

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00031

## ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОНТЕКСТЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Токсанбаева М. С.

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН  
(117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, 32)

E-mail: matoksan@mail.ru

**Аннотация.** В нашей стране дифференциация заработной платы (по коэффициенту фондов) остается на довольно высоком уровне. Это не может не сказываться на ее стимулирующей функции, в основе которой лежит зависимость оплаты труда от его квалификации. В статье предпринята попытка анализа действительности этой функции на базе различий заработков работников, принадлежащих к разным профессиональным группам. Данные группы ранжируют занятых по уровню квалификации, а потому соответствующим образом должна различаться и их заработная плата. Рассчитанные по информации Росстата коэффициенты дифференциации средней оплаты труда по профессиональным группам показали, что эти коэффициенты близки к нормативам, содержащимся в тарифно-квалификационных справочниках. Несмотря на перманентный рост МРОТ, а с ним и на снижение коэффициента фондов, различия заработков в разрезе профессиональных групп, если меняются, то незначительно. Это говорит о том, что стимулирующая функция оплаты труда не утрачивает своей действительности. Однако внутри отраслей эти различия могут в ту или иную сторону отклоняться от нормативов, иногда существенно. Как факторы данных отклонений рассмотрены дефицит кадров по отраслям и профессиональным группам, а также отраслевая сегментация рынков труда на первичный и вторичный рынки. Анализ выявил, что нарушение стимулирующей функции заработной платы под воздействием несбалансированного спроса и предложения труда происходит следующим образом. Если спрос превышает предложение, то оплата труда завышается, а если наоборот — занижается. Уравнительным тенденциям подвергаются работники невысокой квалификации (служащие, работники сферы обслуживания, средне- и малоквалифицированные рабочие), занятые преимущественно на вторичном рынке труда. При этом формально завышенная оплата труда специалистов высокой и отчасти средней квалификации в ряде отраслей первичного рынка труда является адекватной их квалификации, наиболее высокий уровень которой пока не охвачен нормированием. Сочетание обеих тенденций — одна из причин высокого коэффициента фондов, а также недостаточно интенсивного его снижения.

**Ключевые слова:** заработная плата, дифференциация, работник, стимулирование труда, квалификация, отрасль, рынок труда, дефицит кадров, сегментация.

По уровню дифференциации заработной платы, измеряемой коэффициентом фондов, Россия принадлежит к малопочтенному числу лидеров. Так, по данным МОТ, не только в развитых, но даже в развивающихся странах этот коэффициент в текущем десятилетии у немногих из них превышал 10 раз [1. С. 41–42]. А в нашей стране, несмотря на тенденцию к снижению, в 2017 г. он составил 14,1 раз. Более того, по некоторым оценкам, опирающимся на Выборочное наблюдение доходов населения и участие в социальных программах (Росстат), данный коэффициент скорее всего значительно выше [2. С. 92–93]. В этой связи встает вопрос, как такой уровень неравенства в распределении заработной платы соотносится с ее стимулирующей функцией, реализация которой призвана мотивировать работников к продуктивному труду. Данная функция, как известно, базируется на дифференциации заработков, эквивалентной сложности (квалификации) труда, и отклонение от этой закономерности как в ту, так и в другую сторону ведет к нарушению стимуляционного эффекта оплаты труда [3. С. 163–164].

Для поиска ответа на поставленный вопрос следует рассмотреть данные о дифференциации заработной платы по квалификации работников, коррелирующей с квалификацией их труда. Основным официальным источником этих данных является выборочное Обследование организаций по заработной плате в разрезе категорий персонала и профессиональных групп (сокращенно ОЗПП), проводимое Росстатом раз в 2 года. Оно содержит сведения о ее распределении по профессиональным группам, через которые отражается квалификация работников. Коэффициенты дифференциации заработков по этим группам рассчитаны за последние 10 лет, за точку отсчета, то есть за единицу, взята заработная плата группы с наименьшей квалификацией, а именно группы неквалифицированных рабочих (табл. 1).

Согласно приведенным в таблице рас-

пределениям на первом месте по уровню заработков, как и следовало ожидать, идут руководители. Второе место принадлежит специалистам высшей квалификации, а третье — квалифицированным рабочим и операторам (по сути тоже квалифицированным рабочим). За ними следуют специалисты средней квалификации, далее служащие и работники обслуживания, фактически попавшие в одну зарплатную группу. А замыкают распределения неквалифицированные рабочие.

Эти распределения в основном согласуются с различиями профессиональных групп по совокупности индикаторов квалификации труда. В их число входит менеджерская составляющая, присущая группе руководителей, что в немалой степени определяет их самые высокие заработки (по крайней мере, по статистически фиксируемым доходам). К другим индикаторам относятся востребованный уровень профессионального образования, длительность цикла накопления специфического человеческого капитала (на рабочих местах), а также условия труда. Учет последних особенно важен для рабочих, занятых в реальном производстве (около 60% всех рабочих), где неблагоприятные условия труда (вредные и опасные) шире распространены, чем в производстве услуг, и за работу в них в соответствии с трудовым законодательством положена оплата в повышенном размере.

Востребованный уровень образования заложен в профессиональные стандарты для разных категорий работников и варьируется от вузовской подготовки у специалистов высшей квалификации до краткосрочного обучения на рабочих местах у неквалифицированных рабочих. Длительность цикла накопления специфического человеческого капитала определяется по размеру заработной платы в зависимости от стажа работы у текущего работодателя. Максимум заработка, как правило, достигается при выходе работника на «пик» квалификации, и чем его труд сложнее, тем дольше срок выхода на этот «пик» [4. С. 45]. По данному

Таблица 1

**Средняя начисленная заработная плата работников разных профессиональных групп к средней по неквалифицированным рабочим, в РФ в 2007–2017 гг., раз**

Table 1

Average accrued wages of workers of different professional groups relative to the average of unskilled workers, Russian Federation, 2007–2017 (times)

| Профессиональная группа                    | 2007 | 2009 | 2011 | 2013 | 2015 | 2017 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Руководители                               | 4,0  | 4,0  | 3,9  | 4,0  | 3,9  | 3,9  |
| Специалисты высшего уровня квалификации    | 2,4  | 2,4  | 2,4  | 2,4  | 2,4  | 2,3  |
| Специалисты среднего уровня квалификации   | 1,8  | 1,8  | 1,9  | 1,9  | 1,9  | 1,9  |
| Служащие (занятые документооборотом и пр.) | 1,4  | 1,5  | 1,4  | 1,4  | 1,4  | 1,3  |
| Работники сферы обслуживания               | 1,4  | 1,4  | 1,4  | 1,4  | 1,2  | 1,3  |
| Квалифицированные рабочие                  | 2,3  | 2,2  | 2,2  | 2,2  | 2,1  | 2,0  |
| Операторы                                  | 2,4  | 2,3  | 2,2  | 2,2  | 2,1  | 2,0  |
| Неквалифицированные рабочие                | 1,0  | 1,0  | 1,0  | 1,0  | 1,0  | 1,0  |

Источник: расчеты автора по данным Росстата.

индикатору, квалифицированные рабочие выполняют труд большей сложности, чем специалисты средней квалификации, хотя в обеих группах востребовано среднее профессиональное образование.

Подтверждением того, что коэффициенты дифференциации заработной платы в табл. 1 в основном соответствуют различиям в квалификации труда, может служить следующее: эти коэффициенты близки к нормативным коэффициентам, которые как основа тарифно-квалификационных справочников определены во ВНИИ труда для тарифных сеток в среднем по рабочим профессиям, а также для системы разрядов по основным категориям рабочих и специалистов [5. С. 325–326, 355–356].

Несмотря на то, что коэффициенты дифференциации заработков в табл. 1 колеблются в динамике, эти колебания нельзя назвать существенными, тем более что они не меняют рангов (мест) профессиональных групп. Скорее эти коэффициенты можно признать довольно устойчивыми во времени. Данная устойчивость имеет и пространственные проявления. Так, по нашим исследованиям на отдельных предприятиях среднего и малого бизнеса, проведенным в последнее десяти-

летие в ряде городов и регионов России, коэффициенты дифференциации оплаты труда в разрезе профессиональных групп сходны с коэффициентами в табл. 1. Из этого следует, что, хотя зарплатные различия — явление многофакторное, квалификация труда остается одним из основных факторов, то есть стимулирующая функция заработной платы не утрачивает своей значимости.

Теперь рассмотрим, в каких направлениях в динамике меняются коэффициенты дифференциации заработной платы по профессиональным группам. В табл. 1 видно, что они чаще трансформируются в сторону уменьшения зарплатных различий. Один из основных факторов этого процесса — законодательно регулируемый рост минимального размера оплаты труда (МРОТ). Его влияние обусловлено тем, что при повышении зарплатного минимума многие предприятия предпочитают не столько наращивать фонд оплаты труда (ФОП), сколько уменьшать соотношения заработков по профессиональным группам. Это объясняется тем, что ФОП является частью трудовых издержек предприятия, рост уровня которых может негативно воздействовать на рентабельность производства, норму прибыли и пр. Поэтому,

если МРОТ повышают, то возможным становится уменьшение этих соотношений, а с ними и общей дифференциации заработной платы.

То, что повышение МРОТ способствует сжатию дифференциации заработной платы, можно проиллюстрировать информацией Росстата об изменении коэффициента фондов и доли МРОТ (по данным на начало года) в средней оплате труда (рис. 1). В 2007–2017 гг. МРОТ в основном permanently повышался, соответственно снижался коэффициент фондов. Наиболее резкий рост минимума оплаты

труда произошел в 2009 г., когда в сравнении с предыдущим годом он вырос на 88,3%, что повлияло на самое значительное уменьшение коэффициента фондов. После 2009 г. МРОТ не менялся до середины 2011 г., что и обусловило общее повышение дифференциации заработной платы. В последующие годы под воздействием роста МРОТ она снижалась. Эту зависимость в рассматриваемый период подтверждает очень высокий коэффициент корреляции Пирсона между обеими переменными ( $-0,904$ ).

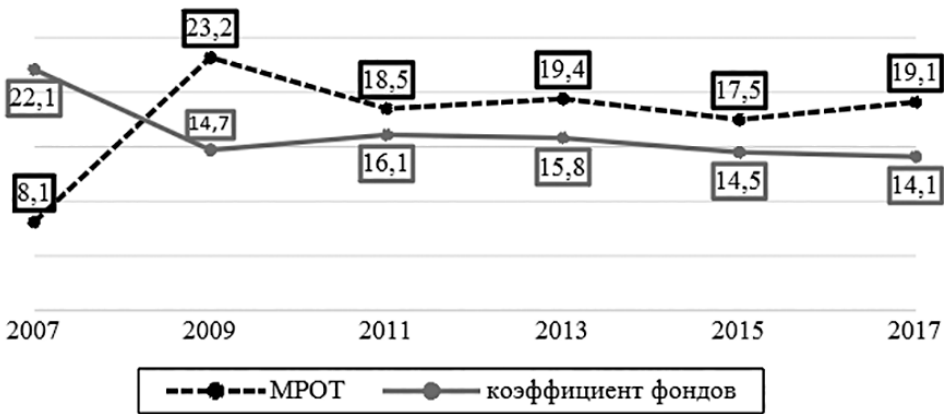


Рис. 1. МРОТ (% к средней начисленной заработной плате) и коэффициент фондов по заработной плате (раз), в РФ в 2007–2017 гг.

Fig. 1. Minimum wage (% of the average accrued wage) and funds wage ratio (times) Russian Federation, 2007–2017

Источник: расчеты автора по данным Росстата.

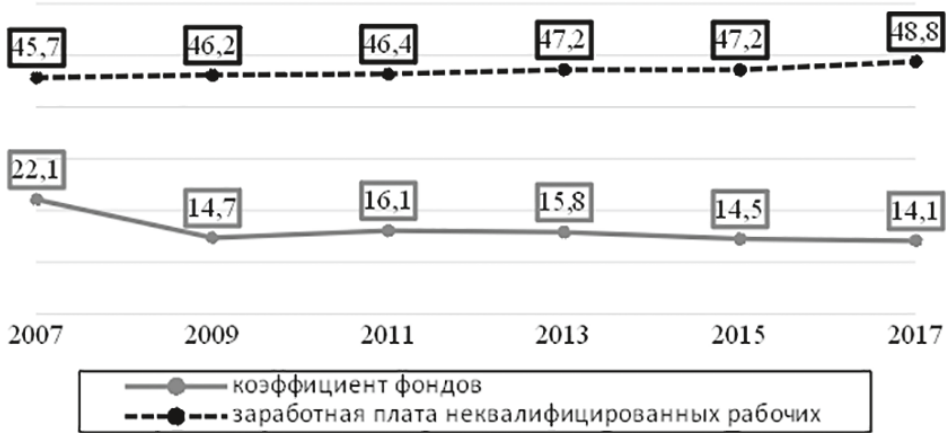
Более слабая, но тоже весомая зависимость наблюдается между заработной платой неквалифицированных рабочих (по данным ОЗПП) и коэффициентом фондов, поскольку изменение МРОТ в первую очередь воздействует на заработки этой группы как в среднем самые низкие (рис. 2). По данным рисунка, коэффициент корреляции Пирсона равен  $-0,650$ , что тоже показывает довольно тесную связь между рассматриваемыми переменными. Она слабее, чем по предыдущим данным, так как в ОЗПП не входят ряд отраслей и субъекты малого предпринимательства.

Кроме того, МРОТ различается по субъектам РФ (у них есть право устанавливать свой МРОТ, но не ниже федерального), а отраслевые тарифные соглашения тоже рекомендуют предприятиям отраслей не одинаковые минимальные ставки. В некоторых из них они выше МРОТ, соответственно при его повышении менять минимальные ставки предприятиям не обязательно, а если их меняют, то не всегда пропорционально росту МРОТ.

Приведенные данные говорят о том, что в повышении минимума заработной платы заложены значительные ре-

зервы снижения ее дифференциации. Об этом же свидетельствуют сложившиеся в мире соотношения данного минимума с медианной и средней оплатой труда (индекс Кейтца). По информации МОТ за 2013 г., в большинстве стран ЕС, включая ряд переходных экономик, они составляли по медиане 45–60% и по средней 40–55%, а в развивающихся экономиках ва-

риворвались гораздо существеннее, но не ниже соответственно 40 и 35% и не выше 90 и 70% [1. С. 29]. В преддверии рыночных реформ сходные со странами ЕС соотношения наблюдались и в России, где минимальная оплата труда по отношению к медианной заработной плате в 1989 г. доходила почти до 50% [6. С. 53–54].



**Рис. 2. Средняя начисленная заработная плата неквалифицированных рабочих (% к средней по всем работникам) и коэффициент фондов по заработной плате (раз), в РФ в 2007–2017 годах**

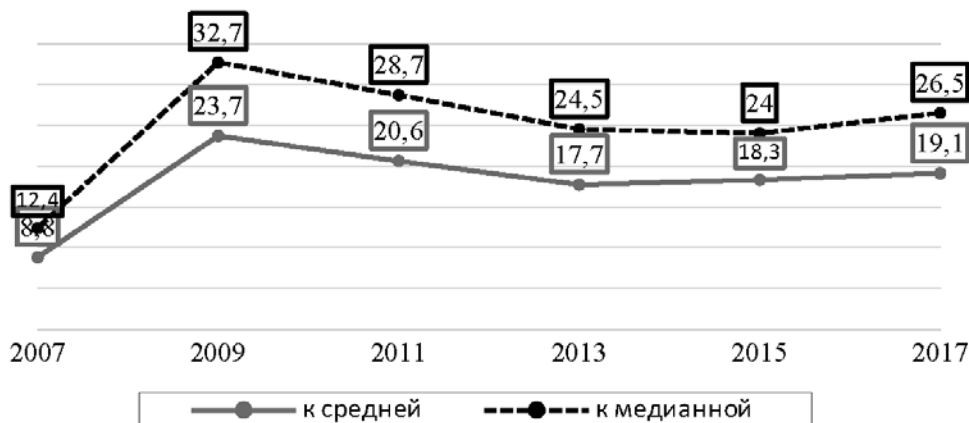
Fig 2. Average wages of unskilled workers (% of average for all employees) and funds wage ratio (times), Russian Federation, 2007–2017

Источник: расчеты автора по данным Росстата.

В нашей стране пока о соотношениях на уровне стран ЕС можно разве что мечтать, на что указывают расчеты, выполненные по средней и медианной заработной плате на основе Выборочного обследования Росстата о распределении начисленной заработной платы работников организации (за апрель) и по МРОТ на соответствующий апрель (рис. 3).

Наиболее высокие значения оба индекса Кейтца имели в 2009 г., но, тем не менее, они не достигли нижней планки, отмеченной и в развитых, и в развивающихся экономиках. Как известно, с 2018 г. МРОТ вышел на уровень прожиточного минимума трудоспособного человека (ПМт), однако, судя по соотношению ПМт со сред-

ней и медианной заработной платой в последние годы, это позволит индексу Кейтца дойти только нижнего уровня показателей развивающихся стран. Кроме того, с высокой степенью вероятности следует ожидать сжатия дифференциации оплаты труда, которая может не лучшим образом повлиять на стимулирующую функцию, не говоря уже о воспроизводственной функции, которая, по нашему убеждению, действует на всех уровнях квалификационной иерархии [7]. В нынешних условиях, когда повышение душевых доходов населения остается проблематичным, эти процессы чреваты весьма нежелательными социальными последствиями.



**Рис. 3. Отношение МРОТ к средней и медианной заработной плате работников, в РФ в 2007–2017 гг. (на апрель),%**

Fig. 3. Ratio of minimum wage to average and median wages of workers, Russian Federation, 2007–2017 (April), (%)

Источник: расчеты автора по данным Росстата.

Данные табл. 1 дают основания полагать, что феномен дальнейшего сжатия дифференциации заработной платы затронет работников не самой высокой квалификации. Например, в 2017 г., когда повышение МРОТ было самым высоким за предыдущее пятилетие (20,9%), коэффициент дифференциации заработков снизился у служащих, работников обслуживания и квалифицированных рабочих. Несмотря на то, что последняя из названных профессиональных групп в принципе выполняет сложный труд, квалификационные параметры этой группы (как, впрочем, и ряда других групп) серьезно усреднены. Так, тарифная сетка для всех рабочих, заложенная в Единый тарифно-квалификационный справочник и рекомендуемая предприятиям Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, позволяет выделить в их составе три квалификационные подгруппы — высшей, средней и низшей (группа неквалифицированных рабочих) квалификации, которые различаются по коэффициентам дифференциации оплаты труда примерно в 1,3 раза.

Наши исследования трудовой жизни

работников на ряде промышленных предприятий в 2000-х гг. выявили, что сжатие дифференциации заработков у группы рабочих происходит в основном на малорентабельных производствах за счет подгруппы средней квалификации в сравнении с неквалифицированными рабочими. Как это воздействует на стимулирующую функцию заработной платы, показали оценки ее справедливости (соответствия трудовому вкладу) на этих производствах, которые у рабочих средней подгруппы оказались хуже, чем у рабочих низшей подгруппы [8. С. 100]. Зато по отношению к оплате труда у высшей подгруппы рабочих дифференциация (в сравнении со средней, а порой и низшей подгруппой) растет, что дает возможность поддерживать на должном уровне заработную плату у данной подгруппы, более дефицитной на рынке труда. Следует добавить, что схожая практика сжатия зарплатных различий у рабочих не самой высокой квалификации выявлялась и в развитых странах [5. С. 79].

Таким образом, повышение МРОТ чревато ослаблением стимулирующей функции заработной платы, по крайней мере,

у части профессиональных групп. В этой связи следует рассмотреть и другие факторы дифференциации заработков, чтобы понять, по каким направлениям следует добиваться ее уменьшения. К числу этих факторов относится дефицит кадров, провоцирующий конкуренцию предприятий за их привлечение, в том числе путем завышения оплаты труда. В первую очередь это касается квалифицированной рабочей силы, но не только. Информация ОЗПП о заработной плате работников разных профессиональных групп в разрезе стажа работы у текущего работодателя показывает, что у ряда групп со стажем работы до года зарплаты выше, чем у более опытных кадров. Данный феномен выступает свидетельством дефицитности этого персонала, особенно квалифицированного. Но он выявлен и у подгрупп неквалифицированных рабочих, которых не хватает ввиду низкой привлекательности их труда.

По нашим исследованиям трудовой мобильности работников, проведенных в 2017–2018 гг. в 14 субъектах РФ методом качественного интервью, подтверждено, что завышение оплаты труда дефицитным работникам негативно сказывается на мотивации труда персонала, в ущерб которому делаются переплаты. Подтверждено также, что такая практика более распространена по отношению к профессиональным группам и группам занятий, выявляемым Росстатом (ОЗПП). В их составе, прежде всего, высоко- и среднеквалифицированные специалисты в области информационно-коммуникативных технологий, квалифицированные (высшая подгруппа) и отчасти неквалифицированные (низшая подгруппа) рабочие.

К факторам, порождающим различия в заработной плате, принадлежит также ее межотраслевая дифференциация — по видам экономической деятельности. О ее размахе можно судить по разнице отраслевых заработков одних и тех же профессиональных групп. Для сравнения можно взять группу специалистов высшей квалификации, так как эта группа относит-

ся к значимым и весомым (в основном не менее 10% персонала) группам почти во всех отраслях. В среднем заработная плата у данной группы и у «полярной» по квалификации группы неквалифицированных рабочих в 2017 г. различалась в 2,3 раза, тогда как у самих высококвалифицированных специалистов в разрезе отраслей — в 2,4 раза. Серьезными были и внутриотраслевые (по подотраслям) расхождения. Например, в транспортировке и хранении они доходили до 2 раз, а в обрабатывающей промышленности — до 3,5 раз.

Такого рода различия обычно наблюдаются на сегментированных рынках труда, к числу которых принадлежит и российский рынок. В этой связи была поставлена задача определить, как соотносятся межсегментные различия заработной платы с ее стимулирующей функцией. Для анализа использован подход к сегментированному рынку труда как к двойственному с «хорошими» и «плохими» рабочими местами (соответственно первичный и вторичный рынки) [9. С. 109]. Нами разработан алгоритм выявления соответствующих сегментов в отраслевом и частично подотраслевом разрезе методом кластерного анализа на основе индикаторов заработной платы, уровня образования и квалификации, возраста, текучести кадров, социальной защищенности труда [10. С. 79–81, 84–85]. Его применение позволило выделить четыре отраслевых сегмента, ранжированных по качеству рабочих мест: 1-й — самый лучший, 4-й — наихудший, при этом 1-й и 2-й сегменты относятся к первичному рынку труда, а 3-й и 4-й — к вторичному. Их идентификация дает возможность рассчитывать средние зарплаты занятых в них, в том числе по профессиональным группам. Чтобы снизить влияние на оплату труда отраслевых технологических различий, для сравнительного анализа отобраны отрасли индустриального сектора экономики (промышленность и строительство), а в них — ключевые для этих отраслей профессиональные группы, а именно специалисты

высокой квалификации и квалифицированные рабочие. Далее, по информации ОЗПП, рассчитаны межсегментные коэффициенты заработной платы по этим группам. За единицу приняты заработки в 4-м сегменте. Результаты расчетов по данным за 2017 г. отражены на рис. 4.

Для оценки дифференциации заработной платы квалифицированных рабочих, занятых в индустриальном секторе, следует иметь в виду, что, судя по нашим исследованиям, в 4-м сегменте преобладает занятость подгруппы средней квалификации (легкая индустрия, деревообработ-

ка, водоснабжение и др.), а во 2-м — подгруппы высшей квалификации (в основном фондосоздающий сектор обрабатывающего производства, обеспечение электроэнергией и др.). В 3-м сегменте (строительство, пищевая индустрия, включая производство напитков и табака, и др.) данные подгруппы занимают промежуточное положение. В этом аспекте коэффициент дифференциации заработной платы, близкий к нормативному, выявлен только во 2-м сегменте. В 3-м сегменте он завышен, как, возможно, и в 1-м сегменте (добывающее производство).

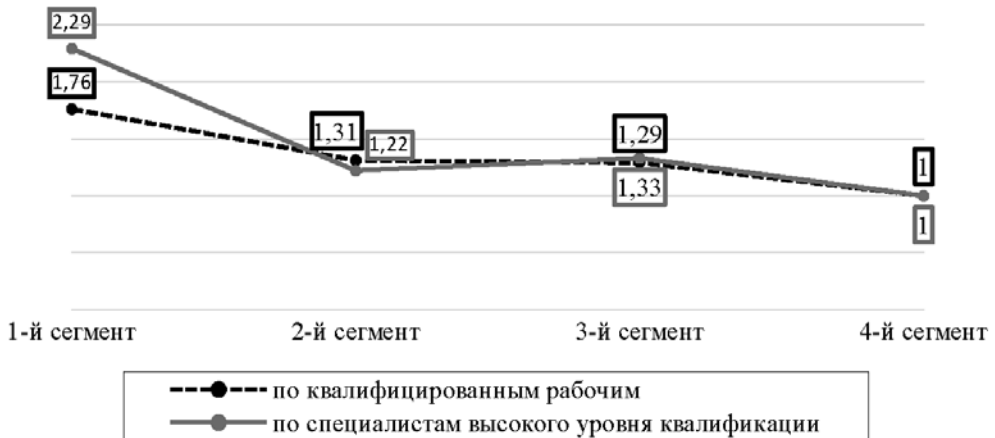


Рис. 4. Коэффициенты межсегментной дифференциации заработной платы специалистов высшего уровня квалификации и квалифицированных рабочих в индустриальных видах экономической деятельности, в РФ в 2017 г., раз

Fig. 4. Coefficients of intersegment differentiation of wages of highly qualified specialists and qualified workers in industrial types of economic activity, Russian Federation, 2017 (times)

Источник: расчеты автора по данным Росстата.

Полагаем, на завышение оплаты труда квалифицированных рабочих в 3-м сегменте влияют два основных фактора. Во-первых, это высокая текучесть кадров, обостряющая их дефицит. Во-вторых, это финансовые возможности производств, которые лучше, чем в 4-м сегменте, что позволяет им привлекать рабочих повышенными заработками. Расчеты показали, что эта практика применялась и в 2011–

2013 гг. (кроме кризисного 2015 г.). Что касается 1-го сегмента, то в него вошли производства с самыми высокими доплатами за неблагоприятные условия труда. Работа в них тоже считается элементом сложности труда, которому присвоены свои коэффициенты доплат. Кроме того, учитывая, что многие добывающие предприятия локализованы в сложных для проживания климатических условиях, то на



их персонал распространяются и доплаты по районному регулированию. Но из-за недостатка информации рассчитать оба вида доплат не удалось.

Тем не менее, можно сказать, что в индустриальном секторе у квалифицированных рабочих связь межсегментной дифференциации заработной платы со сложностью труда в основном прослеживается, что говорит в пользу действенности стимулирующей функции в рамках этой профессиональной группы. Отклонения от нее вызваны дисбалансом спроса и предложения труда и возможностями предприятий привлекать за счет повышенных заработков дефицитную рабочую силу. Ограниченность таких возможностей ведет к сжатию дифференциации, которая, по данным ОЗПП, в 4-м сегменте (в ряде подотраслей легкой индустрии) проявилась между заработками рабочих в подгруппах средней и низшей квалификации.

Следует добавить, что аналогичный феномен сжатия различий заработков между квалифицированными и неквалифицированными рабочими обнаружен не только в индустриальном секторе, но и в секторе производства услуг. Так, он выявлен в самой многочисленной отрасли, а именно в торговле и ремонте, а также в гостинично-ресторанном бизнесе, которые принадлежат к 3-му сегменту вторичного рынка труда. Вместе с легкой промышленностью эти отрасли внесли свой вклад в снижение коэффициента фондов под воздействием роста МРОТ, а также в ослабление ее стимулирующей функции у квалифицированных рабочих в данных видах деятельности.

У специалистов высшей квалификации в индустриальном секторе коэффициент межсегментной дифференциации заработной платы в 3-м сегменте завышен, а во 2-м сегменте близок к нормативному по специалистам разных квалификационных категорий. Видимо, на заработки данной группы воздействуют те же причины, которые выявлены по квалифицированным рабочим в 3-м сегменте. В 1-м сегменте межсегментный коэффициент ско-

рее является завышенным (с учетом наших приблизительных оценок доплат за особые условия труда и проживания).

В индустриальном секторе завышенные коэффициенты дифференциации заработной платы по специалистам высокой (и средней) квалификации установлены и в отраслях, относящихся не только к 1-му, но и к 2-му сегменту. В их число помимо добывающей промышленности входит обеспечение электроэнергией, газом и паром (2-й сегмент). К составу данных отраслей следует причислить также включенные во 2-й сегмент транспортировку и хранение, которые, хотя и принадлежат к сектору производства услуг, но базируются на технологиях индустриального типа. Специфика перечисленных отраслей состоит в том, что они обладают монопольными преимуществами в формировании ФОП благодаря природной ренте (добывающая промышленность), а также ренте от естественного монополизма (другие отрасли). Это дает им возможность оплачивать труд специалистов по повышенному разряду, а значит, привлекать и удерживать востребованные кадры. Не случайно работники отраслей с монопольными производствами заняты на первичном рынке труда, а уровень выбытия персонала в них ниже среднего.

Кроме того, предприятия этих отраслей не просто выигрывают кадровую конкуренцию, но привлекают дефицитные «сливки» ключевых профессиональных групп. Некоторые их качественные характеристики не всегда находят отражение в профессиональных стандартах, но хорошо известны как работодателям в данных отраслях, так и сотрудникам рекрутинговых агентств (инициативность, креативность, надежность, готовность к переменам и др.). В этом смысле завышенная оплата труда специалистов нередко является не таковой, а скорее адекватной профессиональным качествам, а потому согласуется с ее стимулирующей функцией (факты коррупционных схем, кумовства и т.п. в статье не рассматриваются). Концентрация данных кадров в рамках от-

дельных производств — один из факторов формирования высокого коэффициента фондов по заработной плате.

Аналогичный вклад в этот коэффициент вносит и оплата труда специалистов высокой квалификации в таких отраслях, как деятельность в области информации и связи, а также профессиональная, научная и техническая деятельность, тоже входящих во 2-й сегмент. Данные специалисты являются в этих отраслях ключевой профессиональной группой, а их труд отличается повышенной сложностью, и многие его исполнители дефицитны на рынке труда (в особенности кадры в области информационно-коммуникативных технологий). Поэтому их заработки тоже можно признать обоснованными и обладающими стимуляционным эффектом. Разумеется, сказанное касается рассматриваемых отраслей в целом, тогда как в отдельных подотраслях они явно занижены. Например, в научной и технической деятельности работодатели «выбрасывают деньги на ветер». Они, например, не склонны завышать заработную плату представителям профессиональных групп, если предложение их труда является на рынке труда достаточным, а то и избыточным. Так, у квалифицированных рабочих, предложение которых подпитывается выбытием рабочего персонала в обрабатывающей индустрии, также относящейся ко 2-му сегменту, заработки находятся на уровне, среднем для этого сегмента. Что касается служащих, работников сферы обслуживания и неквалифицированных рабочих, то их заработки в лучшем случае близки к средним по 2-му сегменту, а порой и по

3-му сегменту.

Но в целом практика сжатия дифференциации заработной платы в большей мере распространена на вторичном рынке труда (по уровню занятости он, по нашим расчетам, превосходит первичный рынок) и затрагивает преимущественно кадры невысокой квалификации. Об этом феномене на примере рабочих в индустриальных отраслях 4-го сегмента речь уже шла. В торговле и ремонте, а также в гостиницах и общепите он выявлен не только по рабочим группам, но и по отношению к ключевой профессиональной группе в данных отраслях — работникам сферы обслуживания. Разница зарплат этих работников с неквалифицированными рабочими значительно меньше средней по этим группам (табл. 1). В здравоохранении (4-й сегмент) коэффициент дифференциации оплаты труда между служащими и неквалифицированными рабочими тоже ниже соответствующего коэффициента в табл. 1. В сельском хозяйстве (4-й сегмент) различия зарплат этих же групп настолько незначительны, что правильнее сказать, что они практически отсутствуют. Нетрудно понять, как это влияет на стимулирующую функцию оплаты труда.

Таким образом, есть основания полагать, что высокий коэффициент фондов по заработной плате во многом предопределен оплатой труда наиболее квалифицированных кадров (в основном специалистов высокой квалификации), занятых в ряде отраслей первичного рынка труда. Зарплатки этих кадров представляются обоснованными, а потому обладающими стимуляционным эффектом. Вместе с тем, их следует считать завышенными в сравнении с оплатой труда таких высококвалифицированных кадров, как научные работники, специалисты сферы образования и здравоохранения, а значит, по отношению к ним стимулирующая функция нарушается.

Нарушение данной функции прослеживается и у профессиональных групп не самой высокой квалификации (в основном

у служащих и работников сферы обслуживания), задействованных преимущественно на вторичном рынке труда. Происходит сжатие дифференциации заработной платы между значительной частью этих кадров и неквалифицированных рабочих, чему в том числе способствует рост МРОТ. В результате, по информации ОЗПП, в первый дециль распределения работников по заработной плате попадают не только рабочие подгруппы низшей квалификации, но и служащие и работники обслуживания. Это выступает одной из причин, которые сдерживают как снижение коэффициента фондов, так и рост индексов Кейтца.

В данной статье мы остановились только на отдельных, но существенных факторах, которые вызывают отклонение заработной платы от выполнения стимулирующей функции (дефицит кадров и сегментация рынка труда) и сдерживают снижение коэффициента фондов. Ослабление действия этих факторов является комплексной проблемой, относящейся к воспроизводству как рабочей силы, так

и рабочих мест, а также к регулированию хозяйственной деятельности (в частности, сегментация рынка труда рыночными механизмами не преодолевается [10. С. 87]).

Но нарушение стимулирующей функции заработной платы порождается и кризисными процессами в экономике, которые ведут к ограничению трудовых издержек предприятий. Это подтверждено данными о коэффициентах дифференциации оплаты труда в разрезе профессиональных групп за 2011–2017 гг. Наибольшее сжатие ее различий произошло в кризисном 2015 г. (табл. 1), что отразилось и на коэффициенте фондов (он снизился интенсивнее, чем в 2017 г.). По расчетам, оно также проявилось по сегментам рынка труда, в том числе по ключевым профессиональным группам в индустриальном секторе, коэффициенты дифференциации зарплат которых, по нашим расчетам, были заметно ниже, чем в 2017 г. Поэтому преодоление кризисных явлений — одно из условий усиления зависимости заработной платы от квалификации труда.

**Литература и Интернет-источники**

1. Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: неравенство в оплате труда на предприятиях. — М.: МОТ, 2017. — 164 с.
2. **Жаромский В. С., Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С.** Социально-экономическое неравенство в России: динамика и методы оценки // *Народонаселение*. — 2018. — № 4. — С. 79–95.
3. **Рабкина Н. Е.** Избранные труды по микроэкономике. — М.: ООО «Эребус», 2000. — 412 с.
4. **Капелюшников Р. И.** Записка об отечественном человеческом капитале. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. — 56 с.
5. Экономика труда: Учебник — М.: Издательство «Экономика», 2009. — 559 с.
6. **Токсанбаева М. С.** Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. — М.: Наука, 2006. — 259 с.
7. **Можина М. А.** Распределительные отношения: доходы и потребление населения. — М.: Гайнуллин, 2001. — 304 с.
8. **Токсанбаева М. С.** Функции заработной платы в контексте ее повышения // *Управление экономическими системами*. — 2018. — № 9. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.uces.ru/economika-truda/item/5079-2018-09-06-06-57-52> (дата обращения 10.06.2019).
9. **Токсанбаева М. С.** Неоднородность трудовых ресурсов в «зеркале» распределения заработной платы // *Экономическая наука современной России*. — 2007. — № 1. — С. 92–104.
10. **Соболева И. В.** Проблемы воспроизводства человеческого потенциала в трансформационной экономике. — М.: ИЭ РАН, 2006. — 236 с.
11. **Токсанбаева М. С.** Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // *Экономическая наука современной России*. — 2016. — № 1. — С. 76–88.

**Для цитирования:**

*Токсанбаева М. С.* Дифференциация заработной платы в контексте стимулирования труда // *Народонаселение*. — 2019. — № 3. — С. 116–129. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00031

**Сведения об авторе:**

*Токсанбаева Майраш Сейткадыевна*, доктор экономических наук, заведующая лабораторией проблем распределительных отношений, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: [matoksan@mail.ru](mailto:matoksan@mail.ru)

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00031

## WAGE DIFFERENTIATION IN THE CONTEXT OF LABOR INCENTIVES

**Toksanbaeva M.S.**

*Institute of Socio-Economic Studies of Population, RAS  
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)*

*E-mail: matoksan@mail.ru*

**Abstract.** *Distribution of wages in Russia is characterized by high differentiation, measured in funds wage ratio, as well as by its insufficiently intensive reduction, despite the permanent increase in the minimum wage. This growth is one of the main factors reducing the funds ratio. The article considers whether these processes are combined with labor incentives that depend on how wages relate to the qualifications of labor. Qualification characteristics of labor can be determined by occupational groups, which are ranked by the qualifications of workers performing work of varying complexity. On the basis of official statistics, the average wages in professional groups and the coefficients of their differentiation in these groups are calculated. The obtained coefficients are close to the coefficients, which, within the framework of the Federal and sectoral social partnership, are recommended to enterprises as standards that are adequate to labor incentives. It follows from this that labor incentives are mainly realized. At the same time, these coefficients in many industries deviate from the standards, and therefore, there is a violation of labor incentives. It is established that these deviations are caused by the following main factors: shortage of personnel in industries and professional groups, as well as sectoral segmentation of the labor market into the primary and secondary markets. The interaction of these factors leads to the fact that the primary labor market in industries with the production of a monopoly type supports a high differentiation of earnings in favor of highly skilled workers. And in the secondary labor market, under the impact of growth of the minimum wage, wage differentiation among low-skilled personnel is compressed. Therefore, the ratio of funds decreases, but remains quite high.*

**Keywords:** *wages, differentiation, worker, labor incentives, qualification, industry, labor market, segmentation.*

**References and Internet sources**

1. MOT [International Labour Organization]. Zarabotnaya plata v mire v 2016–2017 gg.: neravenstvo v oplate truda na predpriyatiyah. [*Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in the Workplace*]. Moscow. 2017. 164 p. (in Russ.)
2. Zharomsky V.S., Migranova L.A., Toksanbaeva M.S. Social'no-ekonomicheskoe neravenstvo v Rossii: dinamika i metody ocenki [Socio-economic inequality in Russia: dynamics and estimation methods]. *Narodonaselenie* [*Population*]. 2018. No 4. P. 79–95. (in Russ.)
3. Rabkina N.E. Izbrannyye trudy po mikroekonomike [*Selected Works on Macroeconomics*]. Moscow. Erebus. 2000. 412 p. (in Russ.)
4. Kapelyushnikov R.I. Zapiska ob otechestvennom chelovecheskom kapitale [*Russia's Human Capital: an Assessment*]. Moscow. Izd. dom GU VSHE [Higher School of Economics]. 2008. 56 p. (in Russ.)
5. *Ekonomika truda: Uchebnik* [*Economics of Labour. Textbook*]. Moscow. Ekonomika [Economics]. 2009. 559 p. (in Russ.)
6. Toksanbaeva M.S. Social'nye interesy rabotnikov i ispol'zovanie trudovogo potentsiala [*Social Interests of Workers and Use of Labour Resources*]. Moscow. Nauka [Science]. 2006. 259 p. (in Russ.)
7. Mozhina M.A. Raspredeitel'nye otnosheniya: dohody i potrebleniye naseleniya [*Distributive Relations: Incomes and Consumption of Population*]. Moscow. Gainullin. 2001. 304 p. (in Russ.)
8. Toksanbaeva M.S. Funkcii zarabotnoj platy v kontekste ee povysheniya [Functions of wages in the context of their increase]. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami* [*Management of Economic Systems*]. 2019. No 9. Available at: <http://www.uecs.ru/ekonomika-truda/item/5079-2018-09-06-06-57-52> [Accessed: 10 June 2019] (in Russ.)
9. Toksanbaeva M.S. Neodnorodnost' trudovykh resursov v «zerkale» raspredeleniya zarabotnoj platy [Heterogeneity of labour resources as reflected in wages distribution]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii* [*Economics of Contemporary Russia*]. 2007. No. 1. P. 92–104. (in Russ.)
10. Soboleva I.V. Problemy vosproizvodstva chelovecheskogo potentsiala v transformacionnoy ekonomike [*Human Reproduction Problems in a Transformational Economy*]. Moscow. IE RAN [Institute of Economics, RAS]. 2006. 236 p. (in Russ.)
11. Toksanbaeva M.S. Segmentirovannyj rynek truda: otraslevaya struktura i masshtaby zanyatosti [Segmented labor market: industrial structure and employment rate]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii* [*Economics of Contemporary Russia*]. 2007. No 1. P. 76–88. (in Russ.)

**For citation:**

Toksanbaeva M.S. Wage differentiation in the context of labor incentives. *Narodonaselenie* [*Population*]. 2019. No. 3. P. 116–129. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00031 (in Russ.).

**Information about the author:**

*Toksanbaeva Mairash Seitkazyevna*, Dr. Sc. (Econ.), Head of laboratory, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.  
Contact information: e-mail: matoksan@mail.ru