

С. В. Орехова

ОЦЕНКА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНДЕКСАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье рассматриваются причины расхождения законодательно установленного института индексации оплаты труда и реальной трудовой практики российских предприятий. С позиций неинституционального экономического анализа автором выделяется и исследуется структурная и сравнительная эффективность института индексации. Систематизируются методы индексации оплаты труда в России. Проводится эмпирический анализ механизма индексации на примере 176 российских горно-металлургических предприятий. Результаты анализа позволили сделать вывод о низкой структурной эффективности института индексации оплаты труда в связи с отсутствием реальных механизмов правоприменения данной социальной гарантии (инфорсмент). Предлагаются способы устранения институциональных разрывов, разрабатывается унифицированный механизм начисления индексации оплаты труда. Оценка сравнительной эффективности института индексации оплаты труда в России показывает, что институциональные пробелы в установлении и реализации этой социальной гарантии не случайны, а обусловлены наличием альтернативных институтов и спецификой российской институциональной среды. Библиогр. 51 назв. Ил. 2. Табл. 7.

Ключевые слова: институциональная эффективность, индексация оплаты труда, инфорсмент, человеческий капитал.

Svetlana V. Orekhova

INSTITUTIONAL EFFECTIVENESS ESTIMATION OF WAGE INDEXATION

The article is aimed at studying the causes of differences between the legally established wage indexation and real labor practice of Russian companies. Based on the neoinstitutional economic analysis, the author selects and investigates the structural and comparative efficiency of indexation, systematizes methods of wage indexation in Russia and conducts an empirical analysis of indexation mechanism in 176 Russian mining and metallurgical companies. The analysis results allow the author to conclude that structural efficiency of wage indexation is low. The main reason of that is a lack of real enforcements of this social guarantee. In the article the author suggests ways to overcome the institutional gaps and develop a unified mechanism for calculating wage indexation. Evaluation of the comparative effectiveness of the wage indexation institute in Russia shows that the institutional gaps in the establishment and implementation of this social guarantee are not random, but depends on the existence of alternative institutions and the specifics of Russian institutional environment. Refs 51. Figs 2. Tables 7.

Keywords: institutional effectiveness, wage indexation, enforcement, human capital.

Введение

В соответствии с базовыми положениями теории человеческого капитала Г. Беккера и Т. Шульца физический, интеллектуальный и творческий потенциал человека находится в прямой или косвенной зависимости от уровня доходов работника. В целом ряде эмпирических работ доказывается зависимость результатов

Светлана Владимировна ОРЕХОВА — кандидат экономических наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, 620144, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62 /Народной воли, 45; bentarask@list.ru

Svetlana V. Orekhova — PhD of Economics, Associate Professor, Ural State University of Economics, 620144, Russian Federation, Yekaterinburg, 8 Marta/Narodnoy Voli St., 62/45; bentarask@list.ru

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2016

деятельности фирмы от инвестиций в человеческий капитал (см., напр.: [Campbell et al., 2012; Brymer et al., 2014]).

В то же время в работе [Cushen, Thompson, 2016] показано, что влияние трудовых процессов на стоимость бизнеса не так однозначно. При конструировании пазла «человеческий капитал — конкурентоспособность бизнеса» фирмы могут использовать различные бизнес-модели, выбор которых обусловлен горизонтом планирования, стратегией бизнеса и институциональным окружением. Большинство российских компаний используют «оптимизационную» модель управления человеческим капиталом, которая характеризуется минимальным вложением инвестиций в человеческий капитал, отношением к работнику как к «центру затрат», а не «центру инвестиций» [Орехова, 2015, с. 53]. В условиях экономического кризиса российские работодатели еще больше стремятся снизить издержки труда, что в долгосрочной перспективе приводит к обесценению человеческого капитала [Капелюшников, 2010; Sabirianova, 2011].

При этом возможны два варианта стратегий фирмы по адаптации на рынке труда:

- 1) количественная подстройка, направленная на регулирование занятости работников и выражающаяся в сокращении численности работников (собственно количественная подстройка) и/или количества рабочего времени (временная подстройка);
- 2) ценовая подстройка, направленная на сокращение фонда оплаты труда за счет снижения доходов каждого работника [Заработная плата в России..., 2007]. Начиная с 1991 г. институциональные и макроэкономические условия на российском рынке труда таковы, что бизнесу выгодно поддерживать комбинацию социально-трудовых отношений «стабильная занятость — гибкая оплата» (т.е. использование ценовой подстройки), а в ряде случаев (например, на монополистических рынках труда) — временной подстройки.

Тем не менее Трудовой кодекс РФ (ст.134) обязывает работодателей обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы за счет ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги¹. Данное положение уточняется законодательными актами. В частности, Конституционный суд РФ указывает, что «индексация заработной платы производится всем лицам, работающим по трудовому договору»². Федеральная служба по труду и занятости разъясняет, что «организации, финансируемые из ... бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством... другие работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами»³. Таким образом, федеральное трудовое зако-

¹ Ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения: 07.08.2016).

² Определение Конституционного суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1695990/> (дата обращения: 04.04.2016).

³ Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103445/ (дата обращения: 04.04.2016).

нодательство устанавливает достаточно жесткие границы использования ценовой подстройки.

Такое расхождение формальных институтов и реальной трудовой практики представляется интересным с научной точки зрения. *Целью исследования* является анализ институциональной эффективности индексации оплаты труда в России.

Важно отметить, что дискуссия об институциональной эффективности может быть разделена на две части. Следует различать структурную и сравнительную эффективность института⁴. Под структурной эффективностью мы понимаем наличие и согласованность всех элементов в структуре института, позволяющих реализовать заданную цель. Сравнительная эффективность предполагает, что данный институт в сравнении с другими является оптимальной альтернативой для достижения заданных целей.

На основании цели исследования и классификации институциональной эффективности считаем целесообразным выделение трех научных задач:

- 1) анализ эффективности инфорсmenta института индексации оплаты труда в России;
- 2) классификация методов индексации оплаты труда и диагностика существующих проблем расчета индексирующих надбавок на российских предприятиях (на примере горно-металлургических предприятий Уральского региона);
- 3) оценка сравнительной эффективности индексации оплаты труда в контексте российской институциональной среды.

Теоретико-методологическая часть исследования основана на подходах экономики труда, неоинституциональной экономической теории, теории трансакционных издержек. Эмпирическую базу составили данные коллективных договоров 176 горно-металлургических предприятий и внутренней отчетности горно-металлургических профсоюзов Уральского региона.

1. Проблемы структурной эффективности института индексации оплаты труда в России

В настоящее время в научной литературе общепризнанным является «дуэтное (бинарное)»⁵ определение института Д. Норта как совокупности нормы и механизмов, контролирующих и поддерживающих ее выполнение (инфорсmenta).

Структурная эффективность любого института (при допущении, что он является оптимальной альтернативой среди всех возможных) определяется качеством взаимодействия всех его элементов, и в первую очередь качеством инфорсmenta, обеспечивающего выполнение нормы.

Институциональный анализ индексации оплаты труда по методике, изложенной в работе [Тамбовцев, 2008], позволяет более детально изучить структуру индексации оплаты труда, где элементы 1–4 характеризуют норму как таковую, а остальные пункты — особенности инфорсmenta (табл. 1).

⁴ Безусловно, данный перечень не является полным. Например, можно также рассматривать динамическую эффективность института, т. е. его способность адаптироваться к изменениям и при этом соответствовать заданным целям. Однако в настоящем исследовании нами рассматриваются только два вида институциональной эффективности.

⁵ Данный термин взят из работы: [Клейнер, 2004, с. 16].

Таблица 1. Элементы (логическая структура) института «индексация оплаты труда» в России

Элемент	Теоретическое пояснение сущности элемента	Характеристика элемента исследуемого института
1. Содержание нормы	Действие, которое должно или не должно быть выполнено	Обязанность принимать меры по повышению уровня реальной заработной платы, в том числе по индексации оплаты труда, в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами
2. Условия приложения	Указанная в норме ситуация, с наступлением которой необходимо или допустимо реализовать предусмотренное данной нормой действие	Если в результате роста потребительских цен произошло снижение уровня реальной оплаты труда
3. Субъект нормы	Лицо или группа лиц, которым адресована норма	Работодатель
4. Характер нормы	Указывает на то, обязывает, разрешает или запрещает норма выполнить некоторое действие	Обязывает выполнять
5. Гарант нормы	Индивид (группа индивидов), специализированная организация (группа организаций), применяющая санкции к субъектам нормы, отклоняющимся в своих действиях от ее содержания	Четко не установлен, возможно вмешательство профсоюза или суда
6. Время задержки применения санкции	Время на реакцию гаранта нормы в случае отклонения в действиях субъекта	Не установлено
7. Перечень санкций	Набор действий, предпринимаемых в отношении субъекта нормы ее гарантом в случае выявления последним отклонений в действиях субъекта	Не установлен

Несоответствие между содержанием нормы и инфорсментом является основной причиной того, что индексация оплаты труда на российских предприятиях представляет собой «декларацию о намерениях». В результате этого малый и средний бизнес в России вообще не заключают коллективные договоры; рост касается только постоянной части оплаты труда; индексация заработной платы носит нерегулярный характер.

Эффективность инфорсmenta зависит от целого ряда факторов, которые рассмотрены ниже (1–7).

1. Эффективность функционирования всех этапов инфорсmenta.

Выделим четыре укрупненных этапа:

0-й этап — подготовительный, заключается в установлении порядка проведения контроля и санкционирования института.

1-й этап — мониторинг (контроль и надзор), на котором происходит оценка поведения участников контрактных отношений. При этом задачей инфорсmenta является не только разрешение конфликта, но и возможность его распознать и предотвратить. Деятельность по обеспечению соблюдения условий контракта

предполагает получение информации о самом факте нарушения (или достаточных доказательств о нарушении).

2-й этап — санкционирование, сущность которого заключается в том, что угроза или фактическое применение санкций создают для субъекта нормы издержки, которые он сопоставляет с выгодами от нарушения условий контракта.

3-й этап — восстановление нарушенных прав и применение процедур компенсаций от расторжения контракта.

2. Соотношение издержек (штрафов) и выгод субъекта нормы: если выгоды неисполнения контракта превышают издержки, субъект предпочтет контракт не исполнять.

3. Размер издержек контроля для гарантов нормы (чем больше эти издержки, тем выше вероятность неэффективного контроля).

4. Четкость санкций и порядок их проведения, установление времени задержки санкций.

5. Эффективность гарантов нормы (уровень их субъективности, личные интересы, мера оппортунизма, грамотность в вопросах контроля).

6. Зона охвата субъектов нормы контролем и адресность санкций.

7. Длина цепочки «субъект нормы — гарант нормы».

Согласно мнению исследователей [Вишневецкая, Капелюшников, 2007], проблема несоблюдения трудового законодательства в России обусловлена жесткостью и сложным институциональным каркасом трудового права, когда работодатели не могут исполнять предписания полностью; низкими издержками выполнения норм и недостаточной зоной охвата контролем. Кроме того, авторы увязывают слабый инфорсмент с неэффективной деятельностью судов общей юрисдикции как гарантов нормы.

В неоинституциональной экономической теории выделяют три группы (стороны) гарантов нормы [Кузьминов и др., 2006, с.88]. При этом специфика социально-трудовых отношений такова, что роль второй стороны (работника) зачастую выполняется посредником — профсоюзной организацией, что удлиняет цепочку «субъект — гарант» и, следовательно, может снижать эффективность инфорсмента (табл. 2).

Эффективность исполнения гарантом своих функций зависит от ценности ресурсов, затраченных в результате контрольных действий и риска ущерба, который может быть нанесен гаранту в процессе выполнения им своих функций [Шаститко, 2002, с. 163].

Поскольку институт индексации оплаты труда создан в ситуации неравенства⁶, у работодателя как субъекта нормы отсутствуют значимые автоматические стимулы для ее соблюдения. При этом работодатели могут не только напрямую игнорировать ст. 134 ТК РФ, но и использовать альтернативные стратегии, компенсирующие его потенциальные убытки. Известно множество примеров, когда работо-

⁶ В обобщенном виде можно выделить две причины возникновения институтов: 1) ситуация координации (когда никому из участников невыгодно уклоняться от выполнения правила) и 2) ситуация неравенства (когда институт призван выполнять правила сильнейшей стороны) [Кузьминов и др., 2006].

датель вначале «урезает» премиальный фонд или меняет форму и систему оплаты труда, а затем проводит индексацию. Совокупность таких манипуляций приводит к тому, что фонд оплаты труда на предприятии остается неизменным.

Таблица 2. Возможности контроля за выполнением института индексации оплаты труда разными гарантами нормы в России

Гаранты нормы	Формальные правила	Неформальные правила
1. Первая сторона — самоконтроль работодателя	Внутренние правила саморегулируемых организаций, интеграционных объединений фирм (сетей) или объединений работодателей, в которые входит фирма	1. Репутационный механизм 2. Вина работодателя (при существенной персонализации отношений)
2. Вторая сторона — контроль со стороны других участников контракта: а) профсоюзной организации б) работника	Правила участников: а) возможность обращения в суд, установление правил в коллективном договоре и трудовых соглашениях б) возможность обращения в суд	Неформальные договоренности
3. Третья сторона (внешний гарант) — судебная система, государственные органы	Заключение суда или инспекции по труду, прямые Указы Президента РФ	—

Более того, как показано в работе [Chung et al., 2016], даже при стабильных и устойчивых показателях роста фирмы стремятся скрыть свое успешное экономическое положение от профсоюза (особенно если профсоюз достаточно сильный).

В конечном итоге выбор стратегии работодателя — индексировать или не индексировать оплату труда — находится в поле сравнения двух групп издержек:

- 1) Ив — издержки выполнения нормы, которые связаны с ростом фонда оплаты труда и отчислений на социальные нужды, а также управленческими расходами по расчету и начислению индексации;
- 2) (Ин; Иш) — совокупность издержек, связанных с наймом квалифицированных работников в сфере управления персоналом для создания сильной переговорной позиции работодателя (Ин) и штрафов за нарушение законодательства об индексации оплаты труда (Иш).

В России санкции за нарушение ст. 134 ТК РФ отсутствуют (Иш = 0). Ив с высокой долей вероятности будут больше Ин, так как в случае выполнения нормы индексация оплаты труда распространяется на весь персонал, тогда как в случае невыполнения необходимо мотивировать только часть работников. Таким образом, соотношение издержек (1) будет следующее:

$$\text{Ив} > \text{Ин} + \text{Иш}. \quad (1)$$

Данный факт приводит практически к безусловному выбору стратегии «не индексировать оплату труда».

Издержки контроля для второй и третьей сторон зависят прежде всего от уровня «принятия» нормы заинтересованными сторонами и включают издержки получения информации о факте нарушения; издержки предупреждения нарушения (угрозы); издержки выбора формы санкции; издержки пресечения нарушения (фактического применения санкции). Однако размер этих издержек влияет гораздо

меньше на эффективность инфорсmenta (особенно для третьей стороны), чем соотношение «затраты — выгоды» для первой стороны [Шаститко, 1999, с. 175]. Основополагающей здесь, на наш взгляд, является система целей и стимулов гарантов нормы.

Контроль со стороны самого работника в России был и остается слабым, что обусловлено ростом прекаризации занятости [Вередюк, 2013], склонностью россиян к индивидуальным стратегиям [Вишневская, Капелюшников, 2007], страхом безработицы [Гимпельсон и др., 2003], слабым уровнем институционального доверия в обществе [Олейник, 2001], властной и информационной асимметрией, безграмотностью в отношении своих трудовых прав. Причем, согласно мнению исследователей [Stam et al., 2016], чем сильнее жесткость социальных норм в обществе, тем слабее позиция работников в переговорном процессе. Данный факт авторы связывают с ростом психологических издержек и страхом безработицы, так как жесткое трудовое законодательство, как правило, улучшает положение уже работающих граждан и снижает перспективы найма неработающих.

«Двойная плата» за защиту своих прав (в виде профсоюзных взносов и судебных издержек) также приводит к возникновению альтернативных или взаимодополняющих стратегий поведения работников.

Основная функция профсоюзов в системе инфорсmenta — сигнальная. Имея возможность оспаривать решения работодателей, мобилизуя при этом «голос» работников и используя юридические инструменты, профсоюзы повышают для работодателей издержки нарушений и тем самым стимулируют работодателей выполнять трудовое законодательство [Вишневская, Куликов, 2008, с. 12]. Уровень грамотности специалистов профсоюза, численность профсоюзных организаций, степень юнионизации и охват работников коллективными трудовыми договорами являются значимыми факторами, повышающими качество воздействия на работодателя.

В то же время профсоюз можно рассматривать как самостоятельного участника, который имеет персональную мотивацию в переговорном процессе. Так, исследование [Frandsen, 2016] иллюстрирует: если профсоюз не добивается существенных улучшений заработной платы или условий труда в течение длительного времени⁷, это ведет к значительному снижению степени юнионизации. А результаты работы [Gittleman, Kleiner, 2016] свидетельствуют о том, что значимость профсоюза в современном мире все больше снижается с усилением роли профессиональных сообществ работников и самоорганизующихся организаций. Преследование оппортунистических целей, ориентированных на выживание самого профсоюза или отдельных его представителей, в конечном итоге может существенно снизить эффективность его контрольных функций.

Использование государственных органов и судебной системы в качестве гарантов исполнения норм индексации оплаты труда также представляется неоднозначным. Согласно мнению авторов работы [Гимпельсон, Капелюшников и др., 2008, с. 3], низкий уровень профессионализма в области разрешения социально-трудовых споров, скорость принятия решений, качество судебной системы, низкая институциональная мощность трудовых инспекций и социальные установки судей и инспекторов по труду являются препятствиями для эффективной реализации за-

⁷ В исследовании длительность выборки составила период с 1962 по 2010 г.

конов о труде. Более того, специфические стимулы российских надзорных органов приводят к снижению общественного благосостояния даже при абсолютно добросовестном поведении и высокой квалификации лиц, принимающих решения [Авдашева, Крючкова, 2013].

Как и в случае с профсоюзами, для третьей стороны возможны ошибки субъективизма. В России судебная система практически всегда стоит на стороне работника, что уменьшает качество принимаемых решений. В этом смысле интересна работа [Ichino et al., 2003], в которой на примере Италии показано, что судьи более склонны вставать на сторону работников в регионах с более высокой безработицей, чем в регионах с более низкой⁸. Подобная избирательность инфорсmenta, как отмечают авторы работы [Гимпельсон и др., 2008, с. 8], меняет возможное направление причинно-следственных связей и усложняет их анализ. Все это приводит к росту издержек третьей стороны при низкой эффективности самого контроля.

Таким образом, специфика индексации оплаты труда в России как институциональной конструкции заключается в том, что сама норма установлена на федеральном уровне, а инфорсмент — на уровне предприятия. Выполнение этой гарантии контролируется коллективным договором между работодателем и представителем работников (профсоюзом). Работодатель сам определяет и контролирует то, как выполнять свои обязанности. Несмотря на формально возможное использование инфорсmenta второй (профсоюза или работника) и третьей (судебная система) сторонами, именно «добрая воля» самого работодателя является определяющим фактором качественного выполнения этого института.

В отличие от большинства других российских институтов (см., напр.: [Авдашева, Крючкова, 2013; Крючкова, Авдашева, 2012]), вопрос неисполнения института индексации оплаты труда возникает еще на подготовительной стадии и связан с неравными возможностями профсоюза и работодателя в переговорах. При наличии в коллективном договоре четкого механизма расчета индексации оплаты труда данная норма, как правило, выполняется. Однако сам факт включения института индексации в коллективный договор является существенной проблемой и зависит от целого ряда факторов. Среди них исследователи выделяют характеристики и длительность трудового контракта [Cho et al., 1997; Christofides, Peng, 2010], степень влияния качества человеческого капитала на экономические результаты предприятия [Hart, Moutos, 2008], уровень переговорной силы профсоюза [Booth, 1994], состояние экономики и рынка труда в текущем периоде [Minford et al., 2003]; значимость индексирующей надбавки для экономического благосостояния работника [Laseen, 2003]; ментальные особенности и кодексы поведения работников [Stam., Sieben et al., 2016; Egels-Zanden et al., 2014]. Качество исполнения института индексации, на наш взгляд, зависит также от уровня конкуренции на локальном рынке труда и возможностей альтернативного трудоустройства, размера профсоюзных взносов (в абсолютном значении и в сравнении с доходами работника), уровня экономического развития и прибыльности бизнеса, стадии жизненного цикла и размера бизнеса, уровня его социальной ответственности⁹.

⁸ Цит. по: [Гимпельсон и др., 2008, с. 7–8].

⁹ Влияние каждого из перечисленных факторов может быть темой отдельного исследования и в данной работе не изучается.

2. Особенности индексации оплаты труда в России: методы начисления и проблемы расчета

«Путаница» в институциональной структуре закона, регламентирующего индексацию оплаты труда в России, определяет свободное толкование исполнения данной нормы. Этот факт подтверждается анализом коллективных договоров 176 горно-металлургических предприятий Урала.

Выбор горно-металлургических предприятий для анализа является неслучайным. Горно-металлургический профсоюз (ГМПР РФ) — один из сильнейших в России, он включает в себя более 500 предприятий. На сегодняшний день под действие коллективных договоров подпадает 99% работников горно-металлургических предприятий, более 67% являются членами профсоюза.

В отличие от общероссийской ситуации, ценовая подстройка как стратегия адаптации предприятий на рынке труда на горно-металлургических предприятиях более затруднена. Данный факт объясняется установленным в отраслевом соглашении соотношением постоянной и переменной частей оплаты труда 60:40. При этом в условиях кризиса, начиная с 2014 г., в отрасли стремительно сокращается численность работников, в том числе членов профсоюза.

Кроме того, как показывает анализ динамики основных социально-экономических показателей предприятий за 2014–2015 гг., наращивая финансовую результативность, бизнес сокращает затраты на персонал под лозунгом «всеобщего кризиса» (табл. 3). Такая ситуация приводит к оттоку работников из рядов профсоюза, о чем свидетельствуют данные табл. 4 и что наглядно показано на рис. 1.

Таблица 3. Анализ динамики основных социально-экономических показателей предприятий за 2014–2015 гг. (на примере Свердловской области)

Виды предприятий	Темпы роста показателей							
	номинальная зарплата		реальная зарплата*		среднесписочная численность		объемы отгруженной продукции	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Трубные предприятия	106,2	107,5	102,8	94,3	96,8	98,4	103,7	120,2
Огнеупорные предприятия	106,3	109,2	102,8	95,8	92,9	102,7	95,1	137,0
Предприятия алюминиевой промышленности	108,3	107,6	104,8	94,4	96,2	99,0	103,2	90,8
Предприятия медной промышленности	104,9	113,4	90,6	99,5	98,1	97,6	100,9	132,2
Горнодобывающие предприятия для черной металлургии	106,5	92,2	99,0	80,9	98,5	94,8	94,3	109,2
Горнодобывающие предприятия для цветной металлургии	106,5	121,2	103,0	106,2	105,2	97,1	104,3	191,0

Примечания: 1)* — номинальная заработная плата корректировалась на индекс потребительских цен по Свердловской области; 2) при составлении таблицы автором использовались данные внутренней отчетности профсоюзов ГМПР по Свердловской области.

Таблица 4. Соотношение численности работников и членов профсоюза на горно-металлургических предприятиях Свердловской области за 2010–2015 гг.

Показатели	Годы					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Численность работников на предприятиях всего, чел.	157 749	156 387	153 555	148 340	143 248	137 632
Члены профсоюза, чел.	112 365	108 251	105 437	101 383	96 403	92 664
Численность выбывших из профсоюза по собственному желанию, чел.	1229	778	991	1005	1066	1228

Примечание: составлено автором по данным ГМПР по Свердловской области.

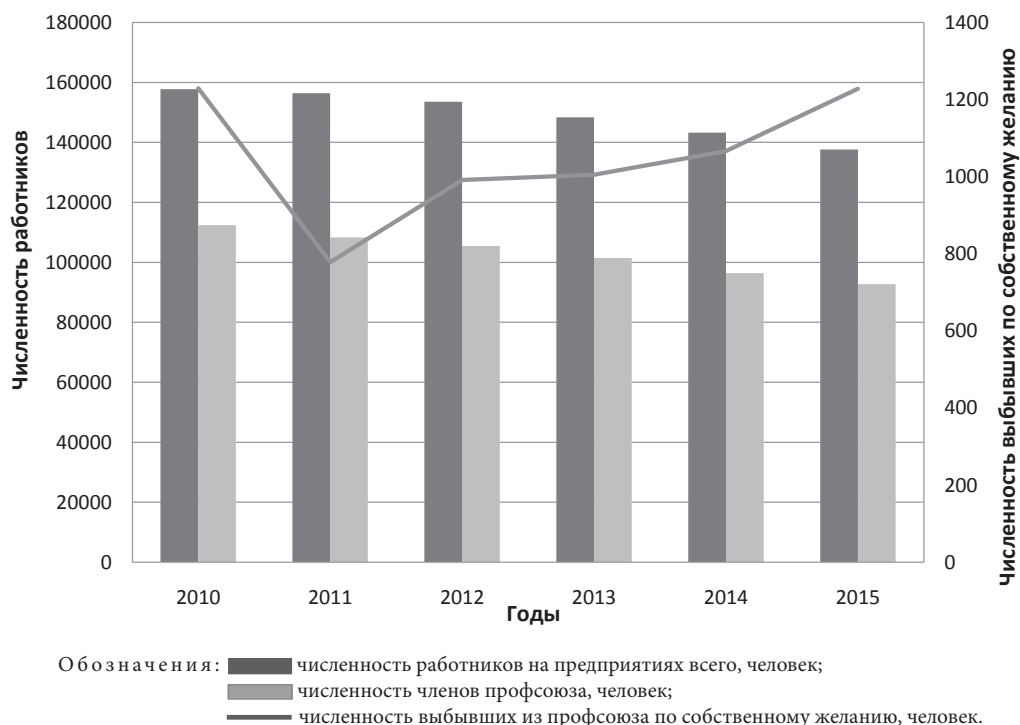


Рис. 1. Динамика численности работников и членов профсоюза на горно-металлургических предприятиях Свердловской области за 2010–2015 гг.

Примечание: составлено по данным ГМПР по Свердловской области.

В данных условиях индексация оплаты труда является одной из ключевых задач профсоюзов горно-металлургических предприятий.

Федеральное законодательство устанавливает, что порядок индексации должен уточняться в соответствующих отраслевых и региональных соглашениях. Однако Соглашение о сотрудничестве между полномочным представителем Президента РФ в Уральском федеральном округе (УрФО), Координационным советом отделений Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в УрФО, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов (АТООП) в УрФО на 2015–2017 гг. от 21 апреля 2015 г. фактически повторяет ст.134 ТК РФ

и предписывает «разработать механизм индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на всей территории УрФО и включать обязательства об индексации в региональные, территориальные, отраслевые соглашения и коллективные договоры»¹⁰.

Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу России на 2014–2016 гг. также копирует ст. 134 ТК РФ, но уточняет порядок индексации оплаты труда в следующих частях:

1. Работодатель обеспечивает возможность повышения уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников для этого и сопоставимых темпах роста производительности труда основного производства с ростом заработной платы.

2. Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ; для работников неосновных видов деятельности — не ниже 1,2 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

3. В исключительных случаях, когда экономическое состояние организации не позволяет работодателю обеспечить рост заработной платы в 2015 г., работодатель обязан представить мотивированное обоснование в Ассоциацию металлургов России (АМРОС) и Центральный Совет горно-металлургического профсоюза России (ЦС ГМПР) в течение первого полугодия.

Представленные выдержки из отраслевого соглашения свидетельствуют об отсутствии единого порядка установления коэффициента индексации, а также иллюстрируют низкую грамотность профсоюзов в понимании взаимосвязи социально-трудовых и финансовых показателей деятельности предприятия, различий между категориями «социальная гарантия» и «заработная плата».

Кроме того, в работе [Вишневская, Куликов, 2008, с. 22] отмечается, что система отчетности о выполнении отраслевых соглашений никак не прописана в законах, она является добровольной и, следовательно, зависит от активности объединения работодателей, заинтересованности участников и отношений, сложившихся внутри объединения. Несмотря на значительное количество прецедентов по невыполнению института индексации оплаты труда на предприятиях Уральского региона, в 2014–2015 гг. не было подано ни одного мотивированного обоснования. А согласно данным внутренней отчетности ГМПР по Свердловской области только 11 предприятий из 154 имеют четко прописанный механизм расчета индексации в коллективном договоре.

Проведенный качественный анализ коллективных договоров предприятий (в табл. 5 представлена выборка из 16 предприятий; принцип выборки — различия в механизмах индексации), заключенных на 2016 г., иллюстрирует неэффективность существующей системы индексации оплаты труда как института, гарантирующего работникам рост реальной заработной платы. Предприятия могут осу-

¹⁰ Соглашение о сотрудничестве между полномочным представителем Президента РФ в УрФО, Координационным советом отделений РСПП в УрФО, АТООП в УрФО на 2015–2017 гг. от 21.04.2015. URL: <http://gmpur.ru/documents/> (дата обращения: 04.04.2016).

Таблица 5. Анализ методик расчета индексировуемой надбавки на предприятиях горно-металлургического комплекса Уральского региона по состоянию на 1 квартал 2016 г.

№ п/п	Название предприятия	Критерий начисления индексации	Периодичность индексации	Ограничения со стороны профсоюзов	Ограничения со стороны работодателя по выполнению гарантии
1	НАО «Карабашмедь»	Уровень прогнозируемой инфляции	1 раз в год	Нет	1. Выполнение плана производственно-экономических показателей 2. Рост зарплат в пределах 10% 3. Не учитывается выслуга лет
2	НАО «Кыштымский МЭЗ»	Уровень прогнозируемой инфляции	2 раза в год	Возможность корректировки фактического уровня инфляции до	1. Рост зарплат в пределах 10% 2. Надбавка только к окладу (тарифным ставкам)
3	НАО «Саткинский ЧПЗ»	Уровень фактической инфляции	2 раза в год	Повышение заработной платы не менее 10%	1. Надбавка только к окладу (тарифным ставкам) 2. Рост производительности труда не менее 2%
4	ПАО «Туроякское РУ»	Уровень инфляции за предыдущий год	1 раз в год (1 апреля)	Нет	Нет
5	ПАО «Магнитогорский МК»	Не установлен	Не установлена	Нет	1. Безубыточность предприятия 2. Наличие источников повышения зарплат (расширение зон обслуживания, совмещение профессий, внутреннее совместительство, снижение трудозатрат) 3. Сопоставимые темпы роста производительности труда и зарплат
6	ООО «Бакальское РУ»	Индекс потребительских цен по Челябинской области	2 раза в год	1. Размер зарплат — не ниже 25 132 рублей (план на 2016 г.) 2. Рост не ниже уровня инфляции 3. При росте инфляции более чем в 2 раза — пересмотр размера индексации	1. Выполнение плана по объему производства 2. Выполнение плана по производительности труда 3. Надбавка только к окладу (тарифным ставкам)
7	ООО «Златоустовский ЭМЗ»	Прожиточный минимум для трудоспособного населения по Челябинской области	Ежеквартально	Средняя зарплата должна составлять не менее 2,5 прожиточных минимума	1. Рост производительности труда 2. Безубыточность предприятия 3. Наличие источников роста зарплат

№ п/п	Название предприятия	Критерий начисления индексации	Периодичность индексации	Ограничения со стороны профсоюзов	Ограничения со стороны работодателя по выполнению гарантии
8	ПАО «Челябинский ЦЗ»	1. Уровень потребительских цен 2. Экономические факторы (не указаны)	Не установлена	Нет	1. Финансовые возможности 2. Надбавка только к окладу (тарифным ставкам)
9	ПАО «Челябинский МК»	1. Три прожиточных минимума трудоспособного населения 2. Процент роста индекса потребительских цен за прошлый квартал (показатели по Челябинской области)	Ежеквартально	Нет	Нет
10	ПАО «Трубодеталь»	1. Индекс потребительских цен по Челябинской области (абсолютный прирост) 2. Базовая ставка 1495 рублей 3. Прожиточный минимум по Челябинской области	1 раз в год	1. Зарплата должна быть не ниже, чем 4.7 ПМ 2. Один раз в три года сумма индексации включается в состав окладов (тарифов)	1. Рост зарплат в пределах 10%
11	ПАО «ЕВРАЗ КГОК»	Не установлены	2 раза в год	1. Увеличение тарифных ставок (окладов) на 6,5% 2. Единовременная выплата к отпуску 33000 рублей	С учетом финансово-экономического положения
12	ПАО «Первоуральский завод горного оборудования»	Темпы роста МРОТ РФ	1 раз в год	нет	При положительной финансовой устойчивости предприятия
13	ПАО «Син ТЗ»	Рост потребительских цен в Свердловской области	1 раз в год	нет	1. Безубыточная деятельность 2. Наличие источников для повышения зарплат 3. Сопоставимые темпы роста производительности труда основного производства с ростом заработной платы

14	ПАО «Уралредмет»	1. Средняя зарплата по предприятию и ее отношение к уровню средней заработной платы по предприятию по отношению к 2010 г. 2. Фактический рост индекса потребительских цен	1 раз в год	Размер заработной платы — не ниже 1,5 величины прожиточного минимума в Свердловской области для трудоспособного населения, скорректированный на разность между индексом потребительских цен и ростом средней заработной платы по предприятию	1. Критерий (2)>(1) 2. Индексации подлежит часть заработной платы в размере 1,5 прожиточного минимума в Свердловской области для трудоспособного населения 3. Отсутствие прибыли в текущем периоде (календарный год)
15	ПАО «Красногорское»	Инфляция	1 раз в год	нет	нет
16	ПАО «БАЗ-СУАЛ» (РУСАЛ)	Умножение 2 ПМ трудоспособного населения по РФ за последний квартал на рост сводного индекса потребительских цен за полугодие	2 раза в год	нет	1. Финансовое состояние 2. Результаты труда работников 3. Изменения на рынке заработных плат 4. В пределах утвержденного ФОТа

ществлять неконтролируемый выбор реализации данной нормы по целому ряду параметров.

В первую очередь существенно различаются критерии расчета индексирующей надбавки. Нами выделены две крупные группы методов расчета: рыночные и нормативные.

Рыночные методы предполагают, что величина и порядок индексации зависят от ситуации на рынке и экономического положения самого предприятия. Несмотря на отсутствие в ТК РФ прав работодателя на повторяющуюся спецификацию, работодателя, используя свойства неполных контрактов и пробелы инфорсmenta, пересматривают ранее установленные в коллективных договорах договоренности и трактуют их в свою пользу.

Безусловно, экономическая эффективность предприятия является значимым фактором при оценке возможности выполнения им гарантий по росту реального уровня оплаты труда. Однако работодатели, пользуясь экономической неграмотностью профсоюзных организаций, в состав показателей, характеризующих эффективность бизнеса, все чаще включают те, которые зависят от качества работы менеджмента, а не деятельности работников.

Например, работодатели в качестве ограничителя при расчете коэффициента индексации могут установить план выполнения объема производства (можно установить план в 300% по отношению к прошлому периоду, и тогда он точно не будет выполнен) или рост производительности труда (показатель, который при современном уровне автоматизации производства и определенной специфике бизнес-процессов зависит не только от эффективности деятельности работников).

Единственным индикатором о состоянии рынка могут являться цены на рынке, так как профсоюзные организации далеко не всегда обладают полной и достоверной информацией об экономическом положении предприятия. Если рассматривать индексацию оплаты труда как социальную норму, обязательную к исполнению, использование рыночных методов начисления индексирующей надбавки, столь выгодных российским работодателям, невозможно.

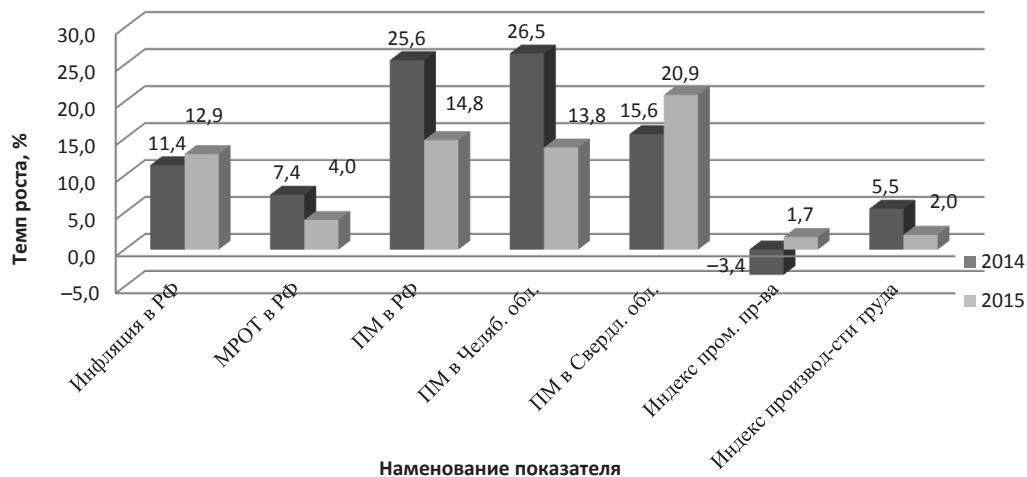
Нормативные методы индексации предполагают, что основу расчета составляют нормативы по труду: инфляция (индекс потребительских цен), прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда, минимальный потребительский бюджет и др.

Однако и в случае выбора нормативного метода индексации оплаты труда возникает целый ряд вопросов. Среди них выделим следующие:

1. Какой норматив выбрать?

На рис. 2 представлены результаты расчета темпов роста основных российских нормативов за 2014–2015 гг.

Различия в темпах роста нормативных показателей значительны. Например, уровень инфляции в 2014 г. составил 11,4%, тогда как цены на основные продукты питания, входящие в минимальную потребительскую корзину, выросли более чем на 25%. Такие расхождения объясняют тот факт, что российские предприятия используют достаточно редко указанный в ТК РФ индекс потребительских цен в качестве критерия индексации (см. табл. 5).



Обозначения: ■ 2014 г.
■ 2015 г.

Рис. 2. Различия в темпах роста экономических и трудовых нормативов в России за 2014–2015 годы, %

Примечание: составлено автором по данным Росстата РФ. URL: www.gks.ru (дата обращения: 10.05.2016).

2. Какие нормативы брать за основу: областные или российские, прогнозные или фактические?

Так, на 2015 г. прогнозируемый уровень инфляции был предусмотрен на уровне, не превышающем 5,5%¹¹ (п. 1 ст. 1 № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» от 01.12.2014), а фактический уровень инфляции составил 12,9%. Индексация всегда осуществляется с временным разрывом, поэтому не совсем понятно, каким показателем следует руководствоваться.

3. Какова периодичность индексации?

Важно понимать, что чем реже периодичность пересмотра индексирующей надбавки, тем больше разрыв будет между заработной платой и реальным уровнем цен в стране. Кроме того, как показано в работе [Carrillo et al., 2013], временной лаг между реальным инфляционным шоком и реакцией рынка труда в виде индексации доходов работников еще больше дестабилизирует экономическую систему.

4. На какую часть оплаты труда производить индексацию?

В России чаще всего индексации подвергается только постоянная часть оплаты труда. Оклад (тарифная ставка) привязан к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), что составляет порядка 30% от общего дохода работника (исходя из соотношения размера средней заработной платы и МРОТ в России). Это означает, что индексируется не более трети дохода работника, и подобное увеличение заработной платы не будет соответствовать реальному росту цен в стране.

5. Каким образом учитывать прирост норматива: как относительную или как абсолютную величину?

¹¹ Федеральный закон № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» от 01.12.2014 (п. 1 ст. 1). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171692/ (дата обращения: 04.04.2016).

Разные способы расчета приводят к различным результатам. Рассмотрим условный пример. Пусть в основу индексации оплаты труда положен прирост прожиточного минимума в РФ (ПМ), а базовая заработная плата равна 10 000 рублей. Тогда при учете абсолютного прироста ПМ за 4 года заработная плата вырастет на 32,5%, а при расчете относительного — на 53% (табл. 6). Таким образом, если учитывать не абсолютный, а относительный прирост показателя (как показано в табл. 5 на примере предприятия ПАО «Турбодеталь»), реальный рост заработной платы будет меньше.

Таблица 6. Различия в итоговых значениях прироста оплаты труда при использовании абсолютного и относительного отклонений

Период	Размер ПМ по России, руб.	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение
1 кв. 2012 г.	6307	–	–
1 кв. 2013 г.	7095	+688	1,125
1 кв. 2014 г.	7688	+583	1,083
1 кв. 2015 г.	8834	+1146	1,149
1 кв. 2015 г.	9662	+828	1,093
Итого		+3245	1,532

Примечание: составлено автором по данным Росстата РФ. URL: www.gks.ru (дата обращения: 10.05.2016).

6. Как будут соотноситься нормативы по труду и показатели, принятые в коллективном договоре?

Нормативный показатель не является обязательной величиной при расчете индексации. Например, при прогнозируемой инфляции в 5% заработная плата сотрудников может быть проиндексирована на 4 или 7%.

7. Каких категорий работников будет касаться индексация: всех работников или только низкооплачиваемых?

История имеет различный опыт в решении данного вопроса. В таких странах, как Канада, Франция, Швейцария, США, механизм индексации создавался прежде всего для поддержания покупательной способности малоимущих. В то же время в Бельгии, Дании, Исландии и Италии индексация используется для всех групп населения.

После изучения коллективных договоров 176 горно-металлургических предприятий Уральского региона нам представляется, что комплексный механизм установления, расчета и выплаты индексации оплаты труда должен учитывать рыночную ситуацию и в то же время обеспечивать работнику рост его реальных доходов.

В соответствии с этим общие рекомендации по установлению эффективного механизма индексации могут быть сведены к следующему алгоритму:

1. Оценка показателей, определяющих экономическое положение отрасли; анализ динамики уровня цен на рынке. При отрицательных темпах роста отрасли — рассмотрение возможности отсрочки индексации.

2. Установление индексирующего коэффициента в соответствии с фактическим уровнем роста индекса потребительских цен — нормативом, прямо указанным в ТК РФ.

3. Определение периодичности индексации — не менее двух раз в год (с учетом среднегодового уровня инфляции в России).

4. Установление базы для начисления индексации как общей суммы дохода работника.

Только серьезная детализация коллективного договора со стороны профсоюзных организаций позволит повысить эффективность применения института индексации в России. В долгосрочной перспективе качество исполнения данной нормы зависит от проработки подзаконных актов со стороны законодательных органов РФ.

3. Сравнительная эффективность института индексации оплаты труда

Очевидно, что проблемы инфорсmenta и, как следствие, структурная неэффективность института индексации оплаты труда не являются неразрешимыми для государства. Иначе говоря, выявленные нами «институциональные разрывы» достаточно легко устранимы. И здесь важно понимать, насколько индексация оплаты труда представляет собой эффективный институт в сравнении с другими, альтернативными или взаимодополняемыми правилами, в том числе неформальными.

Как отмечают исследователи, «экономические последствия индексации в значительной степени определяются тем, с динамикой каких именно экономических показателей коррелирует рост зарплат» [Вишневецкая, Куликов, 2008, с. 22]. Обязательность начисления и методы расчета индексации оплаты труда существенно различаются [Smith, 2000; Dickens et al., 2007; Dias et al., 2015]. Такая дифференциация трудовых стандартов может быть связана с историей социальной политики в сфере защиты работников, профсоюзным движением, государственным устройством и характеристиками административного права [Gesualfi-Fecteau, Vallee, 2016, p. 340; Dias et al., 2015].

В научных исследованиях высказываются противоречивые мнения относительно жесткости регулирования рынка труда, в том числе за счет обязательной индексации оплаты труда. Например, работа [Lazear, 1990] иллюстрирует негативное влияние жесткого институционального каркаса в сфере трудового права на рынок труда. «Равенство» в индексации оплаты труда может еще больше увеличить социальный разрыв между богатыми и бедными слоями населения. С точки зрения монетарной экономической теории еще в исследовании [Braun, 1976], а также в более поздних работах (напр.: [Minford et al., 2003; Calmfors, Johansson, 2006; De Schryder et al., 2014]) показано, что тотальная индексация доходов населения на основании роста потребительских цен влечет за собой раскручивание инфляционной спирали.

Другие авторы (см., напр.: [Vergeer, Dhondt et al., 2015]), наоборот, доказывают, что гибкие трудовые отношения значительно снижают рост производительности труда в «рутинизированных» отраслях¹². Снижение уровня жесткости трудового права увеличивает возможность количественной адаптации для предприятий (легкость увольнения работников). Этот факт, в свою очередь, снижает уровень лояльности работников по отношению к работодателю, что влечет за собой дополнительные издержки контроля (в работе [Vergeer, Dhondt et al., 2015] это так называемые управленческие расходы). Таким образом, сравнительная эффективность институ-

¹² Авторами указанной работы рассчитано, что снижение заработной платы на 1% приводит к снижению производительности труда на 0,4%.

та индексации как одного из инструментов, повышающих благосостояние общества, представляется весьма спорной. Она будет зависеть от целого ряда факторов, среди которых важную роль играет скоординированность целей участников, заинтересованных групп и групп давления в этом институциональном взаимодействии.

Детальная классификация подходов к определению экономической эффективности институтов представлена в работе [Ширяев, 2014]. Теоретически наилучшей из возможных институциональных альтернатив будет та, при которой происходит минимизация трансформационных и трансакционных издержек [Институциональная экономика..., 2010, с.203], но, как было продемонстрировано в [Нуреев, 2010], вероятность реализации какой-либо альтернативы слабо зависит от ее эффективности для общества или отдельных экономических субъектов. Исследователи [Шаститко, 2002, с. 183; Кузьминов и др., 2006, с.105; Барсукова, 2009] выделяют две формы альтернатив формальным институтам: встраиваемых в государственную систему или вытесняющих государственные институты. В конечном итоге выбор альтернативы определяется совокупностью возможных поведенческих стратегий субъектов и гарантов нормы, а также заинтересованных сторон с учетом целей и издержек каждой стороны институционального соглашения.

Совокупность таких альтернатив для института индексации оплаты труда представлена в табл. 7.

Таблица 7. Институциональные альтернативы индексации оплаты труда для участников и заинтересованных групп

Заинтересованные группы и стороны институционального соглашения	Цели	Возможные альтернативы
1. Работники	Увеличение уровня реальной заработной платы	Индивидуальные стратегии: 1) смена места работы 2) карьерный рост
2. Профсоюзы	Увеличение степени удовлетворенности членов профсоюза за работой профсоюза	1) стратегия сохранения рабочих мест 2) стратегия повышения уровня доходов отдельных категорий работников
3. Работодатель	Максимизация прибыли	1) стратегия неформальной занятости работников 2) стратегия повышения уровня доходов отдельных категорий работников 3) стратегия понижения ФОТа за счет переменной части заработной платы
4. Государство	Экономический рост	1) стратегия поддержки бизнеса 2) стратегия увеличения МРОТа

Возможные отклонения от выполнения нормы уже были подробно описаны нами выше в настоящем исследовании. Гораздо более значимым является тот факт, что помимо этих альтернативных стратегий государство создает правила, противоречащие выполнению законодательства об обязательной индексации оплаты труда.

Основной причиной такого двойственного поведения государства, на наш взгляд, является специфическая российская институциональная среда, основанная не на инклюзивных (inclusive), а на экстрактивных (extractive) институтах¹³.

¹³ Настоящие термины взяты из работы [Acemoglu, Robinson, 2012].

С точки зрения концепции «целей общества», экономический рост является главной задачей конструирования институциональной среды, но инструменты и средства его достижения могут быть диаметрально противоположными.

Существующий конфликт интересов работника и работодателя в России всегда решался в пользу последнего. Исторически сложилось, что рост экономики достигался за счет развития крупного бизнеса, а не за счет благосостояния его отдельных граждан¹⁴.

Поскольку, как отмечалось ранее, институт индексации оплаты труда был создан в ситуации неравенства, очевидно, что даже при формальном закреплении этого правила ситуация всегда будет разрешаться в пользу того участника институционального соглашения, который обладает большей экономической и/или политической властью.

Трудовой кодекс РФ, как и многие другие экономические законы 90-х годов XX в., был принят как «микс» калки трудового законодательства развитых стран и Советского государства. В современной российской институциональной среде, при условии возложения на крупный бизнес роли «кормителя нации», выполнение норм трудового права, принятых в ТК РФ, невозможно. Государство, понимая такую законодательную «оплошность», не способно изменить трудовое законодательство коренным образом, одномоментно, опасаясь социального взрыва. Отсюда возникают две стратегии, которые государство и реализует: 1) постепенная отмена положений ТК РФ и 2) возможность дать субъекту нормы не исполнять законы (слабый инфорсмент).

Кроме того, само государство в России выступает крупным предпринимателем. Особенностью институциональной среды в России (и странах БРИК в целом) является специфический тип экономического устройства, характеризующийся как «государственный капитализм» [Wooldridge, 2012; Li, Wang, 2012; Musacchio, Lazzarini, 2014]. Такое активное и зачастую «ручное» управление, а также «двойная роль» государства — как регулятора рынка и как его участника — приводит к искажению действия механизмов рынка. Государство в данном случае предстает не гарантом соблюдения правил, а дополнительным фактором нестабильности.

Такая системная конструкция поддерживается тем, что в России начиная с 1990-х годов турбулентность институциональной среды была так велика, что основной задачей предпринимателя становилось ускорение оборачиваемости, а не развитие бизнеса и прирост его стоимости. Длительность жизненного цикла малого бизнеса в России, по оценкам исследователей, в среднем составляет 14 лет, из них только 5,5 лет — на стадиях роста и зрелости [Жизненный цикл..., 2010, с. 63]. Краткосрочность бизнес-задач обуславливает конкурентоспособность только ликвидных (неспецифичных) и стратегически гибких активов. Кроме того, как отмечают [Вольчик, Кривошеева-Медянцева, 2015, с. 51], процесс создания нового знания всегда связан с регулярными инвестициями. Иначе говоря, в условиях турбулентности инвестору интересны активы, требующие единовременных, а не периодических вложений. Краткосрочность задач, низкая оценка будущих выгод,

¹⁴ Такой подход вполне оправдан с точки зрения критерия Калдора—Хикса, так как предполагается, что выигрыш одних экономических субъектов (экономия трудовых издержек работодателя. — С. О.) возрастает настолько, что он потенциально способен компенсировать потери других субъектов [Ширяев, 2014, с. 96].

специфика рынков труда перевесили чашу весов в сторону «оптимизационной» модели управления человеческим капиталом.

Заключение

Итак, институциональный и эмпирический анализ позволяет нам сделать вывод о существенном расхождении между законодательно установленным институтом индексации оплаты труда и реальной трудовой практикой российских предприятий.

В результате оценки механизма индексации на примере 176 российских горно-металлургических предприятий выявлена низкая структурная эффективность института индексации оплаты труда в связи с отсутствием реальных механизмов правоприменения данной социальной гарантии (инфорсмента).

Оценка сравнительной эффективности института индексации оплаты труда в российской системе социально-трудовых отношений показывает, что пробелы инфорсмента в установлении и реализации этой социальной гарантии не случайны, а обусловлены наличием альтернативных институтов и спецификой институциональной среды.

В целом анализ институциональной эффективности позволяет выделить несколько основных проблем в реализации института индексации оплаты труда в России. Во-первых, государство как основной гарант социальной политики не устанавливает единый порядок расчета индексации, что объясняется его двойной ролью в экономике — как работодателя и как регулятора. Можно сказать, что неэффективность выполнения социальной гарантии по индексации оплаты труда является результатом низкого уровня социальной ответственности государства. Во-вторых, предприятия, придерживаясь логики «издержки–выгоды», готовы индексировать оплату труда только в случае, когда есть значимое положительное влияние на их репутацию и отсутствие значительных финансовых потерь.

Особенностью российской институциональной системы является то, что само государство имеет альтернативные институты, направленные на реализацию одних и тех же целей. В таких условиях только выбор государства может определить конечную институциональную стратегию в области роста доходов населения.

Литература

- Авдашева С. Б., Крючкова П. В. Почему издержки на контроль растут, а законы соблюдаются все хуже: экономический анализ применения административного права в России // ЭКО. 2013. № 4. С. 119–133.
- Барсукова С. Ю. Неформальная экономика. Курс лекций. М.: Изд. Дом гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2009. 354 с.
- Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5. Экономика. 2013. Вып. 1. С. 5–32.
- Вишневская Н. Т., Капелюшников Р. И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация: препринт WP3/2007/02. М.: Изд. Дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2007. 80 с.
- Вишневская Н. Т., Куликов О. В. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений: препринт WP3/2008/04. Изд. Дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2008. 28 с.
- Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Институты, технологии и возрастающая отдача // Журнал институциональных исследований. 2015. Т. 7, № 1. С. 45–58.

- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Вишневецкая Н. Трудовое законодательство: анализ межрегиональных различий в практике правоприменения. 2008. URL: https://economics.hse.ru/data/794/492/1240/Текст-для-юристов_26_11.doc (дата обращения: 29.04.2016).
- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Ратникова Т. Велики ли глаза у страха? Страх безработицы и гибкость заработной платы в России // Мониторинг общественного мнения, 2003. № 4 (66), июль-август. С. 44–58.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. В. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007. 575 с.
- Жизненный цикл малого предприятия / под ред. А. А. Шамрая. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 244 с.
- Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория / под ред. А. А. Аузана. М.: ИНФРА-М, 2010. 416 с.
- Капелюшников Р. И., Лукьянова А. И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 196 с.
- Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004. 240 с.
- Крючкова П. В., Авдашева С. Б. Государственный и частный инфорсмент законодательства при риске ошибок I рода: выбор для России // Журнал новой экономической ассоциации. 2012. № 3 (15). С. 114–140.
- Кузьминов Я. И., Бендукидзе К. А., Юдкевич М. М. Курс институциональной экономики: институты, сети, транзакционные издержки, контракты. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. 426 с.
- Нуреев Р. М. Россия после кризиса — эффект колеи // Журнал институциональных исследований. 2010. Т. 2, № 32. С. 7–26.
- Олейник А. Н. «Жизнь по понятиям»: институциональный анализ повседневной жизни «российского простого человека» // Политические исследования. 2001. № 2. С. 40–53.
- Орехова С. В. Человеческий капитал как источник устойчивого конкурентного преимущества фирмы: проблемы применения // Современная конкуренция. 2015. № 1. С. 47–57.
- Тамбовцев В. Л. Теории институциональных изменений. М.: ИНФРА-М, 2008. 144 с.
- Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. 591 с.
- Ширяев И. М. Типологизация подходов к определению эффективности экономических институтов // Журнал институциональных исследований. 2014. Т. 6, № 2. С. 91–109.
- Acemoglu D., Robinson J. A. Why Nations Fail: the origins of power, prosperity, and poverty. New York: Crown Business, 2012. 544 p.
- Booth A. The Economics of the Trade Union. Cambridge: Cambridge University Press, 1994. 312 p.
- Braun A. R. Indexation of Wages and Salaries in Developed Economies // IMF Staff Papers. 1976. N 23. P. 226–271.
- Brymer R., Molloy J., Gilbert B. Human Capital Pipelines: Competitive Implications of Repeated Interorganizational Hiring // Journal of Management. 2014. Vol. 40, N 2. P. 483–508.
- Calmfors L., Johansson A. Nominal Wage Flexibility, Wage Indexation and Monetary Union // The Economic Journal. 2006. Vol. 116, N 508. P. 283–308.
- Campbell B., Coff R., Kryscynski D. Rethinking Sustained Competitive Advantage from Human Capital // Academy of Management Review. 2012. Vol. 37, N 3, P. 376–395.
- Cho Jang-Ok, Cooley T., Phaneuf L. Welfare Costs of Nominal Contracts // Review of Economic Studies. 1997. N 64. P. 465–484.
- Chung R., Lee B. Byung-Hee, Lee W-J., Sohn B. C. Do Managers Withhold Good News from Labor Unions? // Management Science. 2016. Vol. 62, N 1. P. 46–68.
- Christofides L., Peng A. Labor Contract Duration, Indexation, and Wage Adjustment: Interdependence and Inflation Propagation Mechanisms // Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. 2010. Vol. 49, N 2. P. 226–247.
- Cushen J., Thompson P. Financialization and value: why labour and the labour process still matter // Work, employment and society. 2016. Vol. 30, N 2. P. 353–365.
- De Schryder S., Peersman G., Wauters J. Wage Indexation and the Monetary Policy Regime. Munich: Center of Economic Studies and Info Institute, 2014. 24 p.
- Dias D., Marques C., Martins F. A replication note on downward nominal and real wage rigidity: Survey evidence from European firms // Empirical Economics. 2015. Vol. 19, N 3. P. 91–105.
- Dickens W. et al. How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project // Journal of Economic Perspectives. 2007. Vol. 21, N 2. P. 195–214.

- Egels-Zandén N., Merk J. Private Regulation and Trade Union Rights: Why Codes of Conduct Have Limited Impact on Trade Union Rights // *Journal of Business Ethics*. 2014. Vol. 123, N 3. P. 461–473.
- Frandsen B.R. The effects of collective bargaining rights on public employee compensation: evidence from teachers, fire fighters, and police // *ILR Review*. 2016. Vol. 69, N 1. P. 84–112.
- Hart R., Moutos T. *Human capital, employment and bargaining*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008. 220 p.
- Gesualfi-Fecteau D., Vallee G. Labor Inspection and Labor Standards enforcement in Quebec: Contingencies and intervention Strategies // *Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37. P. 339–379.
- Gittleman M., Kleine M.M. Wage effects of unionization and occupational licensing coverage in the United States // *ILR Review*. 2016. Vol. 69, N 1. P. 142–172.
- Ichino A., Polo M., Rettore E. Are Judges Biased by Labor Market Conditions? // *European Economic Review*. 2003. Vol. 47, N 5. P. 913–944.
- Lazear E. Job Security and Employment // *The Quarterly Journal of Economics*. 1990. Vol. 105, N 3. P. 699–726.
- Laseen S. How High is the Private Gain from Wage Indexation? // *The Scandinavian Journal of Economics*. 2003. Vol. 105, issue 2. P. 247–254.
- Li X., Wang X. L. A Model of China's State Capitalism // *The Hong Kong University of Science and Technology*. 2012. March 15.
- Carrillo J. A., Peersman G., Wauters J. Endogenous Wage Indexation and Aggregate Shocks. Banco De Mexico, Center of Economic Studies and Info Institute. Working Papers N 2013-19. Munich, 2013.
- Minford P., Nowell E., Webb B. Nominal Contracting and Monetary Targets — Drifting into Indexation // *The Economic Journal*. 2003. Vol. 113, N 484. P. 65–100.
- Musacchio A., Lazzarini S. G. *Reinventing State Capitalism: Leviathan in Business, Brazil and Beyond*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014. 368 p.
- Sabirianova K. *The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia*. EERC Working Paper N 2K/11. Moscow: EERC, 2011.
- Smith J. Nominal Wage Rigidity in the United Kingdom // *The Economic Journal*. 2000. N 3. P. 176–195.
- Stam R., Sieben I., Verbakel E., de Graaf P. M. Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work // *Work, employment and society*. 2016. Vol. 30, N 2. P. 307–330.
- Vergeer R., Dhondt S., Kleinknecht A., Kraan K. Will "structural reforms" of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation // *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*. 2015. Vol. 12, N 3. P. 300–317.
- Wooldridge A. The visible hand. *The Economist*, 2012, January 21. URL: <http://www.economist.com/node/21542931> (дата обращения: 05.05.2016).

Для цитирования: Орехова С. В. Оценка институциональной эффективности индексации оплаты труда // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5. Экономика*. 2016. Вып. 3. С. 130–154. DOI: 10.21638/11701/spbu05.2016.308.

References

- Avdasheva S. B., Kriuchkova P. V. Pochemu izderzhki na kontrol' rastut, a zakony sobliudaiutsia vse khuzhe: ekonomicheskii analiz primeneniia administrativnogo prava v Rossii [Why are the costs of a control grow, and the laws are observed worse: economic analysis of administrative law in Russia]. *ECO*, 2013, no. 4, pp. 119–133. (In Russian)
- Barsukova S. Iu. *Neformal'naia ekonomika. Kurs leksii [The informal economy. Lecture course]*. Moscow, Publ. House State Univ. — Vyshei shkoly ekonomiki, 2009. 354 p. (In Russian)
- Verediuk O. V. Neustoiichivost' zaniatosti: teoreticheskie osnovy i otsenka masshtabov v Rossii [The instability of employment: the theoretical foundations and the assessment of the scope in Russia]. *Vestnik of Saint Petersburg University. Series 5. Economics*, 2013, issue 1, pp. 5–32. (In Russian)
- Vishnevskaja N. T., Kapeliushnikov R. I. *Inforsment trudovogo zakonodatel'stva v Rossii: dinamika, okhvat, regional'naia differentsiatsiia: preprint WP3/2007/02 [Enforcement of labor laws in Russia: dynamics, coverage, regional differentiation]*. Moscow, Publ. House State Univ. — Vyshei shkoly ekonomiki, 2007. 80 p. (In Russian)
- Vishnevskaja N. T., Kulikov O. V. Formirovanie zarabotnoi platy v Rossii: rol' otraslevykh tarifnykh soglashenii: preprint WP3/2008/04 [Formation of wages in Russia: the role of of industry collective agreements]. Moscow, Publ. House State Univ. — Vyshei shkoly ekonomiki, 2008. 28 p. (In Russian)

- Vol'chik V.V., Krivosheeva-Mediatseva D.D. Instituty, tekhnologii i vozrastaiushchaia otdacha [Institutions of technology and increasing returns]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniĭ* [Journal of Institutional Research], 2015, vol. 7, no. 1, pp. 45–58. (In Russian)
- Gimpel'son V., Kapeliushnikov R., Vishnevskaiia N. *Trudovoe zakonodatel'stvo: analiz mezhregional'nykh razlichii v praktike pravoprimeniĭ* [Labor legislation: an analysis of regional disparities in enforcement practice], 2008. Available at: https://economics.hse.ru/data/794/492/1240/Tekst-dlia-iuristov_26_11.doc (accessed: 29.04.2016). (In Russian)
- Gimpel'son V., Kapeliushnikov R., Ratnikova T. Veliki li glaza u strakha? Strakh bezrabotitsy i gibkost' zarabotnoi platy v Rossii [Are big eyes in fear? The fear of unemployment and wage flexibility in Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniia* [Monitoring of public opinion], 2003, no. 4(66), iul'-avgust, pp. 44–58. (In Russian)
- Zarabotnaia plata v Rossii: evoliutsiia i differentsiatsiia* [Wages in Russia: Evolution and Differentiation]. Eds. V.V. Gimpel'sona, R.I. Kapeliushnikova. Moscow, Publ. House State Univ. — Vysshei shkoly ekonomiki, 2007. 575 p. (In Russian)
- Zhiznennyi tsikl malogo predpriiatiia* [The life cycle of a small business]. Ed. by A.A. Shamraia. Moscow, Fond "Liberal'naia missiia" Publ., 2010. 244 p. (In Russian)
- Institutsional'naia ekonomika: novaia institutsional'naia ekonomicheskaiia teoriia* [Institutional Economics: A New Institutional Economics]. Ed. by A.A. Auzan. Moscow, INFRA-M Publ., 2010. 416 p. (In Russian)
- Kapeliushnikov R.I., Luk'ianova A.I. *Transformatsiia chelovecheskogo kapitala v rossiiskom obshchestve (na baze "Rossiiskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniia i zdorov'ia naseleniia")* [Transformation of human capital in the growing-Russian society (based on "Russian monitoring of the economic situation and public health")]. Moscow, Fond "Liberal'naia missiia" Publ., 2010. 196 p. (In Russian)
- Kleiner G.B. *Evoliutsiia institutsional'nykh sistem* [The evolution of the institutional systems]. Moscow, Nauka Publ., 2004. 240 p. (In Russian)
- Kriuchkova P.V., Avdasheva S.B. Gosudarstvennyi i chastnyi informent zakonodatel'stvapri riske oshibok I roda: vybor dlia Rossii [Public and Private Enforcement of Law under the High risk of Type I errors: the Russian Case]. *Zhurnal novoi ekonomicheskoi assotsiatsii* [Journal of the New Economic Association], 2012, no. 3(15), pp. 114–140. (In Russian)
- Kuz'minov Ia.I., Bendukidze K.A., Iudkevich M.M. *Kurs institutsional'noi ekonomiki: instituty, seti, transaktsionnye izderzhki, kontrakty* [The course of institutional economics: institutions, network, transaction costs, contracts]. Moscow, Publ. House State Univ. — Vysshei shkoly ekonomiki, 2006. 426 p. (In Russian)
- Nureev R.M. Rossiia posle krizisa — effekt kolei [Russia after the crisis — the effect track]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniĭ* [Journal of Institutional Studies], 2010, vol. 2, no. 32, pp. 7–26. (In Russian)
- Oleinik A.N. "Zhizn' po poniatiiam": institutsional'nyi analiz povsednevnoi zhizni "rossiiskogo prostogo cheloveka" ["Life by the rules": institutional analysis of everyday life, "the Russian common man"]. *Politicheskie issledovaniia* [Political Studies], 2001, no. 2, pp. 40–53. (In Russian)
- Orekhova S.V. Chelovecheskii kapital kak istochnik ustoiчивого konkurentnogo preimushchestva firmy: problemy primeniĭ [Human capital as a source of sustainable competitive advantage of the company: the problems of application]. *Sovremennaia konkurentsiiia* [Modern competition], 2015, no. 1, pp. 47–57. (In Russian)
- Tambovtsev V.L. *Teorii institutsional'nykh izmenenii* [Theories of institutional change]. Moscow, INFRA-M Publ., 2008. 144 p. (In Russian)
- Shastitko A.E. *Novaia institutsional'naia ekonomicheskaiia teoriia* [New Institutional Economics]. Moscow, Ekonomicheskii fakul'tet MGU, TEIS Publ., 2002. 591p. (In Russian)
- Shiriaev I.M. Tipologizatsiia podkhodov k opredeleniiu effektivnosti ekonomicheskikh institutov [Typology of approaches to determining the effectiveness of economic institutions]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniĭ* [Journal of Institutional Studies], 2014, vol. 6, no. 2, pp. 91–109. (In Russian)
- Acemoglu D., Robinson J.A. *Why Nations Fail: the origins of power, prosperity, and poverty*. New York, Crown Business, 2012. 544 p.
- Booth A. *The Economics of the Trade Union*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994. 312 p.
- Braun A.R. Indexation of Wages and Salaries in Developed Economies. *IMF Staff Papers*, 1976, no. 23, pp. 226–271.
- Brymer R., Molloy J., Gilbert B. Human Capital Pipelines: Competitive Implications of Repeated Interorganizational Hiring. *Journal of Management*, 2014, vol. 40, no. 2, pp. 483–508.
- Calmfors L., Johansson A. Nominal Wage Flexibility, Wage Indexation and Monetary Union. *The Economic Journal*, 2006, vol. 116, no. 508, pp. 283–308.
- Campbell B., Coff R., Kryscynski D. Rethinking Sustained Competitive Advantage from Human Capital. *Academy of Management Review*, 2012, vol. 37, no. 3, pp. 376–395.

- Cho Jang-Ok, Cooley T., Phaneuf L. Welfare Costs of Nominal Contracts. *Review of Economic Studies*, 1997, no. 64, pp. 465–484.
- Chung R., Lee B. Byung-Hee, Lee W.-J., Sohn B. C. Do Managers Withhold Good News from Labor Unions? *Management Science*, 2016, vol. 62, no. 1, pp. 46–68.
- Christofides L., Peng A. Labor Contract Duration, Indexation, and Wage Adjustment: Interdependence and Inflation Propagation Mechanisms. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2010, vol. 49, no. 2, pp. 226–247.
- Cushen J., Thompson P. Financialization and value: why labour and the labour process still matter. *Work, employment and society*, 2016, vol. 30, no. 2, pp. 353–365.
- De Schryder S., Peersman G., Wauters J. *Wage Indexation and the Monetary Policy Regime*. Munich, Center of Economic Studies and Info Institute, 2014. 24 p.
- Dias D., Marques C., Martins F. A replication note on downward nominal and real wage rigidity: Survey evidence from European firms. *Empirical Economics*, 2015, vol. 19, no. 3, pp. 91–105.
- Dickens W. et al. How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project. *Journal of Economic Perspectives*, 2007, vol. 21, no. 2, pp. 195–214.
- Egels-Zandén N., Merk J. Private Regulation and Trade Union Rights: Why Codes of Conduct Have Limited Impact on Trade Union Rights. *Journal of Business Ethics*, 2014, vol. 123, no. 3, pp. 461–473.
- Frandsen B.R. The effects of collective bargaining rights on public employee compensation: evidence from teachers, free fighters, and police. *ILR Review*, 2016, vol. 69, no. 1, pp. 84–112.
- Hart R., Moutos T. *Human capital, employment and bargaining*. Cambridge, Cambridge University Press, 2008. 220 p.
- Gesualfi-Fecteau D., Vallee G. Labor Inspection and Labor Standards enforcement in Quebec: Contingencies and intervention Strategies. *Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, pp. 339–379.
- Gittleman M., Kleine M.M. Wage effects of unionization and occupational licensing coverage in the United States. *ILR Review*, 2016, vol. 69, no. 1, pp. 142–172.
- Ichino A., Polo M., Rettore E. Are Judges Biased by Labor Market Conditions? *European Economic Review*, 2003, vol. 47, no. 5, pp. 913–944.
- Lazear E. Job Security and Employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 1990, vol. 105, no. 3, pp. 699–726.
- Laseen S. How High is the Private Gain from Wage Indexation? *The Scandinavian Journal of Economics*, 2003, vol. 105, issue 2, pp. 247–254.
- Li X., Wang X. L. A Model of China's State Capitalism. *The Hong Kong University of Science and Technology*, 2012. March 15.
- Carrillo J. A., Peersman G., Wauters J. *Endogenous Wage Indexation and Aggregate Shocks*. Banco De Mexico, Center of Economic Studies and Info Institute. Working Papers no. 2013-19. Munich, 2013.
- Minford P., Nowell E., Webb B. Nominal Contracting and Monetary Targets — Drifting into Indexation. *The Economic Journal*, 2003, vol. 113, no. 484, pp. 65–100.
- Musacchio A., Lazzarini S.G. *Reinventing State Capitalism: Leviathan in Business, Brazil and Beyond*. Cambridge, MA, Harvard University Press, 2014. 368 p.
- Sabirianova K. *The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia*. EERC Working Paper no. 2K/11. Moscow, EERC, 2011.
- Smith J. Nominal Wage Rigidity in the United Kingdom. *The Economic Journal*, 2000, no. 3, pp. 176–195.
- Stam R., Sieben I., Verbakel E., de Graaf P.M. Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work. *Work, employment and society*, 2016, Vol. 30, no. 2, pp. 307–330.
- Vergeer R., Dhondt S., Kleinknecht A., Kraan K. Will "structural reforms" of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 2015, vol. 12, no. 3, pp. 300–317.
- Wooldridge A. The visible hand. *The Economist*, 2012, January 21. URL: <http://www.economist.com/node/21542931> (accessed: 05.05.2016).

For citation: Orekhova S.V. Institutional effectiveness estimation of wage indexation. *Vestnik of Saint Petersburg University. Series 5. Economics*, 2016, issue 3, pp. 130–154. DOI: 10.21638/11701/spbu05.2016.308.

Статья поступила в редакцию 3 июня 2016 г.
Статья рекомендована в печать 7 сентября 2016 г.