

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И РЫНКА ТРУДА

DOI: 10.19181/population.2021.24.3.13

ХАРАКТЕРИСТИКИ ОТРАСЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ВЫСОКУЮ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

Токсанбаева М. С. *, Попова Р. И.

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

*E-mail: matoksan@mail.ru

Для цитирования:

Токсанбаева М. С., Попова Р. И. Характеристики отраслей, определяющих высокую дифференциацию заработной платы в России // Народонаселение. – 2021. – Т. 24. – № 3. – С. 162-174. DOI: 10.19181/population.2021.24.3.13.

Аннотация. Проблема снижения дифференциации заработной платы в России не утрачивает актуальности, поскольку зарплатный коэффициент фондов, несмотря на перманентное уменьшение, по-прежнему превосходит мировые стандарты. Его снижение за счет роста минимального размера оплаты труда уже вышло за приемлемые границы. За их рамками происходит и уже произошло уменьшение квалификационных различий заработной платы, которое противоречит одной из ее основополагающих функций, а именно стимулирующей функции. Это ставит вопрос о поиске возможностей снижения коэффициента фондов не за счет роста малой оплаты труда, а за счет противоположного «полюса» ее распределения по получателям, а именно оплаты труда в 10-м дециле. Заработная плата и ее вариация в этом дециле изучалась по отраслям (видам экономической деятельности). Для анализа отобраны отрасли, в которых заработки в 10-м дециле выше средних по децилю. В первую очередь данные заработки влияют на величину коэффициента фондов, ограничивая его снижение. Далее рассматривались характеристики отобранных отраслей, от которых зависят размеры оплаты труда. Это квалификация персонала, финансово-экономическое положение предприятий, их форма собственности, отраслевой коэффициент фондов. Установлено, что величина коэффициента фондов, превосходящего мировые стандарты, по всей вероятности, обеспечена преимущественно тремя отраслями. В их число входят деятельность в области информации и связи; финансовая и страховая деятельность; профессиональная, научная и техническая деятельность. По отношению к ряду сегментов этих отраслей, высокие заработки в которых не согласуются с надлежащим качеством оказываемых услуг, целесообразно применить административное регулирование заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, дифференциация, коэффициент фондов, минимальный размер оплаты труда, децильная группа, отрасль, вид экономической деятельности, квалификация, форма собственности, регулирование.

Введение

Заработная плата в нашей стране была и остается доходом, доля которого преобладает в структуре денежных поступлений населению. Более того, по методике расчета денежных доходов, уточненной Росстатом в 2018 г. и корректнее оценивающей скрытые от статистического наблюдения доходы, эта доля (вместе с неучтенными заработками) в сравнении с показателем по прежней методике выросла и вплотную приблизилась к 70% [1]. Данная цифра, во-первых, говорит о высокой значимости заработной платы для благосостояния населения. Во-вторых, подтверждается необходимость ее более обоснованного распределения, поскольку недостатки этого процесса способствуют малооплачиваемости и малообеспеченности граждан, а также ослаблению трудовой мотивации работников.

Недостаткам распределения заработной платы посвящен огромный пласт исследований, которые чаще всего сосредоточены на нарушении ее воспроизводственной функции, а также на аномальных отраслевых (по видам экономической деятельности) и территориальных (по регионам и поселениям) разбросах заработков. К проявлениям этих особенностей распределения обычно относят заниженный уровень минимального размера оплаты труда (МРОТ) и высокую дифференциацию заработной платы, измеряемую коэффициентом фондов.

Вместе с тем, в реализации воспроизводственной функции произошли серьезные изменения. В последнее десятилетие МРОТ перманентно повышался и с 2018 г. достиг прожиточного минимума трудоспособного человека (ПМт). Поэтому МРОТ из фактора высокой дифференциации заработной платы преобразовался в фактор ее снижения [2]. Что касается территориального неравенства, то его не без оснований считают вторичным по отношению к отраслевому, то есть зависимым от локализации отраслевых производств [3]. Первичность различий зара-

ботной платы по отраслям обусловлена тем, что, прежде всего, их вызывает разница отраслей по профессионально-квалификационному составу работников, а значит, по сложности (квалификации) труда и размерам его оплаты. В этом проявляется связь отраслевого распределения заработной платы с ее стимулирующей функцией, которая наряду с воспроизводственной функцией играет основную роль в формировании всей заработной системы. Но этим аспектам неравенства оплаты труда уделяется несколько меньше внимания, чем территориальному неравенству. Тем не менее, проблемы распределения заработков в зависимости от квалификации тоже освещены в немалом количестве серьезных работ [4–6].

Если обобщить главные недостатки распределения заработной платы, то их, по нашему мнению, можно представить следующим образом. Во-первых, это по-прежнему заниженный уровень МРОТ, что относится к его обоснованию как по абсолютной концепции (на базе ПМт), так по относительной концепции (на базе индекса Кейтца, то есть соотношения МРОТ с медианной заработной платой). Во-вторых, повышение МРОТ привело к сжатию дифференциации заработков в разрезе профессиональных групп, которое стало противоречить стимулирующей функции, что проявилось с 2017 г. В-третьих, наблюдается завышение заработков в ряде отраслей и производств, тогда как нарушение стимулирующей функции происходит как при заниженной, так и при завышенной дифференциации оплаты труда [7]. О проблеме завышения говорит коэффициент фондов, который в нашей стране превосходит мировые стандарты [8]. Обоснование перечисленных недостатков как главных представлено в наших исследованиях [9; 10].

Вопрос в том, по какой методике следует рассчитывать МРОТ, на основе абсолютной или относительной концепции, не совсем корректен. В принципе расчеты по обоим методикам должны совпадать, как, например, это было в преддверии российских реформ, когда индекс Кейтца на

уровне 45% медианной заработной платы почти равнялся тогдашнему ПМ. В дальнейшем этот индекс заметно превосходил ПМт, что говорит о занижении последнего. Поскольку определение прожиточного минимума методически сложнее, за рубежом нередко отдают предпочтение индексу Кейтца. Но в основном его применение приемлемо для стран с относительно достоверной статистикой. К таковым можно отнести развитые страны и часть переходных экономик, принадлежащих к Вышеградской группе. В них этот индекс составляет не менее 50% [8] и может служить ориентиром и для России в качестве мирового стандарта. Однако в соответствии с федеральным законом Российской Федерации о переходе с 2021 г. расчета МРОТ по индексу Кейтца он должен составлять только 42% медианы (против 32,5% в 2019 г.). То есть пока российский МРОТ занижается по обоим методикам.

В то же время переход к относительной методике расчета МРОТ (как, впрочем, и пересмотр ПМт в сторону увеличения) чреват дальнейшим сжатием межквалификационной (по профессиональным группам) дифференциации заработной платы, а с ним и растущим ослаблением стимулирования труда в зависимости от его квалификации. Из этого следует, что с повышением МРОТ актуализируется вопрос о перераспределении совокупного фонда оплаты труда с целью уменьшение зарплатных перекосов, которые приводят к завышению коэффициента фондов.

Основные результаты

Сочетание завышения коэффициента фондов и сжатия межквалификационной дифференциации характерно для ситуации, когда наиболее высокие зарплаты, входящие в десятый дециль распределения оплаты труда по ее получателям, имеют противоположную динамику. Поскольку расчет коэффициента фондов, в отличие от расчета межквалификационных показателей, проводится по средним зарплатам в крайних децилях распределения, то их рост

в 10-м дециле должен быть более интенсивным. Данные случаи можно отследить по информации обследования Росстата о распределении работников по размерам заработной платы. Так, например, в 2019 г. (последняя публикация на момент подготовки статьи) в сравнении с 2015 г. и 2017 г. прирост средних зарплаток относительно предыдущего дециля в основном уменьшался до 10-го дециля, тогда как в 10-м дециле устойчиво и со значительным отрывом повышался [11].

Для выяснения, с чем связаны размеры зарплаток в 10-м дециле, которые тормозят снижение коэффициента фондов, оплата труда рассмотрена по отраслевой структуре получателей. За основу анализа взята отраслевая оплата труда в 10-м дециле распределения, которая превышает среднюю в этом дециле (в дальнейшем — зарплатки 10Д). Именно она вносит наиболее весомый вклад в среднюю по отрасли. В перечень включены 8 отраслей с зарплатами 10Д (исключая рыболовство и рыбководство, а также предоставление прочих услуг ввиду сочетания их явной малочисленности с сильной экономической поляризацией). Их характеристикам уделено основное внимание.

К отраслевым характеристикам относится уровень образования работников, который не без основания считается одним из весомых факторов формирования размеров заработной платы [12]. Но, на наш взгляд, для анализа больше подходит показатель квалификации. Как известно, от нее зависит доступ к определенным должностям и отвечающая им базовая оплата труда (должностные оклады, ставки), так как для выполнения работы той или иной квалификации необходимо образование не ниже официально требуемого. Кроме того, не все занятые трудятся в соответствии с образовательным статусом. Это можно видеть по данному табл. 1, в которой квалификация работников отражена через принадлежность к профессиональной группе. Таблица составлена на основе последних опубликованных материалов (2019 г.) обследования органи-

заций Росстата по вопросам заработной платы, категорий персонала и профессиональных групп (ОЗПП).

По данным табл. 1 определенное несоответствие образовательного и квалификационного статуса работников наблюда-

Таблица 1
Уровень образования профессиональных групп работников в России в 2019 г., %

Table 1.

Educational level of professional groups of workers in Russia in 2019 %

Профессиональная группа	Образование				
	Профессиональное		Общее		
	высшее	среднее	среднее	основное	нет основного
Руководители	83,7	13,0	2,2	0,9	0,1
Специалисты высшего уровня квалификации	80,9	16,9	1,5	0,7	0,1
Специалисты среднего уровня квалификации	25,5	64,6	7,2	2,3	0,4
Служащие, занятые документооборотом, и пр.	37,8	40,2	14,9	6,2	0,9
Работники сферы обслуживания и пр.	12,8	47,4	25,7	12,0	2,1
Квалифицированные работники сельского и пр. хозяйства	7,5	27,0	34,6	25,0	5,9
Квалифицированные рабочие промышленности и пр.	11,0	43,9	29,2	13,1	2,8
Операторы и пр.	9,2	38,5	33,4	16,1	2,8
Неквалифицированные рабочие	7,3	34,7	33,9	19,9	4,2

Источник: Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2019 года // Росстат: [сайт].—URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268> (дата обращения: 28.04.2021).

ется во всех профессиональных группах, но в основном в пользу уровня образования, более высокого, чем требуемое, что не противоречит соответствующим профессиональным стандартам. На основе занятости по профессиональным группам можно проранжировать отрасли по уровням квалификации. Проиллюстрируем это с помощью группы наиболее квалифицированных работников (без руководителей — их удельный вес по отраслям слабо варьируется), а именно специалистов высокой квалификации. Их доля в группе отраслей с зарботками 10Д представлена на рис. 1. Так как использованы данные ОЗПП, в них отсутствует информация по таким отраслям, как финансовая деятельность и научные исследования и разра-

ботки, которые либо не включены в ОЗПП (финансы), либо не обособлены в отдельный вид деятельности (научные исследования и разработки).

На основе долей высококвалифицированных специалистов на рис. 1 отчетливо выделяются два типа отраслей: с их долей от половины и более персонала и с долей не выше 22%. Но такое распределение слишком обобщенно ранжирует отрасли по уровню квалификации. Более корректным представляется определение ранжиров на базе ключевых (наиболее специфичных и важных для отрасли) профессиональных групп, которые разнятся по уровню квалификации, а значит, и по средней заработной плате. На верхнюю ступень попадают отрасли, где ключевой



Рис. 1. Доля специалистов высшего уровня квалификации в видах экономической деятельности с заработной платой в 10-м дециле выше среднего уровня в 2019 г., %

Fig 1. The share of specialists with higher qualification in the types of economic activity with wages in the 10th decile above the average in 2019, %

Источник: рассчитано по Сведениям о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2019 года // Росстат: [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268> (дата обращения: 28.04.2021).

группой выступают специалисты высокой квалификации, лидирующие по размерам среднего заработка (без группы руководителей). За ними следуют отрасли, где ключевая группа — квалифицированные рабочие промышленности. По средним заработкам они уступают только высококвалифицированным специалистам. Низшую ступень занимают отрасли, в которых ключевые позиции принадлежат работникам сферы обслуживания. Меньше их в среднем зарабатывают только неквалифицированные рабочие.

На рис. 1 в составе отраслей с заработками 10Д первый отраслевой тип представлен частью сферы деловых и профессиональных услуг. Именно в них доля специалистов высокой квалификации составила не менее половины. Во второй тип вошли отрасли индустриального сектора — добывающая промышленность и строительство, в них на долю квалифицированных рабочих вместе с операторами, также относящимися к квалифицированным рабочим, пришлось около двух третей. К третьему типу принадле-

жат торговля и ремонт автотранспортных средств с долей работников обслуживания на уровне трети. Такая квалификационная разнородность отраслей с заработками 10Д показывает, что их попадание в эту отраслевую группу обусловлено не только квалификацией работников.

В этой связи следует обратиться к еще одной важнейшей характеристике, влияющей на уровень заработной платы, а именно к финансово-экономическому положению предприятий [13]. Его влияние обуславливает вариацию заработков, порой превышающую квалификационные различия. Для отображения этого положения в отраслях с заработками 10Д наряду с оплатой труда в 10-м дециле рассмотрена и оплата в среднем по отрасли. Соответствующие данные о заработной плате (в сопоставлении со средней по совокупности отраслей в целом и в 10-м дециле) приведены в табл. 2. В отличие от рис. 1, в нее вошли финансовая деятельность и научные исследования и разработки, также обладающие высокой долей специалистов высокой квалификации.

Таблица 2

Отраслевая заработная плата, в том числе в 10-м дециле, по видам экономической деятельности с заработной платой в 10-м дециле выше среднего уровня, в 2019 г., % к соответствующей средней по совокупности отраслей

Table 2

Branch wages, including in the 10th decile, by types of economic activity with wages in the 10th decile above the average in 2019 as % of the corresponding average for all branches

Вид экономической деятельности	Отраслевая заработная плата	
	в среднем	в 10-м дециле
В среднем по совокупности	100,0	100,0
Добыча полезных ископаемых	165,8	144,4
Строительство	121,4	107,9
Торговля и ремонт автотранспортных средств	108,4	124,3
Деятельность в области информации и связи	150,6	170,1
Деятельность финансовая и страховая	177,0	202,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	149,5	164,6
Научные исследования и разработки	145,3	135,0
Деятельность в области культуры, спорта и другое	86,0	104,4

Источник: рассчитано по Сведениям о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2019 года // Росстат: [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268> (дата обращения: 28.04.2021).

Согласно рис. 1 в отраслях с заработками 10Д не только в десятом дециле, но и в целом в отрасли средняя заработная плата выше средней по совокупности отраслей (за исключением культурной деятельности). Корреляция между двумя переменными в табл. 2 весьма тесная (коэффициент корреляции Пирсона равен 0,844), то есть финансово-экономическое положение отраслей — одна из гарантий возможности для работников зарабатывать. Вместе с тем, по отраслевым заработкам в основном прослеживается их зависимость от уровня квалификации персонала, поскольку в деловых и профессиональных услугах они преимущественно выше, чем в других отраслях, а в промышленных производствах — выше, чем в торговой деятельности.

Тем не менее, в добыче полезных ископаемых заработная плата выше, чем в ряде деловых и профессиональных услуг, а в сфере культуры ниже, чем в торговой деятельности. Но в добывающей про-

мышленности значимую роль играет компенсация неблагоприятных условий труда (доплаты за них получает почти половина занятых в отрасли), а также проживания из-за локализации многих производств в сложных природно-климатических условиях, в которых работникам положены районные доплаты. Сфера культуры отличается значительной неоднородностью, в том числе по механизмам регулирования оплаты труда, и попала в отрасли с заработками 10Д благодаря сравнительно небольшому высокодоходному отраслевому сегменту.

Еще одна особенность распределения отраслевых заработков 10Д состоит в том, что в деловых и профессиональных услугах (кроме научных исследований и разработок) и в сфере торговли, тоже относящихся к сектору производства услуг, относительная отраслевая заработная плата в 10-м дециле выше относительной средней по отрасли. В основном это не противоречит зависимости заработков от ква-

лификации, поскольку данная особенность характерна для деловых и профессиональных услуг, в которых доля самой квалифицированной профессиональной группы (специалистов высокой квалификации) наибольшая. Но аналогичная зависимость не проявилась в научных исследованиях и разработках, а в этой сфере доля названных специалистов в 2017 г. составляла около 50% (данных за 2019 г. нет). Зато наблюдалась в торговом посредничестве, в котором высококвалифицированные специалисты не являются ключевой группой.

Объяснить эти отклонения, главным образом, различиями в финансово-экономическом положении отраслевых производств, которое может провоцировать сжатие межквалификационной дифференциации, не получается. Во-первых, это сжатие происходит большей частью в экономически проблемных производствах,

к которым трудно отнести отрасли с заработками 10Д (кроме сферы культуры). Во-вторых, например, в добывающей индустрии заработная плата выше, чем в деловых и профессиональных услугах (исключая финансовое посредничество), однако в ее 10-м дециле относительные заработки ниже, чем в среднем по отрасли. Тот же феномен выявлен и в строительстве в сравнении с торговлей и ремонтом автотранспортных средств.

Из этого следует, что на данное распределение воздействуют и другие характеристики, к числу которых может относиться принадлежность отраслевых производств к разным формам собственности, поскольку в них механизмы распределения заработной платы обладают определенной спецификой. Занятость в этих формах показана по доле работников в производствах негосударственной собственности (рис. 2).



Рис. 2. Доля занятых в негосударственном секторе в видах экономической деятельности с заработной платой в 10-м дециле выше среднего уровня в 2019 г., %

Fig.2. The share of the employed in non-government sector in types of economic activity with wages in the 10th decile above the average in 2019, %

Источник: рассчитано по Сведениям о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2019 года // Росстат: [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268> (дата обращения: 27.05.2021).

По данным табл. 2 и рис. 2, в отраслях с заработками 10Д явное воздействие форм собственности, а значит, и механизмов распределения на размеры заработной платы не прослеживается. Однако утверждать, что такой зависимости нет в принципе, было бы сильным преувеличением. Например, производства с абсолютным доминированием государственной и особенно муниципальной собственности (это в основном бюджетная сфера) практически не попали в состав отраслей с заработками 10Д

(государственное управление, образование и здравоохранение). Исключением является культурная деятельность, что только подтверждает, что ее вхождение в данные отрасли обеспечено преимущественно небольшим не только высокодоходным, но и негосударственным сегментом. Тот факт, что распределительные механизмы, а потому и заработная плата зависят от форм собственности, иллюстрирует коэффициент фондов в разрезе этих форм в отраслях с заработками 10Д (табл. 3).

Таблица 3

Коэффициент фондов в отраслях с заработками в 10-м дециле выше среднего уровня по формам собственности в 2019 г., раз

Table 3.

Fund ratio in branches with wages in the 10th decile above the average by ownership forms in 2019, times

Вид экономической деятельности	Собственность		
	всего	государственная и муниципальная	негосударственная
В среднем по совокупности	13,0	10,4	13,9
Добыча полезных ископаемых	10,1	9,7	10,1
Строительство	12,0	8,5	12,2
Торговля, ремонт автосредств	14,8	10,0	14,9
Деятельность в области информации и связи	17,6	11,7	17,9
Деятельность финансовая и страховая	16,6	13,5	17,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	19,3	14,3	16,8
Научные исследования и разработки	13,5	14,6	10,6
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и др.	15,8	8,9	109,6

Источник: рассчитано по Сведениям о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2019 года // Росстат: [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268> (дата обращения: 27.05.2021).

Как видно из табл. 3, в негосударственных организациях отраслей с заработками 10Д коэффициент фондов выше, чем в государственном и муниципальном секторе (кроме научных исследований и разработок). То есть там, где распределение заработной платы подвергается большему регулированию, а именно в организациях государственной и муниципальной собственности, удается лучше сдерживать дифференциацию заработной платы. Подтверждением также может служить тот факт, что коэффициент фондов в госу-

дарственном и муниципальном секторе, средний по всем отраслям, в 2019 г. составил 10,4 раза, то есть почти не превосходил мировые стандарты — не выше 10 раз.

Сказанное дает основания полагать, что определенное государственное вмешательство в распределительные механизмы — один из способов уменьшения коэффициента фондов, что, в частности, и происходит путем регулирования МРОТ. Но необходимо применять методы, которые при соблюдении основных принципов рыночного регулирования не ведут

к сжатию межквалификационной дифференциации ниже приемлемых параметров и не требуют в обязательном порядке смены форм собственности. Следует учитывать далеко не лучший опыт бюджетного сектора с его механизмами государственного регулирования зарплаток путем чрезмерного сжатия дифференциации во имя экономии бюджетных ресурсов.

В этой связи следует также обратить внимание на характеристики видов экономической деятельности, которые можно отнести к разряду экономико-технологических. Например, по соответствующим признакам традиционно обособляют отрасли индустриального сектора, в состав которых помимо добывающей промышленности и строительства входят обрабатывающие производства, обеспечение электроэнергией, газом и паром, водоснабжение и водоотведение. По данным Росстата, в них даже в негосударственных организациях коэффициент фондов не превосходит 10 раз (кроме строительства), то есть вписывается в мировые стандарты. Эта же особенность фиксируется и в хозяйствах аграрного сектора (кроме рыболовства и рыбоводства, которое изначально исключено из анализа).

Можно сказать, что в реальном производстве независимо от форм собственности (абсолютное большинство персонала трудится в негосударственных организациях) распределительные механизмы обеспечивают приемлемую дифференциацию заработной платы по коэффициенту фондов. Отчасти объяснить данный феномен можно тем, что результаты в реальном производстве имеют материальную форму, лучше поддающуюся учету и нормированию труда, которые составляют методическую базу зарплатного распределения. Видимо, не без этой причины в отраслях реального производства зарплатки в 10-м дециле ниже, чем в среднем по всему децилю.

Иное дело — отрасли сферы услуг, в большинстве которых (кроме преимущественно бюджетных отраслей, исключая культурную деятельность) среднеотраслевой коэф-

фициент фондов превосходит 10 раз. При этом значительное его превышение отмечено в отраслях с зарплатками 10Д, относящихся к деловым и профессиональным услугам. Но в них удельный вес специалистов высокой квалификации примерно вдвое выше, чем в среднем по экономике, тогда как в отраслях индустриального сектора он вдвое ниже. Поэтому коэффициент фондов в деловых и профессиональных услугах должен превышать не только уровень в индустриальном секторе, но и средний уровень по всем отраслям. Вместе с тем, по нашим исследованиям, именно в данных услугах (точнее, в их части) и именно по высококвалифицированным специалистам происходит завышение зарплаток [10], а значит, завышается и коэффициент фондов. Поэтому усиление регулирования зарплатных плат должно затронуть, прежде всего, эти отрасли.

Поскольку любое административное вмешательство в сложившиеся механизмы распределения заработной платы требует большой осторожности и аккуратности, в перечисленных отраслях следует обозначить те из них, где завышенная дифференциация заработной платы наиболее вероятна. Для этого помимо принадлежности к группе с зарплатками 10Д и деятельности в области деловых и профессиональных услуг целесообразно использовать дополнительные критерии, относящиеся к финансово-экономическому положению отраслевых производств и к коэффициенту фондов. Они представлены следующими индикаторами: 1) отраслевая зарплатная плата превосходит среднюю по отраслям с зарплатками 10Д; 2) коэффициент фондов выше, чем в среднем по всем отраслям. Названным критериям отвечают три отрасли: деятельность в области информации и связи; финансовая и страховая деятельность; деятельность профессиональная, научная и техническая.

Более детальный анализ заработной платы в этих отраслях осложнен дефицитом статистики, а вопросы обоснованности в них соотношения «цены и качества», то есть оплаты труда и его социальной

полезности, методически не проработаны. Но, согласно уже существующим подходам к этим вопросам в ряде сегментов деятельности, типичных для рассматриваемых услуг, в настоящее время сложилось парадоксальное сочетание высокой доходности с избыточностью и даже социальной вредностью некоторых услуг¹. Это отчасти относится к высокооплачиваемой посреднической деятельности (финансовой и страховой, юридической, рекламной) и к индустрии развлечений (издательскому, кино- и аудиопроизводству) в высокодоходном сегменте деятельности в области культуры. В качестве примера можно назвать финансовые спекуляции, гламурные издания, рекламу сомнительных благ, низкопробные шоу и подобное. В их число попадают также блага, создаваемые в других отраслях (товары и услуги демонстрационного потребления, чрезмерно дорогие и спорные по качеству медикаменты, услуги магов и подобное).

Экспансия предложения такого рода товаров и услуг выводит на более масштабную проблему несовершенства и даже извращенности рыночных механизмов, обеспечивающих высокую доходность производства избыточных и социально нежелательных благ [13]. Но эта проблема выходит за рамки распределения заработной платы и ее дифференциации, поэтому активизация регулирующих воздействий на величину заработков — только один из элементов более системных преобразований. Но для их обоснования может быть полезным выделение видов деятельности, точнее, их сегментов, в которых действие механизмов рынка отчетливо противоречит закономерностям распределения заработной платы.

Заключение

Распределение заработной платы на основе ее основополагающих функций — воспроизводственной и стимулирующей — предполагает установление минимального размера оплаты труда не ниже

¹ А. Макурин. Фейковый труд, или почему спортсмены и артисты зарабатывают больше инженеров // Аргументы и факты. — 2020. — № 10.

минимума воспроизводства трудоспособности работника, а также обоснованной межквалификационной дифференциации заработков. В настоящее время нарушаются обе функции. МРОТ занижается, как и различия заработной платы в зависимости от квалификации. При этом наблюдается еще один нежелательный феномен — зарплатный коэффициент фондов превосходит мировые стандарты. Из этого следует, что неинфляционная корректировка распределения заработной платы нуждается в усилении государственного регулирования, в особенности в «зоне» высоких заработков, являющихся в настоящее время основным продуцентом значительного зарплатного неравенства.

Высокой в принципе является заработная плата в 10-м дециле ее распределения по работникам. Она рассмотрена в отраслевом разрезе, что позволило выявить характеристики отраслей, заработки в которых в большей мере влияют на зарплатное неравенство. В их составе: отраслевая заработная плата выше средней по экономике; отраслевая заработная плата в 10-м дециле выше средней по этому децилю; ключевая профессиональная группа — высококвалифицированные специалисты; преобладание занятости в организациях негосударственной формы собственности; значительные отраслевые доплаты за неблагоприятные условия труда и проживания.

Поставлен вопрос о необходимости усиления государственного регулирования распределительными процессами в плане ограничения высоких заработков. Определены отрасли, где такое регулирование может быть внедрено в приоритетном порядке. В них вошли деятельность в области информации и связи; финансовая и страховая деятельность; профессиональная, научная и техническая деятельность. В этих отраслях корректировке подлежит распределение заработков в отдельных сегментах, в которых высокая доходность услуг не сопряжена с их социальной полезностью.

Литература и интернет-источники

1. **Мигранова, Л. А.** Методы оценки уровня и динамики доходов населения / Л. А. Мигранова, В. С. Жаромский // Народонаселение.— 2020.— № 4.— С. 26–39. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.3.
2. **Лукьянова, А. В.** Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения / А. В. Лукьянова // Журнал новой экономической ассоциации.— 2011.— № 12.— С. 124–147.
3. **Мигранова, Л. А.** Заработная плата в России и в мире: сравнительный анализ / Л. А. Мигранова // Народонаселение.— 2018.— № 3.— С. 52–67. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-4.
4. **Соболев, Э. Н.** Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в Российской Федерации / Э. Н. Соболев, И. В. Соболева // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова.— 2014.— № 5.— С. 33–50.
5. **Гришина, Е. Е.** Дифференциация заработной платы в России: региональный и профессиональный аспекты / Е. Е. Гришина, Ю. М. Казаков, В. Ю. Ляшок // Вопросы статистики.— 2016.— № 11.— С. 45–52.
6. Народонаселение современной России: воспроизводство и развитие / под ред. В. В. Локосова.— Москва : Эконом-Информ, 2015.— 411 с. ISBN 978-5-9906832-3-5.
7. **Рабкина, Н. Е.** Избранные труды по макроэкономике / Н. Е. Рабкина.— Москва : Эребус, 2001.— 416 с. ISBN 5-86335-066-0.
8. Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: неравенство в оплате труда на предприятиях.— Москва : МОТ, 2017.— 164 с. ISBN 978-92-2-431000-3.
9. **Токсанбаева, М. С.** Дифференциация заработной платы в контексте стимулирования труда / М. С. Токсанбаева // Народонаселение.— 2019.— № 3.— С. 116–129. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00031.
10. **Токсанбаева, М. С.** Заработная плата: минимальный размер и дифференциация / М. С. Токсанбаева // Народонаселение.— 2020.— № 4.— С. 40–49. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.
11. **Токсанбаева, М. С.** Факторы формирования высокой дифференциации заработной платы / М. С. Токсанбаева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук.— 2020.— № 10.— С. 184–191. DOI: 10.24411/2500-1000-2020-11144.
12. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой.— Москва : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2008.— 575 с. ISBN 978-5-7598-0566-3.
13. **Бузгалин, А. В.** Закат неолиберализма / А. В. Бузгалин // Вопросы экономики (к 200-летию Карла Маркса).— 2018.— № 2.— С. 122–141.

Сведения об авторах:

Токсанбаева Майраш Сейтказыевна, д.э.н., главный научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: matoksan@mail.ru; ORCID: 0000-0002-3570-592X; Researcher ID Web of Science: B-9759-2018; Scopus Author ID: 57194541327; РИНЦ Author ID: 110972.

Попова Раиса Ивановна, старший научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: raisa_popova@mail.ru; ORCID: 0000-0002-8548-6294; Researcher ID Web of Science: J-1203-2018; РИНЦ Author ID: 110970.

DOI: 10.19181/population.2021.24.3.13

CHARACTERISTICS OF INDUSTRIES DETERMINING HIGH DIFFERENTIATION OF WAGES IN RUSSIA

Mairash S. Toksanbaeva*, Raisa I. Popova

Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)

*E-mail: matoksan@mail.ru

For citation:

Toksanbaeva M.S., Popova R.I. Characteristics of industries determining high differentiation of wages in Russia. *Narodonaselenie* [Population]. 2021. Vol. 24. No. 3. P. 162-174. DOI: 10.19181/population.2021.24.3.13 (in Russ.)

Abstract. *The problem of reducing the differentiation of wages in Russia does not lose its relevance. The fund ratio is constantly decreasing, but still exceeds world standards. Its reduction due to growth of the minimum wage has already gone beyond acceptable boundaries. Beyond them, the qualifying wage differences decrease. Currently, they have already begun to contradict one of the fundamental functions of remuneration, namely the incentive function. This raises the question of finding opportunities to reduce the ratio of funds at the expense of wages in the 10th decile of the distribution. Wages in this decile were studied by industry (types of economic activity). Industries in which earnings in the 10th decile are higher than the average for the decile are selected for analysis. These industry earnings affect the value of the fund ratio, limiting its decline. The characteristics of the selected industries are reviewed. These are qualifications of personnel, financial and economic situation of enterprises, their form of ownership, and sectoral coefficient of funds. It has been established that the value of the fund ratio exceeding world standards is, in all likelihood, provided mainly by three industries. These include activities in the field of information and communication; financial and insurance activities; professional, scientific and technical activities. Administrative regulation of wages should be applied to the segments of these industries, where high wages are not consistent with the quality of services provided.*

Keywords: *wages, differentiation, fund ratio, minimum wage, decile group, industry, type of economic activity, qualifications, form of ownership, regulation.*

References and Internet sources

1. Migranov L. A., Zharonov V. S. Metody otsenki urovnya i dinamiki dohodov naseleniya [Methods of estimating the level and differentiation of population income]. *Narodonaselenie* [Population]. 2020. No. 4. P. 26–39. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.3. (in Russ.)
2. Lukianova A. V. Differentsiatsiya zarabotnykh plat v Rossii (1991–2008 gg.): fakty i ob'yasneniya [Wage inequality in Russian economic transition (1991–2008): Stylized facts and explanation]. *Zhurnal novej ekonomicheskoy asociatsii* [Journal of the New Economic Association]. 2011. No. 12. P. 24–47. (in Russ.)
3. Migranov L. A. Zarabotnaya plata v Rossii i v mire: sravnitel'nyj analiz [Payment for work in Russia and across the World: Comparative analysis]. *Narodonaselenie* [Population]. 2018. No. 3. P. 52–67. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-4. (in Russ.)

4. Sobolev E.N., Soboleva I.V. Tendentsii i faktory differentsiatsii zarabotnoj platy v Rossijskoj Federatsii [Trends and factors of salary differentiation in the Russian economy]. Vestnik Rossijskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plekhanova [*Herald of the Plekhanov Russian University of Economics*]. 2014. No. 5. P. 33–50. (in Russ.)
5. Grishina E.E., Kazakova Yu. M., Lyashok V. Yu. Differentsiatsiya zarabotnoj platy v Rossii: regional'nyj i professional'nyj aspekty [Wage differentiation in Russia: Regional and occupational aspects]. Voprosy statistiki [*Statistical Studies*]. 2016. No. 11. P. 45–52. (in Russ.)
6. Narodonaseleniye sovremennoj Rossii: vosproizvodstvo i razvitie [*Population of Modern Russia: Reproduction and Development*]. Moscow. Econ-Inform. 2015. 411 p. ISBN 978–5–9906832–3–5. (in Russ.)
7. Rabkina N.E. Izbrannyye trudy po mikroekonomike [*Selected Works on Macroeconomics*]. Moscow. Erebus. 2000. 412 p. ISBN 5–86335–066–0. (in Russ.)
8. Zarabotnaya plata v mire v 2016–2017 gg. Neravenstvo v oplate truda na predpriyatiyakh [*Global Wage Report 2016–2017: Wage Inequality in the Workplace*]. Moscow. International Labour Organization. 2017. 164 p. ISBN 978–92–2–431000–3. (in Russ.)
9. Toksanbaeva M.S. Differentsiatsiya zarabotnoj platy v kontekste stimulirovaniya truda [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.)
10. Toksanbaeva M.S. Zarabotnaya plata: minimal'nyj razmer i differentsiatsiya [Minimum size of wage and its differentiation]. Narodonaselenie [*Population*]. 2020. No. 4. P. 40–49. DOI: 10.19181/population.2020.23.4. (in Russ.)
11. Toksanbaeva M.S. Faktory formirovaniya vysokoj differentsiatsii zarabotnoj platy [Factors of formation of high wage differentiation]. Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i yestestvennyh nauk [*International Journal of Humanities and Natural Sciences*]. 2020. No. 10. P. 184–191. DOI: 10.24411/2500-1000-2020-11144. (in Russ.)
12. Zarabotnaya plata v Rossii: evolyutsiya i differentsiatsiya [*Wage in Russia: Evolution and Differentiation*]. Moscow. Higher School of Economics Publ. House. 2008. ISBN 978–5–7598–0566–3. (in Russ.)
13. Buzgalin A.V. Zakat neoliberalizma (k 200-letiyu Karla Marksa) [The decline of neo-liberalism (to the 200th birth anniversary of Karl Marx)]. Voprosy ekonomiki [*Issues of Economics*]. 2018. No. 2. P. 122–141. (in Russ.)

Information about the authors:

Toksanbaeva Mairash Seitkazyevna, Doctor of Economics, Chief Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation.

Contact information: e-mail: matoksan@mail.ru; ORCID: 0000–0002–3570–592X; Researcher ID Web of Science: B-9759–2018; Scopus Author ID: 57194541327; Elibrary Author ID: 110972.

Popova Raisa Ivanovna, Senior Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation.

Contact information: e-mail: raisa_popova@mail.ru; ORCID: 0000–0002–8548–6294 Researcher ID Web of Science: J-1203–2018; Elibrary Author ID: 110970.

Статья поступила в редакцию 28.05.2021, одобрена 30.08.2021, опубликована 30.09.2021.