

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ЛОКАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация

В работе на примере угледобывающих предприятий Кузбасса анализируются факторы, влияющие на дифференциацию заработной платы. Дифференциация заработной платы в России не оправданно высока и усугубляется проблемами невыплат. На угольных предприятиях Кемеровской области в 2001г. максимальная среднемесячная заработная плата более чем в 6 раз превышала ее минимальный показатель. Основным предположением данной работы является то, что дифференциация заработков на угольных предприятиях Кузбасса объяснима в рамках переговорной модели и следует за способностью предприятия платить и изменениями во внешних условиях рынка труда доступных работникам. Уравнение заработной платы в работе оценено на основе не агрегированной информации микро уровня, полученной из Кемеровского комитета государственной статистики. Расчеты показали, что дифференциацию заработной платы на угольных предприятиях можно описать переговорной моделью с достаточно высокой степенью приближения. Коэффициенты, как при показателе характеризующем способность предприятия платить, так и при показателе характеризующем изменение внешних возможностей работников (альтернативная заработная плата), имеют положительные знаки, что соответствует теоретическим предположениям модели. Коэффициент при рассчитанной нами альтернативной заработной плате оказался не значимым. Попытки ввести в модель в качестве индикаторов «уровень регистрируемой безработицы в городах и районах области», а также показатель «нагрузки безработных граждан на одну вакансию», не приводят к расчету значимых коэффициентов.

Отсутствие значимой связи между показателями, характеризующими локальный рынок труда, и уровнем оплаты труда на предприятии говорит об отсутствии механизмов регулирования рынка труда. Это приводит к тому, что в условиях низкого доверия к законодательной системе, работодатель фактически ни чем неограничен в определении цены труда. Наиболее эффективные предприятия заинтересованы в качественной рабочей силе и согласны выплачивать “эффективную” заработную плату своим работникам. Перераспределяя в их пользу часть заработанной предприятием ренты. В случае

снижения эффективности предприятие имеет неограниченную возможность перекладывать груз финансовых проблем на плечи работников.

Задачи исследования

Существенные институциональные преобразования, происходящие в нашем обществе, с неизбежностью ведут к серьезным изменениям на рынке труда и деформации сложившихся отношений между работником и работодателем. Наиболее острые проблемы, возникшие в результате этого процесса в экономике России, на наш взгляд, связаны с низким уровнем заработной платы и задолженностями по ее выплате. На микро уровне предприятие фактически борется между двух стратегий: заинтересованности в эффективности использования рабочей силы и стратегии перекладывания груза финансовых проблем на плечи работников. Наиболее свежий пример - это реакция основных участников российского рынка производства алюминия на падение цен мирового рынка алюминия. Она заключалась в снижении заработных плат (Красноярский алюминиевый завод) и депонировании премиального фонда (Братский алюминиевый завод), который составляет для некоторых категорий работников до 70% фонда оплаты труда. Подобная реакция, по существу, является одной из форм сокращения реальной заработной платы работников.

Предыдущее исследование автора, посвященное проблеме задолженности по заработной плате [4], показало, что уровень оплаты труда и задолженность на предприятии связаны значимой отрицательной связью. Предприятие склонно задерживать заработную плату в тех случаях, когда оно в принципе не заинтересованно в эффективной стратегии по отношению к использованию трудовых ресурсов. Что выражается, прежде всего, в низком уровне оплаты труда работников.

Известно, что дифференциация заработной платы в России не оправданно высока и усугубляется проблемами невыплат [10]. Кроме научного интереса, этот факт вызывает серьезную настороженность и имеет социальное звучание. Это связано с тем, что как показывает опрос Института Социально-Экономических Проблем, более половины работников государственных

предприятий на рабочих местах или на низкооплачиваемых канцелярских должностях и более одной трети работников примерно той же категории, но на частных предприятиях, живут за чертой бедности [3]. Таким образом, одной из основных причин бедности в России является не « выпадение» из рынка труда, а низкие заработные платы работающих. На наш взгляд выявление факторов, которые влияют на уровень заработной платы на региональных рынках труда, является одной из основ социальной политики. Так как, понимая, какие механизмы лежат в основе функционирования локальных рынков труда можно воздействовать на реальный уровень бедности в регионе.

В Кузбассе, самом перспективном угледобывающем российском регионе, за последние два–три года сформировался определенный уровень социальной стабильности. Решена, в основном, проблема задолженности по заработной плате. Практически приостановлено забастовочное движение. Это является прямым результатом наметившегося финансового оздоровления отдельных предприятий и отрасли в целом. При этом угольная отрасль Кузбасса продолжает оказывать решающее влияние на социальное благополучие одного из крупнейших регионов России. В целом по региону в 2001 году доля работников занятых в угольной отрасли составила 41 %. В отдельных городах Кемеровской области эта доля превышает 60%. Несмотря на некоторую стабилизацию финансовых и социальных показателей, внутренние закономерности функционирования отрасли во многом остаются неустойчивыми. На угольных предприятиях Кемеровской области в 2001г. максимальная среднемесячная заработная плата более чем в 6 раз превышала ее минимальный показатель. Кривая Лоренца, построенная для предприятий выборки показывает, что на 20% угольных предприятий с высокой заработной платой приходится более 30% общего фонда оплаты труда (Приложение 1).

Подходы к оценке факторов влияющих на дифференциацию заработной платы

Дифференциация заработной платы, прежде всего, обусловлена индивидуальными характеристиками работников. Так, более опытные и более образованные работники, при прочих равных, условиях лучше оплачиваются. Этот процесс описывается в рамках теории человеческого капитала. Предполагается, что на функцию заработка влияет время, потраченное на учебу и опыт предыдущей работы. Стандартная форма уравнения заработной платы,

определенная в терминах теории человеческого капитала, как показано у Mincer, Jacob and Solomon Polachek (1974) выглядит следующим образом :

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 x + \beta_3 x^2 + u ,$$

где s – индикатор, определяемый уровнем образования, x и x^2 – индикатор, который измеряет опыт работника. При этом предполагается, что при одинаковом образовании и опыте работы люди будут получать одинаковую заработную плату. Однако, это не так. На первый взгляд, феномен различного уровня оплаты относительно равных единиц труда входит в противоречие со стандартной теорией конкурентного рынка труда. Это послужило предметом исследования большого количества эмпирических и теоретических работ. Одной из первых была работа Slichter (1950), где на американских данных было показано, что заработки одних и тех же групп работников разные в разных отраслях экономики. Этот факт может быть объяснен целым набором причинно-следственных связей. В западной традиции это, прежде всего, различная степень влияния профсоюзов на уровень оплаты труда. Далее существенное влияние на уровень заработной платы могут оказывать технологические особенности производства, предусматривающие высокий уровень амортизации, а следовательно и высокий уровень оплаты труда.

Основным предположением данной работы является то, что дифференциация зарплат на угольных предприятиях Кузбасса объяснима в рамках переговорной модели и следует за способностью предприятия платить и изменениями во внешних условиях рынка труда доступных работникам.

В российской литературе “rent-sharing” обычно связывают с профсоюзами и их влиянием на переговорный процесс по установлению ставки заработной платы. Так как в реальности в России профсоюзы практически не влияют на уровень оплаты труда, данный подход критикуется за его неадекватность реалиям российской экономической действительности. Однако понятие «участия в прибыли» шире, чем понятие «профсоюзная организация». Например, в работе David G. Blanchflower, Andrew J. Oswald, Peter Sanfey, (1996), показано, что в не зависимости от степени «профсоюзной организации» в более прибыльных отраслях американской экономики (пищевая, химическая, машиностроение) выплачивается более высокая заработная плата. Переговорная rent-sharing модель предполагает положительную корреляцию между уровнем

заработной платы и прибылью на одного работника. И негативную корреляцию между уровнем безработицы (или другой оценкой внешних возможностей работника) и уровнем заработной платы. Эта зависимость выполняется в долгосрочном периоде. Предполагается, что существует равновесное состояние, при котором работники присваивают часть прибыли.

Стандартная форма переговорной модели предполагает максимизацию функции полезности работника - $u(w)$:

$$\max \phi \log (u [w]+ u [w '])n + (1 - \phi) \log \pi$$

Условие максимизации, записанное в упрощенной форме, и является оцененным нами уравнением заработной платы, описанное подробно в работе David G. Blanchflower, Andrew J. Oswald, Peter Sanfey, (1996).

$$w = c(w^0, h, U) + \left(\frac{\phi}{1-\phi}\right) \frac{\pi}{n},$$

Равновесная заработная плата определена здесь, как комбинация внутренних и внешних факторов. Внешние факторы или характеристики локального рынка труда определены через функцию альтернативной заработной платы - $c(w^0, h, U)$. Внутренние силы или способность предприятия платить, определены через прибыль на одного работающего - $\frac{\pi}{n}$. Относительная переговорная сила

рабочих определена как - $\frac{\phi}{(1-\phi)}$.

Данные и индикаторы

Данное исследование основано на не агрегированной информации микро уровня, полученной из Кемеровского комитета государственной статистики. Региональными статистическими управлениями собирается информация по всем предприятиям региона в форме оперативной статистической отчетности, агрегированные показатели основываются именно на этих данных. Источником данных послужат балансы предприятий, а также формы статистической отчетности «по труду и заработной плате», «по прибыли», «по кредиторской задолженности», справочники социально-экономического положения Кузбасса. Информация на региональном уровне собирается полным охватом, по всем предприятиям угольной промышленности.

У нас есть панель данных за 2000 год для 103 предприятий угольной промышленности Кузбасса, с разбивкой по месяцам. Во-первых, для анализа были выбраны предприятия, непосредственно занимающиеся добычей угля. В связи с тем, что угольная промышленность в исследуемом регионе находится в процессе реструктуризации, есть группа предприятий, которые закрылись в течение исследуемого периода, либо находятся в стадии закрытия. Предприятия, находящиеся в стадии закрытия теряют численность, что приводит к резкому ухудшению показателей эффективности. Эти предприятия были исключены из анализа. В результате для анализа было отобрано 70 стабильно работающих весь исследуемый период предприятий. Доля угля добываемого на этих предприятиях ориентировочно составит 96% от общей добычи угля в Кемеровской области в 2000 году.

Для каждого предприятия данные включают среднюю заработную плату на конец месяца, объем отгруженной продукции, численность занятых, прибыль до налогообложения, фонд заработной платы работников и некоторые другие показатели. Все стоимостные показатели будут выражены в тысячах рублей января 1999 года с помощью региональных индексов потребительских цен. В части показателей труда и заработной платы, а также натуральных показателей существующая система отчетности является достаточно достоверной. В части финансовых показателей, показателей эффективности официальная отчетность содержит теневую составляющую. Предприятия заинтересованы занижать показатели рентабельности и завышать себестоимость добычи. Принимая в расчет теневую составляющую как постоянный или медленно меняющийся фон работы предприятий, можно использовать и финансовые показатели в качестве индикаторов, выбранной теоретической модели.

Для оценки влияния теоретических факторов в работе был применен ряд эмпирических индикаторов. В исследованиях рынка труда для оценки внешних возможностей работников или оценки альтернативной заработной платы используются как отдельные индикаторы, так и функции нескольких переменных, смотри, например, работу Nickell, Stephen J., and Sushil Wadhvani (1990). Классическое уравнение альтернативной заработной платы имеет следующую форму

$$w' = w(1 - U) + bU,$$

где w' - альтернативная заработная плата, w – заработная плата на локальном рынке труда, U – уровень безработицы, b – величина пособия по безработице.

В работе была предпринята попытка, насколько это возможно, уйти, от показателей регистрируемой безработицы и величины пособия в случае потери работы. Несмотря на то, что в Кемеровской области уровни зарегистрированной безработицы достаточно высоки, можно предположить, что регистрируемая безработица и пособие по безработице отражают скорее институциональные возможности службы занятости и не выполняют регулирующей функции на локальных рынках труда.

В течение 2001г. в службу занятости Кемеровской области по различным вопросам обратилось 439 тысяч человек, что на 20% больше, чем в предыдущем году. Число поставленных на учет составило более 91 тыс. человек (рост на 17%). Увеличение зафиксировано практически повсеместно, наиболее значительное - в Топках (в 1,8 раза), Гурьевске и Прокопьевске (в 1,4), Чебулинском (в 1,8), Крапивинском, Промышленновском и Тяжинском (в 1,6 раза) районах. В некоторых территориях рост численности безработных обусловлен сокращением штатов или ликвидацией предприятий.

Таблица 1

Города	Уровень зарегистрированной безработицы, %		Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию, чел.
	1996	2001	
Россия (методика МОТ)	9,7	8,9	
Россия	3,6	1,6	1,5
Кемеровская область в целом (методика МОТ)	6,2	11,0	
Кемеровская область в целом	1,9	1,4	1,9
Осинники	3,6	1,8	7,4
Прокопьевск	2,3	1,1	1,5
Анжеро-Судженск	0,6	1,1	6,6
Березовский	2,6	2,8	12,4
Киселевск	4,5	2,0	2,7

Источник: Социально-экономическое положение Кемеровской области, 2001. Кемеровский областной комитет государственной статистики.

В таблице 1. представлено два наиболее распространенных измерителя уровня безработицы. Уровень регистрируемой безработицы для отдельных шахтерских городов и уровень общей безработицы, определяемый по методике Международной организации труда. Определить общий уровень локальной безработицы не представляется возможным, так как в государственной статистической отчетности уровень безработицы по методике МОТ представлен только по регионам России. Предельное значение этого показателя (10% от численности экономически активного населения), незначительно, но превышено в Кемеровской области. И это при условии, что в большинстве населенных пунктов региона закончены процессы реструктуризации угольной отрасли и прекратились масштабные увольнения. Что касается данных о регистрируемой безработице в городах и районах области, то они не отражают реального положения дел на локальном рынке труда. Разрыв между регистрируемой и общей безработицей по методике МОТ, является устойчивой характеристикой российской экономики [2]. Начиная с 1992г., существует регистрируемая статистикой разница между этими двумя показателями. Общая и регистрируемая безработица отличаются не только по масштабам, но и по характеру изменений этих показателей. Общая безработица в большей степени зависит от динамики экономического роста, в то время как регистрируемая безработица существенным образом зависит от институционального ресурса служб занятости. В Кемеровской области разница между двумя этими показателями несколько больше, чем в целом по России.

Дополнить картину, складывающуюся на локальных рынках труда можно показателем нагрузки незанятого населения на одну заявленную предприятиями вакансию. Даже простое сопоставление этого показателя с уровнями безработицы определяет неблагоприятные с точки зрения занятости районы. В тоже время, этот показатель выявляет существенный дисбаланс на рынке труда. На долю городов Кемерово и Новокузнецк, по данным Службы занятости, приходится 2/3 вакансий областного банка вакансий. Но лишь каждый четвертый, состоящий на учете, проживает в этих городах. По мнению специалистов службы занятости, основной причиной неполной востребованности заявленных рабочих мест является профессионально-квалификационное несоответствие структуры вакансий составу граждан, ищущих работу.

Исходя из особенностей учета безработных на региональном уровне, в работе наряду с уровнем зарегистрированной безработицы, был использован индикатор альтернативной заработной платы, учитывающий количество безработных на одну вакансию.

$$w' = w / uv,$$

где w' по-прежнему альтернативная заработная плата на локальном рынке труда, w – средняя заработная плата и uv -число безработных на одну вакансию.

Мы предполагаем что, чем больше значение этого индикатора, тем больше альтернативные возможности работников. Расширение внешних возможностей работника на рынке труда должно привести в среднем к росту заработной платы. В случае с зарегистрированной безработицей мы наблюдаем обратную зависимость: чем выше уровень безработицы, тем меньше заработная плата на предприятиях представленных на данном рынке труда.

На наш взгляд, эмпирически, существенное влияние на расширение внешних возможностей работников оказывает доступ на более развитые рынки труда. Например, люди, живущие в пригороде Кемерово – городе Березовском, широко представлены на Кемеровском рынке труда. Проблематично, оценить влияние этого явления на расширение внешних, по отношению к предприятию-работодателю, возможностей работников. Сложности возникают и с самим определением локального рынка труда.

Обычно под локальными рынками труда понимают территориальные образования, которые являются субъектами региональной статистической отчетности. Максимальный уровень детализации это – город. Далее можно анализировать ситуацию в районе, области или крае. Данный подход является механистическим и не отражает реального процесса формирования локальных рынков труда. На наш взгляд, границы территориальных образований, в рамках которых сформировалось локальное равновесие между спросом и предложением, должны определяться возможностью и масштабами перемещения работников в поисках работы внутри такого территориального образования.

В данном исследовании было выделено 6 относительно удаленных друг от друга рынков труда. Ядром каждого территориального образования является

крупный многоотраслевой город. Внутри каждого условного образования, города находятся на расстоянии меньшем, чем 50 км.

Таблица 2.

Локальные рынки труда	Занято в экономике, тыс. чел.
<i>Новокузнецк</i> <i>Осинники</i> <i>Калтан</i> <i>Прокопьевск</i> <i>Киселевск</i> Новокузнецкая зона	447.1
<i>Кемерово</i> <i>Березовский</i> Кемеровская зона	282.3
<i>Белово</i> <i>Гурьевск</i> Беловская зона	84.3
<i>Междуреченск</i> <i>Мыски</i> Междуреченская зона	72.6
<i>Ленинск-Кузнецкий</i> <i>Полысаево</i> Ленинск-Кузнецкая зона	60.9
Анжеро-Судженская зона	35.1

Между городами, которые относятся к одному и тому же локальному рынку труда существует хорошо развитая транспортная инфраструктура: автомобильные дороги, электропоезда, регулярное автобусное сообщение. Это позволяет предположить существование возможностей для передвижения рабочей силы внутри каждого локального рынка труда. В качестве индикатора расширения внешних возможностей работников было выбрана численность занятых в экономике. То есть все теоретически доступные рабочие места на том или ином локальном рынке труда.

В таблице 2 представлены масштабы локальных рынков труда и приведены города, которые их формируют. Можно предположить, что угольные предприятия расположенные рядом с такими крупными промышленными центрами, как Кемерово и Новокузнецк, ощущают конкуренцию со стороны других работодателей и вынуждены повышать уровень заработной платы на своих предприятиях.

В рамках предварительного анализа представленного в таблице 3 удалось обнаружить положительную корреляционную связь между уровнем

оплаты труда на предприятии и величиной локального рынка труда. Между тем для использования в модели этого индикатора необходима его дальнейшая теоретическая и эмпирическая разработка.

Доступный нам массив данных позволял рассмотреть различные индикаторы, отражающие способность предприятия платить заработную плату. Наиболее часто используемые показатели при анализе финансово-хозяйственной деятельности предприятия это: балансовая прибыль/убыток предприятия, оборотные средства предприятия, объем производства в натуральном выражении (добыча угля), объем отгруженной продукции (работ, услуг) в отпускных ценах предприятий, выпуск товаров и услуг в фактических ценах по основной деятельности.

Наиболее удачным измерителем эффективности работы предприятия является показатель объема отгруженной продукции в отпускных ценах предприятия. Этот показатель в большей степени, чем добыча угля ориентирован на конечные результаты финансовой деятельности предприятия и оценивает как производственную, так и управленческую эффективность. С другой стороны он в меньшей степени, чем показатель прибыли зависит от режима налогообложения и не может принимать отрицательного значения, что тоже не маловажно для нашего анализа. Так как несмотря на положительный эффект приватизации в угольной отрасли и общее финансовое оздоровление ряд угольных предприятий области работали в 2000 году с убытками. Кроме того, различные индикаторы связаны с разными качественными характеристиками эффективности. Изменение показателя объема добычи угля связано с технологической или производственной эффективностью.

Таблица 3.

Коэффициенты корреляции заработной платы и факторов ее определяющих

	Среднемесячная заработная плата
Среднемесячная заработная плата	1
Доступ на большой рынок труда	0.0769
Число безработных на одну вакансию	-0.1017
Балансовая прибыль/убытки	0.4091
Объем отгруженной продукции	0.5873
Кредиторская задолженность	-0.0150

Объем добычи	0.0455
--------------	--------

Этот показатель слабо реагирует на изменение спроса и в большей степени зависит от технологических факторов. Балансовая прибыль/убытки предприятия связана с себестоимостью продукции и зависит от финансового результата работы предприятия. Объем отгруженной продукции – это показатель, который в большей степени, чем все остальные отражает влияние шоков со стороны спроса на продукцию угольных предприятий. Степень связи различных показателей с показателем заработной платы показана в таблице 3.

Результаты оценки модели

Учитывая все вышесказанное, мы можем перейти к следующей спецификации уравнения заработной платы:

$$\log w_{it} = \log \frac{v_{it}}{n_{it}} + \log w' + D_t + \phi_i + \xi_{it},$$

где зависимая переменная – среднемесячная заработная плата на предприятии,

$\frac{v_{it}}{n_{it}}$ - объем отгруженной продукции на одного работающего на предприятии;

w' - альтернативная заработная плата;

D_t – месячная дамми переменная, контролирующая возможные сезонные изменения;

ϕ_i – фиксированный эффект, отражающий специфику предприятия и не меняющийся во времени;

ξ_{it} – нормально распределенная ошибка уравнения;

Логарифмическая форма уравнения является общепринятой при оценке уравнений заработной платы. Так как мы работаем с панельными данными, мы выбираем между моделью со случайным и фиксированным эффектом. Модель с фиксированным эффектом была выбрана на основе результатов теста Хаусмана, который указал на систематическую разницу в коэффициентах модели.

Расчеты показали, что дифференциацию заработной платы на угольных предприятиях можно описать переговорной моделью с достаточно высокой степенью приближения. Коэффициенты, как при показателе характеризующем способность предприятия платить, так и при показателе характеризующем изменение внешних возможностей работников (альтернативная заработная

плата), имеют положительные знаки, что соответствует теоретическим предположениям модели. Коэффициент при рассчитанной нами альтернативной заработной плате оказался не значимым.

Результаты оценки модели

Зависимая переменная логарифм среднемесячной заработной платы

Логарифм альтернативной заработной платы	.0240954 (.0178559)	
Логарифм регистрируемой безработицы		-.0513954 (.0287593)
Логарифм объема отгруженной продукции на одного работающего	.1715859⁸⁸ (.0188919)	.2159423⁸⁸ (.0299134)
Месячная дамми переменная	есть	есть
R ²	0.5477	0.4773
N	708	708
F	52.66	43.07

** - значимо при 5% уровне значимости

Следует отметить, что попытки ввести в модель в качестве индикаторов «уровень регистрируемой безработицы в городах и районах области», а также просто показатель «нагрузки безработных граждан на одну вакансию», не приводят к расчету значимых коэффициентов. В то же время ухудшается значение коэффициентов R², что говорит об ухудшении объясняющей силы моделей. Согласно полученным результатам, коэффициент эластичности эффективности работы предприятия к средней заработной плате на нем составляет 0.17. Аналогичная оценка (полученная на других данных) составляет 0.08 Blanchflower, David G, Andrew J. Oswald (1996). В тоже время полученная оценка является лишь предварительным результатом. Прежде всего, это связано с взаимозависимостью показателей эффективности и уровня заработной платы. На предприятиях где уровень заработной платы выше, также выше и эффективность работы и конечный результат. В этих случаях обычно используют инструментальные переменные, для того чтобы избежать проблемы эндогенности. Мы воспользовались стандартным приемом, используя в качестве инструментальных переменных лаги переменной эффективности. В расчетах были использованы три лага – месячный, двухмесячный и трехмесячный лаг переменной «объем отгруженной продукции на одного

работника». Значимое влияние на изменение заработной платы оказывает переменная эффективности с месячным лагом. Кроме того, в модель был введен лаг самой наблюдаемой переменной. Это позволило нам контролировать авторегрессионную составляющую дифференциации заработной платы. Оценка расширенной модели позволяет улучшить значение коэффициента R^2 . Знаки при независимых переменных сохраняются. Эластичность эффективности измеренной через объем отгруженной продукции по отношению к уровню заработной платы составила 0.08.

Результаты оценки расширенной модели

Зависимая переменная логарифм среднемесячной заработной платы

Логарифм среднемесячной заработной платы с лагом -1	.2469553** (.0382128)
Логарифм альтернативной заработной платы	.0000381 (.0167973)
Логарифм объема отгруженной продукции на одного работающего с лагом -1	.0819219** (.019514)
Месячная дамми переменная	есть
R^2	0.6278
N	649
F	36.02

** - значимо при 5% уровне значимости

Полученная оценка говорит о существенном влиянии эффективности работы предприятия на среднюю заработную плату на нем. Сам по себе показатель отгруженной продукции сильно колеблется от предприятия к предприятию. Максимальное значение в течение 2000 года составило 49 тысяч рублей на одного работника в месяц, минимальное значение 2.5 тысячи рублей. Заработная плата за тот же период изменяется в меньших пределах. Максимальное значение 12 тысяч рублей в месяц и минимальное значение 2400 рублей. Если принять, что широта распределения определяется четырьмя стандартными отклонениями. Мы можем вычислить вариацию заработной платы, которая определяется дисперсией показателя эффективности. Если среднее значение показателя эффективности составляет **17.81502** рублей на одного работающего, а стандартное отклонение **11.32937**, то мы оцениваем, что 20 % ($11.33/17.82 * 4*0.08$) дисперсии заработной платы на угольных

предприятиях Кузбасса определено дисперсией эффективности работы этих предприятий. Или следуя терминологии Lester, Richhard A (1952) говорить о том, что дифференциация заработной платы (или ранг) вследствие перераспределения прибыли на угольных предприятиях в пользу работников составляет примерно 20% средней для этих предприятий заработной платы.

В тоже время, способ которым мы определяли эффективные предприятия, предполагает что, платежеспособный спрос – наиболее существенный фактор, объясняющий дифференциацию заработной платы. В последние два года на складах угольных предприятий Кемеровской области копится нереализованный запас угля. По оценке губернатора области он составил около 6 млн. тонн на конец 2001 года. Это говорит о том, что наметилась тенденция стагнации спроса на уголь, вызванная усилением конкуренции со стороны импортных углей, относительно теплыми зимами в Сибири, где топливный баланс в основном основан на потреблении углей, а также растущими железнодорожными тарифами. Учитывая, подтвержденную нами существенную связь между объемом реализации на угольном предприятии и уровнем заработной платы на нем, можно ожидать, что шоки со стороны спроса на уголь вызовут сокращение реальных заработных плат. Уже в прошлом году угольные предприятия Кузбасса почувствовали ограничения со стороны спроса. Вслед за этим следует ожидать корректировки численности занятых на шахтах и разрезах. Либо что наиболее вероятно снижение реальной заработной платы через уже отработанный механизм роста задолженности по заработной плате.

В целом адаптация цены труда к уровню спроса на конечную продукцию - это положительный процесс, ведущий к росту эффективности работы отрасли. Но, необходимо прорабатывать законодательные и социальные механизмы, которые позволяли бы развивать эту тенденцию, не провоцируя конфликтов и роста социальной напряженности, прежде всего в моно городах области.

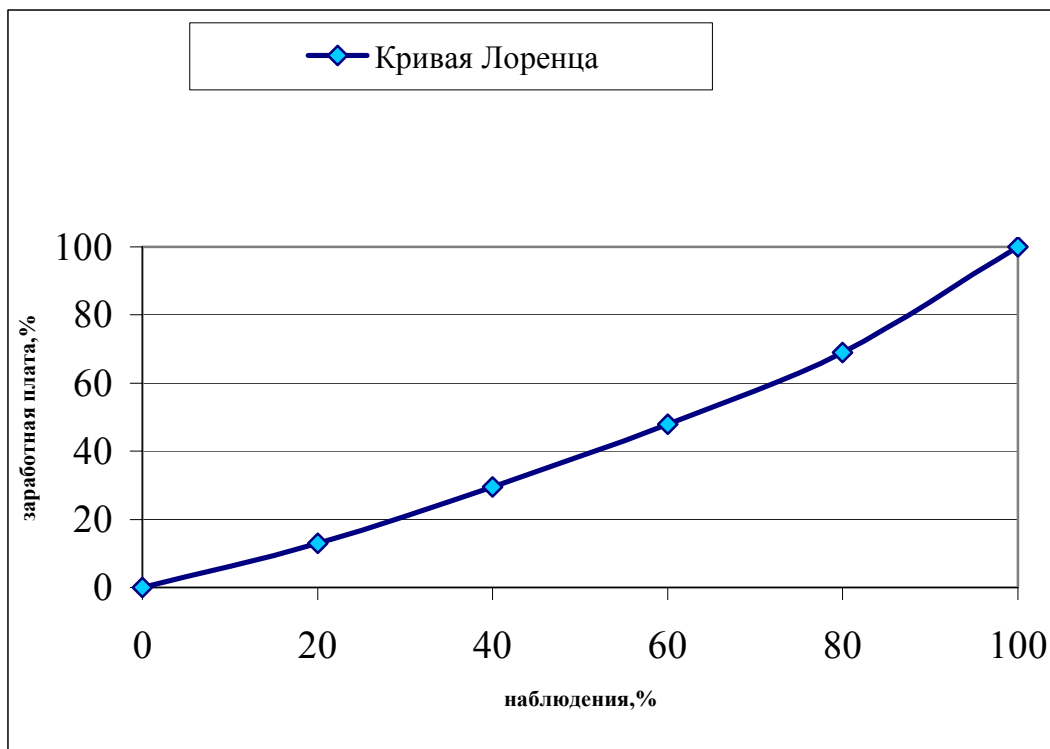
Еще одна проблема, проиллюстрированная в работе, связана с необходимостью, регулировать локальные рынки труда. Отсутствие значимой связи между показателями характеризующими локальный рынок труда и уровнем оплаты труда на предприятии говорит об отсутствии механизмов регулирования рынка труда. Это приводит к тому, что в условиях низкого доверия к законодательной системе, работодатель фактически ни чем

неограничен в определении цены труда. Наиболее эффективные предприятия заинтересованы в качественной рабочей силе и согласны выплачивать “эффективную” заработную плату своим работникам. Перераспределяя в их пользу часть заработной платы предприятия ренты. В случае снижения эффективности предприятие имеет неограниченную возможность перекладывать груз финансовых проблем на плечи работников.

Такое положение вещей в Кемеровской области усугубляется тем, что в процессе реструктуризации угольной отрасли сложно оказалось уйти от монопрофильности территориальных образований, которые были созданы в рамках прежней парадигмы развития угольной промышленности. Для Кузбасса это проблема стоит не так остро как в других депрессивных угольных провинциях. Прежде всего, за счет относительно стабильной работы приватизированных угольных предприятий в после кризисный период. Между тем в области существуют моно города (Осинники, Прокопьевск, Анжеро-Судженск, Березовский, Киселевск) в которых ситуация на рынке труда остается сложной, даже в условиях благоприятной для отрасли внешней конъюнктуры.

Угольные города ориентированные только на производство угля, другие производства в них не развиты. До последнего времени даже в таких городах не существовало ситуации монополии в ее классическом понимании. Доля каждого отдельного угольного предприятия в общей численности работающих в городе или районе, была относительно невелика, в среднем составляет 9 % от занятых в экономике города (данные 2000г). Это не позволяло окончательно сформироваться монополизму работодателя. Происходящее в последнее время, на фоне приватизации, укрупнение угольных концернов приведет к формированию монополии на локальных рынках труда области. Последствиями этого также будет снижение уровня оплаты труда и рост социальной напряженности. Кроме того, холдинги, выступая единым покупателем на рынке труда и работая в условиях монополии, склонны будут к «складированию» излишних трудовых ресурсов, что приведет, в конечном итоге, к снижению конкурентоспособности предприятий отрасли. В этих условиях, на наш взгляд, рост мобильности трудовых ресурсов является ключевым фактором, способным повлиять на оплату труда работников и уровни безработицы на локальных рынках труда.

Приложение 1.



Источник: Социально-экономическое положение Кемеровской области, 2001.
Кемеровский областной комитет государственной статистики.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Гимпельсон В, Липпольдт Д., Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия. Фонд Карнеги, 1998.
2. Капелюшников Р, Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. В: Некоторые аспекты теории переходной экономики. М., ИМЭМО РАН, 1999.
3. Кларк С, Бедность в России ЭКО. 1998. № 10-12
4. Кондратьева Е.В. Новые условия на региональных рынках труда и задолженность по заработной плате// Вестник НГУ. Сер. Социально-экономические науки. -2001.-Т.1.Вып.2.
5. Малева Т, Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы. Фонд Карнеги, 1998
6. Структурные изменения, адаптация работников и равновесие на локальных рынках труда. Интерцентр, МВШСЭН, руководитель проекта - Сабирьянова К . З. Отчеты грантополучателей НИСИ
7. Basu, S Estin S., Svejnar J. (1997) Employment and Wage Behavior of Enterprises in Transitional Economy . WDI WP №114.
8. David G. Blanchflower, Andrew J. Oswald, Peter Sanfey, Wages, Profits, and Rent-Sharing The Quarterly Journal of Economics, Feb.,1996
9. Green, William H., Econometric Analysis, 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1995.
10. Lehmann, H., J. Wadsworth, and Yemtsov, R., "Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia", Bonn, mimeo, September 2000, revised.
11. Nickell, J.S., (1986) "Dynamic models of labor demand" in Ashenfelter, O.C. and Layard R. (eds.), Handbook of Labor Economics, Vol. 1, North Holland, 473-522.
12. Mincer, Jacob and Solomon Polachek (1974) "Family investments in human capital: earnings of women" , *Journal of Political Economy* (Supplement), 82:S76-S108.

13. Nickell, Stephen J., and Sushil Wadhvani, "Insider Forces and Wage Determination", *Economic Journal*, C(1990), 496-509

Кондратьева Е.В.

/ /