

В.В. КАРАЧАРОВСКИЙ, М.Н. ГУРУЛЕВА

ЛОВУШКА МОТИВАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

КАРАЧАРОВСКИЙ Владимир Владимирович – кандидат экономических наук, доцент факультета экономических наук, заведующий лабораторией сравнительного анализа развития постсоциалистических обществ (vvk@hse.ru); ГУРУЛЕВА Мария Николаевна – стажер-исследователь той же лаборатории (mngguruleva@edu.hse.ru). Оба – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия.

Аннотация. Статья посвящена оценке феномена «ловушки» экономической мотивации, индивидуальной неготовности работников к повышению производительности труда при условии повышения заработной платы. Внимание фокусируется на существовании слоя работников (порядка 51,3%), которые не готовы работать с большими усилиями, даже в обмен на вознаграждение, размер которого соответствовал бы их субъективной оценке стоимости дополнительных усилий. Выявлены два основных мотива такого выбора работников: (1) альтернативные жизненные приоритеты, (2) критический уровень нагрузок на работе. Показано, что устранение имеющейся несправедливости в оплате труда (несправедливость декларируют 63,8% работников) в среднем повышает вероятность готовности к более производительному труду на 19–20 п.п. При этом индивидуальная готовность работать с большими усилиями неэластична по отношению к размеру запроса на повышение заработной платы, возвращающей её к справедливому уровню (рост запроса в два раза увеличивает готовность работать больше/лучше менее чем на 10 п.п.). Вероятность повышения производительности труда максимизируется у работников в возрасте 36–38 лет. Социальной базой повышения производительности труда являются представители реформенного поколения и поколения миллениалов, индивиды с рабочим происхождением, прошедшие первичную социализацию в крупных городах; рабочие промышленности, профессионалы, представляющие сферу услуг и государственный сектор, а также работники села.

Ключевые слова: производительность труда • заработная плата • рынок труда • теории справедливости • теория поколений

DOI: 10.31857/S013216250027365-4

Почему не всякое равновесие на рынке труда является продуктивным. Приближение к потенциальной производительности труда всегда было одной из ключевых задач любой экономической системы. При ее решении каждый раз рассматривались две стороны – экономическая (материальное и нематериальное стимулирование) и социальная, связанная с поиском «социальной базы» или «объекта» воздействия с наибольшим потенциалом ответных продуктивных изменений. В современной России, как мы покажем далее, проблема поиска резервов производительности труда сопряжена с феноменом низкой эластичности индивидуальной готовности к работе с большими усилиями по размеру вознаграждения за труд. Насколько выражено это явление среди российских работников, какова социальная база и инструменты, позволяющие его преодолеть?

В рамках поиска в этом направлении поднимаются вопросы классификации професий, позволяющей провести «тонкую настройку» инструментов управления трудовыми усилиями [Тощенко, 2022а: 67, 73], оцениваются границы производительности труда в связи с проблемами «профессионального альтруизма», «профессионального выгорания», «размывания идентичности профессиональных групп» и др. [Попова, 2020: 62–63]. Ставится проблема «аномалий» профессионализма, связанных с несоответствием номинального (по образованию) и фактического (по характеру выполняемых задач) статуса профессионала на рынке труда [Латов, 2022: 150]. Интересно, что такие искажения, во многом являясь продуктом рынка, самим рынком могут «штрафовать» (по имеющимся в литературе оценкам, на величину до 13% заработной платы) [Колосова и др., 2020: 127–128]. Ограничивает уровень производительности и несбалансированность позиций работника на рынке труда по субъективным показателям (по ожидаемой и фактической свободе принятия решений, по соответствию ожидаемой и фактической свободы творчества) [Карачаровский, Шкаратан, 2016: 7–10].

Отрицательно сказывается на трудовых усилиях работников и фундаментальный для современного общества переход от «фордистского» к «когнитивному» капитализму, усиливая прекарность индивидуальных позиций на рынке труда [Lucarelli, Fumagalli, 2008; Golden, 2009; Тощенко, 2022б; Шкаратан и др., 2015]. Нестабильность трудовых отношений в современных обществах заставляет исследователей обращаться к феномену внутренней мотивации [Golden, 2009; Becchetti et al., 2013], которая может на какой-то период компенсировать работнику неопределенность, несбалансированность современных форм труда, оказывающих на него влияние. Совершенно точно отмечено, что индикатором эффекта компенсации трудовым энтузиазмом негативного воздействия текущих проблем может служить эмпирически выявленный факт оценки работниками «работы в целом» выше, чем ее «отдельных сторон» [Попова, 2021: 250]. Но в долгосрочном периоде это не может ни приводить к росту напряженности и профессиональному «выгоранию».

На социетальном уровне границы производительности труда во многом определяют характером общественных отношений, одним из ключевых показателей гармоничности которых является «институциональное доверие», – отнюдь не стабильно высокий для российского общества показатель [Латов, 2021]. Кроме того, можно говорить о присутствии в общественном сознании идеи «долга» государства/работодателей перед гражданами, в связи с низким, несправедливым или не удовлетворяющим ожиданиям вознаграждением за труд [Карачаровский, Шкаратан, 2017: 25–27]. В обоих случаях имеет место экстраполяция частной индивидуальной несправедливости на пороки сложившейся «системы» или «социального порядка» [Черныш, 2014: 87]. В целом, российскому рынку труда свойственны проблемы, с которыми сталкивались западные общества ещё в 1970–1980-е гг. в виде замаскированного принуждения работников работодателями, сведения их свободы выбора к дилемме «плохой» и «очень плохой» альтернативы [Zimmerman, 1981].

Преддетерминантом возрастания дисбаланса ожиданий и реальности на рынке труда, безусловно, является соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы [Капелюшников, 2014]. При этом важно не только текущее значение таких показателей, но и их «ожидаемый тренд», картина будущего [Golden, 2009: 217]. Долгосрочные ожидания российских работников весьма показательны. Лишь около 31% связывают изменения будущей заработной платы с личной активностью и профессиональными целями. Около 37% рассчитывают на инициативы государства, удачу или надежду, что «колея» выведет. Наконец, 18,5% заведомо готовы к падению собственных трудовых доходов на горизонте 5 лет [Карачаровский, Вакуленко, 2021]. Такая картина будущего не способствует высокой роли в обществе фактора личных «инвестиций» в производительность, которые сдвигали бы границу между работой и альтернативными ценностями (досугом) в сторону первой. Удовлетворенность балансом работы и досуга в России находится на среднеевропейском уровне [Davis, Tuttle, 2017: 334]. Но это весьма неоднозначная ситуация, поскольку свидетельствует о том, что формально достигнуто некое психологическое

равновесие по линии «труд – отдых», характерное для развитых рынков, но при гораздо более низком (и недостаточном для повышения общественного благосостояния) уровне производительности труда. Низкие внутренние стимулы к наращиванию трудовых усилий при низкой производительности труда являются исходной основой своеобразной «ловушки» мотивации.

Работа 15 месяцев в году – это много или мало? «Многие хотели бы работать меньше, но немногие могут себе это позволить» [Burke, 2009: 167]. Наиболее острым этот вопрос становится в обществах с относительно низкой производительностью труда. В таких обществах население оказывается в ловушке – приходится работать много и за маленькую заработную плату. Исследования указывают на относительно высокую долю малооплачиваемых рабочих мест в российской экономике [Гимпельсон и др., 2018: 501]. При этом доля заработной платы в ВВП близка к соответствующему показателю ведущих стран мира – свыше 50%, при том, что самое высокое значение этого показателя достигается в Германии – около 60% ВВП (см. табл. 1, столбцы 1–4). Однако «недобор» в 10 п.п., который теоретически может быть ликвидирован с помощью соответствующей государственной политики, не позволит приблизиться к уровню жизни западных стран ввиду низкой производительности труда, которая по ППС в 1,6–2,4 раза ниже, чем в США и Западной Европе (столбцы 5–8 табл. 1).

Весьма показательны дополняют этот анализ данные о количестве времени, затрачиваемом российскими работниками на труд. Вопреки гипотезе об «этике праздности» [Миронов, 2001: 100–106], международные сравнения показывают, что россияне работают гораздо больше часов, чем представители ведущих стран мира. Например, на 100–180 часов в год больше, чем в США, на 400–500 часов больше, чем в Великобритании и Франции, на 540–580 часов больше, чем в Германии (столбцы 9–12 табл. 1). Если перевести эти оценки в стандартный 8-часовой рабочий день, то получится, что россияне работают на 1–3 месяца в году больше, чем в указанных странах.

Да, по этим данным мы ничего не можем сказать о качестве труда работников, но понятно, что низкую производительность при высоких затратах рабочего времени нельзя исправить только стимулированием мотивации. Такое сочетание также указывает на низкую технологическую вооруженность экономики и ошибки топ-менеджмента, то есть на факторы, не связанные с ролью рядового работника. Кроме того, время работы, превышающее мировые практики, предсказывает существование групп населения, работающих на пределе физических и/или моральных возможностей. В таких условиях эластичность производительности по размеру вознаграждения за труд будет крайне низкой, что вновь (хотя и косвенно) указывает на феномен, который мы обозначили ранее как ловушку мотивации. Попробуем его оценить.

Методология. Основой работы является сегментация респондентов по готовности увеличить трудовые усилия при приведении вознаграждения за труд к уровню, который индивид считает справедливым или достойным соответствующих усилий. В терминах модели предложения труда это означает нахождение таких характеристик работы и работника, при которых «эффект дохода» (увеличение ценности досуга с ростом дохода) вытесняется «эффектом замещения» (отказ от части досуга в пользу дополнительного труда) (см., напр.: [Reynolds, 2005: 1316]).

Для профилирования работников по критерию готовности работать больше использовался вопрос: «Могли бы или хотели бы вы работать, затрачивая больше усилий, чем сейчас, при адекватном вознаграждении за ваш труд и при работе, которую вы считали бы интересной для себя?» Варианты ответа на данный вопрос позволяют выделить три основные группы респондентов: 1 – работники с явно выраженной мотивацией работать с большими усилиями (выбравшие вариант ответа «Да, мог бы и хотел бы»), 2 – работники с альтернативными или невыраженными приоритетами по отношению к дополнительной работе (ответы: «Мог бы, но пока не хочу, мне дороже спокойная жизнь и гармония с собой», «Мог бы, но у меня другие приоритеты в жизни» и «Таким вопросом специально не задавался, меня сейчас всё устраивает»), обозначим эту позицию респондента как мотив

Таблица 1

Сравнительно-страновой анализ заработной платы и производительности труда в долгосрочный период

Страна	Доля заработной платы в ВВП, % ¹				Производительность труда, тыс. долл./чел. ²				Производительность труда, долл./час ³			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2000	2008	2019	2020	2000	2008	2019	2020	2000	2008	2019	2020
Россия	40,07	48,56	49,14	52,32	16,5	43,6	59,6	58,5	8,3 (1982)	21,8 (1997)	30,3 (1965)	31,2 (1874)
США	59,22	56,86	55,40	–	74,9	101,2	135,7	141,4	40,9 (1832)	56,7 (1786)	76,3 (1777)	80,0 (1767)
Великобритания	54,32	55,01	54,39	57,76	56,9	76,7	100,5	94,8	36,3 (1566)	50,5 (1518)	65,4 (1537)	69,3 (1367)
Германия	58,91	54,63	59,18	60,58	61,7	80,5	110,3	107,9	42,1 (1466)	55,7 (1447)	79,8 (1383)	81,0 (1332)
Франция	56,66	56,35	57,29	58,15	64,6	87,1	123,0	116,6	41,4 (1558)	56,5 (1543)	81,4 (1511)	83,2 (1402)
Польша	46,36	44,29	44,55	45,09	28,1	44,2	79,0	79,4	15,1 (1869)	23,9 (1846)	44,3 (1781)	45,0 (1766)
Чехия	43,08	45,29	49,42	50,60	35,6	58,1	87,2	85,9	18,8 (1896)	32,4 (1790)	48,9 (1784)	50,4 (1705)
Венгрия	52,04	52,81	49,01	48,88	31,6	54,0	73,5	72,7	16,4 (1932)	30,1 (1791)	42,7 (1722)	43,8 (1660)

Примечания. ¹По данным ОЭСР / URL: <https://data.oecd.org/earnwage/employee-compensation-by-activity.htm>; ²По данным ОЭСР / URL: <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (ВВП на одного занятого); ³По данным ОЭСР / URL: <https://data.oecd.org/emp/emp/hours-worked.htm>. В скобках указано количество отработанных за год часов в среднем на 1-го работника.

отказа «А», 3 – группа, достигшая физического предела производительности («Хотел бы, но не могу, и так работаю на пределе возможностей»), обозначим такую позицию как мотив отказа «Б».

Среди факторов, определяющих готовность работать больше, тестировались:

– *социально-демографические характеристики*: пол, возраст и возраст в квадрате (для проверки гипотезы о существовании возрастного оптимума отдачи от вознаграждения за труд) или (альтернативный вариант) принадлежность респондента к одному из поколений. Использована предложенная В.В. Радаевым классификация поколений: «советские» поколения (до 1967 г.р.), «реформенное» поколение (1968–1981 г.р.), поколение «Y» или «миллениалы» (1982–2000 г.р.) [Радаев, 2019: 48–49]. Выборка включает представителей указанных поколений в следующих пропорциях: советские поколения – 191 чел. (27,3%), реформенное поколение – 282 чел. (40,3%), поколение миллениалов – 227 чел. (32,4%);

– *социально-профессиональные характеристики*: уровень образования, наличие подчиненных, социально-профессиональная группа;

– *социально-экономический и социально-демографический статус семьи*: наличие 2-х и более детей, душевой доход домохозяйства;

– *культурный капитал, происхождение*: образование родителей, место первичной социализации;

– *справедливость вознаграждения за труд*: субъективная оценка справедливости заработной платы и стоимостная оценка запроса на повышение заработной платы, возвращающее её к справедливому уровню. Отметим, что оценка респондентами меры справедливости вознаграждения за труд не имеет эталона сравнения, позволяющего проверить меру соответствия таких оценок фактическим качествам работника. Однако если ощущение несправедливости закрепляется в индивидуальном и/или массовом сознании, то, согласно теореме Томаса, оно приводит к материальным следствиям: саботаж, отлынивание, падение мотивации и др. Поэтому такие оценки прочно вошли в теорию и практику социальных исследований (см., напр.: [Jasso, 2008; Черныш, 2014]). Справедливый размер заработной платы оценивался на основании ответа респондента на два вопроса: 1 – считает ли он текущую заработную плату справедливой, и если нет, то 2 – какой размер ежемесячного заработка был бы справедлив за то количество часов, которое он сейчас тратит на свою работу.

Задача эмпирической части исследования состояла в оценке вероятности генерации дополнительной производительности труда при увеличении вознаграждения за труд. Вероятность оценивалась с помощью модели бинарной логистической регрессии с дихотомической зависимой переменной: 1 (0) – респондент готов (не готов) работать с большими усилиями в обмен на вознаграждение, которое он оценивает как соответствующее дополнительным трудовым усилиям.

Информационная база. Исследование реализуется на данных массового опроса населения, проведенного в 2018 г. на основе общероссийской репрезентативной квотной выборки с соблюдением квот по федеральным округам, типам поселений, полу и возрасту респондентов, социально-профессиональному составу населения. Модель выборки включает все федеральные округа, 21 типичный для них субъект РФ, 106 населенных пунктов, в том числе Москву и С.-Петербург. Объем выборочной совокупности – 700 работающих респондентов в возрасте 18 лет и старше. Опрос населения проводился в форме персонального интервью с привлечением профессиональных интервьюеров. В табл. 2 приведены основные характеристики выборки.

Данные собраны в рамках исследования «Предпочтения россиян при выборе социально значимых и общественных благ общегосударственного уровня и их влияние на социальные изменения» (рук. О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, проект РНФ № 16-18-10270, 2016–2018 / 2019–2020 гг.). Отметим, что использование данных, собранных до начала периода воздействия на российское общество внешних шоков 2020–2022 гг. (пандемия COVID-19, проведение СВО, экономические санкции), имеет

Таблица 2

Характеристики выборки	
Показатели	Значение
Мужчины (%)	46,9
Возраст (лет) ¹	42,9 (43,0)
Доход на 1 члена семьи (тыс. руб.) ¹	21,9 (18,3)
Законченное высшее образование (%)	31,9
Проживание в мегаполисах и региональных центрах (%) ²	40,9
Социализация в мегаполисах и региональных центрах (%) ³	32,0
Имеют подчиненных (%)	22,3

Примечания. ¹Среднее (медиана). ²Москва и С.-Петербург, республиканские, краевые и областные центры. ³Респондент пошел в среднюю школу в населенном пункте, являющемся мегаполисом, республиканским, краевым или областным центром.

строгие преимущества. Это позволяет оценить параметры равновесного состояния общества и отдельных его подсистем, оценить глубинные свойства рынка труда и экономической мотивации, которые могут маскироваться в экстремальные периоды.

Сегментация работников по индивидуальной готовности к увеличению производительности труда. Социально-демографические, экономические и социально-профессиональные характеристики групп работников с различной готовностью к повышению производительности труда приведены в табл. 3.

Группу респондентов, готовых работать больше в обмен на дополнительное вознаграждение, отличает большая доля мужчин, более молодой возраст, большая доля представителей поколения миллениалов, респондентов без высшего образования, чьи родители также не имели высшего образования, меньший душевой доход семей при меньшем количестве детей, гораздо более высокая (свыше 70%) доля респондентов с субъективным ощущением несправедливости заработной платы, более высокий запрос на повышение заработной платы, существенно меньшая доля работающих пенсионеров.

Группа тех, кто не готов работать с большими усилиями, не только не является маргинальной, но, напротив, охватывает более половины (51,3%) выборки. При этом подгруппы с мотивами «А» и «Б» имеют различия. В подгруппе «Б» заметно больше тех, кто не имеет подчиненных ($\chi^2 = 6,731, p < 0,01$), относительно больше представителей, занимающихся тяжелым трудом – рабочие промышленности ($\chi^2 = 7,007, p < 0,01$), меньше работников с высшим образованием ($\chi^2 = 9,714, p < 0,005$). Различается и происхождение – в подгруппе «Б» меньше тех, у кого родители имеют высшее образование ($\chi^2 = 8,921, p < 0,005$), кто прошел социализацию в мегаполисах и крупных городах ($\chi^2 = 3,184, p < 0,1$). Различий по возрасту между подгруппами в среднем нет ($Z = 1,182, p = 0,122$), причем в подгруппе «Б» отнюдь не выше доля работающих пенсионеров ($\chi^2 = 0,063, p = 0,801$).

В подгруппе «Б» ниже душевой доход семьи ($Z = 1,391, p < 0,05$), но различий в заработной плате между подгруппами нет ($Z = 0,534, p = 0,938$). Представители подгруппы «Б» работают больше в среднем на 5 часов (46,9 против 41,9 часа в подгруппе «А», $Z = 2,225, p < 0,0001$). Разница в часах целиком падает на работу сверхурочно (свыше 40 часов в неделю), поэтому закономерно, что в данной подгруппе выше оценка заработной платы как несправедливой ($\chi^2 = 21,191, p < 0,0001$) и больше стоимостная оценка запроса на повышение заработной платы ($Z = 2,329, p < 0,0001$).

Если в обеих подгруппах оставить только тех, кто считает свой заработок несправедливым, то различия в переработке возрастет почти до 6,5 часа (48,8 против 42,4 часа в группе «А», $Z = 1,919, p < 0,001$) при остающихся незначимыми различиях заработных плат ($Z = 1,212, p = 0,106$). Однако в данном случае уже не выявляются различия в запросе о повышении заработной платы ($Z = 1,095, p = 0,182$), запрашиваемый размер повышения составляет порядка 69–73% от фактической заработной платы.

Таблица 3

Характеристики групп работников, готовых и не готовых работать больше

	Готовы работать больше	Не готовы работать больше ¹			Знч. ⁴
		все	из них:		
			мотив «А»	мотив «Б»	
Размер группы, %	48,7	51,3	31,8	19,5	
Мужчины, %	55,8	39,6	35,6	46,1	17,256 [†]
Возраст, лет ²	40,7(41,0)	44,7(44,5)	44,0(44,0)	45,9(46,5)	2,045 [†]
Высшее образование, %	27,6	34,5	40,9	24,2	3,673 ⁺
Высшее образование родителей, %	11,7	16,9	18,9	13,5	3,505 ⁺
Наличие подчиненных, %	20,1	25,0	29,8	17,2	2,281
Душевой доход семьи, тыс. руб. ²	20,1(18,0)	24,1(20,0)	24,7(20,0)	23,0(18,0)	1,461 [*]
Заработная плата, тыс. руб. ²	29,3(25,0)	32,6(25,0)	30,2(25,0)	36,5(25,4)	0,968
Отработанное время, часов/нед. ²	44,4(42,0)	43,8(40,0)	41,9(40,0)	46,9(45,0)	0,555
Оплата труда несправедлива, %	72,5	54,3	44,3	70,4	22,598 [†]
Разность справедлив. и факт. з/п к факт. з/п, % ²	65,4(42,9)	36,8(6,66)	29,9(0,00)	47,7(39,2)	2,401 [†]
Двое и более детей, %	37,3	45,2	42,8	49,2	4,247 [*]
Мегаполисы и рег. центры (проживание), %	41,1	41,7	41,3	42,2	0,024
Мегаполисы и рег. центры (социализация), % ³	34,2	31,5	35,1	25,8	0,510
Советские поколения (... – 1967), %	19,1	33,6	29,3	40,6	17,658 [†]
Реформенное поколение (1968–1981), %	43,6	38,1	40,9	33,6	2,034
Поколение миллениалов (1982–2001), %	37,3	28,3	29,8	25,8	6,066 [*]
Инженеры промышленности	6,0	4,8	6,3	2,3	0,461
Рабочие промышленности	29,8	17,3	13,0	24,2	14,325 [†]
Работники с в/о (услуги и госсектор)	15,0	14,6	15,4	13,3	0,028
Специалисты среднего звена (услуги и госсектор)	19,7	20,5	20,7	20,3	0,063
Работники силовых структур	3,8	7,7	9,6	4,7	4,734 [*]
Работники села	18,8	13,7	11,5	17,2	3,160 [*]
Работающие пенсионеры	3,4	17,9	18,3	17,2	35,153 [†]
N	319	336	208	128	

Примечания. ¹Мотив «А» – другие приоритеты в жизни, помимо работы, мотив «Б» – уже сегодня работают на пределе возможностей. ²Приводится среднее, в скобках – медианное значение. ³Респондент пошел в среднюю школу в Москве, С.-Петербурге, в областном, республиканском, краевом центре. ⁴ Сравнение проведено между группами «Готовы работать больше» и «Не готовы работать больше» (Все). Приводится значение статистики и уровень значимости критерия χ^2 Пирсона (в случае номинальных переменных) и критерия Колмогорова-Смирнова (в случае количественных переменных): ⁺p<0.1, ^{*}p<0.05, ^{**}p<0.01, ^{***}p<0.005, [†]p<0.001.

Работать больше или нет, вот в чем вопрос... Таблица 4 содержит результаты оценивания бинарной логистической регрессии для вероятности генерации дополнительной производительности труда при дополнительном вознаграждении работника. Представлено 6 спецификаций модели с разными вариантами измерения характеристик работника и условий работы.

Возраст, в котором максимизируется готовность работника работать с большими усилиями в ответ на вознаграждение, составляет 36 лет для всей выборки (спецификация I) и 38 лет для подвыборки респондентов, считающих оплату своего труда несправедливой (спецификация II)¹. Принадлежность к реформенному поколению и поколению миллениалов (спецификации III–VI) увеличивает шансы получить от работника дополнительную производительность труда на 15–20 п.п.

Вторым значимым фактором готовности к работе с большими усилиями выступает происхождение работника. Во всех спецификациях проявляется значимая отрицательная связь с наличием высшего образования у родителей, а в спецификациях I и V – положительная связь с первичной социализацией индивида в мегаполисе или крупном городе.

Наибольший потенциал роста производительности труда выявлен для рабочих промышленности, работников с высшим образованием, занятых в государственном секторе и сфере услуг, а также для работников села (см. спецификации V, VI). В данном случае сравнение проводилось с базовой группой, в которую были включены представители силовых структур, работающие пенсионеры и студенты. Представителей всех трех групп объединяет наличие естественных границ роста производительности труда. Так, для представителей силовых структур производительность определяется регламентом несения службы, а рост производительности труда студентов и пенсионеров ограничивается тем, что первые находятся лишь в самом начале профессионального пути, а вторые – в его завершении.

Наконец, существенным фактором роста производительности труда является устранение несправедливости в заработной плате. Во всех спецификациях этот фактор положителен на высоком уровне значимости. Устранение несправедливости увеличивает шансы на то, что работник начнет работать более продуктивно на 19,4–20,3 п.п. (см. спецификации III, V). В спецификациях II, IV и VI для подвыборки респондентов, которые заявили о несправедливости оплаты труда, использовался количественный показатель запроса на повышение заработной платы (логарифм разности справедливой и фактической заработной платы). По предельным эффектам видно, что готовность работать с большими усилиями неэластична по размеру запроса на повышение заработной платы. Удвоение запроса соответствует росту вероятности того, что работник согласится на более интенсивную работу, всего на 9,3–9,8 п.п.

При этом цена ликвидации несправедливости по оплате труда, напротив, довольно высока. Её устранение для той группы работников, которые готовы работать больше, эквивалентно повышению заработных плат в среднем на 65,4%² для 48,7% работников (см. табл. 3), что означало бы увеличение фонда оплаты труда среднестатистической российской организации примерно на треть. Заметим, что это лишь нижняя граница оценки необходимых затрат для вовлечения работников в более производительный труд. Во-первых, приведенные оценки не учитывают каскадный эффект роста запроса на повышение заработных плат со стороны второй половины работников (в противном случае нарушатся их представления о справедливости, произойдет демотивация). Во-вторых, ликвидация несправедливости лишь возвращает работникам накопленный «долг», а не создает новый уровень стимулов к работе. С нашей точки зрения, это принципиальный

¹ Благодаря конструкции $\beta_1 \times \text{возраст}^2 + \beta_2 \times \text{возраст}$, можно найти возраст, в котором вероятность достигает максимума ($-\beta_2/2 \times \beta_1$).

² Рассчитывается как среднее значение отношения разности справедливой и фактической заработной платы к фактической заработной плате (в %).

Таблица 4

Факторы индивидуальной готовности к работе с большими усилиями при дополнительном вознаграждении за труд¹

	Спецификации модели ²					
	I	II	III	IV	V	VI
Мужской пол	0.944[†] (0.191)	0.826[†] (0.251)	0.197[†] (0.038)	0.176[†] (0.052)	0.191[†] (0.042)	0.179^{***} (0.056)
Возраст, лет	0.144^{***} (0.051)	0.145[*] (0.066)	–	–	–	–
Квадрат возраста, лет ²	-0.0020[†] (0.0006)	-0.0019^{**} (0.0007)	–	–	–	–
Реформенное поколение	–	–	0.228[†] (0.047)	0.156[*] (0.062)	0.151^{***} (0.052)	0.111[†] (0.067)
Поколение миллениалов	–	–	0.195[†] (0.052)	0.152[*] (0.070)	0.133[*] (0.056)	0.113 (0.072)
Высшее образование	0.074 (0.226)	0.146 (0.308)	0.007 (0.048)	0.026 (0.068)	–	–
\ln (Зарботная плата, руб.)	-0.214 (0.192)	-0.181 (0.273)	-0.023 (0.040)	-0.016 (0.059)	-0.019 (0.042)	-0.012 (0.061)
Рабочее время, часов/нед.	-0.014[†] (0.008)	-0.012 (0.010)	-0.003 (0.0016)	-0.002 (0.002)	-0.004[*] (0.002)	-0.003 (0.002)
Наличие подчиненных	-0.174 (0.242)	-0.019 (0.329)	-0.040 (0.052)	-0.004 (0.073)	-0.037 (0.051)	0.018 (0.071)
Двое или более детей	-0.295 (0.193)	-0.314 (0.250)	-0.065 (0.040)	-0.063 (0.054)	-0.075 (0.040)	-0.081 (0.054)
Хотя бы 1 из родителей имеет высшее образование	-0.557^{**} (0.216)	-0.666[*] (0.279)	-0.118^{**} (0.045)	-0.149[*] (0.060)	-0.089[*] (0.045)	-0.135[*] (0.060)
Социализация в мегаполисах и рег. центрах	0.357[†] (0.206)	0.262 (0.276)	0.070 (0.044)	0.054 (0.061)	0.086[*] (0.043)	0.058 (0.062)
Зарботная плата несправедлива (субъективная самооценка респондента)	0.875[†] (0.196)	–	0.203[†] (0.039)	–	0.194[†] (0.039)	–
\ln (Разность справедливой и фактической з/п, руб.)	–	0.465^{**} (0.182)	–	0.098[*] (0.038)	–	0.093[*] (0.038)
Инженеры промышленности	–	–	–	–	0.196[†] (0.107)	-0.054 (0.157)
Рабочие промышленности	–	–	–	–	0.209^{***} (0.066)	0.140[†] (0.087)
Работники с в/о (услуги и госсектор)	–	–	–	–	0.220^{***} (0.070)	0.223[*] (0.094)
Специалисты среднего звена (услуги и госсектор)	–	–	–	–	0.181^{**} (0.069)	0.103 (0.092)
Работники села	–	–	–	–	0.278[†] (0.070)	0.186[†] (0.097)
Wald χ^2	76.23 [†]	29.68 ^{***}	75.88 [†]	27.80 ^{***}	93.15 [†]	35.96 ^{***}
Log pseudolikelihood	-364.497	-219.883	-367.359	-222.298	-358.670	-218.089
Nosmer-Lemeshow(10) p -value	0.6843	0.2305	0.5648	0.3879	0.6679	0.7223
N	592	349	592	349	592	349

Примечания. ¹Зависимая переменная – готовность работать больше: 0 – не готов, 1 – готов. ²Для спецификаций I, II указаны значения бета-коэффициентов, для III–VI – значения средних предельных эффектов. В спецификациях I–IV для профессиональной сегментации респондентов использовалась переменная наличия высшего образования, в спецификациях V, VI – коды социально-профессиональных групп. Спецификации II, IV, VI оценены на подвыборке респондентов, указавших свою заработную плату как несправедливую, в них вместо дамми-переменной несправедливости заработной платы использована переменная логарифма размера компенсации, необходимая для приведения заработной платы к справедливому уровню. Уровень значимости: [†] $p < 0,10$, ^{*} $p < 0,05$, ^{**} $p < 0,01$, ^{***} $p < 0,005$, [†] $p < 0,001$.

вывод, демонстрирующий ловушку мотивации на российском рынке труда. Обеспечение даже небольшой вероятности мотивированного вовлечения работников в процессы интенсификации труда требует критичного для стабильности организаций на данном уровне развития экономики размера повышения заработных плат, если рассматривать все (а не только избранные) социально-профессиональные группы. В этом случае доля оплаты труда в ВВП превзойдет показатели ведущих стран мира (см. ст. 1–4 табл. 1). Единственным инструментом, не приводящим к критическому росту расходов государства и организаций на оплату труда, могло бы стать перераспределение доходов, например, за счет введения прогрессивной шкалы налогообложения, но в этом случае необходимо будет решать проблему недовольства более высокооплачиваемой части общества.

Заключение. Мы постарались показать существование и оценить характеристики феномена «ловушки» мотивации на российском рынке труда. Ловушка мотивации создает барьеры повышения производительности труда и имеет четыре системных проявления. Во-первых, существует широкий (более половины респондентов) слой работников, представители которого не готовы к работе с большими усилиями даже в обмен на дополнительное вознаграждение. При этом почти 20% из них репрезентируют феномен «работающих на пределе возможностей». Во-вторых, необходимым инструментом повышения трудовых усилий со стороны работников является устранение субъективно воспринимаемой несправедливости в оплате труда, которое предполагает повышение заработных плат более чем на 60% как минимум для половины работников (нижняя граница оценки), что мало реалистично с учетом производственных возможностей экономики. В-третьих, затраты государства/работодателей на простое устранение несправедливости не являются достаточными. С одной стороны, такие затраты представляют собой возвращение накопленного перед работниками «долга», а не новый стимул, с другой стороны, не учитывают, что для сохранения равновесия возникнет необходимость повышения вслед и заработных плат тех работников, которые сейчас считают свои текущие заработные платы относительно справедливыми. Получение дополнительной производительности от этой части работников потребует дополнительных затрат «сверх» тех, которые устраняют несправедливость. В-четвертых, индивидуальная готовность к повышению производительности труда неэластична по величине вознаграждения: удвоение запроса работника на повышение заработной платы увеличивает вероятность его вовлечения в процессы интенсификации труда не более чем на 9–10 п.п.

Авторы уверены, что выход из ловушки мотивации вполне возможен и с меньшими затратами, если изменить сложившийся общественный договор. Необходимые для этого предпосылки могли бы быть следующими: (1) замена идеи одномоментного повышения заработных плат концепцией малого, но непрерывного увеличения вознаграждения за труд, (2) введение прогрессивной шкалы налогообложения, применяемой к «незаслуженному» обогащению (к части доходов, «принесенных ветром», – *windfall profits*), (3) формирование (как на уровне организаций, так и на уровне общества) идеологии «картина будущего», которая позволила бы работнику понять надындивидуальный смысл своего труда. Однако это уже тема для другой статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? // Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. № 4. С. 489–530. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530.
- Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // Вопросы экономики. 2014. № 3. С. 36–61.
- Карачаровский В.В., Шкаратан О.И. Формируя национальный коллективный капитал: о прямом и косвенном участии граждан в воспроизводстве социально значимых благ // Социологические исследования. 2016. № 12. С. 3–13.

- Карачаровский В.В., Вакуленко Е.С. Подходы к измерению теневой цены индивидуальных каналов мобильности по заработной плате // Прикладная эконометрика. 2021. Т. 61. С. 62–88. DOI: 10.22394/1993-7601-2021-61-62-88.
- Карачаровский В.В., Шкаратан О.И. Общественная цена социальных изменений и поиск подходов к её измерению // Мир России: Социология, этнология. 2017. Т. 26. № 2. С. 6–37.
- Колосова А.И., Рудаков В.Н., Рошин С.Ю. Влияние работы по профилю полученной специальности на заработную плату и удовлетворенность работой выпускников вузов // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 113–132. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-113-132.
- Латов Ю.В. Институциональное доверие как социальный капитал в современной России (по результатам мониторинга) // ПОЛИС. Политические исследования. 2021. № 5. С. 161–175. DOI: 10.17976/jpps/2021.05.11.
- Латов Ю.В. Человеческий капитал в условиях новых вызовов (о секции на XII Грушинской конференции) // Социологические исследования. 2022. № 9. С. 149–152. DOI: 10.31857/S013216250021399-1.
- Мионов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России // Социологические исследования. 2001. № 10. С. 99–108.
- Попова И.П. Социология профессий как проект (по материалам журнальной рубрики) // Социологические исследования. 2020. № 7. С. 57–69. DOI: 10.31857/S013216250010023-8.
- Попова И.П. Социальная справедливость в сфере занятости и труда в России // Проблемы социального равенства и справедливости в России и Китае / Отв. ред. М.К. Горшков, П.М. Козырева, Ли Пэйлинь, М.Ф. Черныш. М.: ФНИСЦ РАН, Новый Хронограф, 2021. С. 238–272.
- Радаев В.В. Миллениалы: Как меняется российское общество. М.: ИД Высшей школы экономики, 2019.
- Тощенко Ж.Т. К классификации профессий: социотехнологическое измерение (опыт методологического анализа) // Социологические исследования. 2022. № 6. С. 66–76. DOI: 10.31857/S013216250019104-7
- Тощенко Ж.Т. Социальное измерение производительности труда // Демократия и социализм XXI. 2022. Т. 13. № 1. С. 135–149.
- Черныш М.Ф. Справедливость заработной платы в российском контексте // Социологические исследования. 2014. № 8. С. 78–89.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110.
- Becchetti L., Castriota S., Tortia E.C. Productivity, Wages and Intrinsic Motivations // Small Business Economics. 2013. Vol. 41. No. 2. P. 379–399.
- Burke R.J. Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? // Journal of Business Ethics. 2009. Vol. 84. Supplement 2: Working to Live or Living to Work. P. 167–172.
- Davis S.N., Tuttle J.D. Context, Opportunity, and Demands: Satisfaction with Work-Life Balance in 26 Countries // Journal of Comparative Family Studies. 2017. Vol. 48. No. 4. P. 329–348.
- Golden L. A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork // Journal of Business Ethics. 2009. Vol. 84. Supplement 2: Working to Live or Living to Work. P. 217–227.
- Jasso G. A New Unified Theory of Sociobehavioural Forces // European Sociological Review. 2008. Vol. 24. No. 4. P. 411–434.
- Lucarelli S., Fumagalli A. Basic Income and Productivity in Cognitive Capitalism // Review of Social Economy. 2008. Vol. 66. No. 1: Living Standards and Social Well-Being. P. 71–92.
- Reynolds J. In the Face of Conflict: Work-Life Conflict and Desired Work Hour Adjustments // Journal of Marriage and Family. 2005. Vol. 67. No. 5. P. 1313–1331.
- Zimmerman D. Coercive Wage Offers // Philosophy & Public Affairs. 1981. Vol. 10. No. 2. P. 121–145.

Статья поступила: 22.05.23. Финальная версия: 25.06.23. Принята к публикации: 30.06.23.

MOTIVATION TRAP ON RUSSIAN LABOUR MARKET

KARACHAROVSKIY V.V.*, GURULEVA M.N.*

*HSE University, Russia

Vladimir V. KARACHAROVSKIY, *Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Faculty of Economic Sciences, Head of the Laboratory for Comparative Analysis of Post-Socialist Development (vvk@hse.ru)*; Maria N. GURULEVA, *Trainee Researcher of the Laboratory for Comparative Analysis of Post-Socialist Development (mnguruleva@edu.hse.ru)*. Both – HSE University, Moscow, Russia.

Acknowledgements. This work was supported by the Russian Science Foundation, grant No. 16-18-10270.

Abstract. The article is devoted to the phenomenon we named trap of motivation, i.e. to the individual unwillingness of employees to increase labor productivity under the condition of an increase in wages. Attention is focused on the existence of a cohort of workers (about 51.3%) who are not ready to work with great effort, even in exchange for additional remuneration. Two main motives for such choice have been identified: (1) alternative life priorities, (2) overwork. The elimination of wage injustice increases the probability of more productive work by 19–20 pp. Individual willingness to work harder is inelastic due to the value of the request for a wage rise (for example, doubling the request for a pay rise increases the willingness to work harder by 10 pp. only). In the context of generations, the “reform” generation and the generation of “millennials” have the greatest resource for increasing labor productivity. The probability of such increase maximizes at the ages of 36 to 38 years. The social basis for increasing labor productivity is represented by individuals with primary socialization in large cities, from families of workers, and also by industrial workers, professionals from service or public sector, and rural workers.

Keywords: labor productivity, wages, labor market, theories of justice, theory of generations.

REFERENCES

- Becchetti L., Castriota S., Tortia E.C. (2013) Productivity, Wages and Intrinsic Motivations. *Small Business Economics*. 2013. Vol. 41. No. 2: 379–399.
- Burke R.J. (2009) Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? *Journal of Business Ethics*. Vol. 84. Supplement 2: Working to Live or Living to Work: 167–172.
- Chernysh M.F. (2014) Justice of Wages in Russian context. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8: 78–89. (In Russ.)
- Davis S.N., Tuttle J.D. (2017) Context, Opportunity, and Demands: Satisfaction with Work-Life Balance in 26 Countries. *Journal of Comparative Family Studies*. Vol. 48. No. 4: 329–348.
- Gimpelson V.E., Kapeliushnikov R.I., Sharunina A.V. (2018) Low Paid Jobs in the Russian Labour Market: Does Exit Exist and Where Does It Lead to? *Ekonomicheskii zhurnal VSHE* [HSE Economic Journal]. Vol. 22. No. 4: 489–530. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530. (In Russ.)
- Golden L. (2009) A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork. *Journal of Business Ethics*. Vol. 84. Supplement 2: Working to Live or Living to Work: 217–227.
- Jasso G. (2008) A New Unified Theory of Sociobehavioural Forces. *European Sociological Review*. Vol. 24. No. 4: 411–434.
- Kapeliushnikov R.I. (2014) Labor Productivity versus Labor Compensation: Some Simple Arithmetic. *Voprosy Ekonomiki* [Questions of Economic]. No. 3: 36–61. DOI: 10.32609/0042-8736-2014-3-36-61. (In Russ.)
- Karacharovskiy V.V., Vakulenko E.S. (2021). Approaches to Measuring the Shadow Price of Individual Wage Mobility Channels. *Prikladnaya ekonomika* [Applied Econometrics]. Vol. 61: 62–88. DOI: 10.22394/1993-7601-2021-61-62-88. (In Russ.)
- Karacharovskiy V.V., Shkaratan O.I. (2016) Creating National Collective Capital: Direct and Latent Contribution of Nations’ Citizens to Merit Goods Producing. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 3–13. (In Russ.)
- Karacharovskiy V.V., Shkaratan O.I. (2017) The Shadow Price of Social Change and Its Evaluation. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. Vol. 26. No. 2: 6–37. (In Russ.)
- Kolosova A.I., Rudakov V.N., Roshchin S.Y. (2020) The impact of job-education match on graduate salaries and job satisfaction. *Voprosy Ekonomiki* [Questions of Economic]. No.11: 113–132. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-113-132. (In Russ.)

- Latov Yu.V. (2021) Institutional Trust as a Social Capital in Modern Russia (on the Results of Monitoring). *POLIS. Politicheskie issledovaniya* [POLIS. Political Studies]. No. 5: 161–175. DOI: 10.17976/jpps/2021.05.11. (In Russ.)
- Latov Yu.V. (2022) Human Capital in the Conditions of New Challenges (a section at the XII Grushin Conference). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 9: 149–152. DOI: 10.31857/S013216250021399-1. (In Russ.)
- Lucarelli S., Fumagalli A. (2008) Basic Income and Productivity in Cognitive Capitalism. *Review of Social Economy*. Vol. 66. No. 1: Living Standards and Social Well-Being: 71–92.
- Mironov B.N. (2001) Attitude Towards Work in Pre-Revolutionary Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 10: 99–108. (In Russ.)
- Popova I.P. (2020) Sociology of Professions as a Project (Based on the Materials of the Journal Section). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 57–69. DOI: 10.31857/S013216250010023-8. (In Russ.)
- Popova I.P. (2021) Social Justice in the Field of Employment and Labor in Russia. In: *Problems of Social Equality and Justice in Russia and China*. Ed. by: M.K. Gorshkov, P.M. Kozyreva, Li Peilin, M.F. Chernysh. Moscow: FNISTS RAN, Novyj Hronograf: 238–272. (In Russ.)
- Radaev V.V. (2019) *Millennials: How Russian society is changing*. Moscow: VSHE. (In Russ.)
- Reynolds J. (2005) In the Face of Conflict: Work–Life Conflict and Desired Work Hour Adjustments. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 67. No. 5: 1313–1331.
- Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasiukova E.N. (2015) Precariat: Theory and Empirical Analysis (Polls in Russia, 1994–2013 data). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 99–110. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2022) Professions: Socio-Technological Dimension (A Methodological Analysis). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 6: 66–76. DOI: 10.31857/S013216250019104-7. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2022) Social Dimension of Labor Productivity. *Demokratiya i socializm XXI* [Democracy and socialism XXI]. Vol. 13. No. 1: 135–149. (In Russ.)
- Zimmerman D. (1981) Coercive Wage Offers. *Philosophy & Public Affairs*. Vol. 10. No. 2: 121–145.

Received: 22.05.23. Final version: 25.06.23. Accepted: 30.06.23.