов следует опираться и на другие, не менее существенные, критерии.

По оценке Росстата, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в 2018 г. по России составила 43 445 р. в среднем за год, что на 4 278 р. больше в сравнении с данными предыдущего года [8].

В исследовании, посвященном удовлетворенности доходами, проведенном ФОМ, выявлено, что в среднем население имеет заработную плату в интервале от 14 до 20 тыс. р. Более 30 тыс. р. ежемесячно получают лишь около 10 % опрошенных. Подобная ситуация, безусловно, негативно сказывается на социальном самочувствии граждан. Среди респондентов, принявших участие в анкетировании, лишь 25 % удовлетворены текущей зарплатой [9].

Максимальная заработная плата в 91 713,0 р. на конец 2018 г. зафиксирована в финансовой и страховой деятельности, а также в области добычи полезных ископаемых. Наименее оплачиваемыми отраслями продолжают оставаться сельское хозяйство, предоставление социальных услуг, торговля. В сельском хозяйстве заработная плата в 2018 г. составляла 28 184,9 р., социальной сфере – 32 839,9, торговле – 35 015,1 р. [10]. Таким образом, в ряде видов экономической деятельности заработная плата существенно различается по отраслевому признаку, что, несомненно, углубляет социальное неравенство в современном российском обществе.

Сведения о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников по отдельным видам экономической деятельности за 2013–2018 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по видам экономической деятельности, р. [11]

Сфера деятельности	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Сельское хозяйство, охота, рыболовство	18 536	20 871	23 246	25 403	29 571	33 707
Обрабатывающее производство	31 649	35 124	37 509	40 731	45 828	47 231
Торговля	27 902	30 080	31 588	33 314	35 605	38 906
Деятельность в области информации и связи	33 517	35 924	37 776	39 465	72 430	80 078
Финансовая и страховая деятельность	95 132	98 426	111 124	135 328	149 778	159 301

Официальные данные фиксируют разрыв оплаты труда отраслей бюджетной сферы. В частности, за 2012 г. среднемесячная заработная плата по такому виду экономической деятельности, как образование, составила 18 995 р., или 71,3 % к средней зарплате по России (в 2017 г. – 77,0 %); деятельности в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений – 21 964, или 82,5 (в 2017 – 94,6); деятельности в области здравоохранения и социальных услуг – 20 641 р., или 77,5 % (в 2017 г. – 81,6 %) [12].

Важным показателем при анализе заработной платы остается распределение фонда оплаты труда (далее – ФОТ). Последний включает расходы организации по этой статье за определенный период, а также надбавки, доплаты, премии, отпускные, страховые взносы и НДФЛ, материальную помощь и другие выплаты. Отмечается высокая дифференциация в данном сегменте. В целом по Российской Федерации на 20 % самых высокооплачиваемых работников в 2017 г. пришлось 48 % ФОТ, что также свидетельствует о проявлении социального неравенства и сохранении тенденции его дальнейшего углубления.

В финансовой деятельности и страховании на 20 % наиболее высокооплачиваемых сотрудников в 2017 г. пришлось свыше 50,0 % ФОТ, в области добычи полезных ископаемых – 44,0 %. В низкооплачиваемых сферах деятельности на 20 % самых высокооплачиваемых работников в 2017 г. пришлось 43,3 %, социальной сфере – 44,5, торговле – 51,3 %. Максимально существенный разрыв показателей наблюдается в области культуры, информации и связи [13].

По данным Росстата, наиболее низкие доходы (до 7 500 р.) отмечаются у работников, занятых в учреждениях государственной и муниципальной форм собственности, – 2,8 %, а самые высокие (свыше 250 000 р.) – в организациях негосударственных форм собственности – 1,0 % [14].

Анализируя ситуацию в сфере труда и занятости, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии пришла к выводу, что «неравенство внутри предприятий может варьировать в зависимости от их отраслевой принадлежности и размера, измеряемого численностью работающих: поскольку между отраслями может быть дифференциация по уровню производительности труда, на крупных предприятиях, где углублению неравенства мог способствовать рост оплаты труда руководства, директоров и квалифицированных специалистов, у малоквалифицированных работников наблюдается уменьшение надбавки к заработной плате» [15, с. 71].

Повышение уровня реальной заработной платы является ключевым механизмом обеспечения благосостояния населения, критерием успеха экономического развития. В условиях рыночной экономики минимальный размер оплаты труда выступает одним из главных инструментов

государственного регулирования данной сферы. Этот показатель представляет собой границу, наименьшую стоимость рабочей силы, которая должна гарантировать и обеспечивать минимально необходимый объем потребления материальных благ и услуг, служить объективным индикатором квалификации работника [16]. С 2013 по 2019 г. наблюдается повышение минимальной оплаты труда: 5 205, 5 554, 5 965, 6 204, 7 500, 9 489, 11 280 р. соответственно по годам. Ее увеличение в этот период составило 6 075 р. [17].

Минимальный размер оплаты труда призван выполнять функцию социального гаранта по обеспечению необходимых благ для жизнедеятельности человека. Однако его уровень не реализует названную функцию, не решает проблем дифференциации заработной платы и защиты интересов работника, не соответствует реальным трудовым затратам, не способствует стимулированию работника к высокопроизводительному и эффективному труду.

В Росстате применяется система индикаторов достойного труда в целях анализа общественной производительности труда, возрастания неравенства в распределении доходов. Так, официальные данные фиксируют долю сотрудников организаций с начисленной заработной платой ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России и субъектам РФ в частности. Наибольшая доля указанной категории работников приходится на Северо-Кавказский федеральный округ, в особенности на Республику Дагестан (23,1 %), Кабардино-Балкарскую Республику (23,7 %). Среди других регионов высоким данный показатель остается в Ивановской (15,7 %), Смоленской (15,0), Псковской (17,9), Астраханской (14,7), Курганской (16,0) областях и Алтайском крае (15,0 %) [18].

Уровень образования также оказывает влияние на размер оплаты труда. По данным Росстата за 2015 г., зарплату более 65 тыс. р. получают работники с высшим профессиональным образованием, для неквалифицированных кадров она иногда не выше 16 тыс. р. Кроме того, официальные сведения позволяют увидеть и гендерный разрыв в рассматриваемой сфере: заработная плата у мужчин выше, чем у женщин, независимо от образования. В частности, доход мужчин с высшим профессиональным образованием, занимающих должность руководителя, в среднем составляет 75 тыс. р., женщин с аналогичными характеристиками – около 55 тыс. [19, с. 256]. Влияние возрастных показателей заключается в том, что наиболее высокий уровень заработной платы наблюдается у работников в возрасте от 35 до 44 лет, а минимальный – у сотрудников 20–24 лет, а также у лиц предпенсионного и пенсионного возрастов [20, с. 255].

Несмотря на конституционное закрепление права на вознаграждение за труд, проблемы с задолженностью оплаты труда приобретают все более масштабный характер. На 1 января 2019 г. суммарный долг по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составил 2 419,9 млн р. Из общей суммы невыплаченной заработной платы на долги, образовавшиеся в 2017 г., приходится 460 млн (19,0 %), в 2016 г. и ранее – 911 млн р. (37,7 %) [21]. Задолженность на начало января 2019 г. зарегистрирована перед 36,7 тыс. человек (менее 1 % работников по анализируемым видам экономической деятельности), из них 52 % – работники обрабатывающих производств; 17 – строительства; 8 – транспорта; 7 – сельского хозяйства, охоты, лесозаготовок и предоставления услуг в этих областях; по 4 % – добычи полезных ископаемых; обеспечения электрической энергией, газом и паром; кондиционирования воздуха [22].

Таким образом, для современного российского общества характерны задержки выплаты заработной платы, усиление межотраслевой, региональной, внутриотраслевой дифференциации оплаты труда, а также гендерный разрыв. В связи с этим представляется важным реформирование института заработной платы, направленное на обеспечение социальной защищенности сотрудников и повышение уровня жизни. Неравенство в данной сфере приводит к социально-экономическим последствиям. Кроме того, согласно исследованию Международной организации труда, «усиливающийся разрыв в оплате труда ведет к разочарованию работников и их семей вследствие ощущения, что они не получают положенную им часть плодов экономического прогресса. Для экономики низкие темпы роста заработной платы означают снижение у домохозяйств стимулов к потреблению» [23, с. 20].

Чрезмерная поляризация доходов требует от органов государственной власти разработки мер по повышению и поддержанию среднего уровня заработной платы, устранению неоправданной дифференциации в оплате труда, смягчению диспропорциональности отраслевых зарплат, сокращению профессионального разрыва. В связи с этим в настоящее время одним из направлений государственной политики в области доходов населения стало принятие Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», согласно которому введено обязательное установление предельных размеров соотношений между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и таковой работников следующих организаций: государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий (в том числе казенных); государственных внебюджетных фондов РФ; территориальных фондов обязательного медицинского страхования [24].

Кроме того, учитывая ситуацию, целесообразно вести сопоставительный анализ рынка труда в части заработной платы руководящего состава и остальных сотрудников на основе характеристик

компаний, в том числе в зависимости от конъюнктуры рынка и типологии должностных задач и функций. Также следует проработать меры по более эффективному регулированию оплаты труда работников хозяйственных обществ, в том числе не относящихся к руководящему персоналу.

Заработная плата остается одним из ключевых источников благосостояния населения. Безусловно, квалификация работника, сложность, характер выполняемого труда могут обеспечивать дифференциацию в заработной плате, но в то же время не должны способствовать необоснованному разрыву в уровне оплаты труда, который вызывает социальную нестабильность в обществе, увеличивает его поляризацию. Таким образом, в современных условиях актуален вопрос совершенствования законодательства, регулирующего институт заработной платы, законодательного обеспечения социально приемлемого уровня доходов населения.

Ссылки и примечания:

1. Dahrendorf R. On the Origin of Inequality among Men // *The Logic of Social Hierarchies* / ed. by E.O. Laumann, P.M. Siegel, R.W. Hodge. Chicago, 1971. P. 3–30.
2. Заславская Т.И. Социальная структура современного российского общества // *Общественные науки и современность*. 1997. № 2. С. 5–23.
3. Тихонова Н.Е. Социальная стратификация современной России: опыт эмпирического анализа. М., 2007. 320 с.
4. Серикова Т.Л. Неравенство в заработной плате и личные характеристики работников (анализ экономических и социологических подходов) // *Экономическая социология*. 2001. Т. 2, № 3. С. 44–89.
5. Акулов В.Б., Белевских Т.В. О территориальной дифференциации заработной платы // *Проблемы развития территории*. 2013. № 6 (68). С. 57–65.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ., предисл. В.С. Афанасьева. М., 2010. 960 с.
7. Волгин Н.А. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики // *Человек и труд*. 2009. № 7. С. 19–24.
8. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages (дата обращения: 24.04.2019).
9. Удовлетворенность зарплатой. Довольны ли люди своей зарплатой? Опасаются ли ее снижения? [Электронный ресурс] // Фонд «Общественное мнение» : официальный сайт. 2016. 7 апр. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/12588> (дата обращения: 24.04.2019).
10. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата ...
11. Таблица составлена по следующим данным: Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в РФ в 2013–2019 гг. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages (дата обращения: 24.04.2019).
12. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике по субъектам РФ за 2000–2018 гг. [Электронный ресурс] // Там же (дата обращения: 24.04.2019).
13. Распределение фонда начисленной заработной платы по 20 %-м группам работников организаций по видам экономической деятельности [Электронный ресурс] // Там же. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bed-post/tab/tab_3-2-8.htm (дата обращения: 24.04.2019).
14. Уровень дифференциации заработной платы работников организаций [Электронный ресурс] // Там же. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty (дата обращения: 24.04.2019).
15. Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2017. 164 с.
16. Основные социальные гарантии, установленные законодательством РФ [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/06-17.htm (дата обращения: 24.04.2019).
17. Там же.
18. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в целом по России и по субъектам РФ [Электронный ресурс] // Там же. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty (дата обращения: 24.04.2019).
19. Труд и занятость в России. 2017 : статистический сборник / Росстат. М., 2017. 261 с.
20. Там же. С. 255.
21. Просроченная задолженность по заработной плате [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1237983568234 (дата обращения: 24.04.2019).
22. Там же.
23. Заработная плата ... С. 20.
24. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] : федер. закон от 3 июля 2016 г. № 347-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References:

- Akulov, VB & Belevskikh, TV 2013, 'On the Territorial Differentiation of Wages', *Problemy razvitiya territorii*, no. 6 (68), pp. 57-65, (in Russian).
- Dahrendorf, R 1971, 'On the Origin of Inequality among Men', in EO Laumann, PM Siegel & RW Hodge (eds), *The Logic of Social Hierarchies*, Chicago, pp. 3-30.
- Serikova, TL 2001, 'Wage Inequality and Personal Characteristics of Workers (Analysis of Economic and Sociological Approaches)', *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 2, no. 3, pp. 44-89, (in Russian).
- Smith, A 2010, *Study on the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Moscow, 960 p., (in Russian).
- Tikhonova, NE 2007, *Social Stratification of Modern Russia: the Experience of Empirical Analysis*, Moscow, 320 p., (in Russian).
- Volgin, NA 2009, 'Wages as a Painful Point of Today's Economy', *Chelovek i trud*, no. 7, pp. 19-24, (in Russian).
- Zaslavskaya, TI 1997, 'The Social Structure of the Modern Russian Society', *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'*, no. 2, pp. 5-23, (in Russian).