

Остапенко Владислав Анатольевич
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва

e-mail: ostapenko-guu@mail.ru

Ostapenko Vladislav
Candidate of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow

e-mail: ostapenko-guu@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УСТАНОВЛЕНИЯ МАКСИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

Аннотация. В статье обобщены теоретические разработки по проблемам законодательного установления максимальной заработной платы как инструмента государственной политики доходов. Проведен анализ зарубежного опыта определения государством верхнего предела заработной платы в условиях возрастающего разрыва в оплате труда руководителей компаний и работников. Сделаны выводы о возможности применения мер в области ограничения размера заработной платы в экономике России как способа снижения неравенства доходов населения.

Ключевые слова: заработная плата, доходы населения, неравенство, государственное регулирование, налоги.

PROBLEMS AND PROSPECTS OF ESTABLISHMENT OF THE MAXIMUM WAGES IN RUSSIA

Abstract. In the article theoretical developments on problems of legislative establishment of the maximum wages as tool of a state income policy have been generalized. The analysis of foreign experience of definition by the state of the top limit of a wages in the conditions of the increasing gap in CEO and worker pay has been carried out. The conclusions have been drawn on a possibility of application of restrictive measures of a wages in Russian economy as way of decrease of income inequality of the population.

Keywords: wages, incomes of the population, inequality, state regulation, taxes.

Одной из актуальных проблем современной экономики является высокий уровень неравенства доходов, который в немалой степени обусловлен большими различиями в уровне оплаты труда работников. В 1989-2016 гг. реальные доходы наименее обеспеченной половины населения России в среднем снижались на 0,8 % в год, и в целом за период сократились на 20 %, тогда как доходы представителей следующих четырех децилей выросли на 15 %. Самым стремительным было увеличение реальных доходов самых богатых. У верхнего дециля среднегодовой рост реальных доходов составлял 3,8 %, у верхнего одного процента – 6,4 %, у верхней одной десятой процента – 9,5 %. Таким образом, чем богаче были индивиды, тем быстрее росли их реальные доходы, и 99 % роста реальных доходов населения за 1989-2016 гг. пришлось на верхние 10 % [9].

Помимо высокого неравенства доходов, Россия характеризуется большими контрастами в оплате труда. В конце 1980-х гг., на пороге рыночных преобразований, децильный коэффициент дифференциации заработной платы составлял 3,3, что было сопоставимо с аналогичным показателем для западноевропейских экономик. Однако в 1992-1993 гг. произошло резкое усиление степени неравенства, и к середине 1990-х гг., по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (далее – РМЭЗ-ВШЭ), величина децильного коэффициента достигла 10, то есть увеличилась втрое. В конце 1990-х гг. неравенство заработных плат достигло максимума, когда децильный коэффициент был равен 13,3, а индекс Джини достиг 0,5. С начала 2000-х гг. уровень концентрации заработной платы стал снижаться. В 2015 г., согласно расчетам Росстата, индекс Джини был равен уже 0,4. По оценкам РМЭЗ-ВШЭ, в том же году децильный коэффициент дифференциации заработной платы опустился до 5,1 [6]. Тем не менее, по величине децильного коэффициента Россия значительно опережает большинство развитых стран, находясь примерно на одном уровне с США. Для сравнения, в Италии он был равен 2,17, в Швеции – 2,28, в Норвегии – 2,55, в Германии – 3,41 [6].

© Остапенко В.А., 2018. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2018. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Вопросам установления минимального размера оплаты труда посвящено большое число научных работ, однако проблеме нормативно-правового регулирования верхнего предела заработной платы и социально-экономическим последствиям его установления в современной науке и хозяйственной практике уделяется, на наш взгляд, крайне незначительное внимание.

Основным аргументом сторонников установления максимальной заработной платы (в абсолютном выражении или в кратном к минимальной или средней заработной плате) является необходимость и возможность с ее помощью снижения чрезмерного неравенства доходов. Ограничение заработной платы руководителей компаний вынудит их направлять больше средств на материальное поощрение низко- и среднеоплачиваемых работников, способствуя повышению заинтересованности последних в достижении высоких результатов труда. Более равномерное распределение заработков сократит субъективно воспринимаемую дистанцию между рядовыми работниками и руководством организаций. Возможен и позитивный макроэкономический эффект: сглаживание неравенства приведет к росту средней склонности к потреблению и, как следствие, к увеличению совокупного спроса в экономике. Работники с низкими доходами обычно тратят меньшую долю своих заработков на товары зарубежного производства, чем высокооплачиваемые, следовательно, можно ожидать и эффекта импортозамещения.

Известный американский экономист Ф. Котлер отмечает: «Неравенство в зарплате ощущается не только самыми бедными слоями общества и рабочим классом, но и многими представителями среднего класса. Немало менеджеров среднего класса задаются вопросом, почему топ-менеджеры имеют такие заоблачные зарплаты, когда они сами зарабатывают до \$ 100 000» [2, с. 51].

В то же время, можно перечислить несколько основных доводов в пользу неприменения каких-либо верхних ограничений трудовых заработков:

- из экономической теории следует, что оптимальным является такое распределение доходов, когда ставка заработной платы соответствует предельному продукту труда. Поскольку последний может неограниченно возрастать под влиянием научно-технического прогресса, повышения образовательного уровня работников и качества управления, то нормативные ограничения размера заработной платы будут искусственно сдерживать рост объемов производства;

- повышенную заработную плату руководителей компаний и ведущих специалистов следует сравнивать не с зарплатами работников более низового ранга, а с доходами предпринимателей, выполняющих аналогичные функции. Заработная плата топ-менеджера должна быть настолько велика, чтобы предотвратить его переход в состав самостоятельно занятых. Установление максимальной заработной платы для наемных работников при отсутствии ограничений, налагаемых на предпринимательские доходы и доходы от собственности, будет способствовать сокращению занятости по найму и перемещению рабочей силы частично в состав самозанятых, а частично – в сферу экономической неактивности. Кроме того, если подобные меры не будут применяться в других странах, весьма вероятно усиление трудовой эмиграции;

- богатые люди часть своих сверхвысоких доходов (в том числе, трудовых) тратят на благотворительность, вкладывают в различные экономические и социальные проекты, поэтому в конечном счете деньги могут перераспределяться в пользу бедных не только по каналам налогово-бюджетной системы;

- максимальный размер заработной платы трудно экономически обосновать, любые ограничения всегда будут в той или иной мере субъективными;

- если верхний предел заработной платы будет все же установлен (законодательно или посредством системы соглашений между государством, профсоюзами и работодателями), его придется регулярно пересматривать в условиях инфляции. Высокая трудно прогнозируемая инфляция будет способствовать снижению реальной заработной платы и ослаблению мотивации труда.

Одним из первых предложение о законодательном установлении максимального размера заработной платы в начале 1900-х гг. выдвинул философ, педагог и писатель Ф. Адлер, основатель и первый председатель Национального комитета по детскому труду [12]. Эксплуатация рабочих, как молодых, так и старых, по его мнению, породила частные состояния, которые стали оказывать «коррупционное влияние» на американскую экономику. Чтобы преодолеть это состояние, он предложил подоходный налог со стопроцентной максимальной ставкой применительно к условиям, «когда была бы достигнута определенная высокая и обильная сумма, достаточная для всех удобств и истинных улучшений жизни» [14].

Впоследствии идеи Адлера оказывались востребованными в кризисных условиях развития американской и мировой экономики: сначала во время Первой мировой войны, когда прогрессисты в США потребовали стопроцентного налога на все доходы свыше 100 тыс. долл. США для финансирования военных расходов, затем во время Великой Депрессии. Сенатор из штата Луизиана Х. П. Лонг призвал к ограничению индивидуального годового дохода до 1 млн долл. США и индивидуального чистого капитала – до 8 млн долл. США. В 1942 г., во время Второй мировой войны, президент США Ф. Рузвельт предложил перейти к стопроцентному налогообложению доходов свыше 40 тыс. долл. США. Это предложение не получило силы закона, однако, два года спустя американский конгресс установил верхнюю ставку налога на доход свыше 200 тыс. долл. США до рекордных 93 %. В течение следующих двух десятилетий эта ставка колебалась около 90 %, и лишь в 1960-е гг. снизилась до 70 %. Текущая максимальная ставка налога на доходы физических лиц в США составляет 35 %. Таким образом, стопроцентное налогообложение доходов физических лиц свыше установленной суммы на практике в США так и не применялось, но верхняя ставка этого налога для лиц с наибольшими доходами длительное время была довольно близка к ста процентам.

Как в России, так и в подавляющем большинстве зарубежных стран в настоящее время государство не определяет максимальную заработную плату. Исключений немного – это Куба, где еще при Ф. Кастро был определен верхний предел заработной платы в размере 20 долл. США в месяц, и Египет, в котором принятый в 2014 г. закон о максимальной заработной плате гражданских служащих привел к увольнению свыше 250 топ-менеджеров из государственных банков. Согласно закону, максимальная заработная плата устанавливалась в размере 5 873 долл. США или 42 тыс. египетских фунтов в месяц [10]. Впоследствии, в конце 2015 г., в этот закон были внесены поправки, согласно которым его действие не распространялось на шесть крупных банков страны.

Несмотря на, казалось бы, веские доводы противников введения государством каких-либо ограничений размера заработной платы сверху, идея о необходимости реализации таких мер все же периодически высказывается некоторыми учеными, в частности, Г. Дэли, С. Пиццигати, М. Рамзи [10; 11; 16]. Справедливо отмечается, что в условиях беспрецедентного роста концентрации доходов происходит неоправданный никакими экономическими и тем более моральными соображениями отрыв по размеру заработной платы руководителей высшего звена от рядовых наемных работников. Причем, различие в уровнях должностных окладов усиливается за счет различных надбавок, доплат, премий, «золотых парашютов» и т. п. В США, как отмечает Дж. Стиглиц, «в первые годы после депрессии нового тысячелетия (с 2002 по 2007 гг.) ... в то время, как показатели доходов 1 % были абсолютно фантастическими, простые американцы не получили ничего, а то и теряли имеющееся» [7, с. 60-61].

Основные аргументы сторонников максимальной заработной платы сводятся к следующему. Современная экономика отличается доминированием несовершенной конкуренции, в условиях которой ценообразование на рынке факторов производства далеко не всегда происходит в полном соответствии с принципом равной оплаты за равный труд. Как отмечает М. Рамзи, «введение минимальной заработной платы – признание того факта, что рынок может недооценить трудовой вклад человека и не предоставить ему прожиточный минимум. Но рынок может также переоценить вклад человека. Если вмешательство в рынок оправдано, потому что на него нельзя положиться, чтобы определить, каков минимум оплаты труда, то вмешательство могло бы быть оправдано и в другом конце спектра, где рынок слеп к тому, какой уровень оплаты труда излишне велик» [17, с. 204].

Отдельного внимания заслуживает вопрос о роли высоких заработков в мотивации труда. В работе Д. Марседена показано, что «крупные вознаграждения вызывают гиперактивацию базовых путей вознаграждения в стволе головного мозга, которая начинает мешать работе навыков более высокого уровня» [3, с. 139]. Дж. Малган приводит примеры контролируемых экспериментов, в которых участникам раздавались вознаграждения (крупные, мелкие и средние) за выполнение различных заданий, требующих внимания и воображения. Он отмечает, что «те [участники экспериментов], кому обещали и заплатили больше всего, вопреки ожиданиям, выступили хуже всех» [3, с. 139]. В исследовании Б. Ласкомб на материалах экономики США показано, что «ощущение благосостояния возрастает до тех пор, пока доходы не составят 75 тыс. долл. США в год, однако дальнейший рост доходов не приносит особого ощущения счастья» [2, с. 61].

Представляется небесспорным и тезис о том, что сверхвысокие доходы богатых могут выступать важными источниками средств, используемых на благотворительные цели. Ряд экспериментов, проведенных П. Пифом из Калифорнийского Университета в Беркли, в которых испытуемым выдавались условные деньги, а потом они распределяли их по своему усмотрению, показал, что «более богатые люди менее склонны

жертвовать на благотворительность; так что даже когда людей заставляют думать, будто они богаче, чем на самом деле, их щедрость уменьшается: те, кто находился в самом низу, оказался на 44 % щедрее при раздаче одного и того же объема условных денег, чем те, кто был наверху» [3, с. 118; 13]. Добавим к этому, что благотворительные фонды часто используются не из альтруистических соображений, а в целях налоговой оптимизации.

Однако трудности с законодательным установлением максимума заработной платы, действительно, не исключены, поскольку представление о том, каким должен быть «потолок» заработка в целом по стране, в регионе или применительно к какой-либо профессионально-квалификационной группе работников, всегда будет содержать в себе субъективный компонент. Это касается как установления абсолютного предела заработка в отечественной (или иностранной) валюте, так и определения допустимого соотношения максимальной заработной платы с базой сравнения (минимальной, средней, медианной заработной платой и т. п.).

Американский экономист С. Пиццигати еще в 1990-е гг. выдвинул идею об установлении максимальной заработной платы, в десять раз превышающей минимальную (правило «десять к одному») [15]. По его мнению, с величины превышения заработной платой установленного максимума следует взимать подоходный налог по ставке 100 %. Привязка максимальной заработной платы к минимальной позволяет, с одной стороны, установить разумные пределы дифференциации оплаты труда, а, с другой стороны, мотивировать наиболее высокооплачиваемых сотрудников и, прежде всего, руководителей компаний содействовать росту производительности и зарплат тех работников, у которых они наиболее низки.

Применение правила «десяти к одному» в организации оплаты труда, очевидно, может быть затруднено тем, что законодательно установленный минимальный размер оплаты труда далеко не всегда соответствует стоимости жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы. В России с 01.05.2018 формально минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) наконец сравнялся с прожиточным минимумом, составив 11 163 руб. в месяц. Однако необходимо учитывать, что после уплаты налога на доходы физических лиц эта сумма оказывается все равно ниже прожиточного минимума [4]. Кроме того, МРОТ должен обеспечивать не только выживание индивида, но и поддержание его способности к труду, а этой задаче соответствует минимальный (или восстановительный) потребительский бюджет, который превышает прожиточный минимум примерно в два раза. Следует иметь в виду и то, что в России велики региональные различия стоимости жизни. Так, например, на Чукотке за 1 квартал 2018 г. прожиточный минимум составлял 21 987 руб. в месяц, что почти вдвое выше федерального МРОТ [5].

В условиях низкого законодательно установленного размера минимальной заработной платы реализация рассматриваемого правила неизбежно спровоцирует рост социальной напряженности и снижение мотивации труда. Если предположить, что оно будет применено в России в нынешних условиях, ограничение заработной платы величиной 111,6 тыс. руб. в месяц вызовет снижение трудовых доходов не только у генеральных директоров крупных компаний, но и у ряда специалистов среднего звена и высококвалифицированных рабочих. По данным Росстата, в 2017 г. 4,5 % работников получали заработную плату свыше 100 тыс. руб. в месяц, при этом средняя заработная плата верхнего дециля составляла 127 тыс. руб. Среди видов экономической деятельности по доле работников со среднемесячной заработной платой свыше 100 тыс. руб. в 2017 г. лидировали: добыча полезных ископаемых (15,3 %), финансовая и страховая деятельность (15,3 %), деятельность в области информации и связи (12,7 %), деятельность профессиональная, научная и техническая (11,1 %) [8].

Установлению рационального предела дифференциации заработной платы, очевидно, должно предшествовать его научное обоснование для того, чтобы от этого нововведения не пострадало большое число получателей доходов. Таким образом, можно не согласиться с Г. Дэли, который считает, что важно не столько строгое определение границы между максимальной и минимальной заработной платой, сколько реализация самого принципа ограничения заработка как сверху, так и снизу [11]. Кроме того, в России не теряет актуальности проблема повышения МРОТ и его приведения в соответствие с восстановительным потребительским бюджетом.

Несмотря на набирающую силу популярность, идея ограничения заработной платы некоторым кратным ее соотношением с МРОТ на практике пока находит редкое применение.

В 2011 г. власти Венесуэлы заявили об изменениях в организации оплаты труда государственных служащих с 2012 г. Чиновникам, в зависимости от занимаемой должности, были установлены различные величины максимальной заработной платы. Так, для высших должностных лиц максимум должен равняться

двенадцати минимальным зарплатам, для губернаторов штатов – девяти минимальным зарплатам. Верхний предел заработной платы госслужащих, включая президента страны, составил 40 985 долл. США [20].

В 2013 г. в Швейцарии состоялся референдум, на котором социалисты предлагали законодательно закрепить положение о том, чтобы максимальная заработная плата в любой компании не превышала минимальную более чем в двенадцать раз. Это предложение было отвергнуто, получив поддержку только 34,7 % голосов. Противники нововведения утверждали, что оно может подорвать международную конкурентоспособность Швейцарии, сократить налоговые поступления в бюджет и нарушить негласное табу на вмешательство государства в отношения между наемными работниками и управляющими. Примечательно, однако, что при этом избиратели одобрили меры в области усиления контроля акционеров над управляющими, в частности, проголосовали за запрет на выплаты менеджерам так называемых «золотых приветствий» – разовых крупных вознаграждений для привлечения или переманивая специалистов из одних фирм в другие, и «золотых парашютов» – денежных компенсаций, выплачиваемых топ-менеджерам в случае расторжения трудового договора [19].

Фактически как в России, так и во многих зарубежных странах, компенсационные выплаты генеральным директорам в настоящее время превышают медианную зарплату в руководимых ими компаниях в сотни раз. Согласно обзору, подготовленному Equilar по данным анонимного опроса сотрудников фирм в 2018 г., генеральные директора 356 компаний в США зарабатывали в среднем в 140 раз больше, чем работники с медианной зарплатой (60 тыс. долл. США) [18]. Среднее вознаграждение генерального директора находилось в прямой зависимости от выручки компании, составив 47:1 для компаний с доходами менее 1 млрд долл. США и 263:1 для компаний с доходом более 15 млрд долл. США. Компании с наибольшим числом сотрудников имели наибольшее соотношение (318:1) и самую небольшую медианную зарплату работника (46 тыс. долл. США). Самые маленькие компании с менее чем 2 310 сотрудниками характеризовались самым низким соотношением зарплат (45:1) и самой высокой медианной оплатой труда (85 580 долл. США). По отраслям самым большим рассматриваемым соотношением было в торговле и гостиничном бизнесе (350:1), самым низким – в энергетике (72:1).

К сожалению, подобные сведения по российской экономике пока отсутствуют, и о наличии существенного разрыва между зарплатой топ-менеджеров и рядовых работников в нашей стране можно судить лишь по отдельным публикациям на эту тему. Так, например, по данным журнала Форбс, в 2016 г. средние доходы генерального директора компании в фармацевтической отрасли в России составляли 360 тыс. долл. США, в телекоммуникации – 1 180 тыс. долл. США, в тяжелой промышленности – 1 630 тыс. долл. США, в нефтегазовой отрасли – 2 160 тыс. долл. США [1]. Исходя из того, что средняя заработная плата в России в 2016 г. составляла 36,2 тыс. руб. в месяц, или 434,4 тыс. руб. в год, иначе 6 503 долл. США по среднегодовому валютному курсу 66,8 руб. за доллар, для того, чтобы заработать сумму, соответствующую годовой зарплате генерального директора, среднестатистическому наемному работнику в России потребовалось бы: 55 лет в фармацевтике, 181 год в телекоммуникационной отрасли, 251 год в тяжелой промышленности, 332 года в нефтегазовой отрасли. Таким образом, разрыв между зарплатами руководителей корпораций и средними заработками работников в нашей стране имеет тот же порядок, что и в развитых странах Запада.

Представляет интерес и недавний опыт применения косвенных инструментов политики ограничения дифференциации заработной платы. В США в штате Орегон администрация города Портленд повысила ставку налога на бизнес для компаний, которые платят своим руководителям более чем в 100 раз больше медианной заработной платы работника. Администрация города Сан-Франциско выносит аналогичное предложение на референдум в ноябре 2018 г. В шести штатах США уже существует законодательство, позволяющее либо взимать дополнительные налоги с компаний с широким соотношением в оплате труда, либо наказывать такие компании в процессе государственных закупок. В Великобритании Лейбористская партия настаивает на принятии законодательства, которое отказывало бы в государственных контрактах компаниям с коэффициентом оплаты труда генерального директора / работника, превышающим 20:1 [16].

Рассмотренный зарубежный опыт позволяет отметить, что вопрос о максимальной заработной плате актуален, обсуждается во многих странах, но механизм ее установления и контроля нуждается в проработке. По-видимому, если политическое решение о необходимости максимальной заработной платы в России будет принято, на начальном этапе сферу действия соответствующего нормативного акта следует ограничить государственным сектором хозяйства, и при наличии благоприятного экономического и социального эффекта в дальнейшем расширить ее до масштабов всей экономики страны.

Библиографический список

1. Журнал Forbes подсчитал зарплаты генеральных директоров фармкомпаний в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pharmvestnik.ru/pubs/lenta/obzory/zhurnal-forbes-podschital-zarplaty-generalnykh-direktorov-farmkompanij.html> (дата обращения: 23.10.2018).
2. Котлер, Ф. Конец капитализма? 14 антидотов от болезней рыночной экономики / Ф. Котлер; пер. с англ. К. Шашковой. – М.: Эксмо, 2016. – 288 с.
3. Малган, Дж. Саранча и пчела: Хищники и творцы в капитализме будущего / Дж. Малган; пер. с англ. И. Кушнareвой. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2014. – 400 с.
4. Петрова, Е. Первомайская бедность: в России выросла минималка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2018/04/27/11732407.html> (дата обращения: 23.10.2018).
5. Прожиточный минимум в Чукотском автономном округе в 2018 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://potrebkor.ru/minimum-chukotskii.html> (дата обращения: 23.10.2018).
6. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников, С. Рощина. – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 145 с.
7. Стиглиц, Дж. Е. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему; пер. с англ. / Дж. Е. Стиглиц. – М.: Эксмо, 2015. – 512 с.
8. Труд и занятость в России. 2017. Стат. сборник / Росстат. – М., 2017. – 261 с.
9. Alvaredo, F., Chancel, L., Piketty, Th., Saez, E., Zucman, G. World Inequality Report 2018. – World Inequality Lab, 2017. – 300 p.
10. Analysis: How the maximum wage affected Egypt's public banks? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://thecairopost.youm7.com/news/132541/business/analysis-how-the-maximum-wage-affected-egypts-public-banks> (дата обращения: 23.10.2018).
11. Daly, H. E. Beyond Growth: the economics of sustainable development. – Boston, 1996. – 253 p.
12. Hindman, H. D. The world of child labor: an historical and regional survey / H. D. Hindman. – N.Y.: Taylor & Francis, 2009. – 998 p.
13. Piff, P. K. and others. Having Less, Giving More: The Influence of Social Class on Prosocial Behavior / P. K. Piff, M. W. Krauss, S. Cote, B. H. Cheng, D. Keltner // Journal of Personality and Social Psychology, 2010. – № 99 (5). – P. 771-784.
14. Pizzigati, S. Enough is enough [Электронный ресурс] // Le Monde Diplomatique. February 2012. – Режим доступа: <https://mondediplo.com/2012/02/02maxwage> (дата обращения: 13.10.2018).
15. Pizzigati, S. The Maximum Wage: A Commonsense Proposal for Revitalizing America by Taxing the Very Rich. – New York: Roman and Littlefield Publishers, 1992. – 138 p.
16. Pizzigati, S. For Minimum Decency, a Maximum Wage [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://inequality.org/great-divide/minimum-decency-need-maximum-wage> (дата обращения: 23.10.2018).
17. Ramsay, M. A Modest Proposal: The Case for a Maximum Wage // Contemporary Politics, 2005. – № 11 (4). – Pp. 201–215.
18. Survey Results Show a Median CEO Pay Ratio of 140:1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.equilar.com/press-releases/94-equilar-ceo-pay-ratio-survey-results.html> (дата обращения: 23.10.2018).
19. Switzerland votes against cap on executive pay [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.theguardian.com/world/2013/nov/24/switzerland-votes-against-cap-executive-pay> (дата обращения: 23.10.2018).
20. Wage Limits Set for State Officials in Venezuela [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://venezuelanalysis.com/news/6002> (дата обращения: 23.10.2018).

References

1. Zhurnal Forbes podschital zarplaty general'nykh direktorov farmkompanii v Rossii [*Forbes Magazine calculated salaries of general directors of pharmaceutical companies in Russia*]. Available at: <https://pharmvestnik.ru/pubs/lenta/obzory/zhurnal-forbes-podschital-zarplaty-generalnykh-direktorov-farmkompanij.html> (accessed 23.10.2018).
2. Kotler P. Konets kapitalizma? 14 antidotov ot boleznei rynochnoi ekonomiki [*Confronting Capitalism: Real Solutions for a Troubled Economic System*], M.: Eksmo, 2016, 288 p.
3. Malgan G. Sarancha i pchela: Khishchniki i tvortsy v kapitalizme budushhego [*The Locust and the Bee: Predators and Creators in Capitalism's Future*], M.: Izdatel'stvo Instituta Gaidara, 2014, 400 p.
4. Petrova E. Pervomaiskaya bednost': v Rossii vyroslo minimalka [*May Day Poverty: Minimum Wage in Russia has Increased*].

- Available at: <https://www.gazeta.ru/business/2018/04/27/11732407.html> (accessed 23.10.2018).
5. Prozhitochnyi minimum v Chukotskom avtonomnom okruge v 2018 godu [*Living Wage in the Chukotka Autonomous Okrug in 2018*]. Available at: <http://potrebkor.ru/minimum-chukotskii.html> (accessed 23.10.2018).
 6. Rossiiskii rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnyye izmeneniya [*The Russian labor market: trends, institutions, structural changes*]. Doklad Tsentra trudovykh issledovaniy i Laboratorii issledovaniy rynka truda NIU VSHE [*Report of the Center for Labor Studies and Laboratories of Labor Market Research, HSE*], pod red. V. Gimpel'sona, R. Kapelyushnikova, S. Roshchina [Ed. V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, S. Roshchin], M.: NRU HSE, 2017, 145 p.
 7. Stiglitz J. Tsena neravenstva. Chem rassloyeniye obshchestva grozit nashemu budushchemu [*The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers our Future*], M.: Eksmo, 2015, 512 p.
 8. Trud i zanyatost' v Rossii. 2017. [*Work and employment in Russia. 2017*]. Stat. sbornik [*Stat. collection*], Rosstat. M., 2017, 261 p.
 9. Alvaredo F., Chancel L., Piketty Th., Saez E., Zucman G. World Inequality Report 2018, World Inequality Lab, 2017, 300 p.
 10. Analysis: How the maximum wage affected Egypt's public banks? Available at: <http://thecairopost.youm7.com/news/132541/business/analysis-how-the-maximum-wage-affected-egypts-public-banks> (accessed: 23.10.2018).
 11. Daly H. E. Beyond Growth: the economics of sustainable development. Boston, 1996, 253 p.
 12. Hindman H. D. The world of child labor: an historical and regional survey, N.Y.: Taylor & Francis, 2009, 998 p.
 13. Piff P. K., Krauss M. W., Cote S., Cheng B. H., Keltner D. Having Less, Giving More: The Influence of Social Class on Prosocial Behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2010, № 99 (5), pp. 771–784.
 14. Pizzigati S. Enough is Enough, *Le Monde Diplomatique*. February 2012. Available at: <https://mondediplo.com/2012/02/02max-wage> (accessed 23.10.2018).
 15. Pizzigati S. The Maximum Wage: A Commonsense Proposal for Revitalizing America by Taxing the Very Rich. N.Y.: Roman and Littlefield Publishers, 1992, 138 p.
 16. Pizzigati S. For Minimum Decency, a Maximum Wage. Available at: <https://inequality.org/great-divide/minimum-decency-need-maximum-wage> (accessed 23.10.2018).
 17. Ramsay M. A Modest Proposal: The Case for a Maximum Wage, *Contemporary Politics*, 2005, № 11 (4), pp. 201–215.
 18. Survey Results Show a Median CEO Pay Ratio of 140:1. Available at: <http://www.equilar.com/press-releases/94-equilar-ceo-pay-ratio-survey-results.html> (accessed 23.10.2018).
 19. Switzerland votes against cap on executive pay. Available at: <https://www.theguardian.com/world/2013/nov/24/switzerland-votes-against-cap-executive-pay> (accessed 23.10.2018).
 20. Wage Limits Set for State Officials in Venezuela. Available at: <https://venezuelanalysis.com/news/6002> (accessed 23.10.2018).