

DOI: 10.19181/population.2020.23.4.4

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ

Токсанбаева М. С.

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

E-mail: matoksan@mail.ru

Для цитирования:

Токсанбаева, М. С. Заработная плата: минимальный размер и дифференциация / М. С. Токсанбаева // Народонаселение. – 2020. – Т. 23. – № 4. – С. 40-49. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.4

Аннотация. Повышение минимального размера заработной платы может приводить к такому сжатию ее дифференциации, которое ослабляет стимулирующую функцию. В статье поставлен вопрос о влиянии на эту функцию роста МРОТ до уровня прожиточного минимума трудоспособного человека. По информации Росстата выявлено, что уменьшение различий в зарплатах работников в зависимости от их квалификации началось в 2017 г. и продолжилось в 2019 году. Снижался и коэффициент фондов, но по-прежнему оставался слишком высоким. Исследование причин данного противоречия построено на гипотезе, что, прежде всего, оно коренится в дифференциации зарплаток по видам экономической деятельности (отраслям). Для анализа отобраны отрасли, в которых ключевые профессиональные группы — наиболее квалифицированные кадры, а именно специалисты высокой квалификации и квалифицированные рабочие. Сжатие межквалификационной дифференциации ниже обоснованных нормативов произошло в отраслях с заработной платой не выше средней по всем работникам. Этот процесс начался с 2017 г., когда МРОТ прожиточного минимума еще не достиг. В ключевых профессиональных группах, в части отраслей с высокими заработными платами, рассматриваемые различия доходили до чрезмерно высоких значений. А в отраслях с невысокой заработной платой ее дифференциация по ключевым группам в сравнении с 2017 г. несколько увеличилась, что может быть объяснено ослаблением трудовых стимулов и попыткой их восстановить. Это служит подтверждением того, что обеспечение воспроизводственной функции оплаты труда следует согласовывать с действенностью стимулирующей функции. Однако без снижения межотраслевых различий заработных плат достижение такой согласованности не представляется возможным.

Ключевые слова: заработная плата, дифференциация, воспроизводственная и стимулирующая функции, минимальный размер оплаты труда, квалификация, вид экономической деятельности.

© Токсанбаева М. С., 2020.

Сложившиеся в нашей стране основные тенденции в сфере распределения заработной платы в течении почти десятилетий характеризовались устойчивым нарушением ее основных функций — воспроизводственной и стимулирующей. Прежде всего, это относится к воспроизводственной функции. Вопреки законо-

мерностям распределения, закрепленным в рекомендациях Международной организации труда (МОТ), минимальный размер оплаты труда (МРОТ) был ниже прожиточного минимума трудоспособного человека (ПМт), то есть не обеспечивал восстановления работоспособности и приемлемого уровня жизни для занятых даже самым

простым (неквалифицированным) трудом. Вместе с тем, с завершением трансформационного спада МРОТ, который варьировался от 8,3% ПМТ в 1999 г. до 87,5% в начале 2018 г., постепенно стал сближаться с прожиточным минимумом, особенно в последние годы.

Что касается стимулирующей функции заработной платы, то ее нарушение, во-первых, было заложено в низком уровне МРОТ как исходной базе дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации труда. Во-вторых, если судить о реализации этой функции по размаху неравенства зарплаток, а именно по коэффициентам фондов и Джини, то в России они по-прежнему выше, чем в большинстве развитых и переходных экономик¹. После трансформационного спада коэффициент фондов также приобрел тенденцию к снижению — с 39,6 раза в 2001 г. до 14,1 раза в 2017 году. Тем не менее, даже в 2019 г., когда этот коэффициент опустился до 13 раз, на фоне мировых трендов он все так же был завышенным.

задачами Министерства труда и социальной защиты России по повышению реальной заработной платы минимальная оплата труда с мая 2018 г., наконец, доведена до прожиточного минимума трудоспособного человека. Но для более комплексной оценки этой меры следует обратиться к общепринятым в мировой практике стандартам — индексам Кейтца, то есть сопоставить МРОТ со средней и медианной заработной платой. Данные индексы также используются для определения минимальной оплаты труда, которая далеко не во всех странах опирается на прожиточный минимум. В нашей стране в дореформенное время нормативный МРОТ был принят на уровне 45% медианы, что в настоящее время соответствует фактическим показателям в ряде развитых и переходных экономик. В России после трансформационного спада и даже с выходом МРОТ на уровень прожиточного минимума такое или хотя бы близкое соотношение не достигалось ни разу (рис. 1).

Несмотря на то, что после 2017 г. МРОТ вышел на уровень ПМТ, до норматива по медиан-

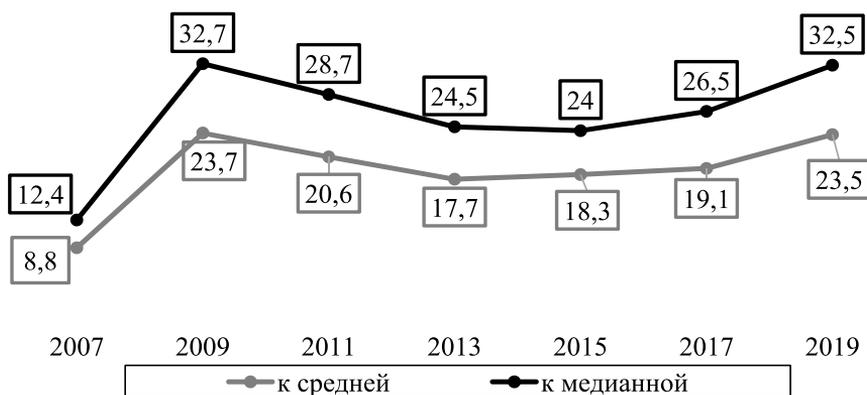


Рис. 1. Отношение МРОТ к средней и медианной заработной плате работников в России в 2007–2019 гг. (на апрель), %

Fig. 1. The ratio of the minimum wage to the average and median wages of workers the Russian Federation in 2007–2019 (April), %

Источник: расчеты по данным Росстата.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и среднесрочными

¹ Заработная плата в стране и мире в 2016–2017 гг.: неравенство в оплате труда на предприятиях. — М.: МОТ, 2017. — 164 с.; Global Wage Report 2018/19: what lies behind gender pay gaps. — Geneva: ILO, 2018. — 160 p.

ной заработной плате он по-прежнему не дотягивает. Более того, в 2019 г. зафиксировано практически такое же его соотношение с медианой, которое наблюдалось в 2009 г., когда МРОТ составлял только 78,2% ПМТ. Напраши-

ваается вывод, что современный прожиточный минимум трудоспособного человека занижен относительно уровня, обеспечивающего воспроизводственную функцию заработной платы. Этот вывод не оригинален, поскольку неадекватность ПМт воспроизводству простой рабочей силы — широко обсуждаемая проблема, в рамках которой обосновывается переход к минимальному потребительскому бюджету, более содержательному и дорогому, чем прожиточный минимум [1; 2].

Подтверждением целесообразности такого перехода может служить тот факт, что в 2019 г. заработок на уровне 45% медианы был почти в 1,4 раза выше МРОТ. Но при обосновании его повышения необходимо принимать во-внимание следующее: воспроизводственная функция заработной платы при всей экономической и социальной важности ее адекватной реализации не должна вступать в противоречие со стимулирующей функцией. Дореформенный опыт нашей страны показал, к каким последствиям может приводить недоучет данного обстоятельства. Так, при недостаточно обоснованном увеличении зарплатного минимума в распределительных процессах нарастают уравнивательные тенденции, которые негативно сказывались на оплате квалифицированного труда и оборачивались ослаблением трудовой мотивации. Поэтому даже в условиях тогдашнего нормативного регулирования фондов оплаты труда, тарифных коэффици-

ентов и должностных окладов предприятия старались изыскать возможности для доплат квалифицированному персоналу, чтобы хотя бы на внутрифирменном уровне восстановить стимулирующую функцию [3].

В этой связи следует рассмотреть, какое влияние на стимулирующую функцию заработной платы оказывает доведение МРОТ до ПМт, не ведет ли оно к сжатию дифференциации оплаты труда, противоречащему данной функции. Для анализа использованы сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам (сокращенно ОЗПП), полученные на основе выборочного обследования крупных и средних предприятий, которое проводится Росстатом раз в два года. Оно дает возможность изучать распределение заработков в разрезе профессиональных групп, пусть укрупненно, но ранжирующих работников по уровню квалификации. Поэтому такое распределение лучше, чем коэффициенты фондов и Джини, подходит для исследования стимулирующей функции.

Анализ информации ОЗПП показал, что в 2017 г., когда МРОТ составлял около 70% ПМт, дифференциация заработной платы по профессиональным группам снизилась в сравнении с довольно устойчивыми показателями предшествующего десятилетия. Этот процесс продолжился и в 2019 г., когда МРОТ уже вышел на уровень ПМт (табл. 1).

Таблица 1

Средняя начисленная заработная плата работников разных профессиональных групп к средней по неквалифицированным рабочим в России в 2007–2019 гг., раз

Table 1

The average wages of workers of different professional groups to the average for unskilled workers in the Russian Federation in 2007–2019 (times)

Профессиональная группа	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Руководители	4,0	4,0	3,9	4,0	3,9	3,9	3,6
Специалисты высшего уровня квалификации	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3	2,1
Специалисты среднего уровня квалификации	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
Служащие (занятые документооборотом и другие)	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	1,2
Работники сферы обслуживания	1,4	1,4	1,4	1,4	1,2	1,3	1,2
Квалифицированные рабочие	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,0	1,8
Операторы	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	1,9
Неквалифицированные рабочие	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Источник: расчеты по данным Росстата.

По данным таблицы 1 видно, что в 2019 г. сжатие дифференциации заработной платы по профессиональным группам усилилось и, как и в 2017 г., отразилось почти на всех группах. Межквалификационные коэффициенты дифференциации стали больше отходить от коэффициентов, рекомендуемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и близких к фактическим коэффициентам до 2017 г. [4]. Иными словами, реализация стимулирующей функции ухудшилась, но не из-за завышенной, а, наоборот, из-за заниженной дифференциации. Наиболее отчетливо это проявилось в группах работников преимущественно физического (рабочие) и умственного (специалисты) труда, находящихся на верхней ступени квалификационной иерархии, а именно на квалифицированных рабочих и на специалистах высшей квалификации. То есть нарушение стимулирующей функции заработной платы особенно остро отразилось на самых квалифицированных, а значит, наиболее ценных работниках. Несмотря на то, что в настоящее время на большинстве предприятий оплата труда в отличие от дореформенных лет регулируется не «сверху», а на внутрифирменном уровне, приостановить такое сжатие дифференциации заработной платы пока не удается.

Ситуация на первый взгляд парадоксальна. Реализация воспроизводственной функции заработной платы (судя по индексам Кейтса, пока недостаточная) ведет к подавлению стимулирующей функции путем занижения межквалификационных различий в оплате труда. При этом ее дифференциация по коэффициенту фондов остается завышенной. Но следует иметь в виду, что коэффициент фондов, хотя и зависит от квалификационной разницы заработков, рассчитывается по децильным группам, в состав которых, по нашим исследованиям, попадают представители самых разных профессиональных групп. Кроме того, он определяется и разницей оплаты труда по отраслям, проявляющей-

ся в ее отраслевых (по видам экономической деятельности) разбросах в рамках одних и тех же профессиональных групп. Разделяем мнение тех, кто полагает, что сложившееся сочетание недостаточной и избыточной дифференциации заработной платы в большей мере предопределяется не квалификационными, а отраслевыми факторами [5].

Для изучения, как отраслевые факторы влияют на средние различия оплаты труда, на основе ее распределения по профессиональным группам определены межквалификационные коэффициенты дифференциации в ряде отраслей. Поскольку сжатие различий заработной платы наиболее болезненно сказывается на квалифицированном персонале, сделан отбор видов деятельности, где специалисты высокой квалификации и квалифицированные рабочие входят в число ключевых профессиональных групп. В первом случае — это отрасли третичного сектора экономики (производство услуг), большей частью относящиеся к рыночной инфраструктуре (посредническая и подобная деятельность), во втором — вторичного (индустриального) сектора.

Далее в этих секторах отраслевая заработная плата рассчитана по отношению к средней по всем работникам, так как данные показатели в значительной степени отражают разницу в экономическом положении отраслевых производств. Как правило, оно влияет на размер фонда оплаты труда, а с ним и на характеристики распределения в сторону завышения или, наоборот, сжатия дифференциации заработков. И, наконец, выбраны отрасли с заработной платой, близкой к среднему уровню по совокупности всех работников, а также для большей наглядности — с оплатой труда максимально выше и ниже этого уровня. Расчеты сделаны по информации ОЗПП (табл. 2).

В отобранных отраслях рассчитаны межквалификационные коэффициенты заработной платы по профессиональным группам, начиная с производства услуг (табл. 3).

Таблица 2

Средняя начисленная заработная плата работников ряда видов экономической деятельности производства услуг и индустриального сектора в% к средней по всем работникам России в 2019 г.

Table 2

The average wages of workers of a number of types of economic activity in service production and industry, the Russian Federation, 2019 (% to wages of all workers)

Вид экономической деятельности	% к средней по России
Производство услуг	
Деятельность в области информации и связи	152,0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	97,1
Образование	70,8
Индустриальный сектор	
Добыча полезных ископаемых	172,4
Обеспечение электроэнергией, газом и паром и другое	100,9
Водоснабжение, водоотведение и другое	79,8

Источник: расчеты по данным Росстата.

Таблица 3

Средняя начисленная заработная плата работников разных профессиональных групп к средней по неквалифицированным рабочим в ряде отраслей производства услуг в России в 2019 г., раз

Table 3

The average wages of workers of different professional groups to the average of unskilled workers in a number of types of economic activity in service production, the Russian Federation, 2019 (times)

Профессиональная группа	Деятельность в области информации и связи	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	Образование
Руководители	6,0	3,5	3,3
Специалисты высшего уровня квалификации	3,1	2,1	2,2
Специалисты среднего уровня квалификации	2,0	1,9	1,6
Служащие (занятые документооборотом и другие)	1,5	1,3	1,3
Работники сферы обслуживания	1,3	1,6	1,1
Квалифицированные рабочие	1,6	1,4	1,3
Операторы	1,5	1,9	1,2
Неквалифицированные рабочие	1,0	1,0	1,0

Источник: расчеты по данным Росстата.

В отраслях, представленных в таблице 3, к ключевым профессиональным группам относятся специалисты, прежде всего, высокой квалификации, поэтому первоочередное внимание следует обратить на них. Сжатие дифференциации зарплат в группе высококвалифицированных специалистов, как, впрочем, и в большинстве других менее

значимых групп, затронуло операции с недвижимостью и образование (в особенности последнее). Это служит определенным подтверждением зависимости межквалификационного коэффициента оплаты труда от экономического положения отраслей. Подтверждает данный вывод и сравнительно высокий показатель у специалистов как

высокой, так и средней квалификации в области информации и связи, в которой средняя заработная плата выше средней по всем работникам в полтора раза.

Из этого следует, что при среднем экономическом положении, а значит, при близкой к среднему уровню заработной плате, а также с учетом большей или меньшей значимости для отраслевого производства тех или иных профессиональных групп различия в оплате труда этих групп также тяготеют к средним. Если экономическое положение выше или ниже среднего уровня, то может происходить либо повышение, либо сжатие межквалификационной дифференциации заработной платы. В области информации и связи она представляется завышенной, в основном у самой значимой для отрасли группы специалистов высокой квалификации. А в сфере образования дифференциация сжата, что четко проявилось у специалистов средней квалификации (на заработки высококвалифицированного контингента повлияла реализация «майских» указов Президента России 2012 г.). Но в среднем по всем работникам различия в «крайних» отраслях в той или иной степени погашаются.

Поскольку межквалификационная дифференциация стала сжиматься с 2017 г., в рассматриваемых отраслях рассчитаны ее коэффициенты и за этот год. Выявилось, что в первой отрасли коэффициент у специалистов высокой квалификации был ниже, чем в 2019 г. (2,7 раза), во второй и третьей — выше (соответственно 2,2 и 2,6 раза). Это дает основание полагать, что в 2017 г. в области информации и связи даже весьма высокий коэффициент оказался недостаточным для стимулирования стабильности ключевых кадров (в особенности специалистов в сфере ИТ-технологий), поскольку за схожие кадры конкурирует с ней, например, такая отрасль, как профессиональная, научная и техническая деятельность, в которой данный коэффициент в 2017 г. тоже составил 2,7 раза. Снижение рассматриваемого коэффициента в операциях с недвижимостью и образовании, видимо, вызвано невозможностью его удерживать при сложившемся экономическом положении.

Несколько иную картину можно наблюдать на примере отобранных отраслей индустриального сектора (табл. 4).

Таблица 4

Средняя начисленная заработная плата работников разных профессиональных групп к средней по неквалифицированным рабочим в ряде отраслей индустриального сектора в России в 2019 г., раз

Table 4

The average wages of workers of different professional groups to the average of unskilled workers in a number of types of economic activity in industrial sector, the Russian Federation, 2019 (times)

Профессиональная группа	Добыча полезных ископаемых	Обеспечение электроэнергией, газом, паром и другое	Водоснабжение, водоотведение и другое
Руководители	3,4	3,7	3,1
Специалисты высшего уровня квалификации	2,3	2,3	2,1
Специалисты среднего уровня квалификации	2,1	2,0	1,8
Служащие (занятые документооборотом и другие)	1,2	1,8	1,3
Работники сферы обслуживания	1,2	1,2	1,1
Квалифицированные рабочие	1,5	1,7	1,6
Операторы	1,6	1,5	1,4
Неквалифицированные рабочие	1,0	1,0	1,0

Источник: расчеты по данным Росстата.

В индустриальных отраслях к ключевым профессиональным группам принадлежат не только квалифицированные рабочие, но и специалисты. При этом коэффициенты дифференциации зарплат высококвалифицированных специалистов в отраслях с высокой и средней оплатой труда почти совпадают. Не исключено, что это связано не только с экономическим положением данных производств (в среднем, так как обе отрасли весьма неоднородны), сколько с тем, что добывающая индустрия с отрывом лидирует по доплатам и надбавкам за особые условия труда и за условия проживания (многие добывающие предприятия расположены на территориях со сложными природно-климатическими условиями). Коэффициенты дифференциации заработной платы специалистов в этих отраслях тяготеют к более обоснованным коэффициентам, наблюдавшимся в прежние годы (табл. 1). Но в водоснабжении данные коэффициенты заметно ниже, что объясняется экономическим положением его отраслевых производств.

В сравнении с 2017 г. во всех рассматриваемых индустриальных отраслях коэффициенты дифференциации у специалистов повысились. Надо полагать, произошедшее тогда ослабление стимулирующей функции заработной платы привело к нежелательным последствиям, поэтому в 2019 г. работодатели предпочли ее восстановить хотя бы на уровне 2017 года. Тот же эффект выявился в водоснабжении, но достичь обоснованных коэффициентов ввиду более сложного экономического положения предприятий отрасли не удалось. Что касается квалифицированных рабочих, то у них после отмеченного в 2017 г. заметного снижения коэффициентов дифференциации тоже произошло их некоторое повышение (более скромное в водоснабжении), однако для восстановления стимулирующей функции его вряд ли можно считать достаточным.

Таким образом, общее сжатие межквалификационной дифференциации заработной платы, а значит, ослабление ее стимулирующей функции, во многом является следствием подтягивания МРОТ к уровню про-

житочного минимума. Этот процесс затрагивает в основном отрасли, в которых средняя заработная плата ниже средней по всем работникам, а занятых в них, по данным ОЗПП, почти половина. Также он выявляется и в отраслях с зарплатами, близкими к среднему уровню. Но в реальности занятость со сравнительно низкой оплатой труда значительно выше ввиду неоднородности отраслевых производств. Так, например, внутри обрабатывающей индустрии, зарплатки в которой в целом находятся на среднем уровне, малооплачиваемость характерна почти для всего потребительского комплекса, а в электроэнергетике и других подобных — для обеспечения газом и паром и кондиционирования воздуха. В производствах отраслей, сталкивающихся с ослаблением трудовой мотивации работников, предпринимаются меры для восстановления более обоснованной дифференциации заработной платы по отношению к ключевым профессиональным группам, но ценой ее дальнейшего сжатия для менее значимых групп (вплоть до «уровнировки»). Однако экономическое положение этих производств далеко не всегда позволяет достичь обоснованных различий зарплат даже по ключевым группам.

В то же время в ряде отраслевых сегментов (подотраслей), где заработная плата значительно превышает среднюю по всем работникам, ее межквалификационные коэффициенты у ключевых профессиональных групп тоже значительно превосходят средние показатели. Например, в 2017 г. (в 2019 г. в публикуемой информации ОЗПП подотраслевая разбивка отсутствует) в такой подотрасли, как рекламная деятельность и исследования конъюнктуры рынка, у высококвалифицированных специалистов этот коэффициент составил 6,2 раза, а у специалистов средней квалификации — 2,6 раза. Даже у квалифицированных рабочих, не являющихся в данной подотрасли ключевой группой, он достиг 2,7 раз. Все названные коэффициенты серьезно отклоняются от обоснованных, а потому их следует признать завышенными. Но их завышение небезосновательно, так как подотраслевые произ-

водства по ключевым группам испытывают сильнее давление конкуренции на узких сегментах рынка труда, где представители этих групп высоко востребованы.

Рост МРОТ ведет также к снижению коэффициента фондов заработной платы, что в принципе является позитивным явлением, но в нем есть и нежелательная сторона: данный коэффициент все равно остается сравнительно высоким. Это вызвано тем, что при сложившемся значительном расщеплении экономического положения отраслевых и подотраслевых производств в крайних децильных группах распределения оплаты труда концентрируются занятые в производствах с «полярным» экономическим положением, тогда как межквалификационное распределение заработков данные различия усредняет.

Из сказанного не следует, что МРОТ на уровне прожиточного минимума является основной причиной нарушения стимулирующей функции заработной платы, поскольку адекватная ее реализация достигается только в связке с воспроизводственной функцией. Большого внимания заслуживают отраслевые факторы, т.к. разброс заработков одних и тех же профессиональных групп по подотраслям превосходит средние различия по крайним группам. Например, по данным ОЗПП за 2017 г., оплата труда специалистов высокой квалификации в рекламной деятельности была в 5 раз выше, чем в кожевенных производствах. Разумеется, в этих подотраслях востребо-

ваны специалисты не совпадающего уровня, однако такая разница представляется запредельной.

Высокие заработки во многих отраслях и подотраслях рыночной инфраструктуры чаще всего объясняют их ролью в обеспечении механизмов рыночного регулирования, а также значительной концентрацией передовых IT-технологий и соответствующих специалистов. Вместе с тем, ширятся голоса тех, кто считает, что эта деятельность стала также сосредоточением бесполезных и даже вредных услуг [6], труд в которых получил наименование «бреховой работы» [7]. Этот феномен плохо согласуется с рыночным спросом на ресурсы, однако он продолжает воспроизводиться. В названные сегменты перетекают фиксированные на каждый конкретный момент производственные, в том числе зарплатные ресурсы, что ведет к обескровливанию «менее значимых» производств, многие из которых вынуждены под воздействием повышения МРОТ сжимать межквалификационную дифференциацию оплаты труда даже для ключевых профессиональных групп.

Без снижения межотраслевых различий в экономическом положении производств и в заработной плате вряд ли удастся реализовать воспроизводственную функцию заработной платы без ущерба стимулирующей функции, то есть повысить ее межквалификационную дифференциацию и снизить коэффициент фондов.

Литература и Интернет-источники

1. **Мигранова, Л. А.** Заработная плата в России и в мире: сравнительный анализ / Л. А. Мигранова // Народонаселение. — 2018. — № 3. — С. 52–67. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-04
2. **Соболева, И. В.** Воспроизводственная функция заработной платы и трудовая мотивация в современной России / И. В. Соболева // Вопросы политической экономии. — 2019. — № 3. — С. 95–104.
3. **Можина, М. А.** Распределительные отношения: доходы и потребление населения / М. А. Можина. — Москва: Гайнуллин, 2001. — 304 с. ISBN 5-94013-005-4.
4. **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

5. **Соболев, Э.Н.** Оплата труда в российской экономике: тенденции и проблемы / Э.Н. Соболев // Вестник Института экономики Российской академии наук.— 2018.— № 5.— С. 79–96.
6. **Бузгалин, А.В.** Закат неолиберализма / А.В. Бузгалин // Вопросы экономики (к 200-летию Карла Маркса).— 2018.— № 2.— С. 122–141.
7. **Грэбер, Д.** Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда / Д. Грэбер.— Москва: Ад Маргинем Пресс, 2020.— 601 с. ISBN 978–5–91103–541–9.

Сведения об авторе:

Токсанбаева Майраш Сейтказыевна, доктор экономических наук, главный научный сотрудник, заведующий лабораторией Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Москва, Россия.
Контактная информация: e-mail: matoksan@mail.ru; ORCID: 0000–0002–3570–592X.

DOI: 10.19181/population.2020.23.4.4

MINIMUM SIZE OF WAGE AND ITS DIFFERENTIATION

Mairash S. Toksanbaeva

¹Institute of Socio-Economic Studies of Population, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences (32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)

E-mail: matoksan@mail.ru

For citation:

Toksanbaeva M.S. Minimum size of wage and its differentiation. *Narodonaselenie* [Population]. 2020. Vol. 23. No. 4. P. 40–49. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.4 (in Russ.)

Abstract. *Raising minimum wage can lead to such a contraction in its differentiation that weakens the stimulating function. The article raises the question of the influence on this function of the minimum wage growth to the level of the subsistence minimum of an able-bodied person. According to Rosstat information, the decrease in the differences in earnings of workers depending on their qualifications began in 2017 and continued in 2019. The R/P10% ratio also declined but was still too high. The study of the causes of this phenomenon is based on the hypothesis that, first of all, it is rooted in the earnings differentiation by type of economic activity (industry). For the analysis, industries were selected in which the key professional groups consist of the most qualified personnel, namely highly qualified specialists and skilled workers. Contraction of inter-qualification differentiation below the reasonable standards took place in industries with wages not higher than the average for all employees. This process began in 2017, when the minimum wage had not yet reached the subsistence level. In key occupational groups in some high-wage industries the differences under consideration reached excessively high values. And in industries with low wages, the differentiation by key groups slightly increased in comparison with 2017. This can be explained by weakening of labor incentives and an attempt to restore them after this weakening. This confirms that ensuring of the reproductive function of payment for labor should be consistent with the effectiveness of the stimulating function. However, without reducing the differences in earnings by industry, achieving such consistency is not possible.*

Keywords: *wages, differentiation, reproductive and stimulating functions, minimum wages, qualifications, type of economic activity.*

References and Internet sources

1. Migranova L. A. Zarabotnaya plata v Rossii i v mire: sravnitel'nyj analiz [Payment for work in Russia and across the world: a comparative analysis]. *Narodonaselenie [Population]*. 2018. No. 3. P. 52–67. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-04 (in Russ.)
2. Soboleva I. V. Vosproizvodstvennaya funktsiya zarabotnoj platy i trudovaya motivatsiya v sovremennoj Rossii [Reproduction function of wages and work motivation in modern Russia]. *Voprosy politicheskoy ekonomii [Issues of Political Economy]*. 2019. No. 3. P. 95–104. (in Russ.)
3. Mozhina M. A. Raspredelitel'nyye otnosheniya: dohody i potrebleniye naseleniya [*Distributive Relations: Incomes and Consumption of Population*]. Moscow. Gaynullin. 2001. 304 p. ISBN 5–94013–005–4. (in Russ.)
4. 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.)
5. Sobolev E. N. Oplata truda v rossijskoj ekonomike: tendentsii i problemy [Remuneration of Labor in the Russian Economy: Trends and Challenges]. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossijskoj akademii nauk [The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences]*. 2018. No. 2. P. 122–141. (in Russ.)
6. 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.)
7. Graeber D. Bredovaya rabota. Traktat o rasprostraneni besmyslennogo truda [*Bullshit Jobs: A Theory*]. Moscow. Ad Marginem Press. 2020. 601 p. ISBN 978–5–91103–541–9. (in Russ.)

Information about the author:

Toksanbaeva Mairash Seitkazyevna, Dr. Sc. (Econ.), Chief Researcher, Head of laboratory, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology RAS, Moscow, Russian Federation.

Contact information: e-mail: matoksan@mail.ru; ORCID: 0000-0002-3570-592X.

Статья поступила в редакцию 21.09.2020.