



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-3-15-26  
УДК 331.215.4(045)  
JEL I30, J38

## Уровень благосостояния трудоспособного населения как концентрированное выражение качества трудовой жизни

О.И. Меньшикова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты РФ,  
Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0003-4473-1449>

### АННОТАЦИЯ

Цель статьи – обоснование необходимости и возможности повышения качества трудовой жизни в России как одного из главных факторов роста благосостояния трудоспособного населения. В статье рассматривается влияние условий найма рабочей силы на процесс ее воспроизводства. Доказана особая значимость показателя оплаты труда среди всех компонентов качества трудовой жизни. Представлен инструментарий экспертной оценки качества трудовой жизни с точки зрения достигнутого уровня заработной платы. Составлена обобщающая характеристика современного состояния качества трудовой жизни в России по четырем критериям с точки зрения достигнутого уровня заработной платы, необходимого для выполнения воспроизводственной функции. Проведен сопоставительный анализ динамики номинальной и реальной заработной платы в экономике России за 2000–2018 гг. Выявлена долговременная негативная тенденция существенного отставания реальной заработной платы от номинальной. Показан профиль российской бедности в увязке с основными компонентами качества трудовой жизни. Представлены социальные и экономические последствия не снижающихся масштабов бедности трудоспособного населения. Выделен комплекс социально-экономических индикаторов уровня жизни трудоспособного населения, обусловленных низким уровнем удовлетворения потребностей работников и членов их семей в питании, образовании, здравоохранении, связанных с дефицитом семейных бюджетов. Обозначены основные направления формирования и реализации государственной и корпоративной социальной политики по преодолению негативных тенденций в области уровня и качества жизни трудоспособного населения, связанных с низким качеством трудовой жизни.

**Ключевые слова:** труд; трудовые отношения; оплата труда; уровень жизни; потребности; воспроизводство рабочей силы; бедность; качество трудовой жизни; социальная политика; социальное партнерство

**Для цитирования:** Меньшикова О.И. Уровень благосостояния трудоспособного населения как концентрированное выражение качества трудовой жизни. *Мир новой экономики*. 2020;14(3):15-26. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-3-15-26

## ORIGINAL PAPER

## The Level of Well-being of the Working Population as a Concentrated Expression of the Quality of Working Life

O.I. Menshikova

All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation,  
Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-4473-1449>

### ABSTRACT

The purpose of the article is to substantiate the need and the possibility of improving the quality of working life in Russia as one of the main factors in the growth of the well-being of the working population. The author examined the influence of the conditions of employment of the workforce in the process of its reproduction and proved that the wage index

© Меньшикова О.И., 2020

(among all components of the quality of working life) has particular importance. The author also presented the tools of expert assessment of the quality of working life from the point of view of the achieved level of wages. Using these tools the author compiled a generalised characteristic of the current state of the quality of working life in Russia according to four criteria in terms of the achieved level of wages necessary to perform the reproductive function. Comparative analysis of the dynamics of nominal and real wages in the Russian economy for the years 2000–2018 showed a significant, long-term lag between growth of real and nominal wages. Further, the author showed the profile of Russian poverty concerning the main components of the quality of working life and presented the social and economic consequences of not decreasing poverty. Finally, the author constructs a set of socio-economic indicators of the standard of living of the working population due to the low level of satisfaction of the needs of workers and their families in nutrition, education, health, related to the deficit of family budgets. It makes possible to choose the main directions of the formation and implementation of the state and corporate social policy to overcome the negative trends in the level and quality of life of the working population associated with low quality of working life.

**Keywords:** labour; labour relations; wages; a standard of living; needs; labour force reproduction; poverty; quality of labour life; social policy; social partnership

**For citation:** Menshikova O.I. The level of well-being of the working population as a concentrated expression of the quality of working life. *Mir novoi ekonomiki = The World of the New Economy*. 2020;14(3):15-26. (In Russ.). DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-3-15-26

## ВВЕДЕНИЕ

С наступлением трудоспособного возраста человек потенциально становится полноправным субъектом экономических отношений со всеми вытекающими последствиями. Это выражается прежде всего в возможности участия в трудовой деятельности на постоянной или временной основе. И в том, и в другом случае потенциальный работник вступает в социально-трудовые отношения на определенных условиях. Эти условия формируются на разных уровнях государственного и корпоративного управления и являются основополагающими факторами, прямо или косвенно влияющими на благосостояние трудоспособного населения и качество его жизни.

Качество жизни в общем случае определяется по всем сферам и аспектам существования человека: природа, семья, работа, общественная деятельность, учеба, свободное время и т.д. Условия, в которых осуществляется трудовая деятельность человека, принято называть качеством трудовой жизни или условиями труда. В широком смысле слова к ним относятся характеристики рабочего места, производственной среды (температура, влажность, запыленность и т.п.), организации и оплаты труда, взаимоотношений в производственных коллективах [1, с. 21].

Особый научный интерес представляет точка зрения ряда отечественных и зарубежных исследователей, которые рассматривают индикаторы качества трудовой жизни как связующие между количественными характеристиками результативности труда (производительностью) и качественными

характеристиками степени удовлетворения личных потребностей человека посредством работы в организации и относят к ним следующие характеристики: экономическую составляющую уровня жизни (в том числе доходы, бедность, неравенство); условия труда; жилищные условия; социальную обеспеченность (в том числе гарантии доступности медицинского обслуживания и услуг образования) и т.д. [2–4].

Всецело разделяя данную точку зрения, в настоящем исследовании автор исходит из того, что в рыночной экономике, как известно, основным источником обеспечения соответствующего качества жизни населения, показывающим определенный уровень благосостояния, характеризующегося степенью удовлетворения личных потребностей, являются денежные доходы, и, прежде всего, заработная плата наемных работников — самой многочисленной категории трудоспособного населения. При этом не стоит забывать, что удовлетворение личных потребностей в данном случае понимается в широком смысле, т.е. касается не только самого работника, но и членов его семьи, в первую очередь — детей.

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Рынок труда в силу специфичности предмета купли-продажи — самый несовершенный из рынков. Тем не менее он подчиняется объективным законам спроса и предложения и оперирует понятием «цена». Не вступая в полемику по поводу того, что является товаром на рынке труда — сам труд или способность к труду, т.е. рабочая сила, подчеркнем,

что для целей настоящего исследования это не столь принципиально.

Соглашаясь с мнением доктора экономических наук, профессора Н.А. Горелова, отметим, что в современной экономической теории заработная плата определяется как цена труда, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени — часа, дня и т.д. Заработная плата — экономическая категория из сферы товарно-денежных отношений, используемая в процессе трудовой деятельности работников. Как в прошлом, так и в настоящем, и, очевидно, в обозримом будущем заработная плата останется для большинства населения главным источником жизнеобеспечения и мощным стимулом трудовой активности, развития профессиональных и творческих способностей личности [5, с. 23].

Абсолютный и особенно относительный размер заработной платы является показателем, по которому можно судить о потенциальных и реальных возможностях повышения благосостояния работников и, соответственно, об их экономическом и социальном благополучии. В повышении заработной платы в адекватных экономическим результатам размерах заинтересовано также государство.

Положительная динамика заработной платы оказывает непосредственное влияние на общий рост денежных доходов населения, увеличение платежеспособного спроса населения, рост налоговых поступлений в бюджет, а также на увеличение поступлений страховых взносов в пенсионный фонд, в систему обязательного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Благодаря всем этим процессам формируются ресурсы для решения социальных проблем, что необходимо для повышения уровня и качества жизни наемных работников и членов их семей (рис. 1).

Рассматривая заработную плату как элемент дохода наемного работника, т.е. в качестве формы экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда, следует, вместе с тем учитывать, что для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Таким образом, с учетом положений экономической теории на практике складывается достаточно определенное понимание того, что должна отражать категория «цена труда» или ставка заработной платы. Фактически понятие «цена труда» может быть

правильно понято и оценено только в случае одновременного учета двух взаимосвязанных условий, в частности:

- того, что реально платят работнику за использование его сил, энергии, знаний и достигнутые результаты;
- и того, что с этой платой наемный работник согласен и готов за нее выполнять производственные функции на предложенных ему условиях (при этом не имеет значения, вынужденно он это делает или добровольно — главное, он не оспаривает эти условия в установленном законом порядке).

Вполне очевидно, что от условий найма рабочей силы (в частности, от того, насколько сблизятся интересы работодателя и работника в процессе установления и последующего регулирования заработной платы) зависит «коридор возможностей», в пределах которого могут варьироваться условия воспроизводства рабочей силы, определяющие восстановление и развитие трудового потенциала.

### **КЛЮЧЕВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДОСТИГНУТОГО УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Возможности повышения благосостояния трудоспособного населения зависят от того качества трудовой жизни, которое подразумевает уровень заработной платы, необходимый и достаточный для полноценного выполнения ею основных функций.

На примере воспроизводственной функции, имеющей первостепенное значение для базисных условий жизнеобеспечения наемных работников и членов их семей, может быть предложен инструментарий оценки качества трудовой жизни в Российской Федерации с точки зрения достигнутого уровня заработной платы.

Данный инструментарий предполагает определение нескольких ключевых критериальных показателей, основанных на сравнении абсолютных размеров выплачиваемой заработной платы с некоторыми индикаторами из области стандартизации уровня и качества жизни работающего населения. В качестве таких индикаторов выступают прожиточный минимум трудоспособного работника, коэффициент Джини, доля лиц трудоспособного возраста в числе бедного населения (табл. 1).

Выбор критериев, используемых в предлагаемом инструментарии, не случаен.

По первому критерию — соотношению минимальной заработной платы и прожиточного мини-

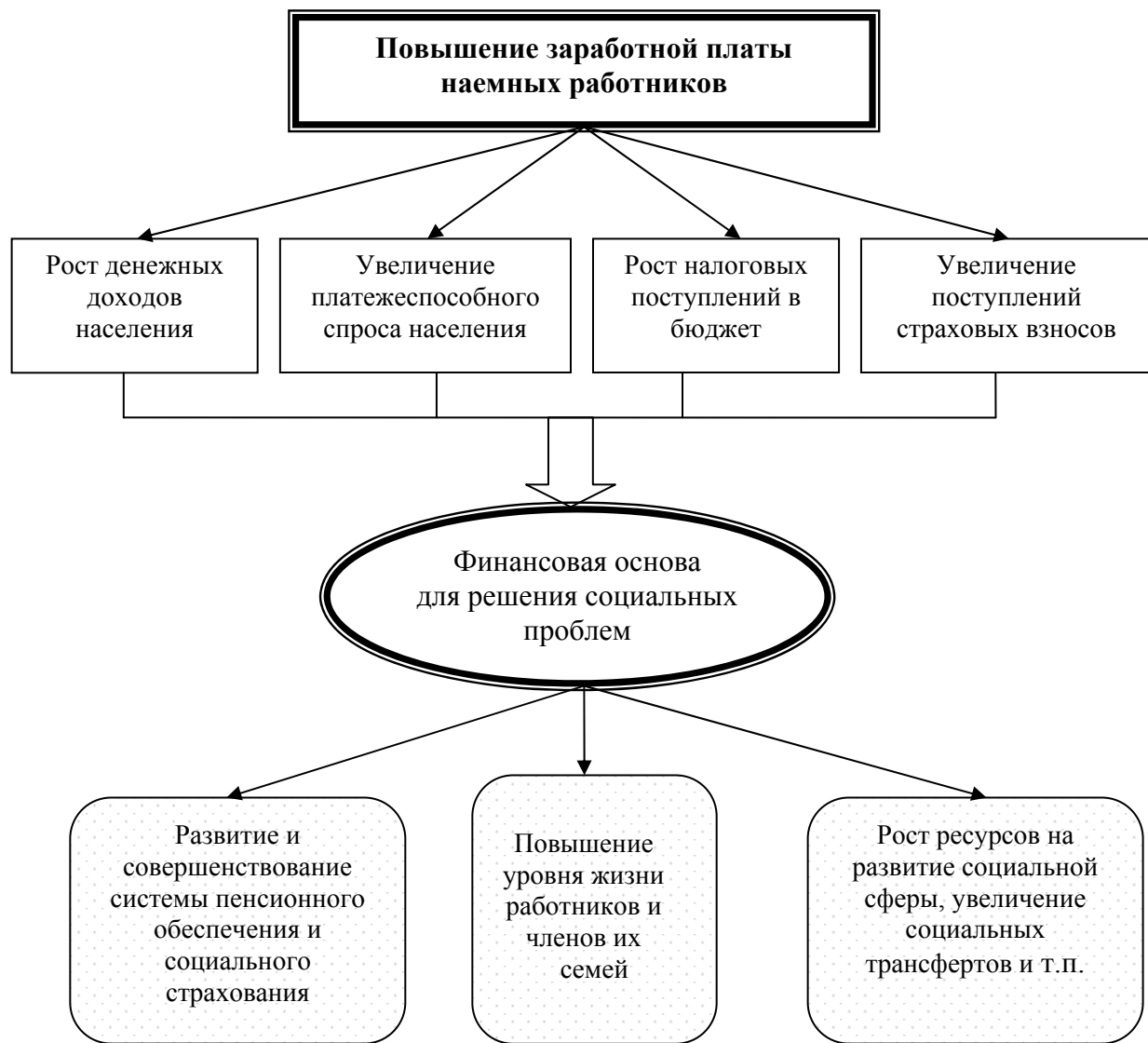


Рис. 1 / Fig. 1. Заработная плата как источник формирования ресурсов для решения социальных проблем / Wages as a formative source of resources for solving social problems

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

муна трудоспособного населения — можно судить, прежде всего, о результативности социальной политики государства в отношении трудоспособного населения. Многолетняя российская практика установления основной государственной гарантии в области оплаты труда — минимального ее размера (МРОТ) ниже прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного работника, по сути, провоцировала экономических субъектов, использующих наемный труд, на ущемление экономических интересов трудоспособного населения. Таким образом, необходимость использования данного критерия при оценке качества трудовой жизни (КТЖ) продиктована не только объективным характером сущности заработной платы, но и сложившейся практикой уста-

новления государственных минимальных гарантий оплаты труда.

*Второй критерий* — соотношение средней заработной платы (СЗП) и ПМ трудоспособного населения — также характеризует важный социально-экономический аспект воспроизводства рабочей силы, так как количественное значение данного показателя в сравнении с первым критерием обозначает тот самый «коридор возможностей», которым обладает наемный работник для осуществления процесса воспроизводства рабочей силы. В этой связи необходимо напомнить, что реальный прожиточный минимум в России гораздо выше официально установленного. И если говорить о приближении уровня прожиточного минимума к современным реалиям, то в него



Таблица 1 / Table 1

**Ключевые критерии оценки качества трудовой жизни с точки зрения достигнутого уровня заработной платы, необходимого для выполнения воспроизводственной функции / Key criteria for assessing the quality of working life in terms of the achieved level of wages necessary to perform the reproductive function**

Критерии	Единица измерения	Количественная оценка критерия	Соответствующая оценка качества трудовой жизни
		Варианты экспертной оценки применительно к РФ	
1. Соотношение МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения	%	Менее 100	Крайне низкое
		100–200	Низкое
		От 200 до 300	Среднее
		Более 300	Высокое
2. Соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения	раз	От 1 до 2	Крайне низкое
		От 2 до 3	Низкое
		От 3 до 5	Среднее
		Свыше 5	Высокое
3. Степень неравномерности распределения начисленной заработной платы по группам работников (коэффициент Джини)	%	Свыше 50	Крайне низкое
		От 40 до 50	Низкое
		От 30 до 40	Среднее
		Менее 30	Высокое
4. Доля лиц трудоспособного возраста в числе бедного населения	%	Более 50	Крайне низкое
		От 25 до 50	Низкое
		Менее 25	Среднее
		0	Высокое

*Источник / Source:* составлено автором на основе экспертно-аналитической интерпретации эмпирических данных Росстата с учетом аналогичных показателей, сложившихся в мировой практике / compiled by the author based on expert and analytical interpretation of empirical data from Rosstat, taking into account similar indicators that have been developed in world practice.

надо включить затраты на жилье и доступ к телекоммуникационным и информационным ресурсам, пересмотреть нормативы на одежду и пр. Даже грубая оценка всего этого показывает, что он должен быть увеличен минимум в 2,5–3 раза [6, с. 6]. Исходя из этого, условно можно считать, что если размер средней заработной платы превышает прожиточный минимум трудоспособного населения меньше чем в 2 раза, это может позволить наемному работнику лишь влачить жалкое существование на уровне удовлетворения только собственных физиологических потребностей. Если данный показатель составляет от 2 до 3 раз, это несколько расширяет так называемый «коридор возможностей» и потенциально содержит некоторый ресурс хотя бы для простого воспроиз-

водства рабочей силы на минимальном уровне. Но качество трудовой жизни при таком размере средней заработной платы все равно следует считать низким. И только при соотношении СЗП и ПМ, равном 3–5 раз, можно говорить о наличии некоторого социально обоснованного экономического ресурса для осуществления простого воспроизводства рабочей силы, предполагающего в перспективе рождение и воспитание хотя бы одного ребенка. Однако этот ресурс весьма скромный и в силу этого может косвенно свидетельствовать лишь о среднестатистическом (опять же по российским меркам) качестве трудовой жизни. И только при соотношении СЗП и ПМ свыше 5 раз может быть создан необходимый «стартовый капитал» для расширенного воспроизводства ра-

бочей силы, что позволит оценивать КТЖ с более высоких позиций.

*Третий критерий* — индекс концентрации доходов/заработной платы (коэффициент Джини) характеризует степень отклонения фактического распределения общего объема доходов/заработной платы от равномерного распределения. Величина коэффициента может варьировать от 0 до 1 (или от 0 до 100%), при этом, чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределены доходы в обществе.

До недавних пор исследователи, объясняя растущее неравенство в оплате труда, наблюдаемое во многих странах, в частности с высоким уровнем дохода, обращали внимание исключительно на характеристики работников (например, на уровень образования или подготовки) и относительную динамику спроса на квалифицированный и неквалифицированный труд. Однако характеристиками работников можно объяснить только часть (подчас лишь небольшую) наблюдаемого неравенства в оплате труда. В действительности же между работниками, обладающими аналогичными характеристиками, имеет место значительная вариативность или «непредсказуемость» размера оплаты труда. Во все большем числе исследований отмечается значительный рост заработной платы на верхней ступени пирамиды оплаты труда, который нельзя объяснить различиями в легко наблюдаемых индивидуальных параметрах, например уровне подготовки или количестве лет опыта работы<sup>1</sup>.

Отчасти высокое неравенство в распределении доходов между низко- и высокооплачиваемыми слоями работающих можно объяснить за счет существенной отраслевой и региональной дифференциации заработной платы [7, с. 107].

И все-таки высокая степень неравномерности в распределении начисленной заработной платы свидетельствует скорее о необоснованной дифференциации заработной платы, которая складывается не за счет объективных различий в оплате труда работников различной квалификации в соответствии со сложностью выполняемых работ, а благодаря субъективным факторам распределения вновь созданной стоимости в пользу отдельных немногочисленных групп населения в противовес основной массе наемных работников.

Раймон Барр считает, что подобная необоснованная дифференциация заработной платы объясняется

факторами социальной жесткости. Во многих случаях такие факторы препятствуют тому, чтобы каждый имел совершенно равные шансы в игре; свободный доступ к некоторым занятиям закрыт либо в силу того, что они требуют дорогостоящего обучения, либо потому, что эти занятия «зарезервированы» для привилегированных социальных групп [8, с. 110].

Многочисленные исследования российских ученых в данной области показывают, что сложившаяся в настоящее время в России структура распределения заработной платы, отличающаяся высокой степенью неравенства, отражает не только неодинаковую рыночную ценность различных категорий рабочей силы, но и содержит существенную рентную или предпринимательскую составляющую. Во-первых, рентная компонента может присутствовать в вознаграждении работников крупнейших предприятий, занимающих монопольные позиции в некоторых отраслях. Во-вторых, источником ренты может стать доминирующее положение определенных групп персонала (прежде всего — руководителей) внутри каждого предприятия [9, с. 25].

Важно отметить, что это не только российская проблема. Например, по данным Международной организации труда, в 2010 г. на долю неравенства в оплате труда внутри предприятий Европы приходилась почти половина совокупного неравенства. Если сравнить оплату труда отдельных работников со средним размером оплаты труда на том предприятии, где они трудятся, то обнаружится, что большинство работников (примерно 80%) получают меньше этого среднего размера. Оплата труда некоторых работников на нижнем отрезке кривой намного ниже средней по предприятию, что указывает на значительное неравенство внутри предприятий как одну из причин неправомерно низкой оплаты труда. На верхнем отрезке кривой 0,1% работников получают 211 евро в час при среднем размере оплаты труда на их предприятии 45 евро в час.<sup>2</sup>

Все эти факты являются серьезными аргументами, подтверждающими важность использования коэффициента Джини в качестве одного из ключевых критериев оценки КТЖ.

И, наконец, *четвертый критерий* — доля лиц трудоспособного возраста в числе бедного населения — может свидетельствовать, по меньшей мере, о двух взаимосвязанных факторах формирования соответствующего качества трудовой жизни. Во-

<sup>1</sup> Wage inequality in the workplace. Global Wage Report 2016/17. Geneva: ILO, 2017. 164 p.

<sup>2</sup> Wage inequality in the workplace. Global Wage Report 2016/17. Geneva: ILO, 2017. 164 p.



Таблица 2 / Table 2

**Экспертная оценка качества трудовой жизни с точки зрения достигнутого уровня заработной платы / Expert assessment of the quality of working life in terms of the achieved level of wages**

Критериальные показатели	Единица измерения	Фактические значения показателей	Экспертная оценка КТЖ
1. Соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения	%	101,9	Низкое
2. Соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения	Раз	3,6	Среднее
3. Степень неравномерности распределения начисленной заработной платы по группам работников (коэффициент Джини)	%	41,0	Низкое
4. Доля лиц трудоспособного возраста в числе бедного населения	%	55,1	Низкое

Источник / Source: рассчитано по официальным данным Росстата за 2017–2018 гг. / calculated by the author according to the official data of Rosstat for 2017–2018.

первых, в число лиц трудоспособного возраста может входить достаточно большое количество не занятых трудовой деятельностью по тем или иным причинам объективного и субъективного характера: это либо учащиеся очных форм обучения, получающие профессиональное образование, либо инвалиды I и II групп. И в том, и в другом случае благодаря размерам доходов эти категории автоматически попадают в число малообеспеченного и крайне бедного населения. К трудовой сфере, в частности к качеству трудовой жизни, это имеет отношение в том аспекте, который касается жизнеобеспечения бывших работников, получивших инвалидность в результате несчастных случаев и профессиональных заболеваний, вызванных неблагоприятными условиями труда, вредными производственными факторами, экономией со стороны работодателей на мероприятиях по охране труда и т.п. Во-вторых (что еще более показательны для России), значительная часть бедного населения трудоспособного возраста является занятой в экономике, т.е. это «работающие бедные». И если бедность учащейся молодежи и инвалидов характеризует качество трудовой жизни в большей степени косвенно, то «работающие бедные» — это прямой и очень красноречивый показатель КТЖ, свидетельствующий о том, насколько глубока проблема бедности в стране, и каковы перспективы развития

экономики при условии сохранения самого понятия «работающие бедные», не говоря уже о масштабах распространения данного явления.

### **ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В РОССИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДОСТИГНУТОГО УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

На основании предложенного инструментария с использованием разработанной градации количественных оценок ключевых критериев, представленных в *табл. 1*, может быть составлена обобщающая характеристика современного состояния качества трудовой жизни в России с точки зрения достигнутого уровня заработной платы, необходимого для выполнения воспроизводственной функции (*табл. 2*).

Фактические значения критериальных показателей рассчитаны по данным официальной государственной статистики. Экспертная оценка качества трудовой жизни проведена исходя из четырехуровневой градации КТЖ: «крайне низкое», «низкое», «среднее», «высокое».

По результатам проведенной экспертной оценки КТЖ по четырем критериям можно сделать однозначный вывод: качество трудовой жизни в России, с точки зрения достигнутого уровня заработной

платы, необходимого для выполнения воспроизводственной функции, является низким.

Рассмотрим некоторые дополнительные аргументы, обосновывающие данный вывод и добавляющие определенные штрихи к обобщающей характеристике современного состояния качества трудовой жизни в России.

С 1 января 2019 г. начал реализовываться Федеральный закон, принятый 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», в соответствии с которым ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины ПМ трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

Благодаря данному нововведению создан прецедент недопущения отставания МРОТ от ПМ трудоспособного населения. Тем не менее, маленькая тонкость в этом начинании все же присутствует. Вероятность отставания МРОТ от ПМ все равно останется, так как эти показатели на момент установления нового МРОТ будут разорваны во времени с интервалом в полгода. А далее этот разрыв во времени будет увеличиваться, вплоть до 1 января следующего года. В общей сложности к концу текущего года, т.е. к моменту очередного пересмотра МРОТ, этот разрыв во времени достигнет полутора лет. Вряд ли ПМ за это время останется без изменений. С большой долей вероятности в последующие периоды текущего года установившееся равновесие очень легко может нарушиться, так как рост прожиточного минимума на фоне инфляционных процессов неизбежен. Поэтому оценка КТЖ по данному критерию в период между пересмотрами МРОТ может ухудшиться, т.е. переместится на самый низкий уровень.

Соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения, сложившееся в 2018 г., составило 3,6 раза, что позволило оценить КТЖ по данному критерию как «среднее». Однако следует подчеркнуть, что эта оценка тяготеет к нижней границе среднего интервала критериальных значений, а, значит, для полноценного среднего уровня оценка КТЖ по данному критерию все же не дотягивает.

В мировой практике среди европейских и азиатских стран показатель неравномерности распределения доходов колеблется от 25,4% в Словении до 42,2% в Китае. Российский коэффициент Джини,

составляющий 41%, оказался на уровне максимальных показателей стран Азии, т.е. Россия находится в группе стран с самым высоким значением коэффициента. А это дает основание оценивать КТЖ по данному критерию как «низкое».

Что касается четвертого критерия — удельного веса лиц трудоспособного возраста в числе бедного населения, составляющего в настоящее время 55,1%, здесь дополнительные комментарии излишни. Феномен «работающих бедных» многократно усиливает негативную составляющую качества трудовой жизни в современной России.

### БЕДНОСТЬ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ — ГЛАВНОЕ ПРЕПЯТСТВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Заработная плата — если не единственный, то, безусловно, основной источник доходов подавляющей части наемных работников. Соответственно, оплата труда представляет собой важнейший показатель, требующий всестороннего анализа.

За последние 18 лет, с 2000 по 2018 г., наблюдается стабильный ежегодный разрыв в темпах роста номинальной и реальной заработной платы. В отдельные годы (2000, 2015) этот разрыв достигал значительных размеров, что означает существенное относительное снижение платежеспособности трудоспособного населения. В 2015 г. наблюдался даже разнонаправленный вектор изменения представленных показателей: при росте номинальной заработной платы на 5% снижение ее реального содержания составило 9% [10, с. 35].

Сложившаяся ситуация оказывает неблагоприятное воздействие на уровень и качество жизни населения в целом, и на его трудоспособную часть — в частности. Это воздействие самым непосредственным образом находит отражение в «профиле российской бедности», который демонстрирует доминанту трудоспособных экономически активных членов общества, как среди малоимущего, так и среди крайне бедного населения России (табл. 3).

На основе этих и других данных, полученных по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах, может быть составлен своеобразный «социальный портрет» малообеспеченного гражданина Российской Федерации, показывающий профиль российской бедности. Таким типичным представителем бедного населения России до недавнего времени являлся человек трудоспособного возраста, семейный, име-



Таблица 3 / Table 3

**Распределение малоимущего населения по основным группам по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах за 2016 г., % / Distribution of the poor people by major groups according to the results of selective monitoring of incomes and participation in social programs for 2016, %**

Все малоимущее население	В том числе						
	по месту проживания		по возрастным группам			По отношению к занятости	
	город	село	дети в возрасте до 16 лет	население трудоспособного возраста	население старше трудоспособного возраста	занятые в экономике	незанятые в экономике
100	46,9	53,1	37,5	55,1	7,4	51,0	49,0

Источник / Source: Социально-экономические индикаторы бедности в 2013–2017 гг. Стат. сб. / Rosstat. М.; 2018. С. 69 / Socio-economic indicators of poverty in 2013–2017. Moscow: Rosstat; 2018. p. 69.

ющий двух и более детей, проживающий в сельской местности, занятый в экономике. Этот «профиль» поддается только негативному истолкованию, так как высвечивает самый проблемный аспект качества трудовой жизни в России — невозможность для подавляющего большинства наемных работников обеспечить достойное жизнеобеспечение для себя и членов своей семьи за счет участия в трудовой деятельности.

Бедность в любом ее проявлении является, по сути, тормозом экономического развития. И в зависимости от состава бедного населения сила действия этого «тормоза» может быть различной. В этом отношении весьма показательным является профиль российской бедности. На рис. 2 показано взаимовлияние профиля российской бедности и качества трудовой жизни, результатом которого в глобальном масштабе выступает замедление экономического роста.

Качество трудовой жизни, при котором существует понятие «работающие бедные», порождает целый комплекс социальных проблем, обусловленных низким уровнем удовлетворения потребностей работников и членов их семей в питании, образовании, здравоохранении, связанных с дефицитом семейных бюджетов.

Одним из главных долговременных социально-экономических последствий подобного состояния трудовой сферы является невосполнение на должном уровне трудового потенциала, воспроизводство которого в условиях рыночной экономики всецело определяется финансовыми возможностями трудоспособного населения. Наиболее важные социально-

экономические индикаторы уровня жизни: качественное питание, полноценный отдых, доступность получения услуг образования, здравоохранения, достаточные ресурсы для рождения и воспитания детей и т.п. — все это в современных условиях приобретает проблемный характер для значительной части экономически активного населения России. А если рассматривать эту проблему в плоскости реализации пенсионной реформы, становится еще более очевидной финансовая несостоятельность наемных работников в обеспечении своего благосостояния.

Например, исследования китайских ученых свидетельствуют, что растущая неопределенность доходов и пенсионные реформы могут объяснить большой рост сбережений. Расчеты показывают, что рост неопределенности доходов и пенсионные реформы приводят к тому, что домохозяйства молодых и пожилых людей значительно повышают свои нормы сбережений. На эти два фактора приходится две трети роста сбережений городских домашних хозяйств Китая [11]. То, что пенсионная реформа затрагивает сбережения домашних хозяйств, является убедительным. По оценке исследователей в данной области, пенсионная реформа повысила в 1999 г. уровень сбережений домашних хозяйств примерно на 6–9 процентных пунктов для когорт в возрасте 25–29 лет и примерно на 2–3 процентных пункта для когорт в возрасте 50–59 лет. Результаты проведенных исследований также свидетельствуют о том, что снижение пенсионного благосостояния сокращает расходы на образование и здравоохранение в большей степени, чем на другие статьи потребления [12].

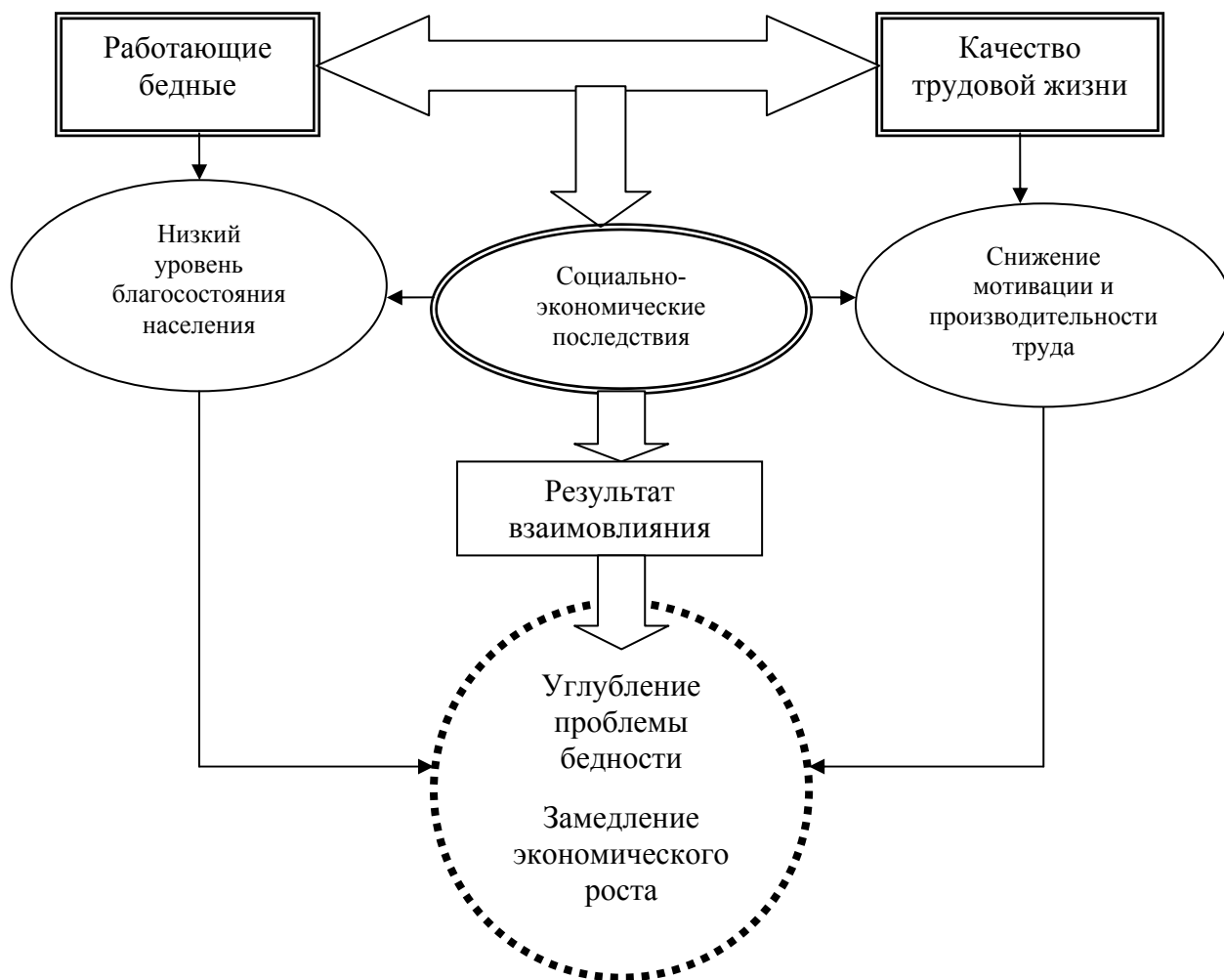


Рис. 2 / Fig. 2. Взаимовлияние профиля российской бедности и качества трудовой жизни /  
Mutual influence of the profile of Russian poverty and quality of working life

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Опираясь на опыт Китая и других стран, трудно представить, что могут предпринять российские работники для того, чтобы сформировать определенный пенсионный капитал. Дефицит денежного дохода в целом по России составляет в настоящее время более 700 млрд руб., или 1,3% от общего объема денежных доходов. При этом в малообеспеченных домашних хозяйствах соотношение дефицита дохода с величиной среднедушевого денежного дохода домохозяйств достигает 45% и больше. Ни о каких сбережениях в обозримой перспективе говорить, по всей видимости, не приходится.

Проведенные в рамках данного исследования экспертные оценки и анализ текущего состояния финансовых возможностей экономически активного населения позволяют сделать вывод о том, что уровень благосостояния трудоспособного населения — есть концентрированное выражение качества

трудовой жизни, главным индикатором которого в условиях рыночной экономики (и особенно при влиянии негативных последствий проведенных в Российской Федерации экономических реформ 1990-х гг.) выступает оплата труда.

В этой связи следует подчеркнуть, что рассуждения некоторых отечественных специалистов о том, что повышение МРОТ может вызвать серьезные негативные последствия в области занятости населения, при нашем мизерном уровне МРОТ и ПМ просто безосновательны.

Справедливости ради отметим: в отдельных зарубежных исследованиях поднимается вопрос о том, что при повышении минимальной заработной платы значительно уменьшается доля автоматизируемых рабочих мест для низкоквалифицированных работников и повышается вероятность того, что низкоквалифицированные работники

становится незанятыми (not-employed) или работающими в худших условиях. Имеются также доказательства того, что те же самые изменения улучшают возможности трудоустройства для высококвалифицированных работников. Полученные результаты свидетельствуют о том, что группы, часто игнорируемые в работах, посвященных минимальной заработной плате, на самом деле весьма уязвимы для изменений в сфере занятости и потери работы из-за автоматизации рабочих мест после повышения минимальной заработной платы [13]. С этими выводами можно согласиться, но с некоторой оговоркой: они верны в том случае, когда повышенный размер минимальной заработной платы может стать реальной альтернативой для замены ручного неквалифицированного труда машинным, т.е. когда это становится выгодным экономически. Применительно к российским условиям это может произойти еще не очень скоро, так как современный уровень МРОТ даже при условии его приближения к прожиточному минимуму трудоспособного населения не является настолько конкурентоспособным, чтобы спровоцировать работодателей на модернизацию производства. Одного этого фактора не достаточно. Поэтому дальнейшее повышение МРОТ, если и повлияет на занятость, то незначительно, лишь вкупе с другими факторами.

## ВЫВОДЫ

На основе проведенного исследования можно сделать вывод о том, что главными приоритетами государственной и корпоративной социальной политики, направленной на преодоление бедности

трудоспособного населения, в ближайшей перспективе следует считать:

1. Повышение минимальных социальных гарантий по оплате труда до социально-приемлемого уровня, способного обеспечить простое воспроизводство рабочей силы.

2. Совершенствование налоговой политики в отношении малообеспеченного населения, в частности, освобождение от подоходного налога заработной платы, начисленной в пределах прожиточного минимума трудоспособного работника, а также введение прогрессивной шкалы налогообложения, способствующей постепенному преодолению дефицита бюджетов малообеспеченных домашних хозяйств.

3. Совершенствование практики коллективно-договорного регулирования заработной платы в части обеспечения достойных условий труда и его оплаты путем ликвидации диктата работодателя в процессе заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений социального партнерства.

4. Дальнейшее развитие системы социально-партнерских отношений за счет расширения охвата коллективными договорами и соглашениями предприятий малого и среднего бизнеса, что повысит соблюдение гарантий оплаты труда.

Преодоление бедности трудоспособного населения должно стать важной задачей государства не только с точки зрения необходимости повышения качества трудовой жизни, но и в целях достижения более высоких показателей экономического роста, зависящего от главной производительной силы общества — трудоспособного населения.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА-ИНФРА М; 1998. 384 с.
2. Романов А.Н., Жеребин В.М. Уровень жизни населения. Основные категории, характеристики и методы оценки. М.: ЮНИТИ-ДАНА; 2002. 592 с.
3. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине. Томск: Томский государственный университет; 2013. 372 с.
4. Horst D.J., Broday E.E., Bondarick R., Serpe L.F., Pilatti L.A. Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 2014;(2):87–98.
5. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты. М.: Юрайт; 2017. 412 с.
6. Шевяков А.Ю. Неравенство доходов как фактор экономической и демографической динамики: монография. М.: ИСЭПН РАН; 2010. 43 с.
7. Легчилина Е.Ю. Методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений. *Фундаментальные исследования*. 2018;(7):105–110.
8. Барр Р. Политическая экономия: в 2-х т. Т. 2: Пер. с фр. М.: Международные отношения; 1995. 752 с.
9. Соболев Э.Н. Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии: доклад. М.: Институт экономики РАН; 2017. 46 с.

10. Меньшикова О.И. Бедность трудоспособного населения: причины и следствия. *Охрана и экономика труда*. 2018;2(31):31–40.
11. Chamon M., Liu K., Prasad E. Income uncertainty and household savings in China. *Journal of Development Economics*. 2013;(105):164–177.
12. He L., Sato H. Public pension and household saving: Evidence from urban China. *Journal of Development Economics*. 2011;39(4):470–485.
13. Lordan G., Neumark D. People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics*. 2018;(52):40–53.

## REFERENCES

1. Genkin B.M. Economics and sociology of labour. Moscow: NORMA-INFRA M.; 1998. (In Russ.).
2. Romanov A.N., Zhrebina V.M. Standards of living. Main categories, characteristics, and assessment methods. Moscow: UNITY-DANA; 2002. (In Russ.).
3. Bezzubko L.V., Nehoda E.V. Social and Labor Relations: Research Results in Russia and Ukraine. Tomsk: Tomsk State University; 2013. (In Russ.).
4. Horst D.J., Broday E.E., Bondarick R., Serpe L.F., Pilatti L.A. Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 2014;(2):87–98.
5. Gorelov N.A. Remuneration of personnel: Methodology and calculations. Moscow: Yurayt; 2017. (In Russ.).
6. Shevyakov A. Yu. Income inequality as a factor in economic and demographic dynamics: monograph. Moscow: ISEPN RAS; 2010. (In Russ.).
7. Legchilina E. Yu. Methodology for assessing the quality of working life and social and labour relations. *Fundamental'nye issledovaniya*. 2018;(7):105–110. (In Russ.).
8. Barr R. Political Economy. In 2 vols. Vol. 2. Moscow: International relations; 1995. (In Russ.).
9. Sobolev E.N. Remuneration in the system of social and labour relations: Stereotypes and Russian realities. Report. Moscow: Institute of Economics RAS; 2017. (In Russ.).
10. Menshikova O. I. Poverty of the able-bodied population: causes and effects. *Okhrana i ekonomika truda*. 2018;2(31):31–40. (In Russ.).
11. Chamon M., Liu K., Prasad E. Income uncertainty and household savings in China. *Journal of Development Economics*. 2013;(105):164–177.
12. He L., Sato H. Public pension and household saving: Evidence from urban China. *Journal of Development Economics*. 2011;39(4):470–485.
13. Lordan G., Neumark D. People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics*. 2018;(52):40–53.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Ольга Ивановна Меньшикова** — доктор экономических наук, профессор, научный консультант Центра подготовки научных кадров, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты РФ, Москва, Россия  
om-g@yandex.ru

## ABOUT THE AUTHOR

**Olga I. Menshikova** — Dr. Sci. (Econ.), Professor, scientific consultant at the Center for training of scientific personnel, All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
om-g@yandex.ru

Статья поступила 05.07.2020; принята к публикации 31.07.2020.

Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article was received on 05.07.2020; accepted for publication on 31.07.2020.

The author read and approved the final version of the manuscript.