



БОРИСОВ Иван Александрович

Старший преподаватель кафедры политической экономики

Уральский государственный экономический университет

620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Контактный телефон: (343) 251-96-52

e-mail: borisovivan2006@yandex.ru

ИЛЮХИН Алексей Александрович

Кандидат экономических наук, профессор кафедры политической экономики

Уральский государственный экономический университет

620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Контактный телефон: (343) 251-96-52

e-mail: diplom@uralweb.ru



АНДРЕЕВА Любовь Андреевна

Студент 4-го курса департамента экономики

Уральский государственный экономический университет

620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Контактный телефон: (343) 251-96-52

e-mail: lubovandreeva@gmail.com

Структура вознаграждения работников на рынке труда Уральского региона: влияние мотивов фирмы на оптимальную форму контракта

Ключевые слова: экономика труда; микроэкономика; теория контрактов; стимулирование; вознаграждение; заработная плата; рынок труда.

На основе регрессионного анализа факторов выбора фирмами структуры вознаграждения работников на рынке труда Уральского региона теоретически обоснована гипотеза, позволяющая выявить основные мотивы фирмы в зависимости от структуры вознаграждения. В ходе исследования подтверждено наличие у фирмы мотива перекалывания риска на работника, а также стимулирования отдельных категорий работников. Выявлены существенные межотраслевые различия в подходах к формированию системы вознаграждения.

Заработная плата является одним из ключевых параметров равновесия на рынке труда. Вместе с тем очевидно, что заработная плата представляет собой часть системы вознаграждения работников, а модель ее формирования находится в сложной взаимосвязи с другими денежными и неденежными элементами вознаграждения. Модель формирования системы вознаграждения, в свою очередь, в значительной степени определяется характеристиками предприятия и рынка труда, в том числе региональными и национально-экономическими особенностями. Исследование различий в механизмах оплаты труда занимает значительное место в современной экономике труда.

Экономическая теория предлагает несколько альтернативных объяснений различий в системе вознаграждения работников.

Первое объяснение заключается в специфических локальных параметрах рынка труда, в условиях ограниченной мобильности рабочей силы. В этом случае политика в области вознаграждения будет зависеть от параметров, определяющих локальное предложение труда и спроса на труд со стороны конкурентов. К таким параметрам могут относиться: тип населенного пункта и его близость к крупным экономическим центрам, параметры отрасли, размер предприятия и т. п. При этом следует также ожидать, что фирмы не будут склонны к использованию широкого спектра денежных и неденежных форм вознаграждения, ограничиваясь стандартными формами оплаты труда.

Второе традиционное объяснение заключается в различии работников по уровню человеческого капитала и характеристикам индивидуального предложения труда. Фирма, осведомленная о предпочтениях разных типов работников, стремится привлечь работников с желаемыми характеристиками, предлагая им соответствующие типы контрактов. В этом случае на различные параметры вознаграждения должны влиять индивидуальные характеристики работников, в первую очередь косвенно свидетельствующие об их человеческом капитале, такие как пол, возраст, образование, стаж. При этом также следует ожидать достаточно широкого использования различных инструментов неденежного вознаграждения.

Третье объяснение вытекает из теории выравнивающих различий и предполагает, что определенные составляющие вознаграждения вводятся с целью компенсации непривлекательности рабочего места. При этом возможно достаточно широкое использование неденежных инструментов вознаграждения, если их финансирование оказывается для фирмы более выгодной альтернативой, чем повышение денежной составляющей (например, оплата служебной мобильной связи). В этом случае на вероятность использования различных инструментов вознаграждения будут влиять параметры рабочего места и отрасли.

Четвертое объяснение предполагает использование сложной структуры вознаграждения с целью стимулирования работников к приложению предписываемого уровня усилий. Наиболее полно модели стимулирующих контрактов были сформулированы в работах S. J. Grossman и O. D. Hart [1], B. Holmstrom и P. Milgrom [2]. D. I. Levine [3] выявляет значительный мотивационный эффект заработной платы. Многие исследователи подчеркивают существование проблемы выбора правильного сигнала для стимулирования работников. Примеры для разных отраслей приведены в работах следующих авторов: P. Oyer [4], P. Courty и G. Marschke [5], M. Gaynor et al. [6], B. A. Jacob и S. D. Levitt [7]. В этом случае на отдельные составляющие вознаграждения будут влиять параметры рабочего места, включая должность, а также параметры отрасли.

На структуру вознаграждения также могут воздействовать организационные традиции, унаследованные от советского рынка труда, где неденежные инструменты вознаграждения были единственным допустимым параметром конкуренции на рынке. В этом случае на использование отдельных параметров вознаграждения должны влиять такие параметры, как возраст предприятия, отрасль, форма собственности и др.

На основании проведенного анализа современных теорий заработной платы считаем, что наиболее полно структура вознаграждения может быть охарактеризована с помощью модели линейного контракта Б. Холмстрема и П. Милгрона [8]. Данная модель позволяет интегрировать в структуру контракта большую часть рассмотренных теорий заработной платы и позволяет увидеть влияние ключевых мотивов фирмы на вид оптимального контракта.

Согласно данной модели оптимальный контракт включает в себя два ключевых элемента: постоянную и переменную часть.

Постоянная часть включает в себя резервную заработную плату, субъективную ценность прилагаемых работником в соответствии с контрактом усилий и выравнивающее

различие. В данной модели постоянная часть не играет мотивирующей роли и призвана обеспечить участие работников с заданными характеристиками в данном контракте. Таким образом, постоянная часть вознаграждения определяется в первую очередь наличием у фирмы рыночной власти, а также мотивами «фильтрации» работников по уровню человеческого капитала.

Переменная часть находится в линейной зависимости от результата выполнения контракта и сочетает два возможных мотива фирмы [9].

Первый мотив состоит в стимулировании работников к приложению предписываемых фирмой усилий. В этом случае базой для переменной части становятся индивидуальные результаты труда работника или результаты группы. Должна наблюдаться устойчивая взаимосвязь наличия и размера переменной части с параметрами технологии, связанными с верифицируемостью индивидуальных результатов, так как невозможность выбрать адекватную базу для стимулирования приводит к уменьшению доли переменной части или использованию только постоянной части.

Второй мотив заключается в перекладывании рисков выполнения контракта на работника. Если данный мотив преобладает над мотивом стимулирования, переменная часть будет зависеть прежде всего от индивидуальных характеристик, связанных с неприятием риска. За базу переменной части в этом случае могут выбираться параметры эффективности фирмы, на которые работник непосредственно не может влиять.

Возникает нетривиальный вопрос: насколько отечественные фирмы заинтересованы в эффективном использовании труда работников? Российский рынок труда имеет ряд особенностей, позволяющих фирмам не руководствоваться мотивом стимулирования при формировании трудового контракта. Во-первых, для российского рынка труда характерна относительно высокая рыночная власть работодателя, дающая возможность существенно экономить на заработной плате, эффект от которой может превышать выигрыш от более высокой эффективности при стимулировании. Данный аргумент только усиливается высокой монополизацией продуктовых рынков, что ослабляет общие стимулы к повышению эффективности. Во-вторых, на российском рынке труда номинально высокое предложение квалифицированных кадров. В условиях относительного избытка квалифицированных кадров фирмы могут не рисковать потерять квалифицированного работника, предлагая ему условия контракта, не стимулирующие к приложению усилий.

Особенности формирования и динамики заработной платы на российском рынке труда нашли отражение во многих отечественных исследованиях. Наиболее полно механизмы формирования заработной платы раскрываются в работах В.Е. Гимпельсона [10], Р.И. Капелюшникова [11], А.Ю. Ощепкова [12] и др. Важной особенностью данных исследований являлось использование в качестве данных Обследования заработных плат по профессиям (ОЗПП). Несмотря на высокую репрезентативность и достоверность используемых данных, ОЗПП не позволяет детально анализировать структуру вознаграждения работников из-за чрезвычайно укрупненного деления заработной платы; кроме того, данная база данных не подходит для анализа неденежной составляющей вознаграждения.

На основании проведенного анализа нами были выдвинуты следующие гипотезы для эмпирической проверки.

1. Соотношение переменной и постоянной части, а также база переменной части определяются индивидуальными характеристиками, отражающими отношение к риску, параметрами индивидуальной технологии.

2. Степень формализации вознаграждения определяется индивидуальными характеристиками, в том числе отражающими уровень человеческого капитала работника.

3. Неденежные составляющие вознаграждения определяются параметрами отрасли и возраста предприятия, а также статусом работника.

На основе авторской базы данных был проведен регрессионный анализ факторов использования отдельных составляющих вознаграждения работника. Опрос проводился в 12 городах Уральского региона. Всего база данных охватывает 577 наблюдений. В анкете содержались вопросы, касающиеся индивидуальных характеристик работников, характеристик рабочего места, характеристик предприятия (фирмы) и характеристик вознаграждения. Анкета насчитывает 60 вопросов.

В качестве метода оценивания использовался пробит-анализ.

Анализ показал, что на выбор базы для переменной части вознаграждения оказывают влияние различные параметры.

Стимулирование на основе индивидуальных результатов реже используется для работников в возрасте 25–34 года и со стажем работы в компании свыше 15 лет. Интересно, что такая система стимулирования привлекает работников, для которых содержание работы является основным мотивом трудоустройства. Среди отраслей, использующих данный тип контракта, отмечаются банковская и финансовая сфера, а также здравоохранение. Переменная часть, зависящая от индивидуальных результатов, значимо чаще используется фирмами с иностранными и государственными собственниками.

Среди индивидуальных характеристик, влияющих на использование надбавки по результатам всей группы, значимым оказывается только мотив получения дохода, что косвенно может объясняться возможностью распределения риска между членами коллектива. Параметры рабочего места не влияют на использование данной формы вознаграждения. Данная форма контракта значимо чаще используется в легкой промышленности и не используется в здравоохранении; кроме того, при определенной спецификации модели вероятность выбора данной формы оказывается выше в тяжелой промышленности и торговле. Относительно чаще данная форма контракта используется в ИП, что также может быть связано с типом отрасли, и отсутствует на предприятиях с иностранными собственниками. Также данная форма характерна для предприятий с численностью 500–1 000 сотрудников.

Надбавка по результатам всей фирмы не характерна для работников, имеющих несколько рабочих мест и имевших неудачную попытку открытия бизнеса, что согласуется с ранее полученными результатами, так как данная форма вознаграждения при прочих равных условиях содержит меньшую вариацию в заработках. Также данная форма положительно связана с субъективной оценкой профессионализма работника, так как именно в случае сложного квалифицированного труда фирме сложно подобрать правильную базу для стимулирующей части вознаграждения, а надбавка по результатам всей фирмы используется исключительно как инструмент распределения рисков, что предполагает установление премий на основе результатов всей фирмы (предприятия). Данная форма контракта характерна для легкой и тяжелой промышленности, а также для фирм с иностранными собственниками. Государственные учреждения значимо реже используют данную форму контракта, что можно объяснить их слабой заинтересованностью в перекладывании рисков на работников.

Неформализованная система надбавок в большей степени используется для оплаты труда сотрудников в возрасте 25–34 лет, что может объясняться меньшими требованиями к формализации системы вознаграждения, вызванной возрастными особенностями предложения труда. Также данная форма менее характерна для высококвалифицированных специалистов, что объясняется их более высокой конкурентоспособностью на рынке труда. Сделанный вывод подтверждается еще и тем, что среди опрошенных, отметивших данную форму контракта, только один респондент имел полное высшее образование. Неформализованная система не характерна для легкой промышленности (всего два наблюдения), ИТ, коммуникаций и связи, в здравоохранении (не встречается). Интересно, что данная форма контракта значимо чаще встречается в фирмах в возрасте от 10 до 20 лет, что может быть отражением сохранения политики в оплате труда, унаследованной из 1990-х годов.

На основе анализа метода расчета переменной части вознаграждения можно сделать вывод, что переменная часть, рассчитываемая как доля от достигнутого результата, в значительной степени определяется индивидуальными характеристиками работников. Так, вероятность использования данной формы значимо ниже для работников с высшим образованием, что объясняется более сложной технологией работы, при этом чаще встречается среди работников со стажем от 5 до 14 лет. Выборка показывает, что данная форма больше привлекает работников, заинтересованных в карьерном росте и содержании работы, так как это дает возможность повысить заработок и продемонстрировать высокую эффективность.

Расчет переменной части как доли от достигнутого результата характерен для строительства, торговли и здравоохранения. Интересно, что данная форма значимо чаще используется на фирмах, которые работники считают нестабильными, что, с одной стороны, свидетельствует об их стремлении к перекладыванию риска на работника, а с другой – может объясняться специфическим отношением работников к колебаниям вознаграждения. Данная форма также используется небольшими фирмами, что объясняется мотивами распределения риска, и фирмами, управляемыми региональными и иностранными собственниками.

Переменная часть, устанавливаемая как процент от оклада, в большей степени характерна для тяжелой промышленности, транспорта, а в некоторых спецификациях модели – для банков и финансовых организаций и предприятий с государственной собственностью. Кроме того, в отличие от предыдущего случая работники чаще считают такие предприятия достаточно стабильными.

На соотношение переменной и постоянной частей влияют как индивидуальные характеристики, так и характеристики рабочего места и фирмы. Например, значительное превышение постоянной части над переменной в меньшей степени характерно для работников в возрасте 45–54 лет, работников с высшим образованием, положительно коррелирует с субъективной оценкой профессионализма. Такое соотношение в меньшей степени характерно для здравоохранения и в большей степени – для предприятий с иностранными собственниками. Также данное соотношение положительно влияет на субъективную оценку стабильности фирмы. Значительное превышение переменной части над постоянной в меньшей степени характерно для работников в возрасте 25–34 лет, в большей степени – для работников со стажем 5–14 лет и работников, для которых заработная плата является основным мотивом трудоустройства. Также данное соотношение положительно коррелирует с субъективной оценкой профессионализма. Среди отраслей, для которых такая структура вознаграждения не характерна, отмечаются банки и финансовые организации, транспорт. Интересно, что работники со значительным превышением переменной части значимо чаще отмечают либо высокую стабильность, либо высокую нестабильность компаний.

Отсутствие материального денежного стимулирования в меньшей степени характерно для работников с высшим образованием и работающих по специальности, а также работников, заинтересованных в карьерном росте. Данный показатель характерен также для фирм, которые работники оценивают как очень стабильные и нестабильные. Использование материальных денежных инструментов вознаграждения в дополнение к должностному окладу менее характерно для небольших предприятий и предприятий с собственниками из региона.

Комбинации денежных инструментов вознаграждения в значительной степени определяются параметрами фирм и, как правило, положительно связаны с показателями возраста и опыта работника.

Использование неденежных инструментов не характерно для работников, не имеющих подчиненных, для отраслей торговли и здравоохранения, государственных учреждений и фирм с численностью менее 100 работников. Также можно сделать вывод, что

неденежное стимулирование не распространено среди работников-исполнителей. Выборка показывает, что работа в фирмах, не предоставляющих неденежного вознаграждения, не характерна для работников, имевших неудачный опыт организации бизнеса.

В целом комбинации неденежных форм вознаграждения также определяются параметрами отрасли. Вознаграждение в виде обучения за счет фирмы более характерно для высококвалифицированных специалистов и руководителей. Вознаграждение в виде скидок на медицинское обслуживание не характерно для работников, имеющих более одного рабочего места, а также имевших неудачный опыт организации бизнеса. Данный показатель положительно коррелирует с субъективной оценкой профессионализма. Данный тип вознаграждения характерен для легкой и тяжелой промышленности и предприятий с иностранными собственниками и не характерен для государственных учреждений и ИП.

Неденежное вознаграждение в форме оплаты мобильной связи не встречается у работников в возрасте старше 45 лет и со стажем свыше 15 лет, руководителей предприятий, отраслей ЖКХ, образования, транспорта, здравоохранения и государственных учреждений. Оплата мобильной связи не характерна для работников-исполнителей, хотя значимо чаще встречается среди высококвалифицированных специалистов и служащих. Данная форма вознаграждения значимо чаще встречается на предприятиях легкой промышленности, ИТ и связи, на предприятиях с численностью свыше 10 тыс. работников.

Неденежное вознаграждение в форме оплаты обучения и повышения квалификации отрицательно связано с возрастом работников и положительно связано со стажем работы, а также значимо чаще встречается в отношении работников, имевших неудачную попытку открытия бизнеса. В отдельных спецификациях модели данная форма вознаграждения оказывается характерной для высококвалифицированных работников и руководителей структурных подразделений. Также данная форма вознаграждения значимо чаще встречается у работников, для которых престиж работы и наличие знакомых в компании является основным мотивом трудоустройства. Данная форма вознаграждения в большей степени характерна для тяжелой промышленности и образования. Вознаграждение в форме путевок в санатории характерно для работников со стажем от 5 до 14 лет и руководителей предприятий. Данная форма значимо чаще встречается на предприятиях тяжелой промышленности, ЖКХ и транспорта, а также предприятиях с численностью работников свыше 100 чел.

Вознаграждение в форме оплаты питания не характерно для всех отраслей, кроме тяжелой промышленности и строительства.

Оплата транспортных расходов не встречается в здравоохранении, характерна для тяжелой промышленности, строительства и транспорта, а также предприятий с численностью работников 500–1 000 чел. и возрастом от 10 до 20 лет.

Таким образом, было выявлено, что конкретная комбинация неденежных форм вознаграждения в значительной степени определяется масштабами предприятия и издержками на предоставление конкретных форм вознаграждения.

Источники

1. Grossman S. J., Hart O. D. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration // *Journal of Political Economy*. 1986. Vol. 94 (4).
2. Holmstrom B., Milgrom P. Aggregation and Linearity in the Provision of Intertemporal Incentives // *Econometrica*. 1987. Vol. 55. No. 2.
3. Levine D. I. Just-Cause Employment Policies in The Presence of Worker Adverse Selection // *Journal of Labor Economics*. 1991. Vol. 9 (3).
4. Oyer P. The Fiscal Year Ends and Nonlinear Incentive Contracts: The Effect on Business Seasonality // *Quarterly Journal of Economics*. 1998. Vol. 113 (1).

5. Courty P., Marschke G. An Empirical Investigation of Gaming Responses to Explicit Performance Incentives // *Journal of Labor Economics*. 2004. Vol. 22 (1).
6. Gaynor M., Rebitzer J., Taylor L. J. Physician Incentives in Health Maintenance Organizations // *Journal of Political Economy*. 2004. Vol. 112 (4).
7. Jacob B. A., Levitt S. D. Rotten Apples: an Investigation of The Prevalence and Predictors of Teacher Cheating // *Quarterly Journal of Economics*. 2003. Vol. 118 (3).
8. Holmstrom B., Milgrom P. Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design // *Journal of Law, Economics, and Organization*. 1991. Vol. 7. Special Issue (Papers from The Conference on The New Science of Organization).
9. Schattler H., Sung J. The First-Order Approach to the Continuous-Time Principal-Agent Problem with Exponential Utility // *Journal of Economic Theory*. 1993. Vol. 61.
10. Гимпельсон В.Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия. М. : ГУ-ВШЭ, 2010.
11. Капелюшников Р.И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. М. : ГУ-ВШЭ, 2003.
12. Ощепков А.Ю. Неравенство в заработках: роль профессий. М. : ГУ-ВШЭ, 2011.
13. Kahn L. M., Sherer P. D. Contingent Pay and Managerial Performance // *Industrial and Labor Relations Review*. 1990. Vol. 43 (3).
14. Krueger A. B., Summers L. H. Efficiency Wages and The Inter-Industry Wage Structure // *Econometrica*. 1988. Vol. 56 (2).
15. Lazear E. P. Performance Pay and Productivity // *American Economic Review*. 2000. Vol. 90 (5).
16. MacLeod W. B., Malcomson J. Implicit Contracts, Incentive Compatibility, and Involuntary Unemployment // *Econometrica*. 1989. Vol. 57.
17. Muller H. M. The First-Best Sharing Rule in the Continuous-Time Principal-Agent Model with Exponential Utility // *Working Paper Series in Economics and Finance*. 1996. No. 145. Dec.