

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*Р. И. Капелюшников*

**МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
В РОССИЙСКОЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Препринт WP3/2003/07  
Серия WP3  
Проблемы рынка труда

Москва  
ГУ ВШЭ  
2003

УДК 331.1  
ББК 65.240  
К 20

**Р.И. Капелюшников.** Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. Препринт М 34 WP3/2003/07. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 48 с.

В работе рассматривается специфическая модель формирования заработной платы, сложившаяся в российской экономике в переходный период. Опираясь на материалы специального обследования промышленных предприятий, проведенного в конце 2002 г., автор выделяет главные отличительные черты этой модели. Это — широкое присутствие элементов коллективно-договорного регулирования; близкая к абсолютной дискреционная власть менеджмента; тесная привязка заработной платы к доходности компаний; активное использование общегосударственных нормативов при построении внутрифирменных систем оплаты труда. Специальный раздел посвящен возможным последствиям подтягивания МРОТ к прожиточному минимуму в соответствии с требованиями нового Трудового кодекса. Автор делает вывод, что российская практика установления заработной платы не вписывается в стандартную модель конкурентного рынка труда, а также плохо согласуется с альтернативными теоретическими подходами, получившими широкое распространение в последние десятилетия.

УДК 331.1  
ББК 65.240

**R.I. Kapelyushnikov.** Wage-setting mechanisms in Russian industry. Working paper WP3/2003/07. — Moscow: State University—Higher School of Economics, 2003. — 48 p. (in Russian).

The paper examines a specific model of wage-setting evolved in Russia under transition. Using new survey data author reveals paradoxical characteristics of wage-setting mechanisms at Russian industrial enterprises: very high union and collective agreement coverage; nearly unilateral control of managers over wage determination; close correlation between earnings and enterprises' performance; voluntary utilization of wage standards established by state. Special section explores effects of fulfilling a new provision stipulated for by recently adopted Labor Code to raise minimum wage to subsistence minimum level. Author concludes that wage-setting in the Russian labor market is at odds with a textbook competitive model and poorly fits into many other sophisticated theoretical schemes (such as labor-managed firms, bargaining models etc.).

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:  
<http://www.hse.ru/science/preprint/>

© Р.И. Капелюшников, 2003  
© Оформление. ГУ ВШЭ, 2003

## МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ\*

*Больно тема какая-то склизкая...*

А. Галич. Баллада о прибавочной стоимости

### Введение

В “шоковые” 1990-е г. в российской экономике сформировалась специфическая модель рынка труда, обладающая целым набором нестандартных свойств.<sup>1</sup>

Однако до сих пор внимание исследователей в основном привлекали не “ценовые”, а “количественные” ее аспекты (динамика занятости, безработицы, рабочего времени и т. д.). Не будет преувеличением сказать, что механизм формирования заработной платы на российском рынке труда остается “черным ящиком”. О нем строится немало догадок и предположений (обычно — исходя из опыта других стран), но предметом всестороннего, систематического изучения он пока так и не стал. Это, пожалуй, самый недоисследованный элемент российской модели рынка труда. Не исключено, однако, что многие ее функциональные особенности определяются именно им.

В настоящей работе предпринята попытка заглянуть внутрь этого “черного ящика”, рассмотрев на примере российских промышленных предприятий, как определяется цена труда на микроуровне. Следует оговориться, что из-за серьезных информационных ограничений наш анализ носит достаточно общий характер и в отличие от ряда предшествующих исследований фокусируется не столько на конечных результатах процесса установления заработной платы, сколько на его институциональных, организационных и процедурных характеристиках. Представляется, что

\* Автор благодарен программе “Социальная политика: реалии XXI века” Независимого института социальной политики (финансирование Фонда Форда) за поддержку проекта № SP-02-2-08 “Механизмы формирования заработной платы на российских промышленных предприятиях” (руководитель — В.Г. Стародубровский). Автор выражает также признательность В.Г. Стародубровскому, Г.А. Монусовой и В.Е. Гимпельсону за дружескую поддержку и полезные советы, высказанные в ходе многочисленных дискуссий по рассматриваемым в работе проблемам.

<sup>1</sup> Это показано в серии обобщающих работ последнего времени: Gimpelson, V., and Lippoldt, D. The Russian Labor Market: Between Transition and Turmoil. Lanham: Rowman and Littlefield, 2001; Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001; Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002; Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению. Доклад Всемирного банка. Вашингтон: Всемирный банк, 2002.

имеющихся представлениях о том, как устроен и как функционирует этот рынок, обнаруживается очевидный пробел по такому ключевому пункту как определение цены рабочей силы.

Чтобы попытаться восполнить этот пробел, осенью 2002 г. группой исследователей при поддержке Независимого института социальной политики был проведен специальный опрос по репрезентативной выборке, включавшей около 300 промышленных предприятий из различных отраслей и регионов страны.<sup>4</sup> Полученные опросные данные помогают наглядно представить, как протекает процесс установления заработной платы на микроуровне, и выделить черты, придающие ему во многом нестандартный характер.

### Вызовы переходного периода

В условиях плановой экономики цена труда была одним из наиболее жестко регулируемых параметров хозяйственного механизма. Денежная заработная плата поддерживалась на искусственно низком уровне, а ее ставки для различных категорий работников устанавливались в рамках единой тарифной сетки, ориентированной на принцип уравнительности и сжатие дифференциации в доходах. Предприятия были лишены права принимать самостоятельные решения по большинству ключевых вопросов политики оплаты труда. Регламентировалось и контролировалось все — общий объем фонда заработной платы, ее средний уровень, формы оплаты, профессиональные и квалификационные различия, соотношение между постоянной и переменной частью и т. д. Любое, даже самое незначительное отклонение от установленных правил было невозможно без получения специального разрешения. Высокая степень унификации была характерна и для использовавшихся предприятиями схем оплаты: они могли выбираться из строго определенного набора вариантов, которые разрабатывались и утверждались внутри соответствующих отраслевых министерств. Определенная степень гибкости (хотя и очень ограниченная) обеспечивалась тем, что практически все эти схемы предусматривали выплату работникам премий при условии выполнения или перевыполнения их предприятиями различных плановых показателей.

Старт рыночных реформ означал отмену большей части административных ограничений, действовавших при прежнем экономическом режиме. Процесс установления цены труда стал децентрализованным, рыноч-

прежде чем переходить к количественным оценкам, необходимо сначала выявить “стилизованнные факты”, выражающие специфику российской модели “зарплатообразования” на качественном уровне.

Как и под воздействием каких факторов складывается в российских условиях цена труда? На что ориентируются предприятия, устанавливая размеры компенсации и определяя ее дифференциацию для различных работников? Какие категории агентов принимают в этом процессе наиболее активное участие? Насколько велика роль институциональных регуляторов и ограничителей (таких как минимальная оплата труда, тарифная система, коллективные договоры и др.)? Без ответов на эти, на первый взгляд, элементарные вопросы невозможно понять, чем механизм формирования заработной платы в российской экономике отличается от аналогичных процессов в других странах и какие теоретические модели более всего пригодны для его осмысления и объяснения.

К сожалению, экономическая литература по данной проблеме остается фрагментарной и недостаточно представительной.<sup>2</sup> Отчасти это объясняется труднодоступностью необходимых эмпирических данных, а отчасти тем, что наибольший интерес у исследователей российского рынка труда вызывали иные проблемы, казавшиеся более необычными и интригующими, — такие, например, как задержки заработной платы.<sup>3</sup> В результате

<sup>2</sup> Commander, S., Liberman, L., Yemtsov, R. Wage and Employment Decisions in the Russian Economy: An Analysis of Developments in 1992. Washington: EDI, Working Paper № 1205, 1993; Commander, S., McHale, J., and Yemtsov, R. Russia. // Unemployment, Restructuring and the Labor Market in Eastern Europe and Russia / Ed. by S. Commander, F. Coricelli. Washington: The World Bank, 1995; Mikhalev, V., and Bjorgsten, N. Wage Formation during the Period of Economic Restructuring in the Russian Federation. Paris: OECD, 1995; Commander, S., Dhar, S., Yemtsov, R. How Russian Firms Make Their Wage and Employment Decisions. // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia / Ed. by S. Commander, Q. Fan and M. E. Shaffer. Washington: The World Bank, 1996; Standing, G. Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving the Dead Souls. N. Y.: St. Martin Press, 1996; Basu, S., Estrin, S., Svejnar, J. Employment and Wage Behavior of Enterprises under Communism and in the Transition. William Davidson Institute. Working Paper 114b, 2000; Luke, P. J., Shaffer, M. E. Wage Determination in Russia: An Econometric Investigation. Bonn: IZA, Discussion paper № 143, 2000; Shakhnovich, R., Yudashkina, G. Wage-Setting and Employment Behavior of Enterprises during the Period of Economic Transition. Moscow: EERC, Working Paper № 1/4, 2001; Шахнович Р.М. Влияние локального рынка труда на формирование спроса на труд в условиях экономического роста. Доклад на конференции Независимого института социальной политики “Социальная политика: реалии XXI века”. М., 2003; Кондратьева Е.В. Заработная плата на локальном рынке труда. Доклад на конференции Независимого института социальной политики “Социальная политика: реалии XXI века”. М., 2003. Особо хотелось бы выделить недавнюю публикацию С. Кларка, чей подход во многом перекликается с основными идеями настоящей работы: Clarke, S. Market and Institutional Determinants of Wage Differentiation in Russia / Journal of Labor and Industrial Relations, 2002, Vol. 55, № 4.

<sup>3</sup> Отсюда — очевидная асимметрия, когда многие исследования, посвященные феномену невыплат, строились без ясного представления о том, как в российских условиях устанавливается и меняется сама заработная плата.

<sup>4</sup> Формирование выборки и проведение обследования осуществлено ВЦИОМ. Хотелось бы выразить огромную благодарность за плодотворное сотрудничество Э.Д. Азарх, под чьим руководством оно было выполнено.

ные агенты обрели самостоятельность при определении уровня заработной платы и степени ее дифференциации. (Нелишне будет напомнить, что заработная плата была фактически “отпущена” на несколько месяцев раньше, чем были освобождены цены, — осенью 1991 г.) Прямое государственное регулирование сохранилось только в бюджетном секторе, где с 1992 г. действует Единая тарифная сетка (ЕТС). По отношению к остальным секторам экономики государство стало использовать косвенные рычаги регулирования — такие как установление минимального размера оплаты труда (МРОТ), налогообложение фонда заработной платы, налоговая политика ограничения доходов, участие в деятельности Трехсторонней комиссии, в рамках которой на общенациональном уровне заключаются тарифные соглашения между профсоюзами и работодателями, и т. д.

В результате произошедших перемен российские предприятия оказались перенесены в принципиально иную экономическую и институциональную среду. Ни организационно, ни психологически они не были к этому готовы. Им пришлось спешно отказываться от привычных поведенческих стереотипов и на ходу приспосабливаться к резко изменившимся условиям. Отсюда — огромный спрос на новые схемы и методы регулирования заработной платы на микроуровне. Выделим лишь несколько наиболее значимых сдвигов.

Во-первых, предприятия получили право самостоятельно принимать решения по большинству основных вопросов, касающихся назначения и изменения заработной платы. Во-вторых, на рынке труда возникла “ценовая” конкуренция, которая при прежнем экономическом режиме не могла проявляться открыто. В-третьих, предприятия оказались погружены в высокоинфляционную среду, что потребовало от них частых пересмотров денежной заработной платы и выработки процедур ее индексации. В-четвертых, они были вынуждены приступить к разработке собственных схем оплаты труда, приспособленных к индивидуальным условиям их деятельности. Эти схемы стали рассматриваться ими как ноу-хау, как ценная часть организационного капитала, которую надлежало оберегать от конкурентов. В-пятых, у предприятий появились широкие возможности для оппортунистического поведения и перекладывания издержек приспособления на работников, вследствие чего нарушение формальных “правил игры” (законов и контрактов) сделалось повседневной практикой трудовых отношений. В-шестых, поскольку на фонд оплаты труда были установлены высокие налоги, предприятия стали активно прибегать к различным “налогосберегающим технологиям”, замещая официальную оплату неофициальными выплатами в рамках всевозможных “серых” и “черных” схем.

Поскольку новые механизмы отрабатывались пошагово, методом проб и ошибок, в ходе непрерывного организационного экспериментиро-

вания, сложившаяся в российской экономике практика оплаты труда предстает как чрезвычайно подвижная, диверсифицированная и непрозрачная. Все это делает ее весьма непростым объектом для изучения. Однако с течением времени сквозь огромное многообразие индивидуально-опыта постепенно все отчетливее стали проступать определенные общие тенденции и закономерности, которые дают основание говорить о формировании специфической *российской модели зарплатообразования*.

Каковы же ее главные отличительные черты, которые удастся увидеть в зеркале опросной статистики?

### **Факторы коллективно-договорного регулирования**

В современных экономиках цена труда формируется под действием не только рыночных сил, но и таких институтов, как профсоюзы и коллективные договоры, которые неизбежно модифицируют процесс ее установления. Соответственно в зарубежной литературе по проблемам wage-setting’a в центре внимания исследователей обычно оказываются такие факторы как уровень юнионизации, охват работников коллективными договорами, срок действия тарифных соглашений, синхронность их заключения в различных секторах, степень централизации (децентрализации) системы коллективно-договорного регулирования, показатели забастовочной активности и т. д. Все они, как показывает опыт, могут накладывать заметный отпечаток на процесс детерминации заработной платы как на микро-, так и на макроуровне.

Как известно, в России базовые институты коллективно-договорного регулирования были сформированы в первые пореформенные годы. Оценка их роли и влияния может служить удобной отправной точкой при выяснении особенностей российской модели зарплатообразования.

Как было установлено более ранними исследованиями, для российского рынка труда характерны достаточно высокие показатели юнионизации и охвата коллективными договорами.<sup>5</sup> В нашем обследовании этот вывод получил дополнительное подтверждение (табл. 1). Так, профсоюзы существовали примерно на каждых трех из четырех опрошенных предприятиях; членами профсоюзов являлись 66% занятых на них работников. Практически на всех юнионизированных предприятиях действовали коллективные договоры. Средний срок, на который они заключались, составлял около 2,5 лет (то есть российская практика больше походила на аме-

<sup>5</sup> См., например: Ломоносова С. Основные тенденции политики оплаты труда на предприятиях обрабатывающей промышленности и ее зависимость от внешних факторов. М.: Институт экономики РАН, 1997.

риканскую, чем японскую или западноевропейскую, где договоры обычно являются краткосрочными и заключаются на один год). Чаще всего “низовые” трудовые контракты были вписаны в контрактные отношения более высокого уровня. Так, на 80% предприятий, где действовали коллективные договоры, при их заключении полностью или частично учитывались условия отраслевых (региональных) тарифных соглашений.

**Таблица 1.** Общие характеристики системы коллективно-договорного регулирования

Доля предприятий, где действовали профсоюзы, %	73
Доля работников-членов профсоюзов, %	66
Доля предприятий, где были заключены коллективные договоры, %	74
Средний срок действия коллективных договоров, лет	2,4
Доля предприятий, где при заключении коллективных договоров полностью или частично учитывались условия отраслевых (региональных) тарифных соглашений, %	80
Доля предприятий, где условия коллективных договоров выполнялись полностью или в основном, %	97
Доля предприятий, где коллективные договоры содержали пункты:	
• регулирующие порядок повышения (индексации) заработной платы	75
• регулирующие порядок вынужденных увольнений	23
• ограничивающие масштабы дифференциации заработной платы	6
• предусматривающие предоставление социальных льгот, гарантий, материальной помощи т. д.	86
Доля предприятий, где после 1998 г. возникали угрозы забастовок, %	13

С теоретической точки зрения большое значение может иметь конкретное содержание заключаемых коллективных договоров, поскольку это позволяет судить о характере целевой функции профсоюзов. Профсоюзы могут быть озабочены исключительно повышением заработной платы своих членов, оставляя определение численности персонала целиком на усмотрение менеджеров (такая форма взаимоотношений известна под названием “right to manage model”). Однако не менее значимой целью, чем повышение зарплаток, может быть для них сохранение рабочих мест. В таком случае они будут требовать, чтобы коллективные трудовые договоры регулировали не только уровень оплаты, но и уровень занятости (так называемая модель “эффективного торга”).<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Оба эти варианта представляют собой частные случаи более общей модели “торга” (bargaining) между работниками и работодателями, которой мы кратко коснемся в заключительном разделе работы.

Согласно полученным оценкам, пункты, регулировавшие порядок повышения или индексации заработной платы, присутствовали в 75% заключенных договоров, тогда как пункты, предусматривавшие ограничения на сокращение персонала, — только в 23%.<sup>7</sup> Другими словами, российский опыт был явно ближе к первому из названных подходов. Практически не встречались договоры, где устанавливалась бы максимально допустимая величина разрыва в зарплатах между самыми высокооплачиваемыми и самыми низкооплачиваемыми категориями работников. (Это означает, что профсоюзы проявляли, как правило, очень слабую озабоченность проблемами дифференциации оплаты труда). Как и следовало ожидать, наибольшее распространение имели пункты, связанные с предоставлением всевозможных социальных льгот, гарантий и материальной помощи: их наличие фиксировалось почти в 90% случаев.

Учитывая крайне низкую степень контрактной дисциплины, типичную для российской экономики, естественно было бы предположить, что широкое распространение коллективных договоров сочеталось с открытым игнорированием их требований со стороны предпринимателей. Однако это предположение не находит подтверждения в полученных данных. Из них следует, что в подавляющем большинстве случаев условия заключенных договоров соблюдались либо полностью (40%), либо в основном (50%).<sup>8</sup> Неудивительно поэтому, что забастовочная активность находилась на чрезвычайно низком уровне: после 1998 г. (то есть за четыре года) с забастовками или угрозами их проведения довелось столкнуться лишь 13% опрошенных предприятий.

В межстрановой перспективе приведенные цифры выглядят весьма впечатляюще. Казалось бы, они должны свидетельствовать о чрезвычайно сильном влиянии системы коллективно-договорного регулирования на процесс установления заработной платы. Однако, как хорошо известно, высокие показатели юнионизации и охвата коллективными договорами российская экономика унаследовала от прежней системы. Сам по себе факт широкого распространения этих институтов еще недостаточен, чтобы на его основе можно было сделать вывод об их определяющей роли. Необходимо выяснить, действительно ли коллективно-договорное регу-

<sup>7</sup> Однако эффективность таких ограничений является, по-видимому, очень слабой. Анализ показывает, что интенсивность вынужденных увольнений практически не меняется в зависимости от того, включены или не включены в коллективные договоры пункты, регулирующие процесс сокращения численности персонала.

<sup>8</sup> Вполне вероятно, что причину столь высокой “контрактопослушности” следует искать в том, что в период энергичного посткризисного роста в 1999—2002 гг. реальные возможности предприятий намного превосходили те ожидания, исходя из которых формулировались их обязательства в рамках коллективных трудовых договоров.

регулирование серьезно сковывает свободу действий российских предприятий, налагая жесткие ограничения на проводимую ими политику заработной платы.

### Кто и как принимает решения?

Одна из важнейших характеристик механизма установления заработной платы — это степень самостоятельности менеджмента при выработке и проведении политики оплаты труда. Как показал проведенный опрос, при решении этих вопросов подавляющее большинство менеджеров российских промышленных предприятий обладают дискреционной властью, близкой к абсолютной, и в принципе могут назначать и корректировать заработную плату по своему усмотрению, без предварительного согласования с другими участниками (табл. 2).

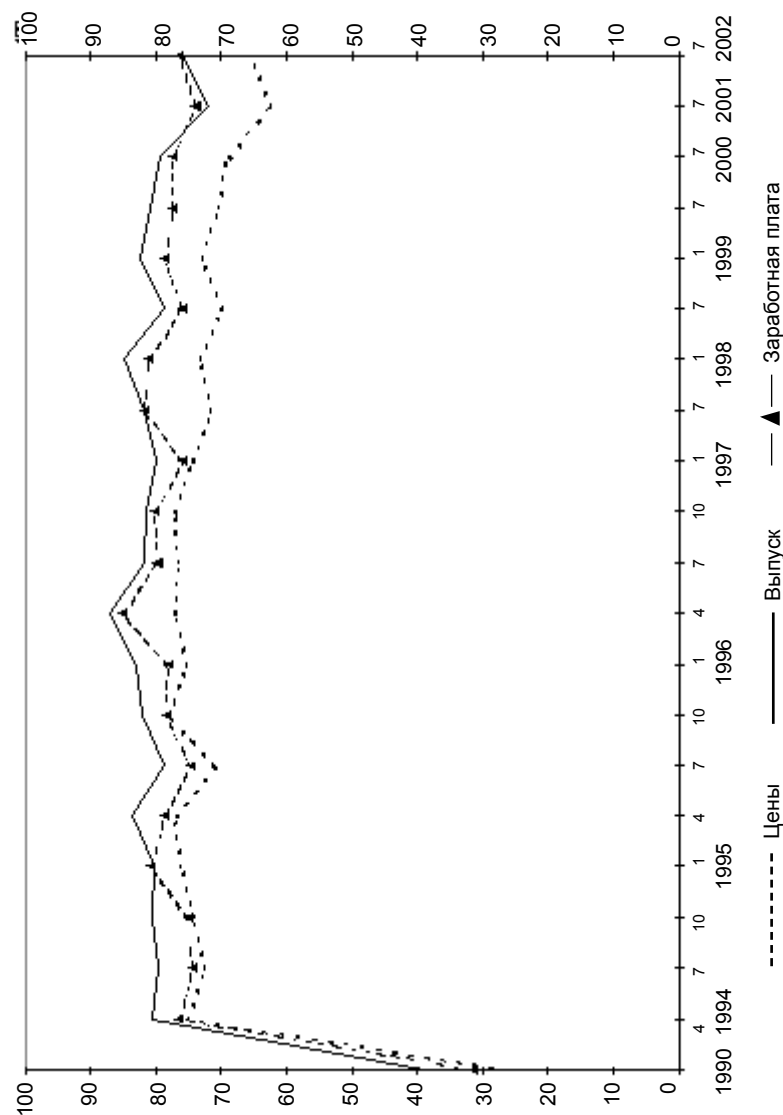
Так, при установлении заработной платы свободными себя считали 84% обследованных предприятий (44% — полностью, 40% — в основном), тогда как несвободными лишь 16% (10% — в основном, 6% — полностью). Интегральный индекс самостоятельности (по 100-балльной шкале) достигал 73 баллов. Важно отметить, что степень автономии менеджмента при решении вопросов, связанных с оплатой труда, отчетливо коррелировала с результатами экономической деятельности: чем успешнее шли дела на предприятии, тем большей свободой действий при определении заработной платы располагали его руководители (см табл. 2).

Более полную картину дают обследования “Российского экономического барометра” (РЭБ), позволяющие проследить динамику интересующего нас показателя на протяжении всего пореформенного периода. Согласно ретроспективным оценкам предприятий-респондентов РЭБ, в условиях плановой системы индекс их самостоятельности при проведении политики заработной платы составлял немногим более 30 баллов (рис. 1). С началом реформ он резко вырос и затем на протяжении последующего десятилетия удерживался примерно на одном уровне, колеблясь в диапазоне 70—80 баллов. Любопытно, что при назначении заработной платы руководители предприятий чувствовали себя явно свободнее, чем при установлении цен на выпускаемую продукцию, и почти так же свободно, как при определении физических объемов выпуска. Трудно представить, чтобы подобное соотношение могло существовать в какой-либо из индустриально развитых стран Запада.

Какие категории агентов помимо менеджмента оказывают реальное влияние на установление заработной платы? В нашем обследовании его оценки строились по 5-балльной шкале: 1 балл — влияния нет, 5 баллов — влияние очень сильное (табл. 3). Согласно полученным результатам,

Таблица 2. Оценки степени самостоятельности менеджмента при проведении политики заработной платы

	Группы предприятий по степени свободы при проведении политики заработной платы, %				Индекс самостоятельности, баллов
	полностью свободны	в основном свободны	в основном несвободны	практически несвободны	
Вся выборка	44	40	10	7	73,2
Группы предприятий по текущему финансовому состоянию:	63	21	4	13	77,6
- "хорошее"	45	42	9	5	75,4
- "нормальное"	37	41	13	9	68,8
- "плохое"					



**Рисунок 1.** Уровень самостоятельности предприятий при установлении цен, определении объема выпуска и назначении заработной платы, баллов

Источник: опросы Российского экономического барометра.

единственным “игроком”, чье влияние находилось на уровне чуть выше среднего, был Совет директоров — 3,1 балла. Крупнейшие собственники проявляли несколько меньшую активность — 2,8 балла. Государство (в лице местных и региональных органов власти) практически никогда не вмешивалось в проводимую предприятиями политику заработной платы. С точки зрения влияния на этот процесс оно находилось на одном из последних мест — 1,2—1,3 балла.

**Таблица 3.** Оценки влияния различных заинтересованных участников на политику заработной платы предприятий, баллы\*

Категории	Вся выборка	Группы предприятий по наличию профсоюзов	
		есть	нет
Крупнейшие собственники	2,8	2,7	3,2
Совет директоров	3,1	3,2	3,1
Профсоюзная организация предприятия	1,6	1,8	1,0
Трудовой коллектив	2,0	1,9	2,0
Отдельные группы работников	1,8	1,8	1,9
Отраслевые (региональные) профсоюзы	1,2	1,3	1,1
Отраслевые (региональные) объединения предпринимателей	1,3	1,3	1,1
Местные власти	1,3	1,3	1,2
Региональные власти	1,2	1,3	1,2
Другое	2,0	2,2	1,5

\* 1 балл — “влияния практически нет”, 5 баллов — “влияние очень сильное”.

Неожиданно слабым было давление, исходившее от профсоюзов, — 1,6 балла. По степени активности они уступали такой неформальной общности как трудовой коллектив (2 балла) и даже отдельным группам занятых (1,8 баллов). Правда, на юнионизированных предприятиях значимость различных механизмов давления со стороны работников была примерно одинаковой. В целом же эти оценки свидетельствуют об отсутствии у российских работников сколько-нибудь серьезной “переговорной силы”, которая заставляла бы работодателей считаться с их требованиями.

Участие отраслевых (региональных) объединений профсоюзов и отраслевых (региональных) союзов предпринимателей в процессе установления заработной платы также было минимальным — 1,2—1,3 балла. Однако учитывая то особое место, которое при изучении механизмов зарплатообразования обычно отводится факторам коллективно-договорного регулирования, участникам обследования был предложен уточняющий вопрос: насколько сильно их самостоятельность при определении оплаты

труда сковывают региональные (отраслевые) тарифные соглашения? В четверти случаев ограничивающее влияние таких соглашений было расценено как слабое, в остальных вообще как нулевое.

Напрашивается вывод, что установление заработной платы — это, как правило, сугубо внутреннее дело самих предприятий и что чаще всего она определяется исключительно менеджментом при минимальном вмешательстве других заинтересованных сторон.

Сходная картина вырисовывается из ответов на другой вопрос обследования: от кого обычно исходят инициативы о повышении уровня оплаты (табл. 4). Этот аспект проблемы представляет особый интерес, если учесть, что в настоящее время пересмотры ставок заработной платы для всего занятого персонала или для основной его части производятся с очень высокой частотой. Согласно полученным данным, в течение 2002 г. сдвиг вверх общей шкалы заработной платы происходил на обследованных предприятиях не реже чем раз в полгода.

Чаще всего предложения о повышении ставок оплаты поступали с самых верхних этажей управленческой иерархии: от директоров предприятий, их заместителей по экономике, руководителей служб по управлению персоналом, а также руководителей линейных подразделений. С увеличением размеров предприятия наблюдалось определенное перетекание полномочий — с самого высокого уровня на более низкие. Но даже на предприятиях с численностью персонала свыше 1000 чел. почти в половине случаев главными инициаторами пересмотра ставок оставались непосредственно сами директора.

Вместе с тем на многих предприятиях эта процедура, по-видимому, не является строго формализованной и жестко закрепленной: сигналы о необходимости повышения оплаты могут поступать с самых различных уровней, вплоть до рядовых работников. Так, почти на каждом третьем предприятии подобные импульсы исходили именно от них. На этом фоне более чем скромно выглядел активизм профсоюзных организаций, которые лишь выступали в роли инициаторов роста зарплаток на 16% предприятий. (Впрочем, на крупнейших предприятиях с численностью персонала свыше 1000 чел. ситуация несколько меняется и “голос” профсоюзов становится сильнее “голоса” рядовых работников.) Еще поразительнее, насколько ничтожная роль в этом процессе принадлежала коллективным договорам: лишь 5% (!) опрошенных предприятий сообщили о повышении заработной платы в предусмотренные этими договорами сроки.

Отсюда можно сделать вывод о чрезвычайно высокой степени децентрализации, присущей российской модели установления заработной платы. Если переговоры между национальными организациями наемных работников и предпринимателей обозначить как “макроуровень”, переговоры

**Таблица 4.** Основные инициаторы повышения заработной платы  
(% от общего числа опрошенных предприятий)

Категории	Вся выборка	Группы предприятий по численности персонала, чел.			
		менее 200	200—500	500—1000	свыше 1000
Крупнейшие собственники	4	6	3	2	4
Совет директоров	21	15	20	24	27
Директор предприятия	54	61	51	49	49
Заместитель директора по экономике	29	26	27	31	37
Служба управления персоналом	13	13	7	11	25
Руководители линейных подразделений	40	31	48	49	35
Профсоюзная организация	16	9	12	20	31
Отдельные группы работников	29	37	26	27	24
Повышение происходит в сроки, заранее установленные коллективным договором	5	1	5	7	10
Местные или региональные власти	2	5	1	0	2
Другое	0	0	0	0	0



между их отраслевыми или региональными организациями — как “мезоуровень”, а переговоры между профсоюзными организациями и менеджментом предприятий — как “микроуровень”, то можно утверждать, что в российской экономике заработная плата во многих случаях формируется на еще более низком “наноуровне”: в ходе неформальных переговоров с отдельными работниками или их группами. Как мы убедились, сигналы к пересмотру ставок нередко поступают именно отсюда.

Все остальные участники, как правило, вели себя крайне пассивно. Так, крупнейшие акционеры практически никогда не выступали с предложениями о повышении заработной платы, ограничиваясь санкционированием инициатив, выдвинутых другими. Еще более “безынициативно” действовало государство (в лице местных властей).

На наш взгляд, представленные данные позволяют квалифицировать сформировавшуюся в российской экономике модель зарплатообразования как явно “менеджеристскую”. Именно менеджерам принадлежит решающее слово в вопросах установления заработной платы и никто из других участников даже отдаленно не может сравниться с ними по степени влияния, оказываемому на этот процесс.

### Спусковые механизмы

С содержательно-экономической точки зрения большой интерес представляет другой вопрос: какие события чаще всего служат спусковыми механизмами, дающими толчок к повышению ставок оплаты? В нашем обследовании этот вопрос задавался в двух вариантах. В первом случае респондентов просили назвать наиболее распространенные, во втором — наиболее важные причины, побуждавшие их предприятия поднимать заработную плату.

Все потенциальные “триггеры”, способные запускать процесс ее повышения, можно распределить по нескольким укрупненным категориям: 1) результаты экономической деятельности предприятий; 2) корректировки в связи с ростом цен; 3) сигналы с локального рынка труда; 4) изменения общегосударственных нормативов оплаты труда; 5) давление со стороны персонала; 6) вмешательство сторонних агентов.<sup>9</sup> Именно в такой последовательности (соответствующей убыванию значимости) они представлены в табл. 5.

<sup>9</sup> Другой возможный подход — это вычленение “внутренних” и “внешних” по отношению к предприятиям факторов. К числу первых относятся категории (1) и (5), к числу вторых — (2), (3), (4) и (6). Среди “внешних” спусковых механизмов в свою очередь можно выделить связанные с изменениями рыночных условий (2) и (3) и связанные с изменениями институциональной среды (4) и (6).

**Таблица 5.** “Спусковые механизмы” повышения заработной платы  
(% от общего числа опрошенных предприятий)

Причины	“Обычные”	“Главные”
Улучшение финансового положения предприятия	64	39
Рост производительности труда	37	5
Рост потребительских цен	46	15
Рост прожиточного минимума	27	8
Трудности с удержанием кадров	33	8
Трудности с набором кадров	28	3
Рост заработной платы на других предприятиях	27	4
Повышение МРОТ	25	7
Повышение ставки первого разряда ЕТС	12	4
Обязательства в соответствии с условиями коллективного трудового договора	15	3
Требования профсоюзов	6	1
Ухудшение отношений с трудовым коллективом	6	1
Угроза забастовок	1	0
Рекомендации местных властей	2	0
Другое	5	2

Как видно из этих данных, с огромным отрывом лидировали “внутренние” экономические факторы — улучшение финансового положения и рост производительности труда (соответственно 67% и 35% упоминаний). Весьма существенное значение имели также “триггеры”, связанные с развертыванием инфляционных процессов, — рост потребительских цен и повышение прожиточного минимума (рейтинг 27—46%). Почти не уступали им по важности импульсы, поступающие с локального рынка труда, — рост заработков на соседних предприятиях и трудности с набором (удержанием) кадров (рейтинг 27—33%). Интересно при этом отметить, что для большинства предприятий главным источником информации о происходящих изменениях служили не данные о том, как обстоят дела с оплатой работников у других предприятий, а данные о том, что происходит с наймом и выбытием персонала у них самих. Иными словами, они не были склонны действовать с опережением по отношению к своим ближайшим конкурентам на местном рынке труда, а предпочитали реагировать на возникающие проблемы пост фактум.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Это заставляет предполагать, что для российского рынка труда не слишком характерен скачкообразный алгоритм изменения заработной платы (leap-frogging), когда пытаются опередить друг друга, предприятия начинают “наперегонки” повышать ее с тем, чтобы привлечь или переманить наиболее квалифицированных работников.

Намного реже “триггерами” становились изменения в общегосударственных нормативах оплаты труда. О повышении МРОТ упомянули 25% участников опроса, о повышении ставки первого разряда ЕТС — 12% (к числу важнейших их отнесли соответственно только 7% и 4% респондентов).

Возможно, самый неожиданный результат — это опять-таки крайне слабое давление со стороны работников, причем в любых формах — как организованных, так и неорганизованных. О повышении заработной платы в соответствии с условиями коллективных договоров упомянули 15% респондентов, о выдвижении требований со стороны профсоюзов — 6%, о возможном ухудшении отношений с трудовым коллективом — 6%, об угрозе забастовок — 1%. Особенно поражает контраст между двумя показателями: 75%-ным охватом предприятий коллективными договорами и 3%-ным предприятий, где обязательства в рамках этих договоров служили главной причиной (второй вариант вопроса) повышения заработной платы.

Наконец, рост зарплат на предприятиях практически никогда не был связан с политическим давлением со стороны властей.

Сходная иерархия факторов выстраивается из ответов участников обследования на проективный вопрос о том, на сколько процентов изме-

**Таблица 6.** Чувствительность среднего уровня заработной платы к 10%-ным изменениям различных параметров экономической и институциональной среды

Показатели	Доля предприятий, %		Эластичность, п. п.
	с нулевой реакцией	с положительной реакцией	
Объем продаж	21	79	7,7
Уровень цен на выпускаемую продукцию	35	65	5,2
Индекс потребительских цен	61	39	3,6
Региональный прожиточный минимум	69	31	2,9
Уровень заработной платы на других предприятиях	79	28	2,5
Минимальный размер оплаты труда	71	29	2,9
Ставка первого разряда ЕТС	76	24	2,3

нился бы уровень заработной платы на их предприятиях при изменении на 10% тех или иных параметров экономической и институциональной среды (табл. 6). Так, нашлось сравнительно немного предприятий (20—35%),

которые остались бы инертными при 10%-ном увеличении объема продаж или 10%-ном росте цен на выпускаемую ими продукцию. При изменении прочих параметров доля предприятий с нулевой реакцией была бы в два-три раза больше — 50—75%.

Столь же существенные расхождения отмечаются и в оценках эластичности. Как следует из ответов респондентов, при 10%-ном увеличении объема продаж или 10%-ном росте цен на выпускаемую продукцию ожидаемый прирост зарплаток мог бы составить порядка 5—7 п.п. Значительно меньшая чувствительность — 3—3,5 процентных пункта — наблюдалась бы по отношению к показателям инфляции. Еще слабее отреагировала бы заработная плата на рост зарплаток на соседних предприятиях, а также на корректировку общегосударственных нормативов оплаты труда — минимальной заработной платы и ставки первого разряда ЕТС (2—3 п.п).

Представленные данные заставляют предполагать, что в российских условиях изменения в заработной плате теснее всего связаны с изменениями в результатах экономической деятельности самих предприятий. Это — главный “спусковой механизм” ее роста. Импульсы, поступающие из внешней экономической и институциональной среды, имеют существенно меньшее значение. Что касается давления со стороны “инсайдеров” (будь то профсоюзы или неорганизованные группы работников), то оно запускает процесс общего повышения зарплаток лишь в исключительных случаях.

Предположение о существовании устойчивой связи между уровнем заработной платы и результатами финансово-хозяйственной деятельности подтверждается сравнительным анализом экономически успешных и экономически неуспешных предприятий (табл. 7). Какие бы показатели эффективности ни брались за точку отсчета, прослеживается устойчивая закономерность: чем лучше обстоят дела на предприятии, тем “щедрее” оно вознаграждает труд своих работников. Так, на финансово благополучных предприятиях заработная плата была почти в 2 раза выше, чем на финансово неблагополучных; на прибыльных — почти в 1,5 раза выше, чем на убыточных; на имевших высокую загрузку производственных мощностей — почти в 1,5 раза выше, чем на имевших низкую нагрузку и т. д.

Особая роль принадлежала при этом различным надтарифным компонентам зарплаток (прежде всего — премиям и другим поощрительным выплатам). Следует отметить, что в российских условиях эти надтарифные компоненты традиционно составляют весьма весомую часть суммарной компенсации рабочей силы: на обследованных предприятиях их доля достигала 39% для рабочих и 34% для служащих (в том числе доля премий — 21% и 19% соответственно). Практически все предприятия выплачивали своим работникам премии, причем каждые два из трех — регулярно (ежеквартально или ежемесячно). Однако абсолютные размеры поощрительных

**Таблица 7.** Средняя заработная плата на предприятиях с различными показателями финансово-хозяйственной деятельности

Группы предприятий	Заработная плата, руб.
По финансовому состоянию:	
• “хорошее”	6071
• “нормальное”	4519
• “плохое”	3439
По рентабельности:	
• прибыльные	4872
• безубыточные	3983
• убыточные	3520
По уровню загрузки мощностей:	
• 80% и выше	4761
• 50-80%	4179
• менее 50%	3407
По наличию инвестиций:	
• инвестирующие	4520
• неинвестирующие	4131
По наличию бартерных сделок:	
• нет	4357
• есть	3999
По укомплектованности рабочей силой:	
• избыточная	3854
• нормальная	4566
• недостаточная	4019
По динамике занятости:	
• рост	4888
• без изменений	4307
• сокращение	3720
По уровню загрузки рабочей силы:	
• 100% и выше	4733
• 60-90%	4257
• менее 60%	3379
По наличию задержек заработной платы:	
• нет	4422
• есть	3450
По производству продукции на экспорт:	
• есть	4662
• нет	4094

выплат, и их доля в общей сумме заработков, и частота их предоставления были положительно связаны с результатами экономической деятельности. По всем этим показателям более успешные предприятия намного превосходили менее успешные (см. представленные в табл. 8 оценки по финансово благополучным и финансово неблагополучным предприятиям).

Не менее выразительные результаты получаются при “зеркальной” группировке предприятий — в зависимости от среднего уровня выплачиваемой ими заработной платы. Как видно из данных табл. 9, предприятия с более “щедрой” оплатой находились в лучшем финансовом состоянии, демонстрировали более высокие показатели загрузки производственных мощностей и рабочей силы, реже прибегали к бартерным сделкам, избегали задержек заработной платы и выплат в натуральной форме и т. д. Показательно, что на этих предприятиях постоянная (гарантированная) часть заработков составляла существенно меньшую долю суммарной компенсации рабочей силы, чем на предприятиях с менее “щедрой” оплатой. Другими словами, относительные различия между этими группами в величине тарифных ставок (должностных) окладов были не столь глубоки, как в величине дополнительных выплат, непосредственно “завязанных” на общие результаты их экономической деятельности. Если по постоянным компонентам оплаты труда разрыв между предприятиями с самыми высокими и самыми низкими заработками не превышал 2,5 раз, то по переменным достигал 4,3 раз.

Важно подчеркнуть, что устойчивая положительная связь между показателями эффективности и уровнем заработков существует не просто “по факту”, но формализована и закреплена в действующих на предприятиях схемах вознаграждения персонала. В подавляющем большинстве случаев она являлась обязательным элементом внутрифирменной организации оплаты труда.<sup>11</sup> Так, на 60% обследованных предприятий фонд оплаты труда формировался в прямой зависимости от объема выручки (табл. 10). Причем подобная форма организации оплаты труда была в большей степени характерна для относительно более успешных предприятий с лучшими экономическими показателями.

Таким образом, все указывает на то, что в российских условиях важнейшей детерминантой уровня оплаты выступают *результаты экономической деятельности отдельных предприятий*. В своей политике заработной платы они

<sup>11</sup> В известном смысле это обстоятельство является более значимым, чем факт дифференциации заработной платы в зависимости от результатов деятельности предприятий, который может объясняться просто тем, что лучшим фирмам удается привлекать лучшую по качеству рабочую силу. Однако подобной ссылкой на неоднородность человеческого капитала невозможно объяснить колебания в заработной плате в пределах одного и того же предприятия в зависимости от улучшения или ухудшения его финансового состояния, то есть для одной и той же фиксированной совокупности работников.

**Таблица 8.** Характеристики системы компенсации

	Вся выборка	Группы предприятий по текущему финансовому состоянию		
		<sup>1)</sup> "хорошее"	<sup>2)</sup> "нормальное"	<sup>3)</sup> "плохое"
Структура зарплаток, %.*				
• постоянная (тарифная) часть	61 (66)	57 (56)	61 (65)	62 (70)
• надбавки и доплаты	14 (12)	13 (13)	15 (12)	14 (11)
• премии и другие поощрительные выплаты	21 (19)	24 (25)	21 (21)	20 (16)
• страховые выплаты	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
• материальная помощь и другие социальные выплаты	2 (2)	3 (3)	2 (2)	2 (2)
• другое (дивиденды и т. п.)	1 (1)	2 (2)	1 (1)	1 (1)
Распределение предприятий по регулярности выплаты премий, %:				
• не выплачиваются	7	4	5	13
• регулярно (ежемесячно или ежеквартально)	67	75	70	60
• только по итогам года	2	8	2	1
• нерегулярно (когда появляется возможность)	23	13	24	26

\* Первая цифра — доля в зарплатках рабочих, цифра в скобках — доля в зарплатках служащих.

**Таблица 9.** Показатели хозяйственной деятельности предприятий с различным уровнем заработной платы

Показатели	Средний уровень заработной платы, руб.			
	менее 3000	3000-4000	4000-5000	свыше 5000
Доля финансово неблагополучных предприятий, %	0	5	8	14
Доля рентабельных предприятий, %	28	40	55	67
Доля инвестирующих предприятий, %	28	38	36	49
Доля расчетов, осуществляемых через банковский счет, %	67	73	81	84
Уровень загрузки производственных мощностей, %	56	68	72	78
Уровень загрузки рабочей силы, %	76	85	88	94
Доля трудоизбыточных предприятий, %	17	24	17	9
Доля предприятий с задолженностью по заработной плате, %	27	17	7	10
Доля натуральной оплаты в общей компенсации рабочей силы, %	17	12	6	4
Прирост занятости, %	-3,6	-2,1	-3,3	+1,6
Доля постоянной (тарифной) части в общей компенсации работников, %*	68 (71)	62 (69)	58 (66)	55 (55)

\* Первая цифра — доля в зарплатках рабочих, цифра в скобках — доля в зарплатках служащих.

**Таблица 10.** Показатели хозяйственной деятельности предприятий, использующих разные способы определения размера фонда оплаты труда

Показатели	Группы предприятий по способам определения ФОТ			
	Фиксированная доля выручки	Суммирование действующих ставок и окладов с учетом объема реализации	Разовые решения администрации	Суммирование действующих ставок и окладов
Доля в выборке, %	11,8	44,8	3,5	39,9
Доля финансово неблагополучных предприятий, %	24	32	20	36
Доля убыточных предприятий, %	9	31	20	32
Доля инвестирующих предприятий, %	50	39	33	34
Уровень загрузки производственных мощностей, %	73	71	67	66
Уровень загрузки рабочей силы, %	92	88	87	83
Доля персонала на неполном рабочем времени и в административных отпусках, %	0	3	0	5
Доля предприятий с задолженностью по заработной плате, %	3	15	10	18
Доля натуральной оплаты в общей компенсации рабочей силы, %	8	7	0	13
Прирост занятости, %	+4,0	-2,0	0	-2,8
Доля предприятий, получивших поддержку от государства, %	6	35	20	40
Доля постоянной (тарифной) части в общей компенсации работников, %*	61 (63)	60 (65)	52 (52)	63 (68)
Средняя заработная плата, руб.	4694	4273	4020	4115
Средняя численность работников, чел.	778	840	807	1127

\* Первая цифра — доля постоянной (тарифной) части в зарплатах рабочих, цифра в скобках — доля постоянной части (должностных окладов) в зарплатах служащих.

по существу следуют принципу, сформулированному бывшим министром финансов А. Лившицем: “Надо делиться”. Большинство из них, похоже, и в самом деле готовы “делиться” с работниками частью выигрыша от улучшения своего финансово-экономического положения и частью проигрыша от его ухудшения.<sup>12</sup> Как следствие, заработная плата начинает колебаться вместе с доходностью компаний, где занят тот или иной конкретный работник.

Это — фундаментальный факт, без учета которого едва ли можно понять, как устроен и как работает российский рынок труда, и который важен как с практической, так и с теоретической точки зрения. С практической — потому что он может дать ключ к объяснению многих особенностей поведения заработной платы в российской экономике в переходный период. С теоретической — потому что он очевидным образом не согласуется с конвенциональными представлениями.

Дело в том, что отмеченная закономерность не укладывается в стандартную модель конкурентного рынка труда. Если заработная плата устанавливается на конкурентном рынке, ее величина не должна зависеть от состояния дел в той или иной конкретной фирме. На нем вознаграждение работников, выполняющих одинаковую работу, осуществляющих трудовую деятельность в одинаковых условиях и обладающих одинаковым запасом человеческого капитала, не будет различаться в зависимости от того, кто где занят. Даже когда подобные различия возникают, они оказываются преходящими и быстро сглаживаются: конкуренция унифицирует ставки оплаты идентичных работников. Одним словом, в условиях конкурентного рынка труда заработная плата не будет зависеть от “внутренних” характеристик отдельных фирм и станет меняться (причем во всех фирмах одновременно!) только при изменении “внешних” рыночных условий.<sup>13</sup>

Конечно, в тех или иных отношениях всякий реально существующий рынок неизбежно отклоняется от идеальных условий совершенной конку-

<sup>12</sup> Яркий пример приводит Е.В. Кондратьева, описывая реакцию ведущих российских производителей алюминия на недавнее падение мировых цен на него. Ответом Красноярского алюминиевого завода стало резкое сокращение заработной платы, а Братский алюминиевый завод произвел депонирование премиального фонда — и это при том, что доля премий в зарплатах некоторых категорий работников достигала на нем 70%. (Кондратьева Е.В. Заработная плата на локальном рынке труда.)

<sup>13</sup> Ср.: “В условиях конкуренции заработная плата, выплачиваемая предпринимателем, не находится ни под его контролем, ни под контролем его работников. Действующая ставка оплаты определяется условиями во всей экономике в целом, говоря более конкретно — совокупным спросом и совокупным предложением труда. Каждая фирма должна платить эту рыночную ставку. Ей нет необходимости поднимать заработную плату, когда растет ее производительность или расширяются ее продажи; если бы она так поступила, то на нее обрушился бы поток претендентов из других секторов. В подобном мире “инсайдеры” лишены какой бы то ни было власти.” (Blanchflower, D.G., Oswald, A.J. Internal and External Influences Upon Pay Settlements. / British Journal of Industrial Relations, 1988. Vol. 26. № 3. P. 364.)

ренции. В качестве примера сошлемся на опыт такой страны, как Великобритания. Как видно из данных табл. 11, на британском рынке труда, как и на российском, в процессе детерминации заработной платы участвуют не одни только “внешние” рыночные факторы, но также и “внутренние” характеристики отдельных фирм.

Но даже с этим уточнением российская модель зарплатообразования все равно предстает как явно нестандартная. Сравним оценки по российским предприятиям (см. табл. 5, первая колонка) и британским фирмам (см. табл. 11). Легко заметить, что для первых значимость “внутренних” факторов, отражающих различия в экономическом положении отдельных предприятий, оказывается намного выше, чем для вторых.<sup>14</sup> Дело, следовательно, не только в том, что выработанный российскими предприятиями алгоритм формирования заработной платы плохо вписывается в каноническую модель конкурентного рынка труда. Как можно предположить, он заметно отличается также и от той реальной практики, которая существует и действует на рынках труда большинства индустриально развитых стран.

### Макроэкономические последствия

На наш взгляд, привязка оплаты труда к результатам деятельности предприятий является центральным элементом российской модели зарплатообразования. Это обстоятельство имеет далеко идущие последствия и способно пролить свет на некоторые важные особенности макроповедения российского рынка труда в переходный период.

1. Такая привязка должна резко усиливать дифференциацию в заработной плате, поскольку работники, обладающие одинаковым по качеству человеческим капиталом, будут получать сильно различающиеся заработки в зависимости от того, где они заняты, — на финансово благополучных или финансово неблагополучных предприятиях. Именно этим может объясняться огромный разброс в уровнях оплаты между предприятиями, который составляет одну из наиболее характерных черт российского рынка труда.<sup>15</sup> С свою очередь масштабная межфирменная дифференциация заработков, по-видимому, служит важнейшим источником того огромного общего неравенства в доходах, по размерам которого Россия оставляет далеко позади большинство других постсоциалистических стран (табл. 12).

<sup>14</sup> Стоит также отметить, что если в случае британских фирм можно указать на очевидный источник отклонений от стандартной модели конкурентного рынка труда — мощные профсоюзы, то в случае российских предприятий, как было показано выше, такого источника не обнаруживается.

<sup>15</sup> Clarke, S. Market and Institutional Determinants of Wage Differentiation in Russia...

**Таблица 11.** Факторы, которые учитывались британскими фирмами при принятии решений о повышении заработной платы\* (% от общего числа респондентов, посчитавших соответствующие факторы “очень важными”)

Факторы	1979/80	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84
Уровень прибыли	11	11	16	19	21
Способность менеджмента компенсировать основную часть прироста оплаты повышением цен на выпускаемую продукцию	6	4	3	4	4
Рост стоимости жизни	60	47	45	36	40
Необходимость привлечения (удержания) работников	22	7	6	5	9
Сравнение с уровнем оплаты других работников внутри той же компании	24	23	23	24	21
Сравнение с уровнем оплаты в других компаниях той же отрасли	21	12	13	15	17
Сравнение со средним уровнем или средним приростом оплаты во всей стране	26	16	16	18	19
Условия общенациональных (региональных) тарифных соглашений	22	14	14	12	12
Забастовки или угрозы их проведения	5	4	3	3	5
Другое	2	6	3	4	3

\* В таблице опущены оценки значимости факторов, которые учитывались менеджерами компаний при принятии решений о снижении заработной платы.

Источник: R. Layard, S. Nickell, R. Jackman. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press, 1991. P. 182.

**Таблица 12.** Показатели неравенства в распределении зарплаток и доходов (индекс Джини) в России и странах Центральной и Восточной Европы, 1991—2000 гг.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>Болгария</b>										
• зарплатки	0,262	—	0,251	—	—	0,291	—	—	—	—
• доходы	—	0,331	0,335	0,374	0,384	0,3570	0,366	0,345	0,326	0,332
<b>Венгрия</b>										
• зарплатки	0,293*	0,305	0,320	0,324	—	—	0,350	—	—	—
• доходы	0,209	—	0,231	0,234	0,242	0,246	0,254	0,250	0,253	0,259
<b>Польша</b>										
• зарплатки	0,239	0,247	0,256	0,281	0,290	0,302	0,300	0,294	0,305	—
• доходы	0,209	—	0,231	0,234	0,242	0,246	0,254	0,250	0,253	0,259
<b>Румыния</b>										
• зарплатки	0,204	—	0,226	0,277	0,287	0,305	0,352	0,358	0,372	0,406
• доходы	0,258	0,259	0,267	0,264	0,306	0,302	0,305	0,298	0,299	0,310
<b>Словения</b>										
• зарплатки	0,273	0,260	0,276	0,275	0,358	0,298	0,307	0,306	0,305	0,306
• доходы	0,265	0,259	—	0,246	0,264	0,252	0,240	0,243	0,248	0,246
<b>Чехия</b>										
• зарплатки	0,212	0,214	0,258	0,260	0,282	0,254	0,259	0,258	0,257	0,270
• доходы	0,190*	0,215	0,214	0,230	0,216	0,230	0,239	0,212	0,232	0,231
<b>Россия</b>										
• зарплатки	0,325	0,371	0,461	0,439	0,454	0,445	0,447	—	0,482	0,483
• доходы	—	0,289	0,398	0,409	0,387	0,375	0,390	0,394	0,400	0,395

\* 1990.

Источники: Social Monitor 2002. United Nations Children's Fund. Florence: Innocenti Research Centre, 2002. P. 87—88; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 2001.

2. Как известно, на протяжении всего пореформенного периода на российском рынке труда преобладали добровольные увольнения, тогда как вынужденные увольнения оставались скорее исключением (табл. 13). Вполне вероятно, что это также могло быть связано с особенностями формирования заработной платы на микроуровне.

Если заработная плата отличается жесткостью и работодатели лишены возможности корректировать ее в зависимости от колебаний в производительности работников, то при резком обесценении продукта их труда им не остается ничего другого как прибегать к вынужденным увольнениям. Если же ее уровень “привязан” к доходности компаний, ситуация оказывается иной. В случае ухудшения их экономического положения заработная плата автоматически идет вниз, и работникам, не желающим мириться с потерей в доходах, приходится брать инициативу по расторжению трудовых отношений на себя. В подобных условиях естественно ожидать высокой активности добровольных увольнений при крайне низкой активности вынужденных увольнений. Именно так в 1990-е гг. вел себя российский рынок труда, что для периода глубокого экономического кризиса является достаточно необычным.

3. Описанная модель предполагает также резкие колебания в уровне реальной заработной платы в зависимости от изменений в макроэкономической ситуации, так как в ее рамках адаптация к шокам осуществляется в основном за счет изменений в цене труда, лишь незначительно затрагивая занятость (см. рис. 2 и 3). Поскольку в периоды кризисов предприятия начинают “делиться” с работниками потерями от ухудшения своего экономического положения, любой шок быстро транслируется в обвальное падение реальных зарплаток. Однако в периоды оживления естественно ожидать обратного эффекта — энергичного восстановительного роста заработной платы, поскольку предприятия начинают “делиться” с работниками частью выигрыша от улучшения своего финансового положения. Складывается впечатление, что именно такой сценарий был реализован в российской экономике в посткризисный период 1999—2002 гг.

4. Анализ механизмов зарплатообразования помогает также объяснить причины не вполне типичной динамики ключевых показателей российского рынка труда в кризисных эпизодах, через которые ему пришлось пройти в 1990-е гг.<sup>16</sup>

В стандартной ситуации негибкой заработной платы основной удар при столкновении с негативными шоками принимает на себя занятость.

<sup>16</sup> Подробнее об этой нетипичной динамике см.: Gimpelson, V. The Politics of Labor-Market Adjustment in Russia. — Reforming the State. Fiscal and Welfare Reform in Post-Socialist Countries. Ed. by J. Kornai, S. Haggard and R. Kaufman, Cambridge University Press, 2001; Капелюшников П. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации.

**Таблица 13.** Коэффициенты вынужденных и добровольных увольнений, 1992—2002 гг., %\*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Вся экономика</b>											
Коэффициент добровольных увольнений	—	16,3	17,6	17,6	16,0	16,2	16,8	17,3	20,6	22,6	22,8
Коэффициент вынужденных увольнений	2,3	1,5	2,2	1,6	2,0	2,3	2,2	1,5	1,0	1,0	1,4
<b>Промышленность</b>											
Коэффициент добровольных увольнений	—	16,2	17,3	16	14,6	14,3	14,7	15,6	18,4	20,9	25,2
Коэффициент вынужденных увольнений	2,2	1,8	3,2	2,4	3,2	3,3	3,3	2,0	1,2	1,2	2,1

*\*) По крупным и средним предприятиям, в % от среднегодовой численности персонала.  
Источник: Движение рабочей силы, неполная занятость и рабочее время. М.: Госкомстат России, 1992—2002.*

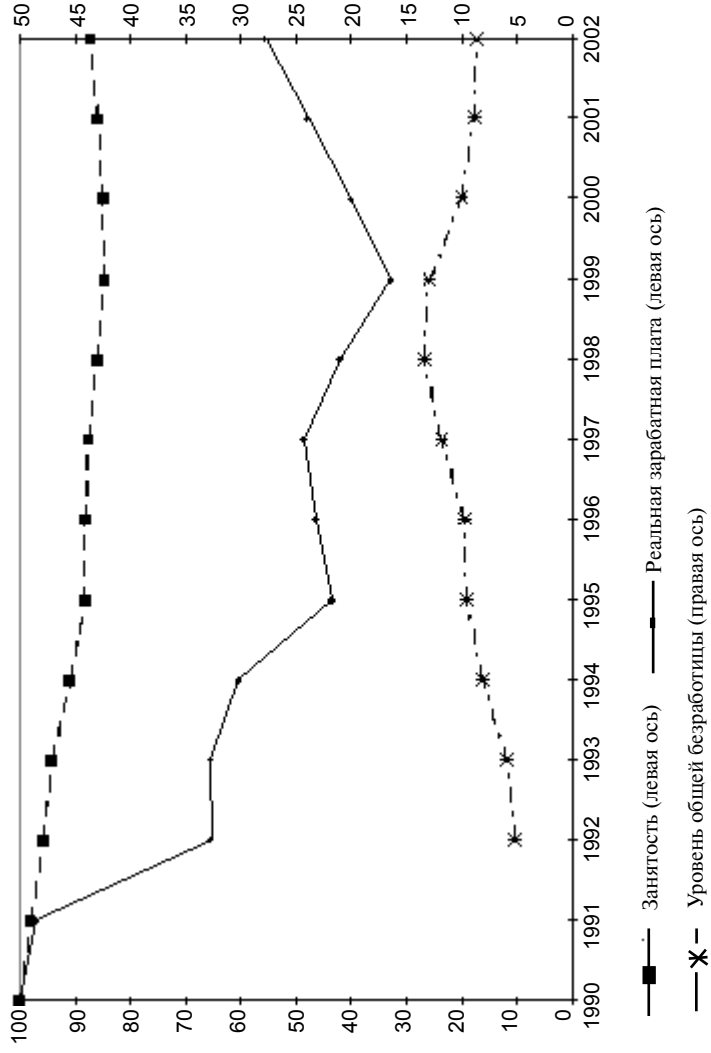
Не имея возможности снижать цену труда, фирмы приступают к сокращениям персонала, что становится причиной быстрого нарастания безработицы. Как следствие, в первоначальный период после шока показатели заработной платы оказываются выше, тогда как показатели занятости ниже своих равновесных значений. Затем под давлением возросшей безработицы заработная плата начинает постепенно снижаться (по крайней мере, замедляется ее рост). Позднее по мере того, как работники становятся более “сговорчивыми”, создаются предпосылки и для рассасывания безработицы. Заработная плата и занятость постепенно приближаются к своим равновесным значениям, но только с разных сторон: в одном случае “сверху” (заработная плата), в другом — “снизу” (занятость).

В отличие от этого в ситуации, когда заработная плата зависит от финансового состояния компаний, главный удар при столкновении с негативными шоками приходится именно на нее, тогда как показатели занятости и безработицы изменяются мало. Пользуясь моментом и стремясь подстраховаться, предприниматели снижают заработную плату “с запасом”, так что в ее динамике обнаруживается резкий провал. В условиях, когда работники лишены возможности эффективно противостоять этому (из-за отсутствия необходимой информации и достаточной переговорной силы), цена труда будет реагировать на любые неблагоприятные изменения с “перехлестом”. Как следствие, в первоначальный период после шока показатели заработной платы оказываются ниже, тогда как показатели занятости выше своих равновесных значений. Затем заработная плата начинает постепенно восстанавливаться — при том, что занятость продолжает сокращаться. Они приближаются к своим равновесным значениям, но только поменявшись местами: заработная плата “сверху”, тогда как занятость — “снизу”.

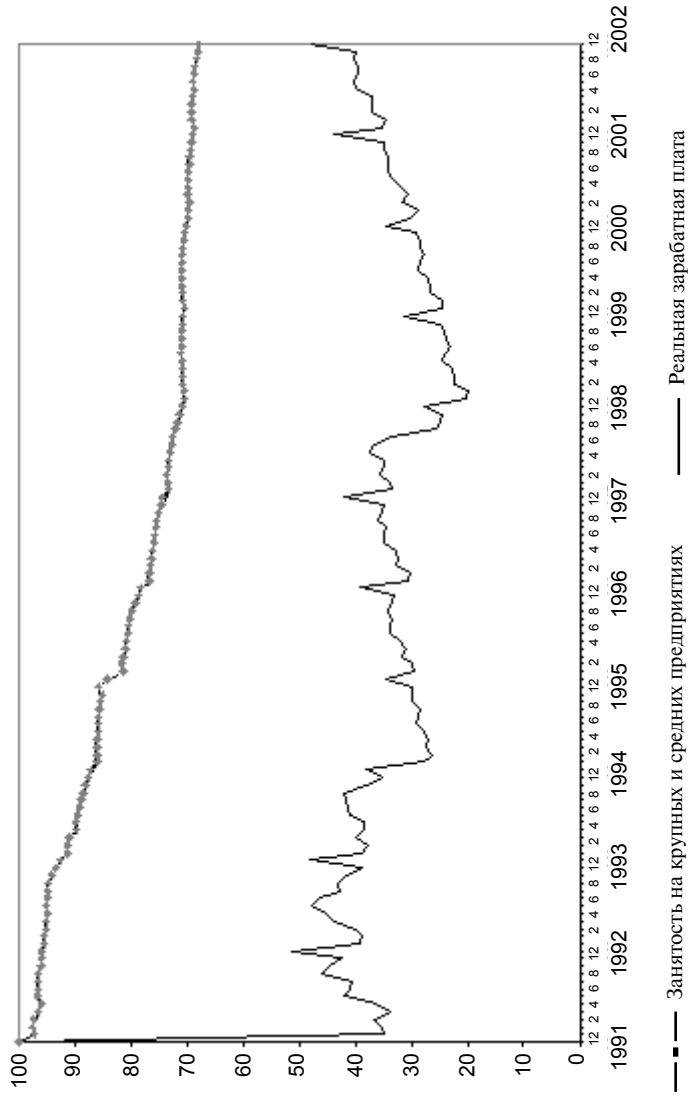
В этом описании можно обнаружить немало перекличек с реальными событиями на российском рынке труда в прошедшее десятилетие. Как известно, российская экономика пережила наиболее сильные макроэкономические потрясения в начале 1992 г. (либерализация цен), осенью 1994 г. (“черный вторник”) и в августе 1998 г. (дефолт). Во всех трех эпизодах первоначальная реакция занятости была еле заметной, тогда как в динамике реальной заработной платы наблюдался глубокий провал (см. рис. 2 и 3). Вслед за этим происходила определенная коррекция — заработная плата начинала понемногу подтягиваться вверх. Но поскольку занятость продолжала при этом снижаться, получалось, что постшоковое (частичное) восстановление заработной платы протекало на фоне не сокращавшейся, а нараставшей безработицы.

Как показывают эти примеры, анализ процесса зарплатообразования помогает подвести микроэкономический фундамент под нестандартное





**Рисунок 2.** Динамика занятости и реальной заработной платы, 1990-2002, % (годовые данные, 1990=100%)



**Рисунок 3.** Динамика занятости и реальной заработной платы, 1991-2002, % (месячные данные, декабрь 1990=100%)

**Таблица 14.** Показатели, используемые при определении величины  
низшей тарифной ставки (должностного оклада),  
(% от общего числа опрошенных предприятий)

	Вся выборка	Группы предприятий по финансовому состоянию		
		"хорошее"	"нормальное"	"плохое"
Минимальный размер оплаты труда	13	4	11	20
Ставка первого разряда ЕТС	10	17	7	14
Региональный прожиточный минимум	7	4	8	6
Минимальная ставка, предусмотренная отраслевым (региональным) тарифным соглашением	11	8	12	12
Определяется предприятием самостоятельно в увязке с МРОТ	19	25	19	17
Определяется предприятием самостоятельно в увязке со ставкой первого разряда ЕТС	9	4	10	10
Определяется предприятием самостоятельно в увязке с региональным прожиточным минимумом	14	13	14	13
Определяется предприятием самостоятельно без увязки с МРОТ или другими показателями	17	25	19	8

поведение российского труда в условиях переходного кризиса. Выявленные особенности регулирования заработной платы на микроуровне хорошо "стыкуются" с более общими, макротенденциями, характерными для первого десятилетия его становления и развития.<sup>17</sup>

### Использование общегосударственных стандартов оплаты труда

Описание российской модели зарплатообразования было бы неполным без рассмотрения еще одного важнейшего элемента — общегосударственных нормативов оплаты труда. Парадоксально, но освободившись от опеки государства, большинство российских предприятий продолжали активно использовать эти нормативы при построении собственных систем заработной платы.

Здесь можно выделить два подхода. Во-первых, общегосударственные нормативы могут служить ориентиром при определении величины низшей тарифной ставки (низшего должностного оклада). Во-вторых, они могут использоваться в качестве "счетных единиц" при построении всей тарифной сетки (схемы должностных окладов). Как показал проведенный опрос, и тот, и другой способ практикуются в весьма широких масштабах, причем во многих случаях — одновременно.

Так, при определении величины низшей тарифной ставки (низшего должностного оклада) 22% обследованных предприятий использовали МРОТ (в чистом или в скорректированном виде), 19% — ставку первого разряда ЕТС, 21% — региональный прожиточный минимум (табл. 14). На каждом десятом предприятии низшая ставка устанавливалась в увязке с отраслевым (региональным) тарифным соглашением. И только 17% предприятий рассчитывали нижнюю пороговую величину оплаты труда полностью самостоятельно, без всякой привязки к каким-либо внешним "якорям". Характерно, однако, что чем лучше было экономическое положение предприятий, тем слабее оказывалась их ориентация на любые внешние стандарты.

Прежняя "советская" тарифная сетка (схема) должностных окладов использовалась на 12% предприятий при оплате труда рабочих и на 18% — при оплате труда служащих (табл. 15). Аналогичные цифры для ЕТС оставляли соответственно 33% и 16%, а для схем, предусмотренных отраслевыми

<sup>17</sup> Эти результаты отчасти перекликаются с выводами, к которым в результате анализа системы разделения прибылей (profit-sharing system) приходил М. Вейцман. См., например: Weitzman, M.L. Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems. / Economic Journal, 1983. Vol. 83, December.

ми (региональными) тарифными соглашениями, — 11% и 9%. В то же время практически каждое второе предприятие строило оплату труда работников исходя из шкалы, разработанной им самим.

**Таблица 15.** Основные схемы оплаты труда рабочих и служащих, используемые промышленными предприятиями (% от общего числа опрошенных предприятий)

Схемы оплаты	Рабочие	Служащие
Прежняя “советская” тарифная сетка	12	18
ЕТС	4	1
ЕТС, приспособленная к специфике предприятия	29	15
Схема, предусмотренная отраслевым (региональным) тарифным соглашением	11	9
Схема, разработанная предприятием самостоятельно	43	55
Другое	1	1

Как видим, при определении величины низшей тарифной ставки (низшего должностного оклада) внешние стандарты оплаты труда использовались намного активнее, чем при определении градаций тарифной сетки (схемы) должностных окладов. Но в любом случае частота обращений к ним представляется неожиданно высокой — особенно, если учесть, что это добровольный выбор предприятий, к которому их никто не принуждает.

В чем причины такой популярности? Отчасти — в силе привычки. Повидимому, многие предприятия не готовы или неспособны разрабатывать схемы заработной платы самостоятельно. Не обладая знаниями и компетенцией, необходимыми для подобных организационных новаций, они предпочитают действовать “по старинке”. Следует также учесть, что опора на общегосударственные нормативы заметно упрощает процедуру расчета заработной платы и обеспечивает простой механизм ее индексации в высокоинфляционной среде. Дополнительным мотивом могло служить и то, что российское законодательство само широко использовало МРОТ в качестве “счетной единицы” при определении различных начислений и платежей, будь то социальные пособия или штрафы. Наконец, предприятиям могло быть удобнее дифференцировать вознаграждение работников разной квалификации с оглядкой на самого крупного работодателя — государство. Поскольку же устанавливаемые государством стандарты находились на крайне низком уровне, это позволяло минимизировать фиксированную часть зарплаток, увеличивать переменную часть и резервировать значительные средства для неофициальных выплат через всевозможные

“серые” и “черные” схемы. В конечном счете такой подход был способен обеспечивать существенную экономию издержек.

Вместе с тем нужно признать, что привязка к общегосударственным нормативам фактически ставила предприятия в зависимость от политики, проводившейся государством, и с этой точки зрения делала их весьма уязвимыми. Для очень многих из них пересмотр МРОТ или ставки первого разряда ЕТС влек за собой необходимость не просто повышения ставок самых низкооплачиваемых категорий работников, но сдвига вверх всей шкалы заработной платы. Уязвимость предприятий оказывалась тем сильнее, чем меньше была выплачиваемая ими заработная плата и чем жестче она была сцеплена с внешними “якорями”. И все же степень этой зависимости не стоит преувеличивать.

Во-первых, как показало наше обследование, подавляющее большинство предприятий пользовалось этими стандартами не в чистом, а в скорректированном виде (см. табл. 14). Во-вторых, привязка к ним не являлась жесткой, полного автоматизма здесь не было: решение о повышении ставок в любом случае должно было быть санкционировано менеджментом. В-третьих, при необходимости всегда можно было “отвязать” систему оплаты от того или иного норматива и начать формировать ее на иных принципах. Чем чаще государство корректировало устанавливаемые им стандарты оплаты и чем масштабнее были эти корректировки, тем сильнее становились стимулы к тому, чтобы предприятия отказывались от применения подобных “якорей”.

Хотя масштабы использования общегосударственных нормативов остаются значительными, само по себе это не лишает цену труда гибкости, как могло бы показаться на первый взгляд. Несомненно, в краткосрочном периоде это вносит определенный элемент инерционности. Однако предприятия способны сравнительно быстро и безболезненно преодолевать ее, корректируя используемые схемы оплаты труда. Нет оснований полагать, что добровольная ориентация предприятий на внешние “якоря” делала заработную плату полностью негибкой и создавала труднопреодолимые институциональные ограничения, которые бы препятствовали ее оперативной подстройке к меняющимся рыночным условиям.

### **Что может последовать за подтягиванием МРОТ к прожиточному минимуму?**

Действительно серьезная опасность связана с другим — с тем, что эскалация общегосударственных нормативов оплаты труда может набрать такой темп, что это превысит экономические возможности значительной части предприятий независимо от того, как организованы их системы заработ-

ной платы. Недавние изменения, внесенные в трудовое законодательство, заставляют предполагать, что подобный сценарий развития событий из чисто гипотетического может стать вполне реальным.

Как известно, одно из ключевых положений нового Трудового кодекса состоит в требовании подтянуть минимальный размер оплаты труда к величине прожиточного минимума (ст. 133). Очевидно, что вопрос о вероятных последствиях реализации данной нормы имеет большую экономическую и социальную значимость. Результаты проведенного обследования помогают представить, как бы отреагировали предприятия на такое решение государства.

Поскольку предприятия имеют богатый фактический опыт адаптации к регулярным пересмотрам общегосударственных нормативов оплаты труда, в анкету были включены два взаимодополняющих вопроса — первый относился к последнему реально осуществленному государством повышению МРОТ (произведено в мае 2002 г.), тогда как второй — к гипотетическому подтягиванию МРОТ до уровня прожиточного минимума (в соответствии с требованиями нового Трудового кодекса). На момент проведения опроса величина прожиточного минимума трудоспособного человека составляла примерно 2000 руб. Соответственно в первом случае речь шла о повышении МРОТ с 300 до 450 руб. (или на 50%), а во втором — с 450 до 2000 руб. (или почти на 350%). О последствиях этих изменений можно судить по данным, представленным в табл. 16 и 17.

**Таблица 16.** “Ценовая” реакция предприятий на повышение минимального размера оплаты труда (% от общего числа опрошенных предприятий)

	Фактическое повышение с 300 до 450 руб.	Предполагаемое повышение с 450 до 2000 руб.
Отсутствие изменений	66	23
Повышение заработной платы низкооплачиваемых работников	16	32
Повышение заработной платы всего персонала	15	21
Сохранение заработной платы неизменной за счет перераспределения различных ее компонентов	3	26
Появление (усиление) задержек заработной платы	10	20

Остановимся сначала на “ценовой” реакции предприятий (см. табл. 16). Как видно из приводимых оценок, даже более чем скромное повышение МРОТ с 300 до 450 руб. не прошло незамеченным почти для трети всех опрошенных. Примерно на каждом седьмом предприятии были увеличены ставки самых низкооплачиваемых категорий работников и примерно на таком же количестве предприятий это дало толчок сдвигу вверх всей шкалы заработной платы. Практически не наблюдалось случаев, когда предприятия производили бы перераспределение между различными элементами оплаты труда (между постоянной и переменной частью или между официальной и неофициальной). Для каждого десятого предприятия решение государства о повышении МРОТ обернулось появлением или усилением задержек заработной платы. Но в целом, как можно заключить из полученных ответов, оно не породило сколько-нибудь серьезных проблем на рынке труда.

Совершенно иначе выглядели бы последствия решения о подтягивании МРОТ до величины прожиточного минимума. Не отреагировало бы на это лишь каждое четвертое из обследованных предприятий. В основном это наиболее успешные предприятия, где заработная плата и так заметно превышает прожиточный минимум. Примерно столько же предприятий попытались бы сохранить оплату труда на прежнем уровне за счет переконфигурации ее структуры, то есть скомпенсировав увеличение постоянной (гарантированной) части сокращением переменной части (премий и других поощрительных выплат).

Треть респондентов ограничились бы увеличением ставок самых низкооплачиваемых категорий персонала. Но фактически это означало бы сжатие дифференциации в оплате труда более опытных и менее опытных, более квалифицированных и менее квалифицированных работников. Чтобы не допустить подобного неоправданного сжатия, которое могло бы иметь отрицательные последствия с точки зрения производительности труда, пятая часть предприятий решила бы поднять ставки всех занятых на них работников. Но это, как нетрудно предположить, неизбежно ударило бы рикошетом по всем остальным предприятиям, которым, чтобы предотвратить отток квалифицированной рабочей силы, также пришлось бы пойти на повышение ставок основной части персонала.

Таким образом, установление МРОТ на уровне прожиточного минимума дало бы мощный инфляционный импульс, поскольку у значительного числа предприятий произошло бы смещение вверх всей шкалы заработной платы. Это создало бы условия для формирования встроенного механизма самоподдерживающейся инфляции: предприятия стали бы пытаться скомпенсировать рост издержек на рабочую силу повышением цен на свою продукцию; повышение цен вело бы к росту прожиточного мини-

му; рост прожиточного минимума автоматически тянул бы за собой МРОТ; повышение МРОТ давало бы толчок очередному смещению вверх шкалы заработной платы и т. д.

Выходом из создавшегося порочного круга мог бы служить либо отказ от привязки МРОТ к прожиточному минимуму (весьма уязвимое с политической точки зрения решение), либо резкое ужесточение кредитно-денежной политики. В последнем случае следовало бы ожидать снижения уровня деловой активности и всплеска открытой безработицы (так как привычный для российских предприятий механизм приспособления к макроэкономическим шокам за счет снижения цены труда был бы фактически заблокирован автоматической индексацией МРОТ в зависимости от изменений величины прожиточного минимума).

Но и это еще не все. Согласно полученным оценкам, при повышении МРОТ с 450 до 2000 руб. у 20% опрошенных предприятий возникли бы или увеличились задержки заработной платы. Это означало бы двукратное увеличение числа предприятий с задолженностью по оплате труда. Усилились бы также стимулы к вводу части официальной заработной платы обратно в “тень”, возросли бы масштабы выплат “черным налом” (о таком варианте, несмотря на деликатность проблемы, сообщили около 5% респондентов).

Не менее активной, чем “ценовая”, была бы и “количественная” реакция предприятий (табл. 17). Почти каждое десятое предприятие было бы вынуждено отправить часть работников в вынужденные отпуска. На трети предприятий был бы заморожен найм и (или) начались бы массовые сокращения персонала, что, естественно, активизировало бы приток в безработицу. Наконец, каждое седьмое предприятие вообще оказалось бы на грани банкротства.

**Таблица 17.** “Количественная” реакция предприятий на предполагаемое повышение минимального размера оплаты труда до минимального прожиточного уровня (% от общего числа опрошенных предприятий)

Приостановка найма новых работников	12
Перевод части работников в административные отпуска	8
Сокращение численности персонала	23
Банкротство	14
Другое	2

Таким образом, с высокой долей вероятности можно ожидать, что жесткая привязка МРОТ к величине прожиточного минимума привела бы к серьезной дезорганизации в работе рынка труда. При этом нужно иметь в виду, что с точки зрения уровня заработной платы промышленность дале-

ко не самый неблагоприятный сектор российской экономики. Для других секторов последствия могли бы быть еще более разрушительными.

В подобном развитии событий нет ничего невозможного, если учесть, что, согласно официальным оценкам Госкомстата России, в последние годы 35—40% всех занятых на крупных и средних предприятиях имели заработную плату ниже прожиточного минимума трудоспособного человека.<sup>18</sup> Это означает, что де факто норма, заложенная в новом Трудовом кодексе, требует, чтобы МРОТ *равнялся зарплаткам медианного работника*. Другими словами, под действие предполагаемого повышения должна была бы подпасть *почти половина всего работающего населения страны*.<sup>19</sup> Трудно представить экономику, которая была бы способна безболезненно пережить макроэкономический шок такой силы.

Полученные данные наглядно демонстрируют к каким серьезным негативным последствиям — как экономическим, так и социальным — могла бы привести попытка “подвязывания” минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму.

## Заключение

В заключение есть смысл коснуться некоторых более общих аспектов обсуждаемой темы.

Как можно было убедиться, к российской модели зарплатообразования вполне подходят вынесенные в эпиграф строки А. Галича. Действительно, наш анализ показал, что она представляет собой в высшей степени причудливую конструкцию. Парадоксальным образом в ней сочетаются, казалось бы, трудносочетаемые вещи: широкое присутствие элементов коллективно-договорного регулирования; близкая к абсолютной дискреционная власть менеджмента; тесная привязка заработной платы к доходности компаний; активное использование общегосударственных нормативов в качестве “якорей” при построении внутрифирменных систем оплаты труда. Со стороны это может выглядеть как странное нагромождение аномалий.

В самом деле, если уровень юнионизации и охват коллективными договорами столь велики, то откуда у руководителей предприятий такие большие властные полномочия при решении вопросов оплаты труда? А если менеджеры могут решать эти вопросы по своему усмотрению, то по-

<sup>18</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 2002.

<sup>19</sup> Следует отметить, что данные Госкомстата России относятся к общей величине заработков (включая надбавки и премии). В отличие от этого в Трудовом кодексе речь идет об установлении на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека *тарифных ставок и должностных окладов* работников (то есть без включения надбавок и премий).

чему они “делятся” с работниками выигрышем от улучшения экономического положения предприятий? Если же уровень заработной платы напрямую связан с доходностью компаний, то причем здесь стандарты оплаты, устанавливаемые государством?

Эти, на первый взгляд, плохо стыкующиеся друг с другом наблюдения ставят перед исследователями российского рынка труда целый ряд непростых задач. Прежде всего они заставляют задаться вопросом: какая же теоретическая схема была бы способна вместить столь разнородные “стилизованнные факты” и дать им рациональное экономическое объяснение?

Сколько-нибудь развернутый ответ на него, по-видимому, невозможен без дополнительных углубленных исследований. При нынешнем, весьма неполном состоянии знаний об особенностях российской модели зарплатообразования можно лишь попытаться оценить, насколько перспективными или неперспективными с точки зрения ее теоретического осмысления являются те или иные подходы. Остановимся сначала на тех из них, которые, по-видимому, плохо согласуются с имеющимися эмпирическими данными.

Во-первых, это трактовка российских предприятий по аналогии с фирмами, находящимися под контролем работников (*labour-managed firms*). Из теории известно, что при определенных условиях такие фирмы будут ориентироваться не на максимизацию прибыли, а на максимизацию среднего дохода (добавленной стоимости) в расчете на одного работника. Однако оправданность подобного подхода в российском контексте весьма проблематична, если учесть, что в подавляющем большинстве случаев собственность работников остается чисто номинальной и у них нет реальных рычагов влияния на процесс установления заработной платы. Исходные предпосылки данной модели настолько далеки от российских реалий, что попытки обращения к ней можно рассматривать как пример явного злоупотребления методологическим принципом “as if”.<sup>20</sup>

Во-вторых, это разнообразные модели торга (*bargaining*), завоевавшие в последнее время огромную популярность.<sup>21</sup> В этих моделях постулируются условия двусторонней монополии, в рамках которой работодатели и работники-инсайдеры (в лице профсоюзов или просто всех занятых) борются за дележ ренты. Однако в российских условиях переговорные позиции и профсоюзов, и других групп работников чаще всего бывают недостаточно

<sup>20</sup> Такой подход представлен работами С. Коммандера: Commander, S., Liberman, L., Yemtsov, R. *Wage and Employment Decisions in the Russian Economy: An Analysis of Developments in 1992*; Commander, S., McHale, J., Yemtsov, R. *Russia*.

<sup>21</sup> См., например: Luke, P.J., Shaffer, M.E. *Wage Determination in Russia: An Econometric Investigation*; Shakhnovich, R., Yudashkina, G. *Wage-Setting and Employment Behavior of Enterprises during the Period of Economic Transition*.

сильны, чтобы они могли на равных вступать в торг с предпринимателями. Как показал наш опрос, давление со стороны работников-инсайдеров — это далеко не главный источник привязки заработной платы к доходности компаний. Нельзя не отметить и такого парадоксального факта, что на предприятиях, где существуют профсоюзы, подобная привязка вопреки ожиданиям оказывается слабее, чем на предприятиях, где профсоюзов нет.

В-третьих, нет оснований полагать, что более высокую заработную плату выплачивают предприятия, которые получают государственные дотации, льготные кредиты или иные виды помощи, то есть что она по сути дела субсидируется государством.<sup>22</sup> В нашем опросе о получении какой-либо поддержки от государства сообщил лишь каждый третий его участник, причем в основном это были наименее успешные предприятия, которые оплачивали своих работников по более низким ставкам.<sup>23</sup>

Конечно, российская экономика неоднородна и в ней найдется немало примеров, которые вполне укладываются в описанные выше модели.<sup>24</sup> Однако они едва ли могут претендовать на роль общего объяснения того специфического алгоритма формирования заработной платы, контуры которого вырисовываются из доступных эмпирических данных. Возможно, более продуктивным мог бы быть подход, сочетающий идеи теории эффективности заработной платы и теории имплицитных контрактов.

Впрочем, здесь требуется уточнение. В стандартной версии теории имплицитных контрактов предполагается, что в обмен на отказ фирм от сокращения заработной платы в периоды спада работники соглашаются на ее неповышение в периоды подъема. В российских условиях имплицитные контракты, по-видимому, строятся иначе: работники готовы мириться с резким снижением заработков в “плохие” времена в расчете на

<sup>22</sup> См.: Commander, S., Dhar, S., Yemtsov, R. *How Russian Firms Make Their Wage and Employment Decisions*.

<sup>23</sup> К сходным выводам приходит в своей недавней работе С. Кларк (S. Clarke. *Market and Institutional Determinants of Wage Differentiation in Russia*). К сожалению, его собственное объяснение выглядит не слишком убедительно. Согласно этому объяснению, даже в условиях общего падения реальной заработной платы относительно более успешные российские предприятия старались не допускать ее сокращения ниже того уровня, который они рассматривали как “нормальный”, “привычный” и “справедливый”. Однако вопрос о том, под воздействием каких факторов формируется сам этот “привычный” уровень заработной платы, остается без ответа. Кроме того, аргументация С. Кларка оказывается неприложима к посткризисному периоду развития российской экономики. Непонятно, почему в этот период финансово благополучные предприятия решили начать увеличивать заработную плату своих работников сверх того уровня, который еще недавно рассматривался ими как “нормальный” и “справедливый”.

<sup>24</sup> Скажем, случай “Норильского никеля” идеально вписывается в модель *bargaining*'а. Фактически здесь налицо ситуация двусторонней монополии, имеется мощный профсоюз с сильными переговорными позициями и, что самое главное, существует гигантская рента, за дележ которой может разворачиваться борьба.

то, что при наступлении “хороших” времен заработки вернутся на прежний уровень или станут увеличиваться. Стоит напомнить, что в рамках прежней “советской” системы практика привязки заработной платы к результатам экономической деятельности имела повсеместное распространение, и похоже, что переход к новым, рыночным условиям не привел к ее исчезновению.<sup>25</sup> Соответственно отказ от повышения заработной платы при улучшении экономического положения предприятия может восприниматься как нарушение негласной “конвенции”, разделяемой большинством участников рынка труда. В ситуации, когда другие предприятия продолжают ее придерживаться, он чреват серьезными негативными последствиями — как с точки зрения падения производительности труда, так и с точки зрения ухудшения возможностей по привлечению и удержанию кадров (как показывает теория эффективной заработной платы, связанные с этим потери могут быть достаточно существенными).

Но независимо от того, какие теоретические схемы могли бы помочь в осмыслении российской модели зарплатообразования, очевидно, что попытка заглянуть в этот “черный ящик” дает весьма интересные результаты. Она позволяет увидеть в новом свете причины нестандартного поведения российского рынка труда в переходный период и получить более полную и согласованную картину протекавших на нем процессов. Одновременно она высвечивает целый пласт новых сложных проблем, требующих изучения. Анализ механизмов формирования заработной платы на микроуровне способен существенно обогатить наши представления об особенностях функционирования и развития российского рынка труда.

Важный практический вывод, вытекающий из проделанного исследования, состоит в том, что наиболее прямой путь к быстрому повышению трудовых доходов — это, как ни банально звучит, обеспечение условий для устойчивого экономического роста. Учитывая особенности формирования заработной платы на микроуровне, можно ожидать, что улучшение экономического положения предприятий будет быстро транслироваться в энергичный рост реальных заработков. В то же время непрерывная эскалация государственных стандартов оплаты чревата дезорганизацией нормального функционирования рынка труда с непредсказуемыми социальными последствиями. Это — серьезное предостережение, напоминающее об ограниченных возможностях государственного активизма в современной, сложно организованной рыночной экономике.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение . . . . .	3
Вызовы переходного периода . . . . .	5
Факторы коллективно-договорного регулирования. . . . .	7
Кто и как принимает решения? . . . . .	10
Спусковые механизмы . . . . .	16
Макроэкономические последствия . . . . .	26
Использование общегосударственных стандартов оплаты труда . . . . .	35
Что может последовать за подтягиванием МРОТ к прожиточному минимуму? . . . . .	37
Закключение . . . . .	41

<sup>25</sup> Подобную привязку даже не вполне корректно называть “имплицитным” контрактом, поскольку в большинстве случаев она, как было показано, оказывается формализована и организационно закреплена в действующих системах оплаты труда.

*Препринт WP3/2003/07*  
*Серия WP3*  
*Проблемы рынка труда*

Капелюшников Ростислав Исаакович  
**Механизмы формирования заработной платы  
в российской промышленности**

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *Е.В. Попова*  
Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*  
Компьютерная верстка *А.М. Кулаков*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.  
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная.  
Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 2,4. Усл. печ. л. 2,79. Заказ № 187. Изд. № 406

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3