

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ СРЕДНЕЙ НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье анализируются факторы, способствующие дифференциации оплаты труда на рынке труда регионов России. Обосновано, что уровень заработной платы на российском рынке труда не связан с квалификацией работников, а зависит от того, в какой сфере и в каком регионе занят работник. На основе статистических данных доказано, что наличие работы не гарантирует защиту от бедности. Автором предложен ряд мер, направленных на снижение дифференциации заработной платы в России в региональном разрезе.

Ключевые слова: рынок труда, заработная плата, классификация, дифференциация, рабочая бедность.

Развитие региональных рынков труда в России происходит в условиях реформирования социально-экономических отношений и структурной перестройки хозяйства всех субъектов Российской Федерации, включения регионов в процессы глобализации, что обуславливает различие в темпах формирования региональных рынков труда.

Важной характеристикой развития регионального рынка труда является сложившийся уровень оплаты труда наемных работников. На размер оплаты влияет целый ряд факторов (табл. 1).

Одна из особенностей развития рынка труда в России связана с тем, что заработная плата работника зависит не от уровня квалификации, а от того, в каком регионе он занят. Например, заработная плата работника сферы обслуживания и ЖКХ в г. Москве в 3 раза превышает зарплату аналогичного специалиста в Республиках Калмыкия, Ингушетия, Кабардино-Балкария и Дагестан. Квалифицированный работник промышленного предприятия в г. Санкт-Петербурге зарабатывает в 2 раза больше, чем такой же специалист в Тамбовской области, Республиках Адыгея и Алтай, и в 3 раза больше, чем аналогичный специалист в Республике Ингушетия. Заработная плата неквалифицированного рабочего в г. Москве и Ямало-Ненецком автономном округе является самой высокой в России и в 3 раза превышает заработную плату неквалифицированных рабочих в Курганской, Ульяновской, Оренбургской, Саратовской, Челябинской областях, Республиках Марий Эл, Калмыкия, Северная Осетия – Алания, Чувашия, в 2 раза – в Московской и Калужской областях, в 3,5 раза – в Республиках Дагестан и Карачаево-Черкесия. Специалист среднего уровня квалификации в г. Санкт-Петербурге получает в 2 раза больше, чем специалист высшего уровня квалификации в Брянской и Тамбовской областях, и в 3 раза больше, чем специалист высшего уровня квалификации в республиках Северного Кавказа. Заработная плата неквалифицированного рабочего в Новосибирской области превышает заработную плату специалиста высшего уровня квалификации в Рес-

* © Ефимова Е.А., 2015

Ефимова Екатерина Андреевна (RitaMargo@gambler.ru), кафедра менеджмента, Самарский государственный аэрокосмический университет им. академика С.П. Королева (национальный исследовательский университет), 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Таблица 1

Факторы, влияющие на уровень оплаты труда

Группа факторов	Содержание
Факторы федерального (общероссийского) значения	– дисбаланс между распределением природных ресурсов и производительных сил по территории страны; – установление федерального уровня МРОТ; – недостаточная информированность граждан о состоянии рынка труда в разных населенных пунктах; – низкая мобильность населения; – развитие нестандартных форм занятости, таких как фрилансинг; – развитие новых форм источников доходов помимо работы по найму; – медленная структурная перестройка экономики России (ориентированность на энергоресурсные отрасли экономики)
Факторы регионального и локального значения	– наличие монопрофильных населенных пунктов с узкой специализацией занятого населения; – специальные льготы и доплаты занятым в отдельных регионах с экстремальными климатическими условиями; – установление региональных значений минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации; – различия в спросе и предложении рабочей силы на региональных и локальных рынках труда
Факторы индивидуального значения	– различная конкурентоспособность отдельных категорий населения на рынке труда по индивидуальным характеристикам (пол, возраст, образование, стаж работы, инвалидность и т. д.); – наличие дискриминации на рынке труда по индивидуальным характеристикам работников

публике Дагестан и квалифицированных работников промышленных предприятий в Республиках Чечня и Ингушетия [1, с. 474–478].

Также весьма существенной является дифференциация в оплате труда работников по видам экономической деятельности и категориям работников (табл. 2).

Из таблицы 2 следует, что добыча полезных ископаемых является самой высокооплачиваемой отраслью в экономике России, оплата труда в которой у специалистов в 2,7 раза превышает оплату труда специалистов в сфере здравоохранения и в 3 раза – в сфере образования. А заработная плата простых рабочих в сфере добычи полезных ископаемых больше оплаты труда специалистов в таких сферах деятельности, как транспорт и связь, обрабатывающие производства, гостиницы и рестораны, оптовая и розничная торговля, образование, здравоохранение, культура и спорт. Очевидно, что подобные диспропорции в области оплаты труда приводят к существенным перекосам в сфере структурного развития экономики и по-

Таблица 2

Дифференциация средней начисленной заработной платы работников по категориям персонала и видам экономической деятельности в 2013 году, руб.

	Руководи- тели	Специали- сты	Другие служащие	Рабочие
Добыча полезных ископаемых	67700	52999	25615	34772
Обрабатывающие производства	39244	26378	18145	21060
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	45521	30698	16434	19439
Строительство	49893	34494	20067	27368
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	50583	31265	20883	17092
Гостиницы и рестораны	39693	25813	24855	17126
Транспорт и связь	47910	33412	20382	23913
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	57004	33338	18451	18454
Образование	29145	17428	9672	8089
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	31809	19487	11485	10522
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	26664	20460	12284	9754

Примечание. Источник: [1, с. 461].

рождают нездоровую конкуренцию на рынке труда в одной и той же категории работников.

Следует также отметить, что оплата труда в городах федерального значения зачастую выше, чем во многих регионах, где применяются так называемые «северные» коэффициенты при расчете заработной платы. Например, специалист высшего уровня квалификации в Магаданской области в среднем получает 36266 руб., в Приморском крае – 26522 руб., в Камчатском крае – 36759 руб., а в Москве – 44326 руб. При подобных диспропорциях в области оплаты труда в территориальном разрезе невозможно решить проблему привлечения рабочей силы в периферийные районы страны, в перспективе это может создать серьезные угрозы для национальной безопасности страны и привести к сужению экономического пространства России. На развитом рынке труда заработная плата специалиста должна отражать территориальные аспекты занятости (например, тяжелые природно-климатические условия северных регионов), но подобные диспропорции свидетельствуют о том, что рынок труда в России пока еще не является развитым.

Россия – уникальная страна, в которой наличие работы не только не гарантирует защиту от бедности, но и, напротив, способно ее породить. Согласно данным Росстата, в России в 2014 году из 16,1 млн человек с доходами ниже величины прожиточного минимума 68,0 % являлись занятыми и имели оплачиваемую работу; 1,2 % являлись безработными и 30,8 % были экономически неактивными [2, с. 42]. При этом речь идет только о работниках с доходами ниже абсолютной черты бедности (то есть о тех, кто считается малоимущим согласно российскому законодательству).

Согласно методике Росстата по расчету показателей, характеризующих уровень и распространение низких доходов населения, «измерение уровня низких доходов производится путем установления линии (порога или ограничения), ниже которой лица или домохозяйства считаются имеющими недостаток средств для обеспече-

ния стоимости жизни, определяемой исходя из понятий относительно низких (минимальных) потребностей» [3]. Таким образом, в России планка низкой оплаты труда отождествляется с абсолютной чертой бедности (прожиточным минимумом), а работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума, считаются и низкооплачиваемыми, и малоимущими одновременно. Однако при таком подходе происходит смешение двух разных понятий: «низкооплачиваемые работники» и «малоимущие работники», что по сути не верно. Ведь если работник имеет заработную плату, например, на 1 рубль превышающую величину прожиточного минимума, то он, согласно методике Росстата, уже не может считаться низкооплачиваемым работником, хотя, по нашему мнению, обеспеченным его назвать тоже нельзя. В таблице 3 приведены данные об удельном весе численности работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума, установленного в регионах России в 2013 году.

Таблица 3

Доля работников с уровнем оплаты труда ниже прожиточного минимума в субъектах Российской Федерации в 2013 году

Доля малоимущих работников, в % от числа занятых	Субъекты Российской Федерации
Менее 5,0	г. Москва, г. Санкт-Петербург, Чукотский авт. округ, Камчатский край, Московская обл., Ленинградская обл., Белгородская обл., Тюменская обл., Сахалинская обл., Мурманская обл., Калужская обл., Тамбовская обл., Новосибирская обл., Кемеровская обл., Иркутская обл.
5,1–10,0	Респ. Коми, Респ. Хакасия, Респ. Башкортостан, Чувашская Респ., Респ. Бурятия, Респ. Татарстан, Респ. Ингушетия, Респ. Марий Эл, Удмуртская Респ., Хабаровский край, Приморский край, Тульская обл., Калининградская обл., Воронежская обл., Липецкая обл., Магаданская обл., Курская обл., Томская обл., Ярославская обл., Пермский край, Свердловская обл., Новгородская обл., Краснодарский край, Самарская обл., Респ. Карелия, Архангельская обл., Пензенская обл., Рязанская обл., Саратовская обл., Респ. Саха (Якутия), Нижегородская обл., Владимирская обл., Вологодская обл.
10,1–15,0	Респ. Адыгея, Респ. Мордовия, Респ. Тыва, Красноярский край, Забайкальский край, Ставропольский край, Оренбургская обл., Омская обл., Челябинская обл., Брянская обл., Орловская обл., Тверская обл., Волгоградская обл., Амурская обл., Ульяновская обл., Ростовская обл., Кировская обл., Курганская обл., Костромская обл., Псковская обл., Астраханская обл., Ивановская обл.
Свыше 15	Кабардино-Балкарская Респ., Респ. Алтай, Респ. Северная Осетия – Алания, Карачаево-Черкесская Респ., Респ. Калмыкия, Респ. Дагестан, Чеченская Респ., Алтайский край, Еврейская авт. обл., Смоленская обл.

Примечание. Составлено автором по данным источника: [1, с. 458–459].

В экономически развитых странах бедными признаются работники, заработная плата которых отстает от среднего уровня оплаты труда в стране, то есть является низкой относительно заработной платы других занятых. Например, согласно методике, используемой Советом Европы, низкой считается оплата труда в размере менее 60 % от чистых средних заработков в стране. Данная граница называется порогом достойной оплаты труда. Служба статистики Европейской комиссии (Ев-

ростат) определяет низкую заработную плату двумя способами: во-первых, как составляющую менее 60 % от национальной среднемесячной заработной платы и, во-вторых, как 60 % от ежемесячной медианной заработной платы, равной значению заработной платы того работника, который находится в середине ранжированного ряда, построенного в порядке возрастания или убывания представленных значений заработных плат. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) считает низкой заработную плату в размере менее 2/3 медианного заработка работников, занятых полный рабочий день [4, с. 6–7].

Таким образом, для выявления бедных (или низкооплачиваемых) работников экономически развитые страны, в отличие от России, используют относительную черту бедности, которая представляет собой постоянную пропорцию (от 40 до 60 %) по отношению к среднему доходу занятого населения [5, с. 2–4]. Использование относительной черты бедности позволяет выявить тех индивидов, которые являются бедными для конкретных условий жизни и отстают от среднего уровня благосостояния в стране.

В большинстве стран проблема низкой заработной платы не относится к приоритетным направлениям социальной политики государства. А сам факт наличия работы рассматривается как средство защиты от рабочей бедности. По оценкам Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда в Европейском союзе, только 16 % занятых полный рабочий день и 18 % самозанятых имеют доходы ниже 60 % от средних заработков в стране и могут быть отнесены к категории бедных работников по нормам Европейского союза [6, с. 1]. Для Российской Федерации доля работников с доходами ниже 60 % от средней заработной платы в 2012 году составляла свыше 30 % занятого населения. По мнению академика Д.С. Львова, низкий уровень оплаты труда наемных работников, сложившийся в российской экономике, является главной диспропорцией социального развития [7, с. 23–24]. Тем не менее в Российской Федерации отмечается значительная доля занятых, чьи доходы ниже величины прожиточного минимума или незначительно его превышают. Следуя терминологии Международной организации труда, это так называемая рабочая бедность (*working poverty*) [8, с. 22].

Распространение бедности среди занятого населения загоняет страну в так называемый порочный круг бедности (*vicious circle of poverty*), суть которого была сформулирована еще А. Маршаллом: «Чем хуже питаются дети одного поколения, тем меньше они станут зарабатывать, когда вырастут, тем меньше они будут в состоянии обеспечивать надлежащее удовлетворение материальных потребностей своих собственных детей и так далее в последующих поколениях» [9, с. 536]. То есть низкий уровень дохода текущего поколения не позволяет осуществлять сбережения и инвестиции в масштабах, необходимых для модернизации производства и роста доходов, в итоге будущие поколения не смогут получить инновационную экономику, развитые системы образования и здравоохранения, что будет способствовать их бедности. Иными словами, бедность будет порождать бедность.

Большой проблемой для российской экономики является цена рабочей силы в сфере науки, которая остается весьма невысокой, что пагубно сказывается на тенденциях профессиональной мобильности работников. Наметилась устойчивая тенденция к переходу работников из высокотехнологических сфер деятельности в сферу услуг, для которой характерна более высокая оплата труда. Однако даже несколько лет работы не по специальности для высококвалифицированного работника грозят потерей квалификации из-за очень быстрого развития технологий. В этих условиях важнейшая задача для экономики России — сохранение и воспроизводство интеллектуального капитала страны.

Таким образом, дифференциация заработной платы на рынке труда в России связана со значительной территориальной протяженностью страны, ограничениями географической мобильности населения и транспортной доступности многих населенных пунктов, специализацией регионов, структурой сложившейся в них экономики, динамикой и эффективностью производства, различиями в демографических процессах, степенью освоенности территорий, усилением социально-экономического неравенства субъектов Российской Федерации в условиях рыночных преобразований. В целом же можно согласиться с точкой зрения Л.И. Алонкиной, что рынок труда в России пока еще является квазирынком [10, с. 4], а потому государственная политика должна быть направлена на усиление его регулирования. В связи с этим нами предлагаются следующие мероприятия для снижения различий в сфере оплаты труда по субъектам Российской Федерации:

- разработка системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности экономики в рабочей силе на уровне регионов и муниципальных образований;
- повышение территориальной мобильности рабочей силы за счет развития рынка жилья;
- формирование у населения культуры проектной миграции, когда работники самостоятельно планируют свою карьеру, выбирая при этом компании, находящиеся в разных населенных пунктах, но обеспечивающие им карьерный рост;
- сокращение гендерных различий в оплате труда работников, так как заработная плата женщин традиционно ниже, чем заработная плата мужчин, и женщины в большей степени подвержены риску относительной бедности;
- активное применение инструмента индексации заработной платы. Хотя данный инструмент государственного регулирования денежных доходов населения и прописан в статье 134 Трудового кодекса РФ, но фактически работодателями не применяется. Особенно актуальна данная мера для малоимущих работников, доходы которых в наибольшей степени подвержены риску снижения в период макроэкономической нестабильности;
- изменение системы перераспределения доходов в обществе, например, через налоговую реформу путем перенесения бремени уплаты налогов с фонда оплаты труда на прибыль предприятий, получающих доход от добычи и продажи топливно-энергетических природных ресурсов, а также через введение прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц.

Библиографический список

1. Труд и занятость в России. 2013: стат. сб. / Росстат. М., 2013.
2. Социально-экономические индикаторы бедности в 2011–2014 гг.: стат. бюлл. / Росстат. М., 2015.
3. Методика расчета показателей, характеризующих уровень и распространение низких доходов // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d000/i000160r.htm (дата обращения: 17.10.2015 г.).
4. Collective Bargaining and Social Dialogue in the Public Services. Tackling low pay: European Federation of Public Service Unions Policy Document. Brussels, 2006.
5. Ravallion M., Chen S. Weakly Relative Poverty: Policy Research Working Paper 4844 of World Bank. Washington, DC, 2009.
6. Hanzl-WeiB D., Vidovic H., Sanoussi F. Working poor in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
7. Стратегическое управление: регион, город, предприятие / Д.С. Львов [и др.]; под ред. Д.С. Львова, А.Г. Гранберга, А.П. Егоршина. 2-е изд., доп. М.: Изд-во «Экономика», 2005.

8. Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators including the full set of Decent Work Indicators // International Labour Office. Geneva: ILO, 2009.

9. Маршалл А. Основы экономической науки / пер. с англ. В.И. Бомкина, В.Т. Рысына, Р.И. Столпера. М.: ЭКСМО, 2008.

10. Алонкина Л.И. Государственное регулирование рынка труда в контексте обеспечения экономической безопасности России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008.

References

1. Labour and Employment in Russia. 2013.: Statistical book. Rosstat. M., 2013 [in Russian].

2. Socioeconomic indicators of poverty in 2011–2014: Statistical Bulletin. Rosstat. M., 2015 [in Russian].

3. The Methodology for Calculating the Indicators Characterizing the Level and Distribution of Low Incomes. *Official website of the Federal State Statistics Service*. Retrieved from: http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d000/i000160r.htm (accessed 17.10.2015) [in Russian].

4. Collective Bargaining and Social Dialogue in the Public Services. Tackling low pay: European Federation of Public Service Unions Policy Document. Brussels, 2006 [in English].

5. Ravallion M., Chen S. Weakly Relative Poverty: Policy Research Working Paper 4844 of World Bank. Washington, DC, 2009 [in English].

6. Hanzl-Weiß D., Vidovic H., Sanoussi F. Working poor in Europe. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [in English].

7. D.S. L'vov et al. Strategic Management: Region, City, Company. D.S. Lvov, A.G. Granberg, A.P. Egorshina (Eds.); UN RAS, NIMB. 2nd edition, enlarged. M., Izd-vo «Ekonomika», 2005 [in Russian].

8. Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators including the full set of Decent Work Indicators. International Labour Office. Geneva, ILO, 2009 [in English].

9. Marshall A. Fundamentals of Economics. Transl. from English by V.I. Bomkin, V.T. Rysin, R.I. Stolper. M., EKSMO, 2008 [in Russian].

10. Alonkina L.I. *Gosudarstvennoe regulirovanie rynka truda v kontekste obespecheniia ekonomicheskoi bezopasnosti Rossii. Avtoreferat dis. ... d-ra ekon. nauk* [State regulation of the labor market in the context of ensuring of economic security of Russia: Extended abstract of Doctor's of Economics thesis]. M., 2008 [in Russian].

*E.A. Efimova**

AVERAGE ACCRUED WAGES DIFFERENTIATION IN THE RUSSIAN FEDERATION: REGIONAL DIMENSION

This article analyzes factors that contribute to wage differentiation in the labour market of Russian regions. It is proved that the level of wages at the Russian labour market doesn't depend on the qualification of workers, but it depends on the economic sphere and the region in which the employee works. On the basis of statistical data it is identified that employment in Russia does not guarantee protection from poverty. The author proposes some measures to reduce wage differentiation at the regional level in Russia.

Key words: labour market, wage, classification, differentiation, working poverty.

Статья поступила в редакцию 22/VIII/2015.
The article received 22/VIII/2015.

* *Efimova Ekaterina Andreevna* (RitaMargo@rambler.ru), Department of Management, Samara State Aerospace University, 34, Moskovskoe shosse, Samara, 443086, Russian Federation.