

Влияние социального пакета и гарантий работникам на трудовое поведение

Пылаев Алексей

20 ноября 2007 г.

Проблемы

- Что такое социальный пакет? Являются ли гарантии занятым частью социального пакета?
- Насколько выполняются гарантии государства занятым?
- В каких объемах предоставляются не предусмотренные законодательством дополнительные выплаты?
- Кто получает и предоставляет дополнительные выплаты и государственные гарантии?
- Каким образом дополнительные выплаты влияют на трудовое поведение?

Источники данных

- Микроданные:
 - РМЭЗ, 2000-2005 гг.

Определение

Дополнительные выплаты –

представляют собой предоставляемые работодателем услуги, материальные блага и денежные пособия, которые вместе с заработной платой, премиями и бонусами составляют совокупное вознаграждение работника (компенсационный пакет).

Социальный пакет -

совокупность дополнительных выплат, предлагаемых работнику работодателем

Выплаты?

Вопросы:

1. Включать ли условия труда?
2. Включать ли государственные гарантии?

(НЕТ) Условия труда сложно
формализовать

(ДА) Государственные гарантии – доп.
Выплаты

Государственные гарантии?

Почему следует рассматривать государственные гарантии наравне с доп. выплатами?

1. Гарантии выполняются не на 100%
2. Наиболее распространенные гарантии (отпуск, оплата больничного) имеют такую же денежную оценку, как и другие допвыплаты
3. Гарантии оказывают влияние на трудовое поведение
4. Работодатели выбирают объем предложения гарантий

Классификация - I

- Классификация для целей исследования:
 - По обязательности предоставления
 - По издержкам предоставления
- Исследуемые выплаты делятся на:
 - Обязательными, то есть гарантированными законодательством (гарантии занятым);
 - Необязательными, предоставление которых зависит от воли работодателя;
- или:
 - С преобладанием фиксированных издержек предоставления и невысокими предельными издержками;
 - С преобладанием переменных издержек предоставления и высокими предельными издержками.

Классификация - II

Дополнительные выплаты:

1. **Обязательные (отпуска, больничные листы)**
2. *Добровольные «нерыночные»*
3. *Добровольные «рыночные»*

Тест классификации:

1. Сходные тенденции изменения охвата внутри каждой группы
2. Корреляционный тест
3. Сходное влияние выплат одной группы на трудовое поведение

Охват выплатами

Вероятность получения дополнительных выплат, 2000-2004 гг.

	Отпуск	Больничный лист	Отпуск для жен.	Лечение	Отдых	Детса	Питание	Транспорт	Обучение	Кредиты	Медстрах
	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(+)	(+)	(+)
2004	0,870	0,843	0,767	0,268	0,315	0,076	0,135	0,133	0,243	0,119	0,035
2003	0,887	0,866	0,818	0,322	0,391	0,086	0,150	0,151	0,262	0,158	0,046
2002	0,898	0,878	0,836	0,389	0,495	0,141	0,164	0,164	0,293	0,208	0,022
2001	0,898	0,887	0,828	0,418	0,524	0,164	0,187	0,176	0,294	0,219	0,022
2000	0,915	0,912	0,897	0,374	0,438	0,130	0,152	0,142	0,213	0,143	0,013
Источник:	Расчеты автора, РМЭЗ, 2000-2004										

Государственные гарантии: снижение

10-20% занятых не имеют доступа к основным гарантиям

Выплаты 1ой группы: снижение (пик выплат – 2001-2002 гг)

Выплаты 2й группы: увеличение

Почти трехкратный рост охвата добровольным медицинским страхованием

Кто предоставляет?

- Крупные предприятия (более 100 человек)
- Предприятия, созданные до 1989 г.; или в первой половине 1990х гг.
- Государственные предприятия; или частные иностранные
- Предприятия Северо-Западного региона, Восточной Сибири и Урала

Кто получает?

- Низкооплачиваемые (до 3000 руб.) работники – гос. гарантии; «нерыночные» выплаты – люди с доходом 3000-6000 руб.; «рыночные» выплаты – люди с доходом выше 6000 рублей
- Имеющие официально оформленные трудовые отношения
- Женщины – гарантии; мужчины – «рыночные» выплаты
- Состоящие в браке и имеющие детей индивиды
- В возрасте 41-60 лет – гарантии и «нерыночные» выплаты; 26-40 лет – «рыночные» выплаты
- С высшим образованием
- Профессионалы с высшим и средним спец. образованием, конторские служащие, промышленные рабочие

Теория

- Теория компенсационных различий в оплате труда (Equalizing Differentials Theory; Rosen, 1986)
 - Атрибуты рабочего места компенсируются различиями в оплате труда
 - Можно ожидать что рабочие места с определенными характеристиками (например, предоставление медицинского страхования) будут заняты работниками с большими предпочтениями относительно данных выплат (например, работниками с плохим здоровьем)
- У каждой дополнительной выплаты есть резервная цена, на которую ориентируется работник, оценивая свое вознаграждение
- Альтернативная теория: двухсекторная модель рабочих мест (Beck, 1998; Doeringer, Piore 1971; Dickens, Lang, 1988)
 - Хорошие характеристики рабочего места группируются вокруг хороших рабочих мест; доступ к ним ограничен

Выплаты и лояльность

Гипотеза. При прочих равных, предоставление дополнительных выплат увеличивает лояльность сотрудника фирме (снижает оборот рабочей силы)

Теоретическое обоснование:

1. Выплаты увеличивают совокупное вознаграждение за труд.
2. Боязнь работника не найти на рынке труда минимально необходимого набора выплат
3. «Привязывающий» характер отдельных выплат
4. Психологический фактор

Оценка

Техника: Метод Наименьших Квадратов

Модель:

$$\begin{aligned} \textit{Duration} = & a_0 + a_1 \cdot \textit{Gender} + a_2 \cdot \textit{Marital_status} + a_3 \cdot \textit{Education1} + a_4 \cdot \textit{Education2} \\ & + a_5 \cdot \textit{Status} + a_6 \cdot \textit{Age} + a_7 \cdot \textit{Wage} + a_8 \cdot \textit{G} + a_9 \cdot \textit{L1} + a_{10} \cdot \textit{L2} \end{aligned}$$

Зависимая переменная: текущая продолжительность
трудового контракта (месяцы)

Объясняющие переменные:

- Пол, семейное положение, образование, возраст, занимаемая позиция, заработная плата
- Дополнительные выплаты (количество):
 - Государственные гарантии (**G**), $0 \leq \mathbf{G} \leq 3$
 - «Нерыночные» выплаты (**L1**), $0 \leq \mathbf{L1} \leq 3$
 - «Рыночные» выплаты (**L2**), $0 \leq \mathbf{L2} \leq 4$

Результаты оценки

Год	a8 (G)	a9 (L1)	a10 (L2)	R ²	F
2004	11,3 (1,6)	12,2 (1,7)	2,2 (1,9)	0,297	124,5
2003	11,6 (2,9)	14,9 (2,9)	4,6 (2,8)	0,346	57,6
2002	11,9 (1,7)	12,0 (1,8)	2,0 (1,7)	0,313	126,9
2001	10,7 (1,9)	10,8 (1,9)	0,7 (1,8)	0,320	118,0
2000	16,7 (2,4)	7,6 (1,9)	0,8 (2,0)	0,259	82,7

Источник: Расчеты автора, РМЭЗ, 2000-2004

(·) – стандартная ошибка

Выводы:

- Предоставление одного вида гарантий или «нерыночных» выплат увеличивает продолжительность занятости на 12 месяцев
- Увеличивается влияние «нерыночных» выплат и снижается влияние гарантий
- Тенденция к увеличению значимости «рыночных» выплат

Выводы

Государство

- Низкий охват государственными гарантиями
 - Усиление гос. контроля и ответственности предпринимателей
 - Необходимы ли государственные гарантии в таком объеме?
- Сохранение высокого охвата «нерыночными» выплатами при тенденции к снижению
- Недостаточное развитие «рыночных» выплат, особенно «привязывающих»
- Неразвитость механизмов налогового законодательства
- Низкое качество данных