

Феномен работающих богатых: самые большие доходы в Германии

Кристина Ансельманн, Хаген М. Крэмер

Различные исследования последних лет показали, что распределение доходов среди верхушки их получателей оказывает значительное влияние на общий уровень неравенства доходов в целом ряде стран – и особенно в некоторых англоязычных странах. Например, если в США доля доходов верхушки – десятого дециля (верхние 10%) получателей доходов – сократилась с 46,3% в 1932-м до 32,7% в 1943-м и оставалась приблизительно на том же уровне последующие десятилетия, то затем мы наблюдаем обратную тенденцию – с 32,7% в 1981-м она поднялась до 46,3% в 2010-м.¹ В Германии в целом мы наблюдаем ту же тенденцию, что и будет продемонстрировано ниже. Кроме того, в США и Германии наблюдаются и другие схожие тенденции в процессе формирования доходов верхушки. Здесь, в частности, следует выделить доходы топ-менеджеров, притом, что в статистических отчетах их доход классифицируется, как трудовой. Именно эта группа в верхушке получателей дохода постоянно растет в процентном соотношении. Практика выплат огромных сумм для вознаграждения членов совета директоров корпораций и некоторых финансовых специалистов привела к возникновению такого феномена, как *работающий богатый*. По крайней мере, в США, эта группа «превысила количество рантье, стригущих купоны».

Доля верхушки получателей доходов и ее формирование в Германии

В Германии наблюдается тенденция аналогичная наблюдаемой в США: доля верхнего дециля получателей дохода стала сокращаться после Второй Мировой войны – с 37,3% в 1936-м до 31,4% в 1961-м. Хотя, если в США обратная тенденция – к повышению доли доходов верхних десяти процентов получателей – стала проявляться в начале 1980-х, то в Германии аналогичная тенденция не проявлялась до самого конца 1980-х. На основании данных о доходах (в том числе и прибыли от капитала) данная тенденция в Германии четко прослеживается (см. Рис. 1) – доля верхнего дециля получателей доходов последние годы продолжала увеличиваться.² В начале 1980-х их доля была менее 33%, к 2007-му она увеличилась до 38%, снова достигнув, таким образом, уровня начала 1930-х.

Параллельно с тенденцией увеличения доли верхушки получателей дохода, в США в то же время наблюдались и существенные изменения и в ее формировании. Например, если в начале XX века доходы верхних 0,1% получателей дохода являлись преимущественно доходами с капитала, то в 1975-м доходы от заработной платы стали превышать доходы от капитала, а в 1988-м их уровень стали превышать и доходы от предпринимательства.³

Хотя в Германии, в отличие от США, подобная тенденция не столь отчетливо выражалась, но в целом же и здесь доходы от заработной платы стали играть в последние годы существенную роль в формировании доходов верхушки. Например, если доля зарплаты в доходах верхних 0,1% в 1992-м составляла 15%, то к 2005-му она возросла приблизительно до 21%. (Рис. 1).

Рис. 1: Доля валового дохода верхнего дециля получателей дохода в Германии, 1907-2007.



Источник: Альваредо в соавт. 2012, таблица: Германия.

Факторы, определяющие рост доходов от зарплаты среди верхушки получателей дохода.

При рассмотрении уровня доходов среди верхушки получателей доходов следует обратить особое внимание на концентрацию в этой категории представителей определенных профессий. В США исследования, в частности, показали, что верхние квантили получателей доходов преимущественно составляют сотрудники администрации, менеджеры, инспекторы и финансовые специалисты (цитируется по докладу ОЭСР 2011, стр. 351). Относительно Германии доклад Bach et al. (2009) приходит к выводу

о том, что за последние годы среди верхушки получателей дохода значительно увеличилось количество менеджеров. Для объяснения феномена такого роста доходов, выплачиваемых представителям определенных профессий в виде заработной платы, стандартная теория распределения личного дохода, основанная на теории предельной (маргинальной) производительности, фактически не работает. Согласно стандартной теории, наблюдаемый в некоторых развитых странах в течение последних десятилетий разброс в уровне зарплат, объясняется в основном тенденцией к повышению квалификации рабочей силы, в результате чего более квалифицированные и образованные работники получают дополнительные премии (см. ОЭСР 2011а). Однако подобное утверждение вызывает некоторые сомнения. Во-первых, оно не объясняет, почему же настолько велика разница в зарплате работников, имеющих такую же или аналогичную квалификацию. Во-вторых, неравенство в доходах растет уже достаточно долгое время, однако предположение о том, что параллельно происходило (или будет происходить в будущем) и постоянное увеличение размера премий за повышение квалификации, было бы, как минимум, неразумным. Ведь система образования в развитых странах должна соответствующим образом подстраиваться под рост потребности в квалифицированной рабочей силе. И, следовательно, дополнительный спрос на квалифицированный труд со временем должен порождать и дополнительное предложение. Таким образом, разница в зарплате между более квалифицированными и менее квалифицированными работниками должна оставаться неизменной (если она действительно основана на дополнительных выплатах премий за высший уровень квалификации). И, в-третьих, в современном мире на практике фактически невозможным является точное определение предельного уровня вклада отдельного работника. Современная экономика характеризуется высокой степенью (международного) разделения труда, когда измерение объема предельной производительности имеет смысл лишь в отношении коллектива работников, но никак не относительно одного отдельно взятого работника.

Другие теории тоже, похоже, мало подходят для объяснения феномена роста доходов топ-менеджеров. Например, согласно «теории суперзвезд» (theory of superstars) огромная разница в доходах между работниками объясняется с помощью принципа «победитель получает всё», когда лучший специалист в

своей сфере деятельности получает большой «кусочек пирога», даже если исполняет свою работу не лучше всех остальных. Тем не менее, нельзя сказать, что топ-менеджеров сложно выстроить по иерархической лестнице в зависимости от их навыков и квалификации. Существует целый список литературы о том, как определять уровень профессиональных навыков и качеств, а также показатели успешности работы менеджера. Кроме того, в сфере менеджмента совершенно не обязательно, что именно лучший менеджер продвигается вверх, что доказывает масса случаев некомпетентности менеджмента и грубейших ошибок, допускаемых топ-менеджерами. Следует учитывать также и тот факт, что зачастую в работе менеджера существенную роль играет сеть социальных связей, то есть в таких случаях важен не столько уровень квалификации, сколько связи. Умение наладить связи с влиятельными людьми зачастую и является в деловых кругах важным фактором успешности, способствующим продвижению вверх по карьерной лестнице. Таким образом «теория суперзвезд» плохо подходит для объяснения уровня оплаты топ-менеджеров.

Еще одна теория, так называемая «теория турнира» (tournament theory) сравнивает структуру оценки успешности и уровень зарплаты со спортивным турниром. Суть данной теории сводится к утверждению о том, что разница в оплате труда между различными категориями менеджеров может являться эффективным методом максимизации производительности в целом. Однако и эта теория не может объяснить данный феномен, так как действительно сложно определить, каким именно должен быть разрыв в уровне зарплаты между различными категориями работников для обеспечения лучшей работы системы. Увеличение вознаграждения для топ-менеджеров может увеличить производительность лишь на верхушке пирамиды, однако этот же фактор может повлиять на снижение мотивации и даже стать причиной недовольства остальных работников.

В конечном счете, объяснить увеличение абсолютного и относительного размера вознаграждения для топ-менеджеров может теория «социального сравнения» (theory of social comparison) вместе с предположением о рентаориентированном поведении менеджеров. В США, и в какой-то степени в Германии, уровень вознаграждения для сотрудников администрации обычно определяется так называемыми комитетами по выплате вознаграждения. Согласно теории «социального сравнения» данная процедура

оказывает существенное влияние на уровень доходов топ-менеджмента. Члены этих комитетов, как показывают исследования, сами принимают решения относительно собственного уровня зарплат (или же принимают рекомендации по определению уровня зарплат для себя), так как при этом они «сравнивают» себя с простыми работниками.

Причины роста доходов верхушки (менеджмента) можно также найти, анализируя ренториентированное поведение групп работников, принимающих ответственные решения. Как утверждали Bebchuk & Fried (2004) причины высокого уровня вознаграждения для сотрудников администрации кроются в ренториентированном поведении менеджеров. Если это действительно так, то те, кто в наше время ориентирован на получение ренты, представляют собой уже не классический тип рантье, живущего за счет земли или капитала. В данном случае мы имеем дело уже с весьма специфическим типом современных привилегированных работников.

Возможные варианты решения

Происходящее сейчас увеличение разницы в доходах имеет серьезные экономические и социальные последствия. Оно ставит под угрозу социальную сплоченность и препятствует долговременному экономическому росту. Таким образом, весьма сомнительно, что нынешние тенденции в распределении доходов в Германии и других странах, являются социально и экономически оправданными в долгосрочной перспективе. В итоге возникает вопрос: что можно сделать для противодействия подобным тенденциям? Одним из наиболее простых подходов к решению проблемы является повышение налогов на большие доходы, поскольку уже сам по себе резкий рост доли доходов среди верхушки получателей доходов предполагает и «увеличение способности платить налоги» (ОЭСР 2011а, стр. 370).

- ¹ Все ссылки приводятся по изданию: Anselmann, C., Krämer, Hagen M. (2012), Completing the Bathtub? The Development of Top Incomes in Germany, 1907-2007, SOEP papers 451, DIW Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP). (http://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp451.html)
- ² Доход от прироста капитала происходит, при продаже активов по более высокой (чем при покупке) цене. Хотя доход без учета прибыли от капитала не настолько зависит от колебаний на рынке капитала, доход, включающий в себя прибыль от капитала в большей степени непостоянен. Тем не менее, вот уже долгое время наблюдается тенденция их схожего развития: как дохода включающего, так и исключающего прибыль от капитала (см. Saez 2005, стр. 404). Согласно Dell, доход от прироста капитала «... начинает играть серьезное значение лишь среди групп верхушки получателей дохода... (выше 99,5% процентиля)». (Dell, 2005, стр. 414).
- ³ Согласно Atkinson, Piketty, and Saez доход от заработной платы включает в себя саму годовую зарплату, бонусы по зарплате, прибыль от опционов и пенсионные выплаты. Доход от предпринимательства включает в себя доход от самостоятельной предпринимательской деятельности, партнерской предпринимательской деятельности и доход от малого бизнеса. Доход от капитала включает в себя процентные выплаты, дивиденды, ренту и прочие доходы от инвестиций. (см. Atkinson/Piketty/Saez 2011, стр. 8; Saez 2005, стр. 404).

Кристина Ансельманн, аспирантка, занимающаяся макроэкономическими исследованиями и вопросами неравенства в распределении доходов.

Хаген М. Крэмер, профессор экономики кафедры прикладного менеджмента университета прикладных наук Карлсруэ (Karlsruhe University, Германия). Занимается исследованиями в сфере распределения доходов и экономического роста.