

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

*С.Ю. Роцин, А.С. Сидорова, С.А. Солнцев*

**СТРУКТУРА ЗАРПЛАТ  
В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ:  
ЧТО ГОВОРЯТ ДАННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Препринт WP15/2018/01

Серия WP15

Научные труды

Лаборатории исследований рынка труда

Москва  
2018

УДК 331.2  
ББК 65.245  
Р81

Редактор серии WP15  
«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»  
*С.Ю. Роцин*

**Роцин С. Ю., Сидорова А. С., Солнцев С. А.**

Р81 Структура зарплат в российской экономике: что говорят данные предприятий [Электронный ресурс] : препринт WP15/2018/01 / С. Ю. Роцин, А. С. Сидорова, С. А. Солнцев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. – (Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»). – 22 с.

Для российского рынка труда характерна ценовая подстройка к шокам (гибкость заработных плат), а не количественная (подстройка за счет занятости). Одним из основных механизмов гибкости зарплат в российской экономике является высокая доля переменной части, что позволяет предприятиям проще реагировать на шоки. На основе данных опросов российских предприятий основных секторов экономики за 2009–2017 гг. были оценены детерминанты вариативности поведения предприятия в использовании переменной части зарплат. Полученные результаты показывают, что более высокая доля переменной части характерна для предприятий, находящихся в хорошем финансовом положении, осуществлявших крупные инвестиции, платящих более высокие зарплаты и имеющих большую численность работников.

УДК 331.2  
ББК 65.245

Классификация JEL: J31, J50, M52

Ключевые слова: российский рынок труда, структура заработных плат, переменная часть заработной платы, гибкость заработных плат, подстройка рынка труда, кадровая политика

**Препринты Национального исследовательского университета  
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Роцин С. Ю., 2018  
© Сидорова А. С., 2018  
© Солнцев С. А., 2018  
© Оформление. Издательский дом  
Высшей школы экономики, 2018

## Особенности российской модели рынка труда<sup>1,2</sup>

Российский рынок труда принято характеризовать отличающимся от развитых экономик механизмом подстройки к экономическим шокам, когда подстройка происходит не за счет снижения занятости и роста безработицы (количественная гибкость), а за счет снижения заработных плат (ценовая гибкость) [Gimpelson, Kapeliushnikov, 2013; Вакуленко, Гурвич, 2016]. В отличие от прогнозов экономистов значительное сокращение экономики в 1990-х годах, в том числе резкие шоки конца 1991 г. (либерализация цен), октября 1994 г. («черный вторник» – резкое падение курса рубля), августа 1998 г. (дефолт по ГКО), не приводило к резкому росту увольнений (сокращению числа занятых), зато отражалось на реальной зарплате, которая существенно снижалась (рис. 1). Схожая ситуация наблюдалась в конце 2008 г. (мировой финансовый кризис и падение цен на нефть), а также в 2014–2015 гг. (падение цен на нефть и курса рубля)<sup>3</sup>.

Основными факторами ценовой гибкости на рынке труда, которые позволяют предприятиям изменять реальные заработные платы, являются значительная доля переменной части зарплаты, высокий уровень инфляции, гибкость отработанного времени, задержки зарплаты и выплаты продукцией (особенно до 2000 г.), низкий уровень минимальной зарплаты и пособия по безработице, неэффективные профсоюзы и слабый контроль за соблюдением трудового законодательства [Gimpelson, Kapeliushnikov, 2013]. Остановимся на этих факторах более подробно.

Одним из основных факторов ценовой гибкости является высокая доля переменной части вознаграждения работников, характерная для российского рынка труда. Переменная часть вознаграждения включает в себя премии, бонусы, доплаты (кроме обязательных выплат, предусмотренных законодательством), доплаты на транспорт, питание и другие виды выплат, которые работодатель может не

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ). Авторы благодарят

<sup>2</sup> Рощин Сергей Юрьевич (sroshchin@hse.ru) – кандидат экономических наук, доцент Департамента прикладной экономики, заведующий Научно-учебной лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

Сидорова Анна Сергеевна (assidorova@hse.ru) – стажер-исследователь Научно-учебной лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

Солнцев Сергей Андреевич (ssolntsev@hse.ru) – кандидат экономических наук, доцент Департамента прикладной экономики, заместитель заведующего Научно-учебной лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

<sup>3</sup> Общий обзор российского рынка труда представлен в недавнем аналитическом докладе, подготовленном специалистами НИУ ВШЭ для Центра стратегических разработок [Гимпельсон и др., 2017]. Во многом альтернативный взгляд на российский рынок труда содержится в монографии, опубликованной РАНХиГС [Гурвич и др., 2016]. Однако в вопросе превалирования ценовой подстройки к шокам российского рынка труда над количественной эти работы в целом сходятся.

платить (платить в меньшем размере) в случае ухудшения ситуации на предприятии. Аналогично работодатель может снизить свои расходы на неденежное вознаграждение работников, например на питание, транспорт, медицинское страхование или медицинское обслуживание, летний отдых. Это связано с тем, что в большинстве случаев такие расходы не закреплены в коллективных и индивидуальных договорах. Таким образом, высокая доля переменной части позволяет работодателям в значительных масштабах изменять размер вознаграждения, как в сторону сокращения при возникновении проблем, так и в сторону увеличения при благоприятной ситуации.

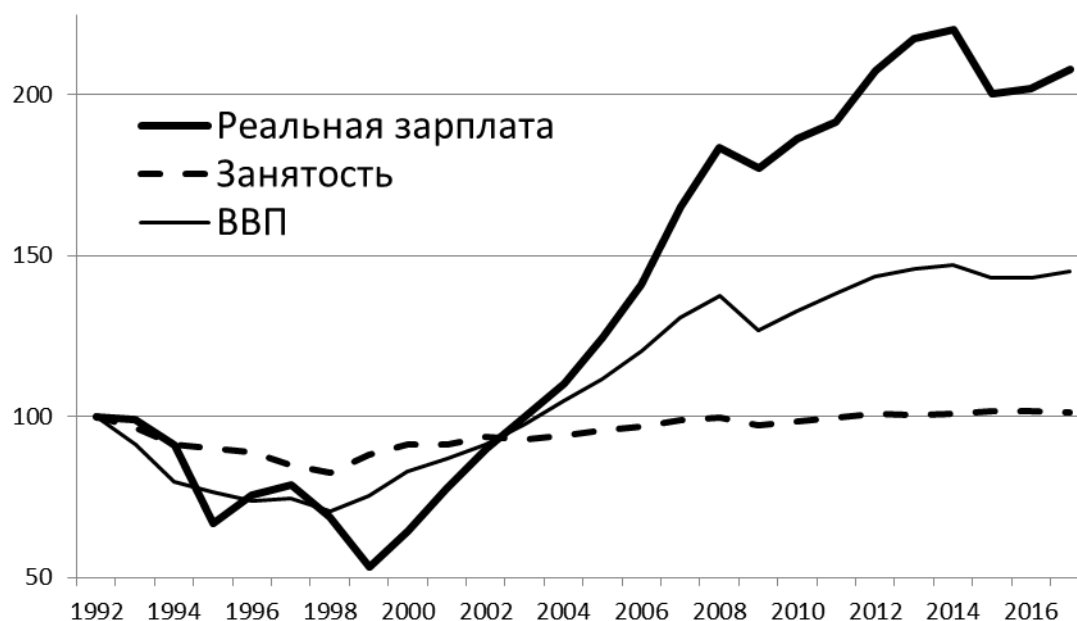


Рис. 1. Динамика ВВП, занятости и реальной заработной платы в российской экономике в 1992–2017 гг., % (1992 г. = 100%)

Источник: расчеты авторов по данным Росстата<sup>4</sup>.

Другим фактором, который позволял предприятиям реализовывать ценовую гибкость, являлся высокий уровень инфляции, который наблюдался в 1990-х, 2000-х, 2010-х годах, и только в 2017 г. годовой уровень инфляции составил меньше 5%. Это позволяло работодателям сокращать реальный размер зарплаты на величину инфляции, сохраняя неизменным номинальный размер.

Гибкость рабочего времени за счет введения неполного рабочего дня/недели и отпусков по инициативе предприятия, которую предприятия чаще использовали в 1990-х годах, также позволяла предприятиям сокращать размер выплат своим работникам. Также для 1990-х годов были характерны такие механизмы сокращения расходов на персонал, как задержки выплаты зарплаты, что

<sup>4</sup> Идея графика [Гимпельсон и др., 2017, с. 11].

фактически является бесплатным кредитом со стороны работников своим работодателям, а в условиях высокой инфляции реальный размер задолженности сокращался [Earle, Sabirianova, 2002]. Кроме того, в ряде случаев предприятия не выплачивали задолженность работникам, которые уволились. Выплата вознаграждения товарами, также характерная для 1990-х годов, позволяла предприятиям «решить» проблему сбыта своей продукции, которая могла не пользоваться спросом.

Среди институциональных механизмов, позволивших сформироваться в России особой модели рынка труда, можно отметить то, что с 1990-х годов по настоящее время минимальная заработная плата установлена на низком уровне по отношению к средней зарплате [Вишневская, 2007; Лукьянова, 2018]. Это позволяет предприятиям устанавливать размер фиксированной части вознаграждения на низком уровне. Еще одним фактором, позволявшим предприятиям держать фиксированную часть вознаграждения на низком уровне, является низкий уровень пособия по безработице, что ограничивало отток занятых в безработные [Капелюшников, 2002]. Другими важными институциональными факторами были неэффективность профсоюзов в целом и механизма коллективных договоров в частности, что в ряде стран выступает важным элементом регулирования заработных плат [Вишневская, Куликов, 2009], а также слабый контроль за соблюдением трудового законодательства [Вишневская, Капелюшников, 2008].

Исследования по заработным платам в развитых экономиках традиционно исходили из жесткости заработных плат к понижению, которая базировалась как на юридических ограничениях, так и на экономических стимулах<sup>5</sup>. Способы подстройки фирм к шокам в условиях жесткости зарплат к понижению могут включать снижение переменной части вознаграждения (премий, бонусов, неденежного вознаграждения), механизмы внутрифирменной (изменение норм выработки, меньше продвижений) и внешней гибкости (наём новых сотрудников на меньшую зарплату, способствование увольнению / выходу на пенсию высокооплачиваемых сотрудников) [Babecky et al., 2012]. Подробное изучение механизма подстройки к шокам за счет переменной части вознаграждения приводится в недавнем исследовании, выполненном на данных по европейским компаниям [Babecky et al., 2018]. Согласно этой работе, средний размер переменной части вознаграждения в 2013 г. составил около 7%, существенно варьируясь по странам (от 4% в Люксембурге и Ирландии до 25% в Португалии). Более высокая доля зафиксирована в компаниях с большим числом сотрудников, а также в сфере финансов.

Особенности подстройки российского рынка труда на макроуровне подробно изучено в эмпирических работах (см., например, [Gimpelson, Kapeliushnikov, 2013; Вакуленко, Гурвич, 2016]). Гибкость зарплат для отдельных работников рассматривается в недавних работах [Plekhanov, 2017] и [Ляшок, Лопатина,

---

<sup>5</sup> Подтверждение феномена жесткости зарплат к понижению было получено в исследованиях как для европейских [Dickens et al., 2007], так и для американских компаний [Kahn, 1997].

2018]. Однако вопрос, как именно реализуется гибкость зарплат на уровне предприятий в российской экономике, в частности за счет изменения переменной части вознаграждения, остается малоизученным. Из имеющихся эмпирических исследований можно отметить две работы по данным опросов промышленных предприятий в 2002 г. [Капелюшников, 2007] и 2009 г. [Гимпельсон, 2010].

В работе Капелюшникова [2007] основной акцент делается на причинах («спусковых механизмах») и инициаторах повышения заработной платы. Согласно полученным результатам, чаще всего инициаторами являются руководители предприятия (как директор и его заместители, так и руководители линейных подразделений), а основной причиной повышения является улучшение финансового положения предприятия. Исследование Гимпельсона [2010] затрагивает большое число кадровых практик предприятий, в том числе структуру заработной платы. Основным результатом, полученным автором, состоит в том, что доля переменной части зарплаты выше на промышленных предприятиях с более высоким уровнем зарплат и с большей численностью работников.

В рамках данной работы на основе данных по предприятиям изучается использование переменной части вознаграждения как одного из основных механизмов гибкости заработных плат со стороны предприятий.

### **Используемые данные**

Эмпирической базой исследования является серия опросов предприятий «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда», проводимых ежегодно с 2009 по 2017 г. по заказу Лаборатории исследований рынка труда НИУ «Высшая школа экономики» (ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ). Ежегодно опрашивалось от 1000 до 2000 предприятий, всего за девять лет – 14008 наблюдений (табл. 1). Важной характеристикой данного опроса является то, что выборка охватывает основные сектора российской экономики. Опрос проводился в 25 субъектах Российской Федерации. Наиболее полно в выборке представлены промышленность (25,7% выборки), торговля (17,8%), строительство (14,5%), а также транспорт и связь (11,7%) и сфера услуг (11,6%). В выборке представлены как малые предприятия (33,1% с численностью от 30 до 50 человек<sup>6</sup>, 29,4% – 51–100 человек), так и средние (16,4%) и крупные (15,7% – 251–1000 человек, 5,4% – более 1000 человек).

---

<sup>6</sup> Микропредприятия с численностью менее 30 человек не включались в выборку.

Таблица 1. Описание выборки ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ, % от всей выборки

Отрасль экономики		Структура собственности	
Добыча полезных ископаемых	9,8	Частная российская	90,1
Промышленность	25,7	Государственная	7,2
Строительство	14,5	Иностранная	2,8
Торговля	17,8	<b>Зарплата, руб. (в ценах 2009 г.)</b>	
Транспорт и связь	11,7	До 10 тыс.	13,5
Финансы	8,9	10–15 тыс.	29,7
Услуги	11,6	15–20 тыс.	27,7
<b>Численность сотрудников, человек</b>		20–25 тыс.	16,1
30–50	33,1	Более 25 тыс.	13,0
51–100	29,4	<b>Другие характеристики предприятий</b>	
101–250	16,4	Наличие профсоюза	21,0
251–1000	15,7	Хорошее финансовое положение	57,5
Более 1000	5,4	Крупные инвестиции	13,1
<b>Изменение численности персонала</b>		Инновации	54,2
Сокращение на 10% и более	11,2	<b>Год наблюдения</b>	
Сокращение до 10%	17,2	2009	7,9
Прирост до 1%	33,4	2010	7,2
Прирост на 1–10%	20,4	2011	9,5
Прирост более 10%	17,7	2012	10,7
<b>Коэффициент оборота персонала, %</b>		2013	14,3
Менее 5	25,0	2014	14,3
5–10	12,7	2015	13,1
10–25	24,1	2016	10,9
Более 25	38,2	2017	12,1

Источник: расчеты авторов по данным ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ.

Большая часть компаний находится в частной российской собственности (90,1%), также представлены компании, контролируемые государством (7,2%) и зарубежными собственниками (2,8%). Профсоюз имеется на 21,0% предприятий. Большая часть предприятий имели среднемесячные зарплаты 10–15 тыс. руб.<sup>7</sup> (29,7%) и 15–20 тыс. руб. (27,7%). Хорошее и отличное финансовое положение

<sup>7</sup> В ценах 2009 г.

констатируют 57,5% предприятий, внедрение тех или иных видов инноваций – 54,2%, крупные инвестиции проводили 13,1% предприятий.

Преимуществами данных обследования предприятий ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ по сравнению с данными, использованными в более ранних исследованиях [Капелюшников, 2007; Гимпельсон, 2010], являются (1) охват большинства секторов экономики (а не только промышленности), (2) более длительный период наблюдения (девять лет против одного года), (3) наличие более свежих данных (до 2017 г. включительно), (4) большее число дополнительных вопросов (что позволяет учесть большее число факторов), (5) больший объем выборки (около 14000 против 300/1000 наблюдений).

### Эконометрический анализ

Вопрос о доле постоянной и переменной части фонда оплаты труда в обследовании ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ задавался отдельно для трех категорий работников: (1) руководителей, (2) специалистов и (3) рабочих и служащих низшего звена (далее – рабочих). К постоянной (фиксированной) части относились тарифный заработок, заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, должностные оклады за отработанное время. К переменной части относились премии, доплаты, прочие выплаты. В сумме постоянная и переменная часть составляют 100%, поэтому когда говорится о большей доле фиксированной части, это означает меньшую долю переменной части, и наоборот. В среднем, по данным ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ за 2009–2017 гг., у рабочих доля фиксированной части несколько выше (81,4%), чем у руководителей (79,5%) и служащих (79,1%).

В рамках выборочного обследования предприятий, проводимого Росстатом России, предприятия отчитываются о структуре фонда заработной платы<sup>8</sup>. На основе этих отчетов авторами были построены показатели доли фиксированной и переменной части оплаты труда (рис. 2). К сожалению, опросы предприятий Росстатом проводятся нерегулярно (примерно один раз в три года). Также на рис. 2 показаны аналогичные данные по результатам обследования ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ. Можно видеть, что данные ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ примерно на 10 п.п. больше, чем данные Росстата (причем такой разрыв наблюдается как в 2009 г., так и в 2013 г.), что может быть связано с различиями в методике сбора информации, а также со смещенностью выборки Росстата в сторону более крупных предприятий. Доля фиксированной части оплаты труда в России меньше, чем в среднем в Европе (93% в 2013 г.), и сопоставима с показателями для португальских фирм (75%) [Babecky, 2018].

---

<sup>8</sup> Эти данные публикуются в сборниках «Труд и занятость в России», издаваемых Росстатом.



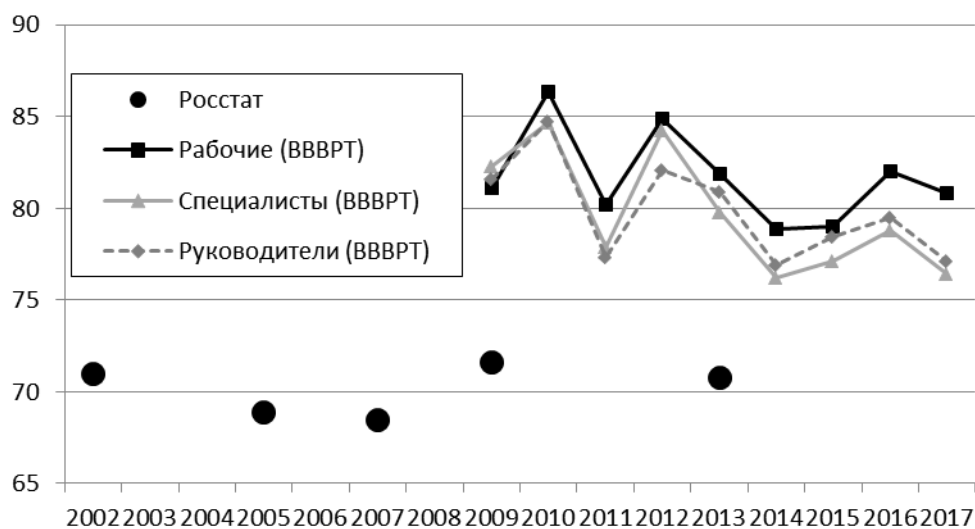


Рис. 2. Динамика доли фиксированной части оплаты труда в России, %

Источник: расчеты авторов по данным Росстата РФ и данным ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ.

Более подробно средние показатели по доле фиксированной части оплаты труда для различных групп предприятий (по данным ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ) приведены в табл. 2. Межотраслевые различия не слишком велики, за исключением сферы услуг, где меньше доля фиксированной части ниже, т.е. выше доля премий и бонус. Для предприятий с большим количеством работников характерна меньшая доля фиксированной части, что не вполне ожидаемо, поскольку крупные предприятия в среднем более устойчивы; напротив, мы ожидали, что небольшие предприятия будут больше стремиться к гибкости и иметь меньшую долю фиксированной части. Различия между предприятиями с большей/меньшей текучестью персонала и приростом/сокращением численности не слишком велики. Аналогичная ситуация наблюдается с размером заработных плат, когда предприятия с большей средней зарплатой имеют более низкую долю фиксированной части (логичнее было ожидать обратную ситуацию).

Таблица 2. Доля фиксированной части вознаграждения у рабочих / служащих / руководителей

	Рабочие		Служащие		Руководители	
	Средн.	Ст. откл.	Средн.	Ст. откл.	Средн.	Ст. откл.
<b>В среднем</b>	81,43	0,26	79,10	0,25	79,45	0,26
<b>Отрасль экономики</b>						
Добыча полезных ископаемых	80,08	0,58	79,45	0,56	78,59	0,60
Промышленность	81,15	0,35	80,24	0,35	79,69	0,36
Строительство	80,71	0,57	80,35	0,57	80,45	0,55
Торговля	82,04	0,55	78,74	0,57	80,08	0,56
Транспорт и связь	82,63	0,70	81,59	0,61	80,89	0,68
Финансы	82,52	1,06	77,58	0,92	77,28	0,93
Услуги	79,39	0,73	73,87	0,77	76,57	0,74
<b>Численность сотрудников, чел.</b>						
30–50	82,45	0,49	79,92	0,48	80,51	0,50
51–100	82,35	0,44	79,99	0,43	80,10	0,43
101–250	79,96	0,53	78,22	0,52	78,60	0,54
251–1000	78,13	0,51	75,55	0,49	76,07	0,50
Более 1000	77,59	0,83	76,03	0,78	75,63	0,84
<b>Структура собственности</b>						
Частная российская	81,58	0,28	79,09	0,27	79,52	0,28
Государственная	78,45	0,86	77,68	0,80	77,21	0,81
Иностранная	84,75	1,33	83,48	1,31	83,60	1,46
<b>Другие характеристики предприятий</b>						
Нет профсоюза	82,09	0,34	80,15	0,32	80,43	0,34
Есть профсоюза	78,54	0,60	76,23	0,60	76,85	0,59
<b>Плохое/удовлетворительное финансовое положение</b>						
Плохое/удовлетворительное финансовое положение	81,83	0,35	79,83	0,33	79,99	0,34
Хорошее финансовое положение	80,62	0,40	77,82	0,39	78,30	0,40
<b>Нет крупных инвестиций</b>						
Нет крупных инвестиций	81,67	0,28	79,14	0,28	79,71	0,28
Есть крупные инвестиции	78,88	0,82	77,40	0,70	76,20	0,81
<b>Нет инноваций</b>						
Нет инноваций	81,26	0,43	78,61	0,41	79,08	0,43
Есть инновации	81,42	0,33	79,27	0,32	79,53	0,33
<b>Зарплата, руб. (в ценах 2009 г.)</b>						
До 10 тыс.	84,09	0,87	84,76	0,77	85,35	0,77
10–15 тыс.	82,02	0,51	80,59	0,50	81,32	0,49
15–20 тыс.	79,74	0,61	76,75	0,59	78,33	0,57
20–25 тыс.	77,94	0,90	74,64	0,83	75,00	0,85
Более 25 тыс.	81,16	0,84	76,74	0,79	74,70	0,96

<b>Коэффициент оборота персонала, %</b>						
Менее 5	84,15	0,48	81,79	0,48	81,63	0,53
5–10	81,81	0,72	78,65	0,63	78,92	0,64
10–25	79,56	0,52	77,62	0,50	78,37	0,53
Более 25	80,96	0,45	78,46	0,43	78,66	0,43
<b>Чистый прирост (сокращение) численности персонала, % за год</b>						
Сокращение на 10% и более	80,53	0,89	79,29	0,78	79,46	0,80
Сокращение на 0–10%	81,11	0,58	77,70	0,59	77,47	0,63
Прирост на 0–1%	83,11	0,45	81,26	0,44	81,31	0,47
Прирост на 1–10%	79,74	0,60	77,16	0,55	78,47	0,55
Прирост на 10% и более	81,44	0,60	78,42	0,59	78,37	0,60
<b>Восприятие жесткости законодательства об увольнениях</b>						
Не жесткое	81,59	0,30	79,15	0,29	79,55	0,30
Жесткое	79,97	0,58	78,21	0,55	78,10	0,57
<b>Год наблюдения</b>						
2009	81,12	1,33	82,29	1,28	81,59	1,43
2010	86,31	0,75	84,63	0,71	84,76	0,77
2011	80,18	0,88	77,89	0,88	77,33	0,89
2012	84,85	0,60	84,26	0,55	82,11	0,60
2013	81,86	0,60	79,75	0,58	80,86	0,57
2014	78,87	0,81	76,18	0,67	76,92	0,67
2015	79,03	0,81	77,12	0,80	78,42	0,88
2016	81,99	0,64	78,82	0,70	79,49	0,70
2017	80,81	0,67	76,39	0,71	77,15	0,70

*Источник:* расчеты авторов по данным Росстата РФ и данным ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ.

Более высокая доля фиксированной части характерна для предприятий с иностранной собственностью. Возможно, это связано с правилами в «материнских» иностранных компаниях. На предприятиях с государственной собственностью, напротив, доля фиксированной части меньше, чем в среднем, возможно, из-за более жестких механизмов установления и пересмотра заработных плат они более активно пользуются гибкостью зарплат через высокую долю переменной части. Наличие профсоюза снижает долю фиксированной части, хотя традиционно считается, что профсоюзы заинтересованы в большей жесткости зарплат и большей доле фиксированной части. Жесткость восприятия предприятиями трудового законодательства в сфере увольнения немного снижает долю фиксированной части, что ожидаемо<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Влияние жесткости законодательства на кадровую политику российских компаний описано в исследовании Мироненко [2012].

Финансовое положение и наличие инноваций не оказывает особого влияния на структуру заработной платы. Наличие инвестиций снижает долю фиксированной части, аналогично с размером зарплаты и численности можно было ожидать, что такие предприятия находятся в лучшей ситуации и меньше предъявляют спрос на гибкость зарплат. Анализируя годовые показатели, можно отменить снижение доли фиксированной части после 2012 г., что по времени совпадает с замедлением российской экономики с 2013–2014 гг.

Регрессионный анализ проводился на основе МНК-регрессий, в качестве зависимой переменной использовалась доля фиксированной части вознаграждения, отдельно для рабочих, специалистов и руководителей (табл. 3). Для каждой из трех групп были оценены четыре различных спецификации регрессий. В качестве базовой регрессии использовались спецификации (1), (5) и (9), в которых в качестве зависимых переменных выступают сектор экономики, численность сотрудников, коэффициенты текучести и прироста численности персонала компании, форма собственности, год наблюдения, хорошее финансовое положение, наличие инноваций и крупных инвестиций, средняя зарплата на предприятии, наличие профсоюза и оценка работодателем жесткости трудового законодательства об увольнениях, а также регион (субъект РФ), в котором находятся предприятия.

Дополнительные спецификации использовались для оценки устойчивости полученных результатов. В рамках спецификаций (2), (6) и (10) были убраны переменные средней зарплаты и жесткости законодательства (в связи с тем, что они могут быть коррелированы с зависимой переменной), а в спецификациях (3), (7), (11) убраны только переменные жесткости законодательства. В целом коэффициенты и уровни значимости остались практически неизменными. В последних трех спецификациях (4, 8, 12) вместо зарплат и контроля на регионы были использованы переменная отношения зарплаты на предприятии к средней зарплате по региону. Эта переменная характеризует зарплатную «привлекательность» (непривлекательность) предприятия на региональном рынке труда относительно других работодателей. Коэффициенты и значимости в этих спецификациях изменились незначительно, при этом существенно снизился скорректированный  $R^2$ .

Результаты регрессионного анализа позволили проверить и уточнить выводы, сделанные в рамках изучения дескриптивной статистики. В отношении межотраслевых различий следует отметить, что в секторе добычи полезных ископаемых доля фиксированной части вознаграждения у рабочих меньше, чем в других отраслях (кроме сектора услуг). Это неожиданный результат, так как данный сектор – один из наиболее обеспеченных и устойчивых в российской экономике. Здесь можно ожидать меньшую потребность в гибкости зарплат. Для специалистов и руководителей более низкая доля фиксированной части наблюдается в секторе услуг, а более высокая – в сфере строительства.

Снижение доли фиксированной части с ростом численности сохраняется для всех трех категорий работников и во всех спецификациях. То есть более крупные предприятия предпочитают большую часть вознаграждения выплачивать работникам в виде переменной части. Возможно, это связано с тем, что более крупным предприятиям (в отличие от небольших) сложнее в случае необходимости сокращать фиксированную часть вознаграждения, поэтому для них больше востребована гибкость зарплат через большую долю переменной части вознаграждения.

Для заработных плат также подтверждаются результаты дескриптивной статистики, согласно которым с ростом зарплат сокращается доля фиксированной части, то есть выплачивая более высокое вознаграждение, фирмы хотят «подстраховаться», оставив возможность снизить вознаграждение за счет переменной части.

Таблица 3. Результаты регрессионного анализа (МНК-регрессии), зависимая переменная – доля фиксированной части вознаграждения у рабочих/служащих/руководителей

	Рабочие				Специалисты				Руководители			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
<b>Сектор экономики (Добыча полезных ископаемых)</b>												
Промышленность	2,591** (1,133)	2,241** (0,901)	2,588** (1,100)	2,505** (1,145)	1,139 (1,093)	1,166 (0,880)	0,920 (1,062)	1,337 (1,105)	2,097* (1,098)	1,857** (0,895)	1,827* (1,075)	2,374** (1,111)
Строительство	2,466** (1,220)	1,362 (0,981)	2,348** (1,183)	2,532** (1,239)	2,489** (1,175)	1,362 (0,957)	2,437** (1,141)	2,915** (1,194)	3,926*** (1,181)	2,429** (0,974)	3,702*** (1,156)	4,445*** (1,200)
Торговля	2,704** (1,228)	2,156** (0,994)	2,772** (1,191)	3,374*** (1,241)	-0,642 (1,179)	-0,678 (0,968)	-0,722 (1,145)	0,090 (1,193)	1,630 (1,184)	1,428 (0,984)	1,335 (1,159)	2,657** (1,197)
Транспорт и связь	2,118* (1,273)	1,863* (1,026)	2,290* (1,232)	2,528* (1,293)	1,669 (1,227)	1,109 (1,003)	1,676 (1,188)	2,298* (1,246)	1,636 (1,229)	1,359 (1,018)	1,674 (1,200)	2,354* (1,249)
Финансы	4,528*** (1,505)	3,976*** (1,201)	4,299*** (1,462)	4,592*** (1,534)	-1,103 (1,399)	-1,682 (1,126)	-1,812 (1,359)	-0,955 (1,427)	-1,348 (1,401)	-0,409 (1,143)	-2,053 (1,372)	-1,252 (1,430)
Услуги	1,913 (1,345)	-0,273 (1,082)	1,901 (1,314)	1,902 (1,368)	-4,932*** (1,265)	-6,885*** (1,030)	-5,538*** (1,235)	-4,792*** (1,287)	-0,798 (1,270)	-2,290** (1,047)	-1,449 (1,249)	-0,554 (1,292)
<b>Численность сотрудников, чел. (30–50)</b>												
51–100	-1,212 (0,744)	-1,099* (0,609)	-1,128 (0,725)	-1,462* (0,758)	-1,832*** (0,707)	-1,589*** (0,588)	-1,874*** (0,689)	-2,308*** (0,722)	-0,614 (0,711)	-0,737 (0,598)	-0,464 (0,698)	-1,042 (0,726)
101–250	-3,510*** (0,901)	-3,272*** (0,766)	-3,373*** (0,887)	-4,027*** (0,921)	-3,366*** (0,856)	-3,744*** (0,738)	-3,347*** (0,844)	-3,941*** (0,876)	-2,824*** (0,861)	-3,160*** (0,750)	-2,686*** (0,855)	-3,171*** (0,881)
251–1000	-4,093*** (0,979)	-3,921*** (0,818)	-3,723*** (0,965)	-4,877*** (0,993)	-5,060*** (0,930)	-4,910*** (0,789)	-4,837*** (0,917)	-6,018*** (0,945)	-4,329*** (0,936)	-4,416*** (0,803)	-3,949*** (0,930)	-4,680*** (0,951)
Более 1000	-3,971** (1,574)	-4,491*** (1,307)	-3,600** (1,548)	-5,814*** (1,600)	-4,709*** (1,513)	-5,333*** (1,267)	-4,471*** (1,489)	-6,195*** (1,540)	-6,704*** (1,523)	-7,006*** (1,290)	-6,169*** (1,510)	-7,669*** (1,551)
<b>К-т текучести, %</b>	-0,536 (0,868)	-0,041 (0,692)	-0,579 (0,842)	-1,027 (0,875)	-0,323 (0,823)	0,171 (0,667)	-0,418 (0,800)	-0,422 (0,831)	-1,471* (0,827)	-1,191* (0,679)	-1,668** (0,810)	-2,087** (0,835)
<b>Прирост численности, %</b>	3,980** (1,743)	3,084** (1,423)	4,443*** (1,709)	4,193** (1,779)	3,323** (1,649)	1,249 (1,370)	3,821** (1,619)	3,003* (1,684)	2,699 (1,661)	0,654 (1,397)	3,252** (1,642)	2,513 (1,696)
<b>Хорошее финансовое положение</b>	-0,049 (0,594)	-0,307 (0,487)	-0,006 (0,580)	-1,482** (0,599)	-1,063* (0,562)	-1,376*** (0,468)	-1,050* (0,549)	-2,276*** (0,568)	-1,367** (0,565)	-1,514*** (0,475)	-1,153** (0,556)	-2,331*** (0,571)
<b>Инновации</b>	-0,840 (0,586)	-0,277 (0,481)	-0,796 (0,571)	-1,080* (0,595)	-1,476*** (0,555)	-0,981** (0,463)	-1,276** (0,541)	-1,457*** (0,563)	-1,198** (0,558)	-0,647 (0,471)	-1,032* (0,548)	-0,924 (0,566)

<b>Инвестиции</b>	-1,926** (0,843)	-2,055*** (0,688)	-2,423*** (0,823)	-1,558* (0,860)	-0,648 (0,806)	-1,061 (0,668)	-1,058 (0,788)	-0,752 (0,823)	-1,436* (0,812)	-2,287*** (0,679)	-2,005** (0,799)	-1,844** (0,829)
<b>Собственность (российская частная)</b>												
государственная	-1,345 (1,149)	-0,974 (0,932)	-1,552 (1,125)	-1,922 (1,173)	-0,426 (1,101)	0,097 (0,904)	-0,568 (1,079)	-0,590 (1,125)	-1,699 (1,109)	-0,889 (0,920)	-1,704 (1,094)	-1,819 (1,133)
иностранная	1,767 (1,691)	1,093 (1,358)	1,365 (1,650)	3,144* (1,719)	2,466 (1,603)	2,638** (1,307)	2,542 (1,556)	3,644** (1,631)	2,182 (1,619)	2,674** (1,336)	2,555 (1,582)	3,391** (1,646)
<b>Год наблюдения (2013)</b>												
2009	0,924 (1,720)	1,387 (1,473)	-0,175 (1,687)	1,611 (1,671)	1,584 (1,497)	1,292 (1,278)	0,826 (1,469)	1,243 (1,456)	2,460 (1,512)	1,855 (1,308)	1,404 (1,490)	2,293 (1,471)
2010	0,937 (1,449)	2,350** (1,005)	0,533 (1,204)	2,818* (1,476)	1,620 (1,390)	2,416** (0,974)	1,545 (1,151)	3,865*** (1,418)	2,447* (1,397)	2,923*** (0,989)	1,959* (1,165)	4,399*** (1,425)
2011	-7,105*** (2,133)	-4,794*** (1,787)	-6,895*** (2,106)	-5,846*** (2,179)	-5,613*** (2,090)	-3,310* (1,761)	-5,520*** (2,063)	-4,028* (2,137)	-5,323** (2,101)	-3,849** (1,786)	-5,610*** (2,088)	-3,836* (2,149)
2012	2,368** (1,058)	2,570*** (0,876)	2,102** (1,044)	3,063*** (1,083)	3,280*** (1,013)	2,411*** (0,849)	2,999*** (0,999)	4,085*** (1,037)	1,709* (1,017)	0,436 (0,863)	1,174 (1,011)	2,456** (1,041)
2014	-4,813*** (1,035)	-3,229*** (0,836)	-4,768*** (1,020)	-4,927*** (1,055)	-3,884*** (0,982)	-4,153*** (0,805)	-3,739*** (0,968)	-4,102*** (1,002)	-3,061*** (0,989)	-3,692*** (0,820)	-2,676*** (0,981)	-3,079*** (1,008)
2015	-6,061*** (1,022)	-4,492*** (0,865)	-6,021*** (1,015)	-6,026*** (1,036)	-5,707*** (0,963)	-5,094*** (0,825)	-6,358*** (0,956)	-5,466*** (0,976)	-3,501*** (0,967)	-3,312*** (0,839)	-4,163*** (0,966)	-2,916*** (0,980)
2016	-4,453*** (1,025)	-2,444*** (0,863)	-4,462*** (1,019)	-4,188*** (1,031)	-3,884*** (0,960)	-2,288*** (0,820)	-4,033*** (0,955)	-3,868*** (0,967)	-3,122*** (0,964)	-1,513* (0,832)	-3,184*** (0,966)	-3,392*** (0,971)
2017	-8,068*** (2,039)	-5,636*** (1,707)	-7,974*** (2,023)	-7,121*** (2,080)	-9,290*** (1,950)	-7,602*** (1,665)	-9,363*** (1,936)	-8,338*** (1,991)	-7,734*** (1,962)	-5,789*** (1,684)	-7,491*** (1,962)	-7,435*** (2,004)
<b>З/пл, тыс. руб., в ценах 2009 (0–10)</b>												
10–15	-0,913 (0,955)		-1,130 (0,926)		-1,608* (0,906)		-1,495* (0,878)		-2,617*** (0,909)		-2,431*** (0,887)	
15–20	-2,438** (0,993)		-2,194** (0,963)		-5,047*** (0,940)		-4,539*** (0,910)		-5,745*** (0,941)		-5,157*** (0,918)	
20–25	-3,539*** (1,100)		-3,439*** (1,071)		-6,490*** (1,043)		-6,327*** (1,015)		-7,775*** (1,046)		-7,684*** (1,025)	
25 и более	-2,351* (1,221)		-2,491** (1,189)		-5,085*** (1,152)		-5,019*** (1,122)		-7,776*** (1,156)		-7,832*** (1,133)	
<b>Регион</b>	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+	-
<b>З/пл, доля от региональной (ln)</b>				-2,008*** (0,670)				-4,335*** (0,634)				-4,920*** (0,636)
<b>Наличие профсоюза</b>	-1,052 (0,869)	-0,753 (0,720)	-0,966 (0,854)	-0,497 (0,882)	-0,382 (0,834)	-0,448 (0,701)	-0,363 (0,820)	0,276 (0,847)	0,691 (0,839)	0,586 (0,713)	0,644 (0,831)	0,586 (0,852)

<b>Жесткость законодательства об увольнениях</b>	-2,873*** (0,707)			-4,482*** (0,710)	-2,182*** (0,670)				-3,751*** (0,674)	-3,049*** (0,675)			-4,646*** (0,678)
Константа	85,0*** (2,632)	79,0*** (1,631)	84,4*** (2,566)	84,1*** (1,458)	88,3*** (2,513)	81,6*** (1,573)	87,7*** (2,452)	83,1*** (1,394)	84,3*** (2,526)	78,9*** (1,598)	83,8*** (2,481)	81,4*** (1,399)	
Число наблюдений	5 329	7 676	5 639	5 329	5 557	8 020	5 876	5 557	5 575	8 043	5 893	5 575	
R <sup>2</sup> скорректированный	0,100	0,085	0,093	0,048	0,123	0,102	0,124	0,071	0,113	0,081	0,106	0,061	

*Примечание.* Базовая категория приведена в скобках в левом столбце. Уровни значимости: \*\*\* – 1%, \*\* – 5%, \* – 10%, в скобках под коэффициентами приведены робастные стандартные ошибки.

*Источник:* расчеты авторов по данным Росстата РФ и данным ВВВРТ ЛИРТ НИУ ВШЭ.



В регрессии использовались три дамми-переменные, свидетельствующие о хорошем положении предприятия: самооценка финансового положения, внедрение инноваций и осуществление крупных инвестиций. Для рабочих значимым фактором оказались инвестиции, для специалистов – финансовое положение и инновации, для руководителей – финансовое положение, и в отдельных спецификациях – инновации и инвестиции. В любом случае отрицательный коэффициент говорит о том, что предприятия, находящиеся в хорошем положении, имеют более низкую долю фиксированной части зарплаты, что подтверждает доводы о «страховой функции» переменной части вознаграждения, приведенные в предыдущем абзаце для заработных плат.

Наличие профсоюза оказалось незначимым во всех спецификациях. Восприятие предприятиями трудового законодательства об увольнениях как жесткого сокращало долю фиксированной части, чтобы «подстраховаться» на случай возможных проблем за счет возможности сократить размер вознаграждений, притом что увольнения сотрудников для данных предприятий затруднительно. Схожие результаты для жесткости зарплат и незначимости влияния профсоюзов получены для европейских фирм [Babecky, 2018].

Коэффициенты при годовых дамми-переменных говорят о том, что с 2012 по 2017 г. происходило постепенное сокращение фиксированной части оплаты труда, которое за рассматриваемый период составило около 10 п.п. Можно предположить, что предприятия стараются «подстраховаться» на фоне проблем в российской экономике. Данное сокращение могло происходить за счет нескольких механизмов. Во-первых, при наличии инфляции предприятие могло сохранять неизменной фиксированную часть зарплаты в номинальном выражении и повышать общий размер вознаграждения (на величину роста зарплат по экономике) за счет переменной части. Во-вторых, предприятия могли замещать работников с более высокими фиксированными зарплатами работниками с меньшими фиксированными зарплатами.

### **Заключение**

Использование относительно большой переменной части вознаграждения остается отличительной чертой российского рынка труда. Ее средний размер, по разным оценкам, составляет от 20 до 30% общего размера вознаграждения. Это позволяет предприятиям адаптироваться к изменениям в экономике и на рынке труда в большей степени за счет ценовой подстройки (зарплаты), а не количественной (занятость). Подтверждением этому является и то, что предприятия, для которых законодательство о сокращении персонала представляется более жестким, имеют меньший размер фиксированной части вознаграждения, чтобы в случае необходимости иметь больше возможностей для ценовой подстройки. Полученные результаты согласуются с более ранними исследованиями о зарплатной подстройке российского рынка труда [Gimpelson, Kareliushnikov, 2013; Вакуленко, Гурвич, 2016].

Переменная часть заработной платы выше (а фиксированная – ниже) на более крупных предприятиях, предприятиях с более высокой заработной платой, а также

на более успешных предприятиях (хорошее финансовое положение, осуществление инвестиций, внедрение инноваций). Можно сказать, что предприятия, находящиеся в более благоприятной ситуации, «делятся успехами» (платя более высокое вознаграждение) со своими работниками через переменную часть вознаграждения (премии, бонусы, иные доплаты). Это позволяет предприятиям создавать стимулы для привлечения лучших работников с рынка труда, при этом не конвертируя их в новые обязательства по более высокой фиксированной зарплате.

Напротив, предприятия, находящиеся в менее благоприятном положении, имеют больший размер фиксированной части. Это может быть следствием того, что эти предприятия, столкнувшись с проблемами, снизили свои расходы на персонал за счет снижения (или полной ликвидации) переменной части вознаграждения. В дальнейшем такие предприятия будут иметь меньше возможностей для ценовой подстройки и, вероятно, будут относительно чаще подстраиваться к дальнейшим проблемам за счет увольнений.

Анализ динамики показателей позволяет говорить о значительном снижении доли фиксированной части зарплаты после 2012 г. до конца периода наблюдений (2017 г.). Одним из объяснений этого может являться реакция на рецессию в российской экономике, когда предприятия, предполагая ухудшение экономической ситуации, пытаются «хеджировать» свои расходы на работников.

## Литература

*Вакуленко Е.С., Гурвич Е.Т.* (2016) Гибкость реальной заработной платы в России: сравнительный анализ // Журнал Новой экономической ассоциации. № 3 (31). С. 67–92.

*Вишневецкая Н.Т.* (2007) Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация (ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников). М.: ИД ГУ-ВШЭ. С. 141–196.

*Вишневецкая Н.Т., Капелюшников Р.И.* (2008) Инфорсмент трудового законодательства в России: охват, динамика, региональная дифференциация // Экономическая политика. № 1. С. 170–195.

*Вишневецкая Н.Т., Куликов О.В.* (2009) Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений // Вопросы экономики. № 4. С. 91–103.

*Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л., Ощепков А.Ю., Роцин С.Ю., Смирных Л.И., Травкин П.В., Шарунина А.В.* (2017) Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения (ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Роцин). М.: Центр стратегических разработок.

*Гимпельсон В.Е.* (2010) Предприятия обрабатывающей промышленности на рынке труда: индикаторы приспособления: Препринт WP3/2010/01. Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216406955/WP3\\_2010\\_01-f.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216406955/WP3_2010_01-f.pdf).

*Гурвич Е.Т., Вакуленко Е.С., Иванова М.А., Клепикова Е.А., Дедова М.С., Леухин Р.С., Хазанов А.А.* (2016) Механизмы российского рынка труда (ред. Е.Т. Гурвич, Е.С. Вакуленко). М.: Дело.

*Капелюшников Р.И.* (2007) Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация (ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников). М.: ИД ГУ ВШЭ. С. 97–140.

*Капелюшников Р.И.* (2002) Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва?: Препринт НИУ ВШЭ WP3/2002/03[Электронный документ]. Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409892/WP3\\_2002\\_03.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409892/WP3_2002_03.pdf).

*Лукьянова А.Л.* (2018) Минимальная заработная плата и минимальные заработные платы в России // Журнал Новой экономической ассоциации. № 1 (37). С. 176–186.

*Ляшок В.Ю., Лопатина М.В.* (2018) Гибкость заработных плат в России: что показывают микроданные: Доклад на XIX Апрельской международной научной конференции «Модернизация экономики и общества» НИУ ВШЭ. (*mimeo*)

*Мироненко О.Н.* (2012) Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости // Российский журнал менеджмента. Т. 10. № 3. С. 31–54.

*Babecky J., Du Caju P., Kosma T., Lawless M., Messina J., Room T.* (2012) How Do European Firms Adjust Their Labour Costs When Nominal Wages Are Rigid? // *Labour Economics*. No. 19 (5). P. 792–801.

*Babecky J., Berson C., Fadejeva L., Lamo A., Marotzke P., Martins F., Strzelecki P.* (2018) Non-base wage components as a source of wage adaptability to shocks: Evidence from European firms, 2010–2013. Banque de France. Working Paper 681. Режим доступа: <https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/wp681.pdf>.

*Dickens W.T., Goette L., Groshen E.L., Holden S., Messina J., Schweitzer M.E., Turunen J., Ward M.E.* (2007) How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project // *Journal of Economic Perspectives*. No. 21 (2). P. 195–214.

*Earle J.S., Sabirianova K.* (2002) How late to pay? Understanding wage arrears in Russia // *Journal of Labor Economics*. No. 20 (3). P. 661–707.

*Gimpelson V., Kapeliushnikov R.* (2013) Labor market adjustment: Is Russia different? / *The Oxford Handbook of the Russian Economy* (S. Weber, M.V. Alexeev (eds)). Oxford University Press.

*Kahn S.* (1997) Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata // *American Economic Review*. No. 87 (5). P. 993–1008.

*Plekhanov S.* (2017) Essays on Russian labour market issues: PhD thesis. The University of Edinburgh. Режим доступа: <https://www.era.lib.ed.ac.uk/handle/1842/23375>.

**Roshchin, Sergey Yu., Sidorova, Anna S., Solntsev, Sergey A.**

Wage Structure in Russian Economics: Empirical Evidence from Enterprise Survey [Electronic resource] : Working paper WP15/2018/01 / S. Roshchin, A. Sidorova, S. Solntsev ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (1 Mb). – Moscow: Higher School of Economics Publ. House, 2018. – 22 p. (In Russian.)

Russian labour market uses price adjustment (wage flexibility) to shocks rather than quantitative one (employment). One of the main mechanisms of wage flexibility in Russian economy is a high share of the non-base (variable) wage component that makes it easier for enterprises to respond to shocks. Using data of survey of Russian enterprises from main sectors of the Russian economy for 2009–2017, the determinants of variability in the enterprises' behavior of the non-base wage component usage were evaluated. The obtained results show that a higher proportion of the non-base wage component demonstrates enterprises in a good financial position, with large investments, higher wages and a large number of employees.

Keywords: Russian labour market, wage structure, non-base wage component wage flexibility, labour market adjustment, human resource management

JEL Classification: J31, J50, M52

*Препринт WP15/2018/01*  
*Серия WP15*  
*Научные труды*  
*Лаборатории исследований рынка труда*

Рощин С.Ю., Сидорова А.С., Солнцев С.А.

**Структура зарплат в российской экономике:  
что говорят данные предприятий**

Изд. № 2078