

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

А. Л. Лукьянова

**ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ
В РОССИИ (1991–2008 гг.):
ФАКТЫ И ОБЪЯСНЕНИЯ**
Препринт WP3/2010/10
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
2010

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Л 48 **Лукьянова, А. Л.** Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения : препринт WP3/2010/10 [Текст] / А. Л. Лукьянова ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 68 с. – 150 экз.

В работе рассматривается эволюция общего уровня дифференциации заработных плат в России с начала 1990-х годов по настоящее время. В первой части работы мы проводим систематизацию стилизованных фактов, касающихся динамики и масштабов неравенства, и показываем, что различия в заработках резко увеличились сначала в первые годы переходного периода, а затем еще раз, хотя и не столь сильно, после финансового кризиса 1998 г. В начале 2000-х годов произошел перелом тенденции, и с тех пор наблюдается снижение неравенства. Изменения в общем уровне дифференциации заработков в значительной степени обусловлены поведением нижней части распределения заработной платы. Во второй части дается критическое обсуждение работ по теме неравенства и различий в заработных платах в России и намечаются перспективные направления для последующих эмпирических исследований. Большинство исследователей разделяет мнение о том, что рост отдачи от образования до рыночного уровня и перелив рабочей силы из государственного сектора в частный сектор являлись главными причинами роста дифференциации заработков в переходный период. Однако наш анализ демонстрирует, что эти факторы объясняют относительно небольшую долю изменений в распределении заработков. В то же время мы приходим к выводу о том, что динамика внутри- и межрегиональных, а также внутри- и межотраслевых различий в заработных платах гораздо лучше описывает траекторию изменения неравенства за последние два десятилетия. Для выяснения роли этих структурных характеристик необходимо проведение дополнительных исследований о связи неравенства с экономическими шоками, организационными изменениями, минимальными заработными платами, производственными рентами, премиальными и компенсационными выплатами, коллективно-договорным процессом.

Ключевые слова: дифференциация заработных плат, неравенство, переход к рыночной экономике.

УДК 331.2
ББК 65.245

Работа выполнена в рамках программы фундаментальных исследований ГУ ВШЭ. Автор крайне признателен за советы, идеи и комментарии В. Гимпельсону и Р. Капелюшникову.

**Препринты Государственного университета – Высшей школы экономики
размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Лукьянова А. Л., 2010
© Оформление. Издательский дом
Государственного университета –
Высшей школы экономики, 2010

1. Введение

Переход к рыночной экономике оказал существенное влияние на структуру заработной платы и распределение трудовых доходов. Во всех посткоммунистических странах проведение рыночных реформ привело к росту неравенства и переоценке отдачи от различных характеристик человеческого капитала и параметров рабочих мест. При этом в странах Центральной и Восточной Европы различия в заработных платах выросли довольно умеренно, в то время как многие страны СНГ испытали значительный рост неравенства на фоне резкого падения реальной заработной платы (табл. 1). В России дифференциация заработных плат стремительно выросла в самом начале переходного периода, приблизившись к уровню неравенства в странах Латинской Америки, где диспропорции в распределении зарплаток наиболее сильны.

В последние годы появилось значительное число научных публикаций, посвященных различным аспектам процесса зарплатообразования, однако целостного понимания того, что происходило с неравенством по заработной плате в течение последних двух десятилетий, до сих пор не сложилось. Данная работа призвана отчасти восполнить этот пробел и ставит перед собой цель обобщить имеющиеся эмпирические данные и результаты предшествующих исследований, посвященных различиям в заработных платах на российском рынке труда. В ней впервые представлена попытка осмысления происходившего в системе координат «рыночные факторы vs институты». Такая постановка вопроса чрезвычайно важна как с аналитической точки зрения, так и для того, чтобы понять, в какой степени политика государства может повлиять и реально влияет на распределение заработных плат.

Работа структурирована следующим образом. В Разделе 2, обращаясь к работам по проблемам дифференциации зарплаток в других странах (прежде всего в США), мы рассматриваем альтернативные механизмы, которые могут лежать в основе изменений в распределении заработных плат, т.е. обсуждаем возможные концептуальные объяснения таких изменений. Далее (Раздел 3) проводится система-

Таблица 1. Дифференциация заработных плат в странах с переходной экономикой, коэффициент Джини

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Страны Центральной и Восточной Европы																				
Чехия	0.204	-	0.212	0.214	0.258	0.260	0.282	0.254	0.259	0.258	0.257	0.270	0.273	0.273	0.273	0.268	0.270	-	-	-
Венгрия	0.268	0.293	-	0.305	0.320	0.324	-	-	0.350	-	-	-	0.386	-	-	-	-	-	-	-
Польша	0.207	-	0.239	0.247	0.256	0.281	0.290	0.302	0.300	0.294	0.305	-	-	-	-	0.351	-	0.340	-	-
Словакия	0.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Словения	0.219	0.232	0.273	0.260	0.276	0.275	0.358	0.298	0.307	0.306	0.305	0.306	0.310	0.307	0.305	0.303	0.299	0.307	0.289	0.302
Страны Балтии																				
Эстония	0.253	-	-	-	-	-	-	-	0.336	0.384	0.401	0.376	0.388	-	-	-	-	-	-	-
Латвия	0.244	-	0.247	0.333	0.283	0.325	0.346	0.349	0.336	0.332	0.333	0.337	0.322	0.328	0.332	0.321	-	-	-	-
Литва	0.260	-	-	0.372	-	0.390	0.374	0.350	0.345	0.357	0.368	-	0.382	0.390	0.393	0.394	-	-	-	-
Страны Юго-Восточной Европы и Балкан																				
Болгария	-	0.212	0.262	-	0.251	-	-	0.291	-	-	-	-	-	-	0.339	-	-	-	0.367	-
Румыния	0.155	-	0.204	-	0.226	0.277	0.287	0.305	0.352	0.358	0.372	0.406	0.388	0.391	0.358	0.367	0.395	0.402	0.393	0.389
Сербия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.311	0.320	0.330	0.313	0.347	0.320
Македония	-	0.223	0.267	0.235	0.272	0.253	0.270	0.250	0.259	0.271	0.277	0.277	0.286	0.282	0.262	0.243	0.309	0.320	0.308	0.315
Страны СНГ																				
Беларусь	0.234	-	-	0.341	0.399	-	0.373	0.356	0.354	0.351	0.337	0.337	0.343	0.342	0.340	0.338	0.326	0.321	0.309	0.325
Молдова	0.250	-	0.411	0.437	0.379	0.390	0.414	-	0.426	0.441	0.392	0.391	0.426	0.372	0.342	0.377	0.327	-	-	-
Россия	0.271	0.269	0.325	0.371	0.461	0.446	0.471	0.483	-	-	-	-	0.521	0.491	-	0.469	0.445	0.451	0.439	0.423
Украина	0.244	-	-	0.251	0.364	-	0.413	0.406	0.391	0.427	0.462	0.452	0.418	0.408	0.410	-	-	0.410	0.414	0.424
Армения	0.258	-	0.296	0.355	0.366	0.321	0.381	-	-	-	-	0.486	-	-	-	-	-	-	-	-
Азербайджан	0.275	-	-	0.361	-	0.428	0.459	0.458	0.462	0.462	-	0.506	0.501	0.508	-	-	-	-	-	0.442
Казахстан	0.276	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.359	0.370	0.420	0.414	-	0.412
Киргизстан	0.260	-	-	0.300	0.445	0.443	0.395	0.428	0.431	0.429	0.466	0.470	0.512	0.490	0.478	0.473	0.475	0.460	0.469	0.454

Источник: TRANSMONEE Database 2010.

тизация стилизованных фактов, касающихся динамики и масштабов неравенства в России. Используя различные источники данных, мы пытаемся установить, в какие периоды оно увеличивалось или уменьшалось, а также какая часть распределения заработных плат – верхняя или нижняя – являлась основным источником изменений. Затем (Раздел 4) мы смотрим, насколько хорошо различные концептуальные объяснения согласуются с этими выявленными нами стилизованными фактами. Для этого мы обращаемся к различным структурным характеристикам (по полу, уровню образования, отраслям, формам собственности, регионам) неравенства по заработной плате и анализируем, какие изменения реально наблюдались по каждому из этих измерений. Исходя из общих соображений можно ожидать, что действие разных механизмов будет сопровождаться изменениями в различных структурных характеристиках неравенства по заработной плате. В таком случае у нас появляется возможность увидеть, насколько хорошо то или иное концептуальное объяснение помогает понять реально наблюдавшиеся изменения. Параллельно мы выявляем те аспекты дифференциации заработков, которые прежде не описывались в литературе, хотя потенциально именно они могли быть триггерами увеличения неравенства. В завершающем Разделе 5 содержатся выводы и размышления о перспективных направлениях дальнейших исследований.

2. Почему различия в заработных платах растут в других странах?

В последние два-три десятилетия различия в заработных платах выросли не только в странах с переходной экономикой, но и во многих развитых и развивающихся странах. В США основной всплеск неравенства по заработной плате пришелся на 1980-е годы, но его рост продолжился и в 1990-е годы (Katz, Autor, 1999). Заметное расширение различий в заработных платах произошло в те же годы в Великобритании (Machin, 2008). В ряде стран (например, в Австралии, Германии, Дании) распределение заработных плат оставалось стабильным в 1980-е годы, однако в 1990-е дифференциация возросла (Atkinson, 2007; Harjes, 2007). Стремительный рост различий в за-

работных платах, начиная с 1980-х годов, наблюдался и в Китае, Индии, Мексике, Колумбии (Corley, 2005).

В то же время рост дифференциации нельзя назвать глобальным явлением – целый ряд развитых стран (Франция, Голландия, Бельгия, Япония) «выпадает» из этого тренда. В этих странах за весь период с начала 1980-х до середины 2000-х годов распределение заработных плат практически не изменилось (Harjes, 2007; OECD, 2008). В Финляндии, Швеции, Италии произошло усиление дифференциации в 1980-е годы, но в 1990-е годы наблюдался обратный процесс (Atkinson, 2007).

Получается довольно пестрая картина. С одной стороны, во многих странах, находящихся на разных уровнях экономического развития, дифференциация заработных плат существенно выросла по сравнению с началом 1980-х годов. С другой стороны, в некоторых развитых странах неравенство оставалось стабильным. Более того, и в тех странах, где наблюдался рост неравенства, чаще всего изменения не были плавными и последовательными. Во многих странах наблюдались скачки неравенства, которые потом сменялись медленным ростом или небольшим падением; были периоды, когда неравенство росло по всей шкале распределения заработных плат, и периоды, когда неравенство росло только в верхней или нижней части шкалы. Однако есть и некоторые общие черты. В большинстве стран заработные платы высококвалифицированных работников росли быстрее, чем заработные платы низкоквалифицированных работников. Реальные заработки низкооплачиваемых работников во многих странах даже упали, а в тех странах, где их заработки не сокращались, наблюдался заметный рост безработицы среди лиц с низким уровнем квалификации. Выросли межрегиональные и межотраслевые различия, увеличились разрывы в заработках внутри предприятий, прежде всего за счет роста вознаграждения топ-менеджеров. Вместе с тем практически повсеместно сократились различия в заработной плате мужчин и женщин. Из этого многообразия фактов можно заключить, что изменения в распределении заработков вряд ли имеют какую-то единую детерминанту, а являются результатом совместного влияния различных структурных процессов.

Что же запустило и поддерживает (если по-прежнему поддерживает) эти структурные процессы? Существующие на этот счет теории можно разделить на две большие группы: действие рыночных сил

(изменения в структуре спроса и предложения рабочей силы) и изменения в институтах рынка труда. С теоретической точки зрения две группы теорий предполагают разную направленность причинно-следственных связей: рыночные — от изменений в спросе/предложении рабочей силы к ценовым изменениям (в заработной плате), а институциональные — от ценовых изменений к количественным (изменениям в спросе/предложении рабочей силы). Безусловно, эти две группы причин не являются взаимоисключающими — рыночные и институциональные факторы действуют параллельно, хотя и не всегда их эффекты имеют один и тот же знак.

Большинство работ по дифференциации заработков написано по данным США, поэтому теоретические объяснения лучше всего проработаны именно у американских экономистов. В 1980-е годы и в начале 1990-х годов главным объяснением причин роста неравенства признавались рыночные факторы, а точнее — стремительное увеличение спроса на квалифицированную рабочую силу¹. К расширению спроса на квалифицированную рабочую силу экономику подтолкнули технические изменения (*skill-biased technological change*, далее SBTC) — прежде всего, распространение персональных компьютеров и информационных технологий. Эти технические инновации привели к резкому повышению производительности труда «белых воротничков». В то же время они практически не повлияли на производительность работников, занятых физическим трудом. Поэтому работодателям стало выгоднее — в относительном выражении — в большей мере использовать труд высококвалифицированных работников.

Исторически с периодом ростом неравенства совпали не только интенсивные технические изменения, но и резкие сдвиги в сфере международных экономических отношений вследствие глобализации — расширение международной торговли и перевод промышленного производства в развивающиеся страны (аутсорсинг). Эти процессы также рассматривались в качестве возможных движущих сил неравенства.

Гипотеза о влиянии международной торговли на неравенство строится на теории Хекшера — Олина. Согласно этой теории, страны по-

¹ См.: Bound, Johnson (1992), Katz, Murphy (1992), Levy, Murnane (1992), Juhn et al. (1993).

лучают дополнительные выгоды, специализируясь на тех видах деятельности, для которых у них имеется больше факторов производства. Это означает, что развитые страны должны специализироваться на капиталоемких видах деятельности, а развивающиеся — на трудоемких. В развитых странах специализация на капиталоемких видах деятельности увеличивает спрос на высококвалифицированных работников, в то же время снижается спрос на работников низкой квалификации — соответствующие виды деятельности не выдерживают конкуренции со стороны дешевых товаров из развивающихся стран. В результате в развитых странах должна была вырасти дифференциация заработных плат. Однако весомых эмпирических подтверждений теория Хекшера — Олина не получила. Наоборот, вопреки ее предсказаниям, в развитых странах различия в заработках выросли не столько между отраслями, сколько внутри отраслей (Berman et al., 1994). Еще одно противоречие — рост спроса на высококвалифицированную рабочую силу наблюдался не только в развитых, но и в развивающихся странах. Если бы все дело было в сравнительных преимуществах вследствие неодинаковой наделенности стран различными факторами производства, то этого не должно было бы произойти.

Гипотеза о влиянии аутсорсинга на неравенство оказалась более убедительной. Feenstra and Hanson (1996) показали, что аутсорсинг может вести к увеличению неравенства в развитых странах, и подтвердили это на примере американских данных. Hijzen (2007), используя данные по Великобритании, приходит к выводу, что расширение аутсорсинга действительно оказало влияние на относительные заработные платы, но вклад аутсорсинга существенно меньше, чем вклад неравномерного технологического прогресса.

Таким образом, в течение длительного времени теория SBTC была доминирующей. Но, несмотря на элегантность теории SBTC и полученные эмпирические подтверждения, уже с начала 1990-х годов возникает понимание того, что технический прогресс не может объяснить все происходившие процессы в сфере неравенства заработков. Если бы технический процесс был единственным фактором, то неравенство должно было бы вырасти параллельно во всех развитых странах, которые находились на схожем уровне технологического развития. Однако в 1980-е годы ни в Германии, ни в Японии, ни во Франции роста дифференциации заработных плат не наблюдалось.

Кроме того, в США рост неравенства замедлился в 1990-е годы, несмотря на продолжающееся ускоренное развитие информационных технологий (Card, DiNardo, 2002).

Чтобы разрешить эти противоречия, Freeman and Katz (1995) предложили расширить схему, объясняющую неравенство по заработным платам, дополнив ее факторами предложения труда и институтами (концепция SDI – Supply, Demand, Institutions). Со стороны предложения труда ключевое воздействие на неравенство оказывают тенденции в сфере образования. Сама идея о важности факторов предложения труда, безусловно, не являлась новой. Впервые о «гонке» между технологическим прогрессом и образованием заговорил Тинберген в своей книге, опубликованной в 1975 г., хотя на момент публикации книги этот сценарий рассматривался скорее как гипотетический (Tinbergen, 1975). Технологическое развитие ведет к увеличению спроса на высокообразованных работников и росту их заработных плат, но растущие заработные платы, в свою очередь, создают дополнительные стимулы к получению образования. Со временем быстро увеличивающееся предложение работников с высоким уровнем образования может начать негативно влиять на заработные платы. Решающее значение в этой «гонке» имеет соотношение между темпами роста спроса на высококвалифицированных работников и темпами роста их предложения. Если предложение растет медленнее, чем спрос, то относительные заработные платы работников с высоким уровнем образования будут увеличиваться. И наоборот, опережающий рост предложения высокообразованных работников будет вести к снижению их относительных заработков.

Институциональные объяснения связаны с такими факторами, как уровень минимальной заработной платы, профсоюзы, налогообложение заработной платы, изменения в трудовом законодательстве и общее дерегулирование экономики. В концепции SDI факторы спроса действуют одинаково во всех развитых странах, а факторы предложения и институты более специфичны – их действие (точнее, противодействие факторам спроса) различается между странами. Например, в англосаксонских странах со слабыми профсоюзами и децентрализацией зарплатообразования относительное падение спроса на низкоквалифицированную рабочую силу вследствие SBTC ведет к снижению заработных плат этих категорий работников. В ре-

зультате сдвиги в структуре спроса на рынке труда вызывают рост неравенства. В европейских странах с сильными профсоюзами и более высоким уровнем координации процесса установления заработных плат относительные заработные платы низкоквалифицированных работников не снижаются даже при падении спроса, и неравенство не изменяется (хотя часть работников могут оказаться безработными или уйти в неактивность).

Влияние институтов на неравенство подтверждают и эмпирические исследования. Card (1992) указывает на то, что снижение уровня юнионизации в 1980-е годы привело к 20%-му росту дифференциации заработных плат в США². Исследования DiNardo et al. (1996) и Lee (1999) показали, что рост неравенства по заработной плате, особенно среди низкооплачиваемых работников и женщин, в значительной мере был связан с падением реального размера минимальной заработной платы. В то же время, по крайней мере в США, дерегулирование рынков отдельных товаров и услуг не имело существенного влияния на неравенство. Fortin and Lemieux (1997), сравнивая изменения в распределении заработных плат в отраслях, подвергшихся и не подвергшихся дерегулированию в конце 1970-х годов, приходят к выводу о том, что между двумя этими группами отраслей не наблюдалось существенных различий.

Недавние исследования неравенства выявили новые факты относительно динамики неравенства, которые помогли уточнить некоторые аспекты «старых» теорий и сформулировать новые объяснения. В 1990-е годы быстрыми темпами росло неравенство в верхней части распределения заработных плат. Lemieux (2006) обнаружил, что с конца 1980-х годов в США быстрее всего росли заработки обладателей ученых степеней магистров и докторов наук. Отдача от дополнительного года поствузовского образования выросла с 6% в 1973–1975 гг. до 13% в 2000–2003 гг. Увеличение доли представителей этой группы в суммарных заработках внесло существенный вклад в общий рост неравенства. Эти факты указывают на то, что с расширением доступности высшего образования увеличивается спрос на специалистов, обладающих углубленными познаниями в своих дисциплинах. Это также свидетельствует о росте неоднородности в отдаче от

² По показателю дисперсии логарифма заработных плат.

высшего образования. Piketty and Saez (2003) выяснили, что в 1990-е годы основной прирост неравенства наблюдался в самой верхней части распределения — среди обладателей 10% самых высоких заработков. При этом особенно сильно выросла дифференциация среди обладателей 1% самых высоких заработков. Эту группу составляют в основном директора компаний, звезды спорта и шоу-бизнеса, но также инвест-банкиры, трейдеры, менеджеры крупных компаний и т.п., чьи заработные платы формируются уже не на национальном, а на глобальном рынке труда.

На смену простым теориям SBTC пришли более сложные версии, учитывающие эндогенность технического прогресса. Acemoglu (2002) высказал идею о том, что первичной причиной SBTC является не рост спроса на высококвалифицированных работников, а наоборот, рост их предложения. Технологические инновации становятся коммерчески выгодными лишь с того момента, когда численность работников, способных использовать эти инновации, достигнет некоторого критического уровня. По его мнению, современная технологическая революция получила основной толчок от увеличения предложения работников с высоким уровнем образования, произошедшего в 1970-е годы, когда на рынок труда вышли представители поколения послевоенного «беби-бума». В теориях эндогенного технического прогресса предполагается, что наличие большого числа работников с высоким уровнем образования ускоряет распространение инноваций. Дополнительный спрос на инновации, в свою очередь, ведет к расширению спроса на работников с высоким уровнем образования. Таким образом, получается замкнутый цикл, способствующий увеличению темпов технического прогресса и ускоренному росту спроса на высококвалифицированных работников. В этом цикле именно предложение рождает спрос.

Autor et al. (2006) считают, что ключевым фактом, относящимся к техническому прогрессу, является разделение трудовых задач на три группы: требующие физического труда, интеллектуальные рутинные и интеллектуальные нерутинные. Содержание работ, требующих физического труда, не меняется с внедрением компьютеров, а интеллектуальные работы претерпевают существенные изменения. Компьютеры все больше заменяют человека в выполнении рутинной интеллектуальной работы, в то же время нерутинная ин-

теллектуальная работа по-прежнему выполняется человеком. В результате широкого внедрения персональных компьютеров отпала необходимость в существовании огромного числа клерков, машинисток и т.п. Представители всех этих профессий получали заработные платы, близкие к медианным. Снижение спроса на специалистов, выполняющих рутинные операции, привело, по мнению Аутора и соавторов, к «вымыванию» средней части распределения и к поляризации заработков. На одном полюсе распределения оказались работники нерутинного интеллектуального труда, чья производительность только выросла с внедрением компьютеров, а на другом полюсе — работники физического труда и сферы услуг, которые не могут быть заменены компьютерами и спрос на которые только увеличивается по мере роста доходов первой группы работников.

Lemieux (2008) приходит к выводу о том, что изменения, наблюдавшиеся в распределении заработных плат в 1990–2000-е годы, лучше всего объясняются институциональными факторами. Ослабление социальных норм, регулирующих отношение к неравенству, продолжающееся снижение уровня юнионизации и распространение практики оплаты по результатам (*performance pay*) совместно могли привести к увеличению различий в заработках, особенно среди высококвалифицированных работников. При этом на традиционные институциональные объяснения (профсоюзы и минимальная заработная плата) в 1990-е годы можно отнести не более трети всех изменений в относительных заработках. В то же время расширение использования практики оплаты по результатам объясняет около 20% роста дисперсии заработков в целом по выборке и является ключевым фактором роста неравенства в верхнем квинтиле распределения заработных плат.

Для оценки влияния институтов рынка труда на неравенство исключительную важность имеют межстрановые исследования. Используя данные по 11 странам — членам ОЭСР за 1973–1998 гг., Koeniger et al. (2007) приходят к выводу о том, что все основные институты рынка труда — законодательство о защите занятости, минимальные заработные платы, деятельность профсоюзов, пособия по безработице — имели значимое влияние на распределение заработков в этих странах. Ужесточение законодательства о защите занятости, повышение минимальных заработных плат, более вы-

сокий уровень юнионизации, повышение «щедрости» и увеличение длительности выплаты пособий по безработице — все эти факторы ведут к заметному сокращению уровня дифференциации заработков. По оценке Koeniger et al. (2007), если бы все рассматриваемые ими страны могли «импортировать» американские институты рынка труда, то рост неравенства составил бы от 15% до 80%, при этом наиболее сильным рост неравенства был бы в странах континентальной Европы. Guvenen et al. (2009) указывают на дополнительный источник межстрановых различий в уровне и динамике неравенства — степень прогрессивности шкалы подоходного налогообложения, связывая ее со стимулами к инвестированию в человеческий капитал. По их расчетам, до половины различий в уровне дифференциации заработков между США и странами континентальной Европы можно объяснить за счет различий в системах налогообложения. Впрочем, все эти количественные оценки следует воспринимать с достаточной долей условности, поскольку в приведенных выше работах не учитывалась проблема эндогенности институтов.

В заключение подведем некоторые итоги относительно того, как видятся причины роста неравенства по заработной плате современной экономической науке. Во-первых, все исследователи признают, что этот рост не имеет единой причины. На него влияют изменения в спросе и предложении труда разной квалификации (причем не только на национальном рынке, но и во все возрастающей степени в глобальной перспективе), а также функционирование институтов рынка труда. Во-вторых, основные дискуссии на тему причин роста неравенства ведутся между сторонниками теории технологического прогресса, порождающего повышенный спрос на работников с высоким уровнем образования, и сторонниками институциональных теорий, которые считают основными движущими силами изменения в функционировании институтов рынка труда (минимальные заработные платы, уровень юнионизации, социальные нормы, системы оплаты труда, налогообложение трудовых доходов). При этом теория технологического прогресса, признававшаяся ключевой в 1990-е годы, в последнее десятилетие подвергается серьезной критике. Все более пристальное внимание обращается на институциональные факторы.

3. Как изменялась дифференциация заработных плат в России

В этом разделе мы ставим перед собой задачу, используя официальные оценки Росстата и оценки независимых исследователей, выделить стилизованные факты, касающиеся динамики и масштабов неравенства в России. Эти стилизованные факты сводятся к двум основным моментам: во-первых, какой в тот или иной период была динамика неравенства — когда оно увеличивалось или уменьшалось, и, во-вторых, в какой части распределения заработных плат — верхней или нижней — наблюдались наиболее сильные изменения. Предваряя этот анализ, мы обратимся к описанию источников данных о дифференциации заработков в России и сравним их достоинства и недостатки.

Основные источники данных

Официальные оценки уровня дифференциации заработных плат делаются Росстатом на основе выборочного обследования о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы, проводимого в апреле. В период с 1994 по 2007 г. данное обследование проводилось ежегодно (кроме 1998 г.), с 2007 г. — один раз в два года. Обследование охватывает лишь крупные и средние предприятия, субъекты малого предпринимательства в обследовании не участвуют. На обследуемых предприятиях собираются сведения о распределении заработных плат всех полностью и частично занятых работников списочного состава, не имевших в отчетном месяце листки временной нетрудоспособности. Заработная плата за обследуемый месяц рассчитывается как сумма начисленных денежных выплат и денежного эквивалента натуральных выплат. При этом в состав заработной платы не включаются вознаграждения по итогам работы за год, единовременные премии и другие выплаты, носящие разовый характер. На основе собранных данных рассчитываются и публикуются средние заработные платы по децильным группам, коэффициент фондов³ и коэффициент Джини.

³ Коэффициент фондов — соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой, в размах.

Показатели, характеризующие распределение заработных плат работников, отработавших полное рабочее время, могут быть рассчитаны по первичным данным Обследования заработной платы по профессиям. Данное обследование проводится Росстатом один раз в два года, начиная с 2005 г., и охватывает крупные и средние предприятия большинства отраслей экономики⁴. К сожалению, первичные данные этого обследования доступны ограниченному числу исследователей и использовались для анализа неравенства по заработной плате лишь в одной работе (Гимпельсон и др., 2007).

Большинство независимых оценок уровня дифференциации заработных плат в России для второй половины 1990-х и 2000-х годов сделаны по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (см. Lehmann, Wadsworth, 2001; Lukiyanova, 2008; Лукьянова, 2007). Эволюция неравенства в первой половине 1990-х годов описана на основе данных ВЦИОМ (Brainerd, 1998; Clarke, 2002) и ИСИТО⁵ (Clarke, 2002). Все три обследования представляют собой опросы населения. При этом РМЭЗ является наиболее представительным по числу участников и единственным панельным обследованием. Наименьшее доверие вызывают оценки по данным ИСИТО, поскольку выборка этого обследования охватывает всего четыре города в европейской части России, а само обследование проводилось лишь в 1998 г. Еще одно всероссийское обследование населения с большой выборкой – Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС), проводившееся в 2003 г., использовалось для оценки дифференциации заработных плат лишь однажды и только в контексте анализа бедности (НИСП, 2005).

Ни один из перечисленных источников информации не может претендовать на точность измерения уровня неравенства по заработной плате. Каждый из них имеет свои достоинства и недостатки.

Обследования Росстата основаны на данных статистики предприятий, поэтому в них меньше ошибок измерения, но вместе с тем они не могут учесть теневые выплаты. Кроме того, их выборка охватывает лишь работников списочного состава крупных и средних

⁴ Подробнее о выборке этого обследования см.: Гимпельсон и др., 2007.

⁵ Институт сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) – межрегиональный исследовательский центр.

предприятий, которые к настоящему времени составляют менее половины всех занятых. Таким образом, на протяжении 1990–2000-х годов «за бортом» официальных обследований оказывалась все возрастающая доля занятых на малых предприятиях и в неформальном секторе, где, во-первых, значительно ниже уровень заработков и, во-вторых, скорее всего, гораздо выше разброс в них. Именно в этом сегменте выше концентрация нестандартных рабочих мест (занятость на основе срочных трудовых контрактов и договоров гражданско-правового характера, неполная занятость и т.д.). Рост численности занятых за рамками корпоративного сектора ведет к тому, что публикуемые Росстатом оценки строятся по все менее и менее представительной выборке. Только в неформальном секторе за период с 1992 по 2009 г. численность занятых выросла на 10–11 млн человек. Если в 1992 г. доля занятых в неформальном секторе составляла менее 1 млн человек, то к 2001 г. она увеличилась до 8 млн человек (из них 6,5 млн человек трудились только в неформальном секторе), а к концу десятилетия выросла до 12–13 млн человек (в том числе более 11 млн человек – только в неформальном секторе). Если в начале 1990-х годов эффектом от цензурирования выборки можно было пренебрегать, потому что он был достаточно мал, то к концу 2000-х годов этот эффект мог стать потенциально значимым фактором в расчетах уровня дифференциации заработков. Мы не можем количественно оценить величину этого эффекта, но направление его воздействия очевидно. Если дифференциация заработков выше за пределами сегмента крупных и средних предприятий, то официальные показатели занижают уровень неравенства, причем с течением времени эта ошибка могла только нарастать.

Еще один важный момент. На протяжении всех лет Росстат рассчитывал показатели неравенства по начисленной заработной плате, т.е. без учета задержек и различий в ставках подоходного налога (до введения плоской шкалы НДФЛ в 2001 г.). Поэтому официальные оценки могут завышать реальный уровень дифференциации заработков в период с 1992 по 2000 г. из-за неучета прогрессивности подоходного налога, но должны занижать их из-за игнорирования задержек заработной платы (см. ниже).

Обследования домашних хозяйств, с одной стороны, дают более широкий срез рынка труда, включая работников малых предприятий

и неформального сектора. С другой стороны, их выборки весьма сильно смещены в сторону низкодоходных групп, работники с высокими заработными платами в них серьезно недопредставлены. В отличие от данных Росстата по предприятиям, где используется информация о начисленной (а не реально выплаченной!) заработной плате до вычета налогов, участникам обследований домохозяйств, как правило, задаются вопросы о чистой заработной плате, т.е. о той, которая получена ими на руки с учетом невыплат и за вычетом подоходного налога. При опросах респонденты достаточно часто отказываются отвечать на вопросы о заработной плате и, осознанно или неосознанно, сообщают неверные сведения о своих заработках. В результате в базах данных содержится значительное число неправдоподобно больших и еще больше неправдоподобно низких значений заработных плат. Их включение или невключение может серьезно отразиться на величине показателей неравенства, особенно тех из них, которые чувствительны к различиям на краях распределения (например, коэффициент вариации). Для решения этой проблемы исследователи обычно «обрезают» выборку, исключая до 1% самых маленьких и самых больших значений. (Иногда нижней границей для обрезания выборки может быть некоторое произвольно выбранное значение или значение, привязанное к уровню минимальной заработной платы.)

Эволюция неравенства по заработной плате: 1990–2000-е годы

Вопреки распространенному мнению, еще до начала переходного периода уровень дифференциации заработков в России был выше, чем в большинстве европейских стран. Так, в конце 1980-х годов децильный коэффициент в России был равен 3,3⁶. Это сопоставимо с тогдашним уровнем неравенства в европейских странах с либеральной экономической моделью, например, с Великобританией, где децильный коэффициент также составлял 3,3 (Atkinson, Micklewright, 1992). В переходный период неравенство выросло двумя скачками — в начале 1990-х годов и после кризиса 1998 г.

Самый значительный скачок произошел в 1992–1993 гг., когда различия в заработках выросли в 2–3 раза. Например, коэффициент

⁶ Децильный коэффициент — соотношение девятого и первого децилей распределения заработных плат, в размах.

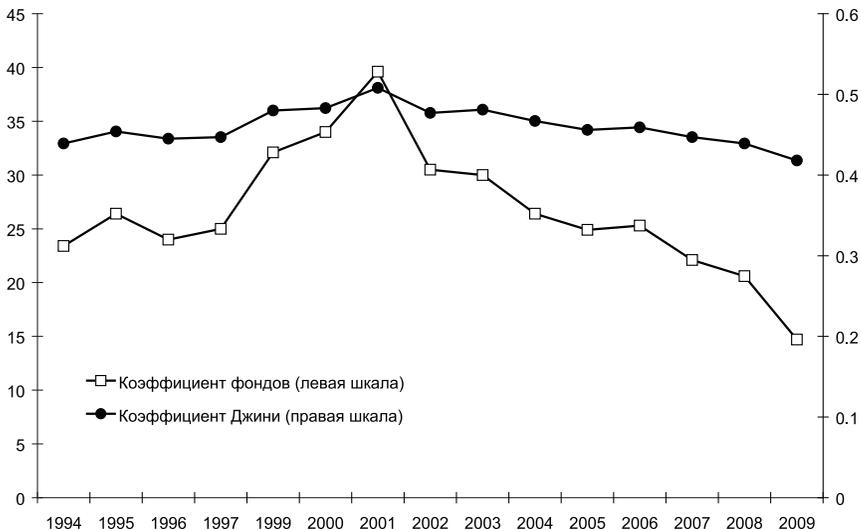
Джини, рассчитанный по агрегированным данным официальной статистики, вырос с 0,22 в начале переходного периода до 0,5 в 1996 г.; децильный коэффициент увеличился с 3,3 в конце 1980-х годов до 10 в 1995 г. (Flemming, Micklewright, 1999)⁷, ⁸. Затем показатели неравенства стабилизировались и оставались на этом уровне в последующие несколько лет.

На рис. 1 представлены оценки дифференциации заработной платы в России по микроданным, опубликованные Росстатом. Официальные значения коэффициента Джини и коэффициента фондов⁹ демонстрировали в целом очень сходную динамику в 1994–1997 гг. Согласно оценкам Росстата, неравенство по заработной плате оставалось стабильным в этот период, при этом коэффициент Джини равнялся примерно 0,45. Как мы видим, эти оценки несколько выше, чем приведенные выше оценки Дж. Флеминга и Дж. Миклрайта для того же периода. Оценки Дж. Флеминга и Дж. Миклрайта действительно могли быть занижены, поскольку они использовали агрегированные данные официальной статистики.

⁷ Для анализа динамики неравенства не существует какого-либо универсально-го показателя, поскольку различные показатели имеют разную чувствительность по отношению к изменениям в разных частях распределения заработных плат. Поэтому в работах по неравенству обычно используется несколько показателей. Для описания общей картины необходимо как минимум два показателя – один показатель более чувствителен к изменениям в срединной части распределения (в его роли часто выступает коэффициент Джини), и еще один показатель, отражающий изменения на «хвостах» распределения (например, децильный коэффициент). При этом показатели, фиксирующие изменения на «хвостах», как правило, существенно более волатильны, чем те, которые отражают изменения в центральной части распределения.

⁸ Для сравнения: по данным Департамента статистики ОЭСР, в США – на тот момент стране с самым высоким уровнем дифференциации заработных плат среди стран – членов ОЭСР – в первой половине 1990-х годов децильный коэффициент составлял 4,3–4,6 и лишь к концу 2000-х годов вырос до 4,9–5,0 (данные по Мексике и Турции отсутствуют). По данным Бюро цензов США, коэффициент Джини для работников, работавших полное рабочее время и в течение всего года, в начале 1990-х годов равнялся 0,355–0,360. Близкий к российскому уровень дифференциации заработных плат наблюдался в Мексике и Бразилии, где в начале 1990-х годов коэффициент Джини для заработных плат достигал 0,53 и 0,60, соответственно (Cortez, 2001; Green et al., 2001).

⁹ Росстат не рассчитывает децильных коэффициентов для заработных плат. Поэтому коэффициент фондов является единственным публикуемым Росстатом показателем, который позволяет судить об изменениях в соотношении заработков самых высоко- и самых низкооплачиваемых работников.



Примечание: В 1998 г. обследование не проводилось. С 2007 г. обследование проводится один раз в два года: данные за 2008 г. — оценка Росстата.

Источник: Росстат.

Рис. 1. Динамика неравенства по заработной плате (Росстат)

Оценок неравенства по заработной плате для начала 1990-х годов, сделанных по микроданным, вообще чрезвычайно мало. Росстат не публикует оценки по микроданным для периода до 1994 г. Фактически мы можем полагаться всего на одну работу Э. Брэйнерд, написанную на основе данных ВЦИОМ (Brainerd, 1998). По ее расчетам, децильный коэффициент для логарифма заработных плат за период с мая 1991 г. по май 1994 г. вырос почти в 2 раза, а дисперсия за тот же период выросла в 3 раза. Хотя неравенство усилилось по всей шкале распределения, верхняя половина распределения претерпела более значительные изменения, чем нижняя. В целом по выборке шкала заработных плат непропорционально сильно растянулась в верхней части, тогда как нижняя часть оставалась сравнительно сжатой. Однако если смотреть на распределения заработных плат мужчин и женщин в отдельности, то складывается совсем иная картина. Как среди мужчин, так и среди женщин увеличение

неравенства в нижней части распределения было сильнее. Это означает, что «растягиванию» распределения в верхней части способствовало увеличение гендерного разрыва, которое было особенно заметно для высокооплачиваемых работников. Внутри гендерных групп различия в заработной плате между низкооплачиваемыми работниками и работниками со средними заработками увеличились сильнее, чем различия между средне- и высокооплачиваемыми работниками.

Большинство независимых исследований относятся к более позднему периоду — после 1994 г., когда стали доступны данные второй фазы РМЭЗ. Их оценки практически совпадают с официальными оценками для второй половины 1990-х годов в тех случаях, когда фактические заработные платы корректировались на задержки в их выплате. Если же учитывать лишь те суммы, которые работники получают на руки, то уровень неравенства в 1994–1998 гг. оказывается выше оценок Росстата на 20–30% (Lehmann and Wadsworth, 2001).

Второй скачок неравенства наблюдался после кризиса 1998 г. В отличие от первого скачка, он был достаточно умеренным (по разным показателям рост неравенства составил 20–40%) и кратковременным — к 2005 г. неравенство вернулось на уровень середины 1990-х годов. (Поэтому этот скачок правильнее было бы называть «эпизодом» роста неравенства.) По данным Росстата, снижение дифференциации заработных плат продолжилось в 2006–2009 гг. К 2009 г. коэффициент фондов упал до 14,7 (для сравнения в 2001 г. он составлял 39,6), коэффициент Джини — до 0,42 (0,51 — в 2001 г.)¹⁰.

Наши расчеты по РМЭЗ указывают на схожую динамику для 2000-х годов (рис. 2)¹¹. Мы рассчитали дифференциацию заработных

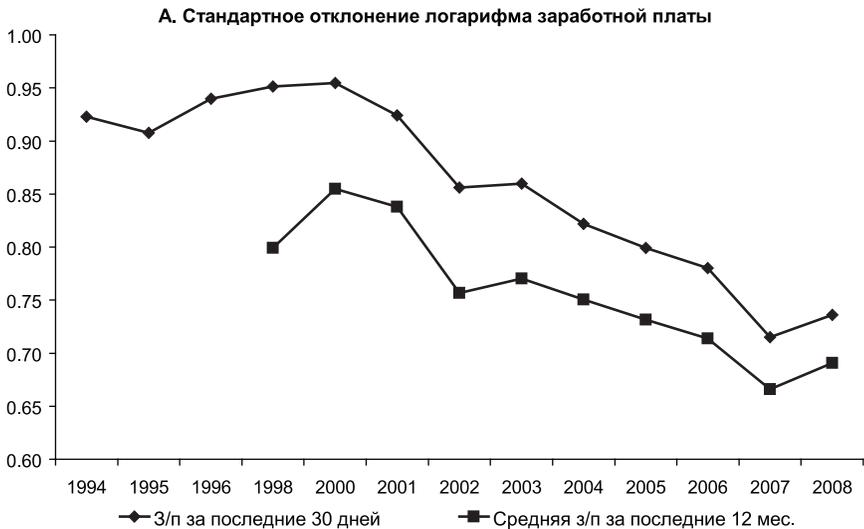
¹⁰ Отметим, что снижение дифференциации заработных плат не привело к снижению общего уровня неравенства по доходам. По данным Росстата, после незначительного снижения во второй половине 1990-х годов, неравенство по доходам вновь начало расти в начале 2000-х годов. В 2007–2009 гг. уровень дифференциации доходов превысил прежние максимумы 1993–1994 гг.

¹¹ Расчеты велись по показателю месячной заработной платы. Предшествующие исследования показали, что использование часовых или месячных заработных плат не оказывает существенного влияния на результаты (см. Лукьянова, 2007). Выборка включала всех занятых без ограничений по возрасту и продолжительности рабочего времени. Исключены по 0,5% самых больших и самых маленьких значений заработной платы.

плат по двум показателям — фактической заработной плате за последний месяц и «контрактной» заработной плате (среднемесячной заработной плате за последние 12 месяцев, независимо от того, выплачивалась ли она в срок и в полном объеме). Как и ожидалось, заработки, усредненные за более длительный период, распределены более равномерно. Кроме усреднения здесь играет свою роль и фактор задержек заработной платы — контрактные заработные платы не учитывают задержек. Это обстоятельство объясняет значительную разницу между двумя определениями заработной платы, которая наблюдается по всем показателям неравенства в 1998 г., когда задержки достигли своего пика. Из-за быстрого сокращения задолженности по заработной плате в первой половине 2000-х годов показатели неравенства по фактическим заработкам снижались заметно быстрее, чем аналогичные показатели для контрактных заработных плат.

Все показатели дифференциации демонстрируют практически монотонное снижение начиная с 2001 г. Так, коэффициент Джини, на величину которого сильнее всего влияют изменения в средней части распределения, для контрактных заработных плат упал с 0,45 в 2000 г. до 0,36 в 2008 г. (для фактических заработных плат за тот же период с 0,48 до 0,38). Децильный коэффициент p_{90}/p_{10} и стандартное отклонение логарифма заработной платы проявляют особую чувствительность к изменениям на краях распределения. Оба коэффициента указывают на значительное сжатие распределения в 2000-е годы. С 2000 по 2007–2008 гг. p_{90}/p_{10} по контрактным заработным платам снизился на треть — с 9,2 до 6,0–6,3 (по фактическим — с 12 до 6,6–6,8). Стандартное отклонение логарифма заработной платы упало на 20–25%. При этом неравенство сокращалось более быстрыми темпами в нижней части распределения — отношение медианы к первому децилю (p_{50}/p_{10}) сокращалось быстрее, чем отношение девятого дециля к медиане (p_{90}/p_{50}). Особенно сильное расхождение в темпах сокращения неравенства в верхней и нижней части распределения наблюдалось для фактических заработных плат. Это, скорее всего, связано с тем, что именно низкооплачиваемые работники были наиболее сильно затронуты задержками заработной платы.

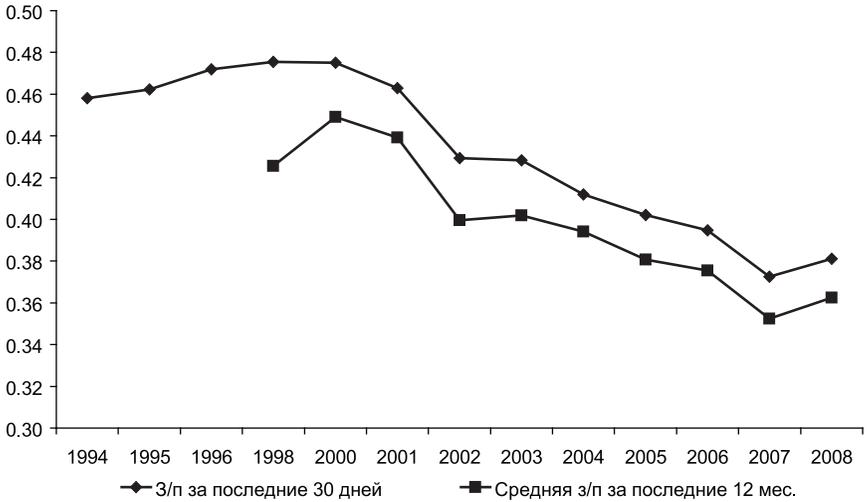
Официальные данные Росстата подтверждают, что главным источником изменений в неравенстве по заработной плате, по крайней мере с середины 1990-х годов, была нижняя часть распределения. На рис. 3 показана динамика средних реальных заработных плат для пер-



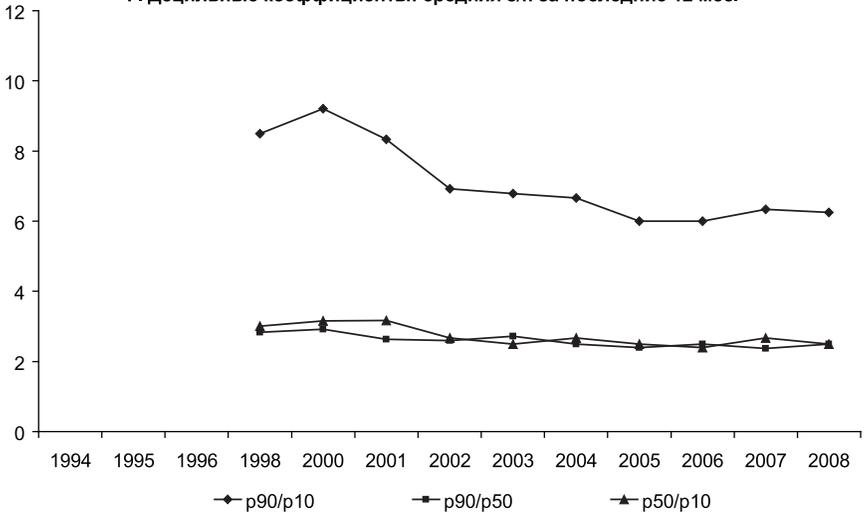
Источник: расчеты автора по РМЭЗ.

Рис. 2. Динамика показателей

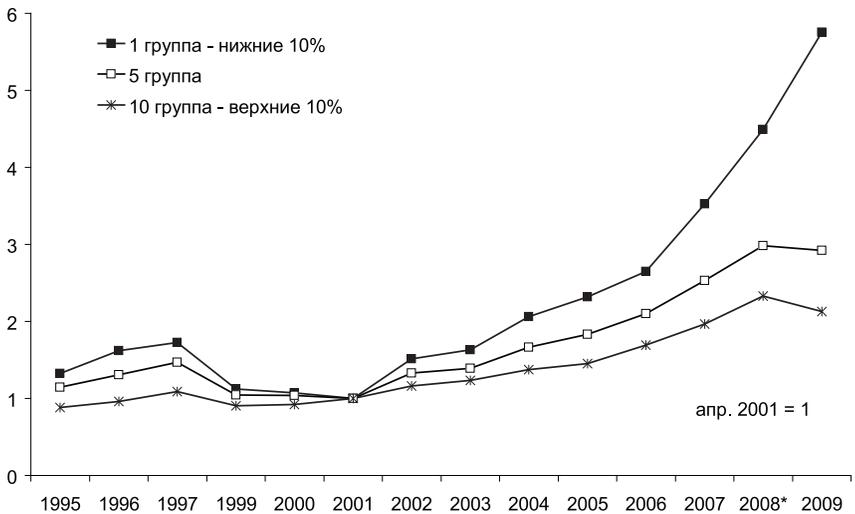
Б. Коэффициент Джини



Г. Децильные коэффициенты: средняя з/п за последние 12 мес.



неравенства по заработной плате, РМЭЗ



Источник: расчеты автора по данным Росстата; данные за 2008 г. — по оценке Росстата, обследование не проводилось.

Рис. 3. Динамика средних реальных заработных плат по 10%-м группам распределения

вого (нижние 10%), пятого и девятого (верхние 10%) децилей распределения заработных плат. На протяжении представленного на рисунке периода основные события происходили в нижней части распределения, в то время как верхняя часть распределения оставалась достаточно стабильной. Так, после кризиса 1998 г. реальные заработные платы низкооплачиваемых работников сократились в большей степени, чем заработные платы высокооплачиваемых работников. Посткризисный период снижения реальных заработных плат также затянулся на более длительное время для низкооплачиваемых работников. Однако начиная с 2002 г. тенденция радикально изменилась — заработные платы представителей нижней части распределения стали расти более быстрыми темпами, чем у их более высокооплачиваемых коллег. С 2007 г. нижние децили стремительно уходят в отрыв по темпам роста реальных заработных плат. В результате с 2001 по 2009 г. средняя заработная плата работников из нижнего дециля распределения выросла в реальном выражении почти в 6 раз, для верхнего дециля рост составил чуть более 2 раз, средние заработные пла-

ты работников из средней части распределения — пятый дециль — за тот же период увеличились в 3 раза.

Доля заработков, приходящихся на 20% самых низкооплачиваемых работников выросла за 2001—2009 гг. с 3% до 5,6%, в то время как доля 20% самых высокооплачиваемых работников сократилась с 56,1% до 48,8% (табл. 2)¹². Из табл. 2 также видно, что в 2001—2009 гг. в общей сумме заработков увеличилась доля не только самой нижней 20%-й группы — выше стала также доля второй, третьей и даже четвертой 20%-х групп. Впрочем, с четвертой группой не все так просто — ее доля росла с 2002 г. вплоть до 2005 г., а затем начала снижаться. Таким образом, с некоторым сдвигом во времени по сравнению с наиболее высокооплачиваемыми работниками начали нести относительные потери и представители верхней части среднего сегмента работников.

Итак, стилизованные факты, касающиеся изменения неравенства по заработной плате в 1990—2000-х годах, видятся нам следующим образом. Неравенство росло не равномерно, а двумя скачками: в начале 1990-х годов после начала рыночных реформ и в конце 1990-х годов — после кризиса 1998 г. Первый скачок оказался, по существу, необратимым. Неравенство оставалось высоким на протяжении всего периода с 1993 по 1998 г., даже позднее — с началом экономического роста — оно так и не вернулось к дореформенному уровню. Второй скачок неравенства, наблюдавшийся после кризиса 1998 г., был менее резким и непродолжительным: уже с 2001—2002 гг. наблюдается стабильный тренд к снижению неравенства. Причем, по некоторым показателям, дифференциация заработков к концу 2000-х годов упала ниже уровня середины 1990-х годов. С середины 1990-х годов главные события, влияющие на общую динамику неравенства, происходили в нижней части распределения заработных плат. Что касается начала 1990-х то, по крайней мере внутри гендерных групп, мы видим ту же тенденцию — различия в заработных платах между низкооплачиваемыми работниками и работниками со средними заработками увеличились быстрее, чем различия между средне- и высокооплачиваемыми работниками.

¹² Как уже отмечалось, это не означает, что высокооплачиваемые работники стали относительно беднее. У многих из них за этот период выросли общие доходы, и заработная плата стала играть в них меньшую роль.

Таблица 2. Распределение суммы начисленной заработной платы по 20%-м группам работников

	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009
	Общая сумма начисленной заработной платы, процентов											
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе по 20%-м группам работников:												
Первая (самые низкооплачиваемые работники)	4.1	4.0	3.5	3.4	3.0	3.7	3.6	3.9	4.1	4.1	4.5	5.6
Вторая	9.0	8.9	8.1	8.0	7.5	8.4	8.2	8.6	8.9	8.8	9.2	9.7
Третья	14.5	14.5	13.5	13.4	12.7	13.6	13.5	13.9	14.1	14.1	14.3	14.5
Четвертая	22.4	22.6	22.0	21.8	20.7	21.3	21.7	21.6	21.8	21.7	21.6	21.4
Пятая (самые высокооплачиваемые работники)	50.0	50.0	52.9	53.4	56.1	53.0	53.0	52.0	51.1	51.3	50.4	48.8

Источник: Росстат.

4. Почему менялось неравенство?

В этом разделе мы рассмотрим, насколько хорошо стилизованные факты поддаются осмыслению в терминах различных концептуальных объяснений, вытекающих из существующих теорий неравенства и переходной экономики. Для этого мы анализируем различные структурные характеристики неравенства по заработной плате (в разрезе уровней образования, гендерных групп, секторов, отраслей, регионов и т.д.) и смотрим, какие изменения реально происходили по каждому из этих измерений. В свою очередь, концептуальные объяснения задают определенные ожидания относительно того, какие изменения должны были произойти с теми или иными структурными характеристиками неравенства по заработной плате. Сравнивая ожидаемые и реально наблюдавшиеся изменения в этих структурных характеристиках, мы получаем возможность понять, насколько правдоподобна та или иная концептуальная интерпретация. Для того чтобы какая-либо из них была признана правдоподобной, изменение неравенства по соответствующему измерению: а) должно иметь тот же знак, что и изменение общего неравенства; б) должно быть достаточно сильным, чтобы объяснять основную или значительную часть изменения общего неравенства.

В литературе было предложено достаточно большое число возможных концептуальных объяснений роста дифференциации заработков в ходе рыночных реформ. Следуя подходу, принятому в современных исследованиях (см. Раздел 2), их условно можно разделить на рыночные и институциональные. Детальное рассмотрение всех объяснений выходит за рамки данной работы и содержится в других исследованиях (см., например, Лукьянова, 2007). В этом разделе мы приводим лишь те из них, которые, на наш взгляд, укладываются в некую историю.

Начнем мы с **рыночных объяснений** и посмотрим, насколько хорошо динамика неравенства и изменения в структуре заработных плат интерпретируется с точки зрения изменений спроса и предложения на рынке труда.

4.1. Рыночные факторы

Отдачи от характеристик человеческого капитала

Первое из возможных объяснений заключается в том, что с переходом к рыночной экономике заработные платы работников стали ближе к уровню их предельных продуктов, т.е. ближе к их реальной производительности труда с учетом рыночной стоимости производимых ими продуктов и услуг. При социализме подавляющая часть заработков определялась централизованно, и заработные платы работников были искусственно зажаты в жесткие рамки единой тарифной сетки и ее частных модификаций. Система оплаты труда имела свои явные приоритеты – чрезвычайно высокими по международным меркам были относительные заработные платы работников физического труда, особенно занятых в добывающей промышленности и военно-промышленном комплексе. Заработные платы работников интеллектуального труда нередко были ниже, чем у работников физического труда.

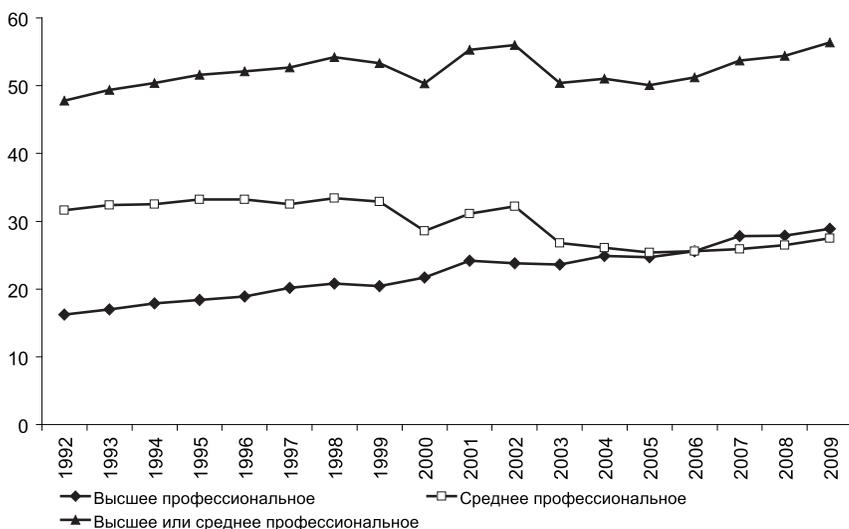
В первые же годы переходного периода существенно выросла отдача от образования и профессиональные премии, которые до начала реформ находились на очень низком уровне¹³. Отказ от централизованного зарплатообразования и отмена государственного контроля над фондом заработной платы привели к тому, что тарифные сетки более не сдерживали рост дифференциации заработков. Либерализация цен и предоставление предприятиям возможности самостоятельно формировать политику оплаты труда привели к увеличению норм отдачи от образования и профессии до рыночного уровня. Fleisher et al. (2005) отмечают, что наиболее быстро отдача от образования росла в переходных экономиках с высокими темпами рыночных реформ. Действие этих факторов было особенно бурным в начале 1990-х годов. В России норма отдачи от образования быстро росла в 1990-е, достигнув к концу десятилетия 7–9% (Gorodnichenko, Sabirianova, 2005), что соответствует среднему уровню отдачи по развитым странам.

После начальной стадии переходного периода продолжалась переоценка экономической ценности образования, хотя и с меньшей интенсивностью. Быстрый рост отдачи от образования замедлился

¹³ По оценкам Грейзера (Graeser, 1988), в СССР норма отдачи от образования составляла для среднего образования 2–3%, для высшего образования – около 5%.

уже в конце 1990-х, а в начале 2000-х и вовсе прекратился. Однако, несмотря на это, в начале 2000-х годов норма отдачи составляла около 9–10%. С середины 2000-х наблюдаются признаки снижения отдачи от образования до 7–8%¹⁴ (Лукиянова, 2010). Самые большие зарплатные преимущества получили работники с высшим образованием – «премия» за высшее образование по сравнению с общим средним образованием составляла в середине 2000-х годов, по разным источникам, от 50% до 80% (Белоконная и др., 2007).

Рост отдачи спровоцировал быстрое увеличение предложения труда работников с высоким уровнем образования. Как показано на рис. 4, с 1992 по 2009 г. доля работников с высшим образованием выросла почти в 2 раза – с 16% до 29%. В настоящее время 56% российских работников имеют образование третичного уровня. Россия является мировым лидером по этому показателю, что особенно удивительно, учитывая довольно низкий уровень ВВП на душу населения



Источник: Росстат, по результатам ОНПЗ.

Рис. 4. Доля работников, имеющих третичное образование, %

¹⁴ При использовании базовой минцеровской спецификации, учитывающей только продолжительность обучения и опыт работы.

(Капелюшников, 2008). Однако в течение длительного времени, по крайней мере вплоть до начала 2000-х годов, не было заметно сдерживающего влияния экспансии высшего образования на рост отдачи от образования.

Не все составляющие квалификации стали цениться «дороже». Отдача от опыта работы сократилась фактически до нуля, отражая обесценение значительной части знаний и навыков, приобретенных старшими поколениями работников при командной экономике и оказавшихся ненужными при переходе к рынку. Произошло относительное смещение спроса на рабочую силу в пользу молодых поколений, обладающих более современным и рыночно-ориентированным человеческим капиталом (Nesterova, Sabirianova, 1998). В отличие от некоторых других стран с переходной экономикой, отдача от опыта работы не восстановилась и по завершении начального этапа перехода к рынку. Лишь в период кризиса 1998 г. наблюдалось небольшое и краткосрочное увеличение отдачи от опыта работы. На всем протяжении 1990-х и 2000-х годов самые высокие заработные платы в России имели работники в возрасте 35–40 лет¹⁵, однако и для них прирост заработков по сравнению с 20–24-летними составлял всего около 10–12%¹⁶. Различия в заработках в зависимости от возраста скорее сжимались, чем растягивались, т.е. шли в противоположном направлении, чем мы могли бы ожидать. В этом аспекте распределение заработков стало, похоже, более равномерным, чем оно было раньше.

В еще более выраженной форме это относится к специальному стажу (стажу работы у текущего работодателя): в советскую эпоху различия в продолжительности работы на одном и том же предприятии были одним из важных источников дифференциации заработков, но в пореформенный период вклад в нее этого фактора стал едва отличимым от нуля (Капелюшников и Лукьянова, 2009; Мальцева, 2009). Наоборот, смена места работы являлась в 2000-е годы одним из наиболее мощных факторов роста заработных плат на индивидуальном уровне (Лукьянова, 2009).

Таким образом, имеющиеся факты позволяют говорить о том, что переход к рыночной экономике был, используя английский термин, “*skill-biased*” (Sabirianova-Peter, 2003). Мы уже употребляли термин

¹⁵ В развитых странах пик заработков в процессе трудовой карьеры человека обычно приходится на интервал 50–60 лет.

¹⁶ Рассчитано по: Капелюшников, Лукьянова, 2009, табл. 92.

“*skill-biased*” в Разделе 2, когда речь шла о том, каковы последствия для рынка труда технических инноваций, связанных с распространением компьютерных и информационных технологий. В данном случае имеются в виду схожие процессы — усиление позиций высококвалифицированных работников на рынке труда и, как следствие, рост их относительных заработных плат, но связанные не с техническим прогрессом, а с рыночными реформами.

Очень заманчиво было бы сказать, что отдачи от образования выросли исключительно из-за либерализации зарплатообразования и вызванных ею изменений в структуре предельных продуктов труда в начале 1990-х. Эта гипотеза привлекательна еще и потому, что основные изменения в уровне неравенства произошли в тот же период. Однако либерализация зарплатообразования не являлась единственной причиной роста отдач от образования. Главная ограниченность этой гипотезы заключается в следующем: она предполагает, что приближение отдачи от характеристик человеческого капитала к рыночному уровню произошло при сохранении спроса на труд в прежней структуре и объемах, что очевидно не так (Sabirianova-Peter, 2003). Рост доли работников с высшим образованием указывает на то, что одновременно происходило смещение спроса в сторону более образованных работников.

Изменение структуры спроса в пользу более образованных работников

Увеличению относительного спроса на образованных работников могли способствовать межотраслевые сдвиги в экономике, которые также можно считать следствием рыночных факторов — уменьшения объемов госзаказа, увеличения открытости экономики, притока прямых иностранных инвестиций, роста конкуренции и т.д. Отличительной чертой плановых экономик была гигантская экономия на издержках переработки информации, но добивались они этого довольно примитивным способом — сокращением ее объема. Переход к иным принципам организации общества неизбежно должен был повлечь за собой резкое увеличение объемов генерируемой и перерабатываемой информации и как следствие — резкий рост спроса на услуги тех, кто всем этим занимается. Причем потребность в сборе и обработке информации резко увеличилась на всех уровнях — от отдельных фирм до федеральных органов власти.

Сокращение занятости в промышленности, развитие информационных технологий, финансовых и деловых услуг, рост спроса на информацию могли привести к переориентации спроса с менее квалифицированных на более квалифицированные беловоротничковые группы работников. Кроме того, с началом реформ появляется множество новых профессий в новых растущих сегментах экономики. Люди с высоким уровнем образования имеют большие запасы общего человеческого капитала, что дает дополнительные преимущества — они легче переобучаются и осваивают новые профессии.

Однако эмпирические оценки указывают на то, что фактор межотраслевых сдвигов имел достаточно ограниченное значение. По расчетам Р. Капелюшникова (Капелюшников, 2006), в 1992—1997 гг. прирост доли работников с высшим образованием лишь на 17% был обусловлен переливами рабочей силы из одних отраслей в другие. Это означает, что повышение доли работников с высшим образованием шло почти исключительно за счет «апгрейдинга» кадров внутри отраслей. Справедливости ради отметим, что для обладателей неполного высшего и среднего профессионального образования 36% и 49% прироста доли этих групп в 1992—1997 гг. были связаны с межотраслевыми сдвигами. Снижение доли работников со средним общим образованием также на 37% было обусловлено межотраслевыми факторами. Таким образом, в начале переходного периода межотраслевые сдвиги оказывали влияние прежде всего на срединную часть образовательного спектра, что не очень хорошо укладывается в теоретические объяснения. В более поздний период, 1997—2002 гг., образовательная структура развивалась почти полностью автономно от межотраслевых сдвигов, вклад последних снизился и составлял менее 10% для всех уровней образования.

В направлении расширения спроса на квалифицированную рабочую силу внутри отраслей могли действовать технологические изменения (Commander, Kollo, 2004) и организационные преобразования. Техническая модернизация производства и бизнес-процессов, вызванная притоком прямых иностранных инвестиций и обострением конкуренции на национальных рынках, быстрое развитие новых высокотехнологичных отраслей могли привести к ускоренному росту производительности труда более квалифицированных работников. Поскольку неквалифицированные работники не получают дополнительных выгод от модернизации производства, спрос на их

услуги сокращается. Таким образом, технологическая модернизация должна была вести к увеличению разрыва в заработных платах квалифицированных и неквалифицированных работников. Впрочем, эти факторы вряд ли играли ключевую роль, поскольку внедрение технологических инноваций требует времени, а скачок неравенства произошел сразу после начала реформ в 1991–1993 гг. Это подтверждается и выводами К. Сабирьяновой-Петер, сделанными на основании эконометрических расчетов по совмещенной выборке работников и работодателей (Sabirianova-Peter, 2003). По ее расчетам, лишь по завершении начальной стадии переходного периода различия в заработках между работниками физического и нефизического труда начали проявлять зависимость от внедрения технологических инноваций. Таким образом, факторы технологической модернизации «подключились» уже после того, как прошел период интенсивного роста неравенства по заработным платам. Однако они все же могли способствовать тому, что впоследствии неравенство в течение длительного времени держалось на высоком уровне.

Отдачи от образования и неопределенность

Различия в реакции на реформы на стороне предложения труда могли усилить изменения в структуре спроса на труд. Речь идет о так называемом шульцевском аллокационном эффекте. В одной из своих работ Т. Шульц высказал предположение о том, что образование помогает быстрее адаптироваться в периоды структурных трансформаций и экономической нестабильности (Schultz, 1975). Благодаря значительным запасам общего человеческого капитала люди с более высоким уровнем образования быстрее находят новые возможности в возникающих неравновесных ситуациях, что приводит к временному увеличению отдачи от образования. В пореформенной России шульцевский аллокационный эффект должен был быть особенно силен в первые годы после начала реформ. На базе метаанализа оценок отдачи от образования в Центральной и Восточной Европе, России и Китае, Fleisher et al. (2005) приходят к выводу, что шульцевский аллокационный эффект действительно имел место и играл важную роль в первые годы переходного периода.

Исследования неравенства показывают, что образование и профессиональный статус вносят достаточно существенный вклад в объяснение различий в заработной плате. В соответствии с расчетами

по РМЭЗ, с 1995 по 2003 г. доля общей вариации, которую можно отнести на действие этих факторов, выросла с 7% до 12% для женщин и с 4% до 7% – для мужчин (Lukiyanova, 2008). При этом как для мужчин, так и для женщин больше половины этой вариации объяснялось профессиональной принадлежностью. Многие высокооплачиваемые профессии советского периода (прежде всего, синеворотничковые) опустились вниз, многие мало- или среднеоплачиваемые профессии советского периода (прежде всего, беловоротничковые) – поднялись вверх. Иными словами, изменения были разнонаправленными и частично взаимопогашающимися. Однако конечным результатом стало существенное увеличение неравенства в заработках между представителями различных профессий.

Вполне возможно, что рост важности этого фактора наблюдался и в дальнейшем. Оценки, сделанные для корпоративного сектора, показывают, что в 2005 г. доля неравенства, которую можно объяснить образованием и профессиональным статусом, составила 17%, из них 13 п.п. приходилось на профессии и лишь 4 п.п. – на образование (Белоконная и др., 2007). Однако из-за особенностей выборки обследования, используемого Белоконной и др. (2007), последнюю оценку нельзя напрямую сравнивать с приведенными выше оценками по РМЭЗ.

Несмотря на важность описанных выше факторов, их явно недостаточно, чтобы объяснить картину произошедших перемен. Есть целый ряд важнейших изменений в структуре неравенства, которые невозможно объяснить лишь либерализацией зарплатообразования и смещением спроса в сторону более образованных работников. Во-первых, одновременно с ростом отдачи от образования увеличилась вариация заработков *внутри* образовательных и профессиональных групп. Во-вторых, описывая в предыдущем разделе динамику неравенства, мы отмечали, что ключевое влияние на изменение уровня дифференциации оказывало положение низкооплачиваемых групп, тогда как изменения в отдачах от образования сильнее воздействуют на положение высокооплачиваемых групп.

В этом контексте имеет смысл внимательнее приглядеться к иным изменениям в структуре неравенства и теориям, которые способны их объяснить. Отправным пунктом для этого может служить важное наблюдение, что одновременно с ростом образовательных премий

произошло усиление гендерной, секторальной, региональной и отраслевой дифференциации заработных плат.

Гендерные различия

Многие исследования гендерных различий указывают на то, что с переходом к рыночной экономике произошло увеличение разрыва в средних заработных платах мужчин и женщин. Если до начала реформ средняя заработная плата женщин составляла около 80% от средней заработной платы мужчин, то к 1994 г. это соотношение сократилось до 68% (Brainerd, 2000) и в дальнейшем оставалось на достаточно стабильном уровне. Увеличение различий в средних заработных платах мужчин и женщин должно было способствовать росту общей дифференциации заработков.

Увеличение гендерного разрыва произошло, несмотря на то, что изменения в отдачах от человеческого капитала были в целом благоприятнее для женщин. Женщины в большей степени, чем мужчины, выиграли от роста отдачи от образования, поскольку у них выше средний уровень образования. Однако этого выигрыша оказалось недостаточно, чтобы компенсировать потери, понесенные по другим причинам. К сожалению, мы не можем достоверно идентифицировать эти причины. Сопоставляя изменения в распределениях мужчин и женщин, Э. Брэйнерд приходит к выводу, который, на первый взгляд, кажется парадоксальным (Brainerd, 2000). Она заключает, что падение относительной заработной платы женщин не связано с гендерно-специфическими факторами; оно было вызвано общим ростом неравенства по заработным платам и тем, что среди мужчин неравенство выросло сильнее, чем среди женщин. В доказательство своего тезиса она приводит следующий аргумент. За период наиболее интенсивных реформ, когда произошло увеличение гендерного разрыва, положение средней женщины в распределении заработных плат мужчин практически не изменилось. И в 1991 г., и в 1994 г. примерно 36–37% мужчин получали заработную плату, которая была ниже, чем средняя заработная плата женщин. Таким образом, увеличение разрыва в средних заработных платах произошло из-за того, что заработки в средней и верхней части распределения у мужчин в этот период росли быстрее, чем у женщин. По нашему мнению, в этом «повинны» прежде всего отраслевые и секторальные факторы – женщины сконцентрированы в бюджетном секторе и других отраслях с

относительно низкими заработными платами. В переходный период трудовая мобильность лишь усилила эту профессиональную сегрегацию – женщины вытеснялись на рабочие места более низкого качества (Gerber, Mayorova, 2006; Trapido, 2007). Dohmen et al. (2008), детально анализируя ситуацию на одном российском промышленном предприятии, показывают, что концентрация женщин на низкооплачиваемых должностях являлась основным фактором различий в заработках мужчин и женщин.

Хотя гендерный разрыв вырос, влияние этого фактора на общий уровень неравенства по заработным платам невелико, что подтверждают результаты А. Лукьяновой. Она показывает, что в 1994–2003 гг. вклад пола в неравенство составлял около 4,5% при незначительной вариации по отдельным годам (Lukyanova, 2006).

Различия по секторам и формам собственности

Теперь рассмотрим, насколько важными с точки зрения изменений в распределении заработных плат были приватизация и развитие частного сектора. Гипотеза о том, что развитие частного сектора могло вызвать скачок неравенства, выглядит весьма правдоподобно, поскольку уже в первые годы реформ произошла значительная трансформация отношений собственности. Если в 1990 г. около 83% всех работников были заняты на предприятиях государственной или муниципальной формы собственности, то к 1995 г. их доля снизилась до 42%.

Известными экономистами Агийоном и Коммандером была предложена теоретическая модель, которая связывает увеличение дисперсии заработков с ростом частного сектора (Aghion, Commander, 1999)¹⁷. Основная предпосылка этой модели состоит в том, что в частном секторе процесс зарплатообразования имеет конкурентный характер и, следовательно, более чувствителен к факторам спроса и предложения на рынке труда. В государственном секторе, наоборот, сохраняется жесткое регулирование заработных плат. Поэтому при переходе к рынку общая дифференциация заработных плат может повыситься по двум причинам. Первая – сдвиги в секторальной структуре занятости. Рабочие перемещаются из государственного сектора,

¹⁷ Обзор других теорий, объясняющих различия в заработных платах по формам собственности, см. в: Гимпельсон и др., 2010.

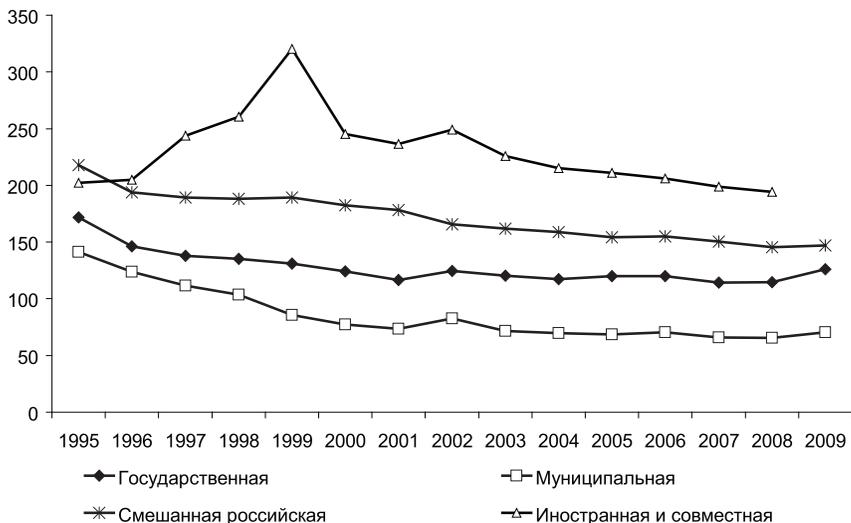
где заработные платы распределены достаточно равномерно, в частный сектор с более высокой вариацией заработков. Вторая причина состоит в увеличении межсекторного разрыва в заработных платах. Из-за более высокой производительности труда в частном секторе средняя заработная плата в нем оказывается выше, чем в государственном. За счет увеличения этого разрыва должно увеличиться и общее неравенство. Из этой теории есть, по крайней мере, один вывод, который можно проверить эмпирически, – максимум неравенства должен достигаться в тот период, когда занятость поровну распределена между государственным и частным секторами. В российской экономике доля государственной и муниципальной собственности упала ниже 50% на рубеже 1993–1994 гг., а с учетом смешанной российской собственности – в 2000–2001 гг. Таким образом, модель Агийона – Коммандера предсказывает, что максимальная дифференциация заработков должна была наблюдаться где-то на промежутке между 1994 и 2001 г., что соответствует эмпирическим данным. Однако совпадение во времени еще не означает наличия причинно-следственной связи и само по себе не может служить подтверждением теории Агийона – Коммандера.

Сначала обратимся к фактам. Различные исследования, посвященные анализу различий в заработных платах по секторам и формам собственности, приходят к однозначному выводу – с самых первых лет переходного периода наиболее высокие заработные платы (с учетом различий в структуре занятости по уровню образования, квалификации и т.д.) выплачивают новые частные предприятия, т.е. те предприятия, которые были созданы с нуля после 1992 г. Приватизация не имела сколь-нибудь значительных последствий для заработков персонала приватизированных предприятий. Brown et al. (2008) указывают на значимое, но очень маленькое по своей величине отрицательное влияние приватизации российским капиталом на заработные платы, в то время как новым западным собственникам, как правило, удавалось повысить эффективность и, соответственно, увеличить заработные платы. По расчетам Э. Брэйнера (Brainerd, 2002), приватизация имела положительный эффект на заработные платы в 1993 г., однако в дальнейшем преимущество приватизированных предприятий над государственными заметно упало. Исследования, относящиеся к более позднему периоду, показывают, что различия в заработках между государственными и негосударственными пред-

приятными не были нивелированы и к концу 2000-х годов. Даже при анализе узких профессиональных и отраслевых групп работники предприятий с иностранной формой собственности получали в конце 2000-х годов заметный выигрыш, в то время как занятые на муниципальных предприятиях несли заметные потери. При этом заработные платы работников предприятий частной и смешанной российской формы собственности были практически одинаковыми (Гимпельсон и др., 2010). К сожалению, исследований различий в заработных платах, сделанных на основе микроданных, слишком мало, чтобы восстановить полную картину и эволюцию этих различий. Имеющиеся исследования крайне разнородны — авторы используют разные источники данных и разные определения форм собственности, респонденты в опросах населения зачастую слабо осведомлены о том, кто является собственниками их предприятий. В итоге мы можем лишь констатировать, что на всем протяжении переходного периода наблюдались различия в средних заработных платах между предприятиями разных форм собственности, хотя сама по себе приватизация и не имела серьезного влияния на заработные платы.

Длинный временной ряд для различий в средних заработных платах по формам собственности дают только данные Росстата (рис. 5). Однако при их интерпретации следует быть крайне осторожными, поскольку эти данные не учитывают различий в характеристиках работников и того, что эти характеристики могли претерпеть существенные изменения в течение переходного периода. Соотношения между средними заработными платами по формам собственности, рассчитанные по данным Росстата, отличаются от приводившихся выше выводов независимых исследований, но мы будем обращать внимание прежде всего на динамику. Максимальной величины различия между формами собственности достигли в 1999–2001 гг., а затем началось снижение. Это утверждение справедливо, даже если не принимать во внимание резкое повышение относительных заработных плат на предприятиях с участием иностранного капитала в 1997–2002 гг. Это повышение вряд ли могло оказать существенное влияние на дифференциацию заработков, поскольку в этом сегменте было занято всего 2–3% всех работающих.

Что касается дифференциации заработных плат внутри секторов и форм собственности, то здесь мы имеем очень фрагментарные и неточные сведения, поскольку Росстат не публикует соответствующую-



Источник: Росстат.

Рис. 5. Средние относительные заработные платы по формам собственности (частная собственность = 100%)

шие данные. Большая часть имеющихся оценок сделана по данным опросов населения, которые не позволяют получить достоверные сведения о формах собственности. По расчетам Э. Брэйнарда, в 1993–1998 гг. дифференциация заработных плат была заметно выше в новом частном секторе, чем на государственных и приватизированных предприятиях (Brainerd, 2002). В течение этого периода наблюдалось снижение вариации заработных плат в частном секторе и рост вариации среди работников государственных и приватизированных предприятий. Используя более широкое определение частного сектора (не только новые предприятия, но все предприятия, в число собственников которых не входит государство) и рассматривая период с 1994 по 2003 г., Lukiyanova (2008) указывает на то, что в переходный период неравномерность в распределении заработков выросла как внутри частного, так и внутри государственного сектора, причем темпы роста неравенства в обоих были очень схожи. Неравенство в частном секторе во все годы было лишь немногим выше, чем в государственном секторе. Вклад секторальных переменных Lukiyanova (2008)

оценивает на уровне 1–3%, при этом он был выше в конце рассматриваемого периода, чем в начале.

Единственные известные нам оценки неравенства внутри форм собственности, сделанные по данным статистики предприятий, дают Гимпельсон и др. (2010), хотя их оценки и относятся только к корпоративному сегменту (не учитывают субъектов малого предпринимательства). По их оценке, наиболее равномерно в 2007 г. были распределены заработные платы среди работников предприятий, находящихся в муниципальной собственности. Далее в порядке возрастания следовали частная, федеральная, региональная, иностранная и смешанная формы собственности.

Резюмируя приведенные данные о различиях в заработных платах между и внутри секторов и форм собственности, можно сделать вывод о том, что вряд ли приватизация и расширение частного сектора имели существенное влияние на распределение заработных плат, по крайней мере после 1993 г. (для более раннего периода оценки отсутствуют). Исследования по другим странам с переходной экономикой также свидетельствуют о том, что этот фактор не мог вызвать наблюдавшийся всплеск неравенства (об опыте Польши см. (Keane, Prasad, 2006)).

Отраслевые различия

Реструктуризация экономики могла привести не только к смещению спроса в сторону более квалифицированных работников, но и к изменению структуры отраслевых премий. С началом реформ в выгодном положении оказались ориентированные на экспорт добывающие отрасли, финансовая деятельность, в то время как в сельском хозяйстве, многих перерабатывающих отраслях и бюджетном секторе ситуация оставалась сложной. К сожалению, мы очень мало знаем о динамике межотраслевых и еще меньше о динамике внутриотраслевых различий в заработной плате. Специально межотраслевым различиям в России посвящена всего одна статья немецких авторов – Geishecker and Haisken-DeNew (2002), которая охватывает период с 1993 по 1999 г. Между тем исследования неравенства показывают, что отраслевая принадлежность является одной из важнейших детерминант распределения заработных плат. Lukiyanova (2008) показывает, что в 1994–2003 гг. отраслевые факторы объясняли 7,5–12% вариации заработных плат среди мужчин и 5–10% –

среди женщин. Другими словами, для женщин вклад отраслевой принадлежности в объяснение вариации сопоставим с вкладом образования и профессионального статуса вместе взятых, а для мужчин отраслевая принадлежность предприятия с точки зрения объяснения неравенства важнее, чем образование и профессиональный статус.

Однако даже имеющиеся скудные данные указывают на стремительный рост дифференциации заработной платы в начале переходного периода. Используя агрегированные данные Росстата, Clarke (2002) показывает, что всего за один 1992 г. межотраслевая вариация выросла более чем в 2 раза, а затем с 1992 по 1999 г. еще в 1,5 раза. Geishecker, Haisken-DeNew (2002), используя микроданные двух обследований населения, приходят к аналогичным выводам — за 1993—1999 гг. межотраслевая вариация в заработках выросла в 1,5 раза. По расчетам Lukiyanova (2008), наиболее сильное влияние, как среди мужчин, так и среди женщин, отраслевые переменные имели в 2000—2001 гг., т.е. в тот период, когда дифференциация заработных плат достигла своего пика. Для более позднего периода мы можем полагаться лишь на данные Росстата. В табл. 3 представлена динамика относительных заработных плат по видам деятельности за 2002—2009 гг. Согласно этим данным, в этот период межотраслевая вариация заработков сокращалась в основном за счет снижения относительных заработных плат в отраслях с наиболее высокими средними заработками — добывающей промышленности и финансовой деятельности. В 2007—2009 гг. «подтянулись» ближе к уровню средних заработных плат сельское хозяйство и отрасли бюджетной сферы. Однако за счет многочисленности занятых в этих видах деятельности даже небольшое приближение к среднему уровню оказывало заметное воздействие на общий уровень неравенства. Для точной оценки влияния этих изменений на распределение необходимы специальные исследования.

Внутриотраслевая дифференциация заработных плат, насколько нам известно, вообще никогда не становилась предметом отдельного исследования. Самые первичные и достаточно грубые оценки роли этого фактора дают данные апрельского обследования Росстата. К сожалению, опубликованные данные позволяют сделать соответствующие оценки лишь для периода с 1996 по 2009 г., но и они будут весьма приблизительными — дополнительные сложности для анализа

Таблица 3. Средние заработные платы по видам деятельности, % (вся экономика = 100%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Раздел А Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	43	43	45	43	43	45	49	52
Раздел В Рыболовство, рыбоводство	115	99	105	120	116	109	113	123
Раздел С Добыча полезных ископаемых	254	253	250	231	218	207	192	190
Раздел D Обрабатывающие производства	102	102	102	98	96	95	93	89
Раздел E Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	135	132	128	124	121	115	110	116
Раздел F Строительство	110	112	108	106	102	105	107	97
Раздел G Оптовая и розничная торговля	70	72	73	77	77	84	86	86
Раздел H Гостиницы и рестораны	70	72	70	71	71	69	67	67
Раздел I Транспорт и связь	134	136	138	133	126	121	120	120
Раздел J Финансовая деятельность	304	283	258	263	262	257	242	227
Раздел К Операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг	107	113	116	120	120	122	123	121
Раздел L Государственное управление	119	126	117	128	127	124	123	129
Раздел M Образование	67	62	62	63	66	65	65	71
Раздел N Здравоохранение	72	67	68	69	76	74	75	80
Раздел O Предоставление прочих услуг	73	71	72	74	75	76	78	81

Источник: расчеты автора по данным Росстата (ЦБСД).

создает произошедшее в этот период изменение классификации отраслей (переход от ОКОНХ к ОКВЭД).

В табл. 4 и 5 представлены значения коэффициента фондов для укрупненных отраслей и видов деятельности. Как видно из этих таблиц, в большинстве отраслей дифференциация заработков достигла максимума в 2001 г. При этом значительный разброс заработных плат наблюдался как в отраслях с высоким, так и в отраслях с низким уровнем средних заработных плат. Например, и в банковской деятельности, и в сельском хозяйстве разрыв в средних заработках 10% самых высокооплачиваемых и 10% самых низкооплачиваемых работников составлял 45–50 раз. В то же время в электроэнергетике на всем протяжении рассматриваемого периода этот разрыв оставался ниже, чем в здравоохранении и образовании (отметим, что это явным образом указывает на важность институциональных факторов, о которых еще пойдет речь ниже). В 2001–2004 гг. начинается быстрое снижение внутриотраслевых различий, которое продолжилось и в 2005–2009 гг. Наиболее быстрыми темпами это снижение происходило в отраслях, которые в 2000–2001 гг. демонстрировали самые высокие показатели внутриотраслевых различий.

Причины роста и последующего снижения меж- и внутриотраслевых различий в российской экономике, как уже отмечалось, никто эмпирически не исследовал. Поэтому здесь мы ограничимся ссылками на те гипотезы, которые высказывались в литературе. Переход к рынку породил огромную дифференциацию предприятий с точки зрения их эффективности. Более производительные фирмы оказались в состоянии платить более высокие заработные платы и привлекать более качественную рабочую силу. Непроизводительные предприятия были вынуждены снижать оплату и теряли рабочие места. Заработная плата стала гораздо теснее зависеть от финансово-экономического положения предприятий (Капелюшников, 2007). Привязка к результатам деятельности появилась еще в командной экономике, хотя в тот период объемы фонда распределяемой прибыли закладывались централизованно. По данным Commander et al. (1993), в 1991 г. около 80% российских промышленных предприятий использовали различные схемы участия работников в прибыли и доля премий, привязанных к результатам деятельности, составляла 10–12%. К 2000 г. доля премий и поощрительных выплат в структуре заработной платы выросла по промышленности до 25%, а в целом по

Таблица 4. Коэффициент фондов по отраслям экономики, ОКОНХ (1997–2004 гг.)

Всего	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2001 в % к 1996	2004 в % к 2001
	Промышленность в том числе:	24.0	25.0	32.1	34.0	39.6	30.5	30.0	26.4	65
Электротехника	8.6	7.9	8.7	8.6	11.5	10.4	10.2	10.2	34	-11
Топливная промышленность	15.1	14.3	13.9	14.3	16.4	15.8	16.2	15.7	9	-4
Сельское хозяйство	21.0	24.4	31.6	35.6	48.6	43.6	22.5	21.5	131	-56
Транспорт	12.1	13.1	16.4	16.6	17.6	15.6	14.9	13.6	45	-23
Связь	15.2	16.9	18.7	18.9	24.8	25.5	25.0	26.2	63	6
Строительство	25.1	22.2	25.5	30.4	32.3	25.4	24.7	24.5	29	-24
Торговля и общественное питание	н.д.	н.д.	22.6	25.1	41.7	38.7	32.5	31.1		-25
ЖКХ и бытовое обслуживание	13.9	13.4	12.8	13.1	14.5	н.д.	13.0	12.6	4	-13
Здравоохранение	13.0	13.3	15.1	14.9	16.9	13.4	14.0	13.0	30	-23
Народное образование	14.6	14.2	16.1	16.7	18.6	14.4	14.8	14.3	27	-23
Культура и искусство	17.2	19.4	28.8	27.6	28.6	20.4	22.5	21.4	66	-25
Банковская деятельность	26.3	29.5	40.1	38.0	46.9	41.7	36.7	30.1	78	-36

Источник: расчеты автора по данным Росстата (ЦБСД).

Таблица 5. Коэффициент фондов по видам деятельности, ОКВЭД (2005–2009 гг.)

Всего	2005	2006	2007	2009	2009 в % к 2005
		24.9	25.3	22.1	14.7
Раздел А Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	22.2	21.3	19.3	9.2	-59
Раздел В Рыболовство, рыбоводство	63.1	46.0	63.5	22.2	-65
Раздел С Добыча полезных ископаемых	17.7	16.6	14.6	13.1	-26
Раздел D Обрабатывающие производства	14.9	13.9	12.3	10.7	-28
Раздел E Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	11.3	11.5	11.6	10.4	-8
Раздел F Строительство	18.2	16.7	15.6	13.1	-28
Раздел G Оптовая и розничная торговля	32.2	32.7	24.7	19.0	-41
Раздел H Гостиницы и рестораны	20.0	21.1	15.1	10.6	-47
Раздел I Транспорт и связь	16.9	17.6	14.9	12.9	-24
Раздел J Финансовая деятельность	33.9	31.4	26.7	19.4	-43
Раздел K Операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг	24.8	27.1	23.3	19.6	-21
Раздел M Образование	15.6	16.5	15.3	10.3	-34
Раздел N Здравоохранение и предоставление социальных услуг	12.6	14.9	13.8	10.1	-20
Раздел O Предоставление прочих услуг	23.9	28.2	26.3	17.5	-27

Источник: расчеты автора по данным Росстата (ЦБСД).

экономике – до 23% (Госкомстат, 2001). Шоки переходного периода усилили нестабильность финансового положения предприятий и способствовали росту дифференциации заработков. Высокая доля переменной части заработной платы является потенциальным источником резких скачков дифференциации заработков при любых шоковых воздействиях, поскольку в таких случаях в первую очередь снижаются именно премии и другие дополнительные выплаты (снижение тарифной части заработка обычно ограничено условиями индивидуального и коллективного трудовых договоров). Однако и в благоприятные периоды привязка заработной платы к результатам деятельности предприятий может также вести к усилению неравенства. Как уже отмечалось в Разделе 2, в развитых странах индивидуализация трудовых контрактов и расширение практики оплаты по

результатам привели к заметному расширению неравенства в верхней части распределения в 1990–2000-е годы (Lemieux, 2008).

По российским данным не проводилось полноценных исследований о связи между структурой заработной платы и ее дифференциацией. Между тем Россия, скорее всего, представляет собой интересный объект, или *case*, для изучения этой зависимости. В отличие от западных стран, в России доля премий в структуре заработной платы сокращается по мере повышения размеров заработной платы (Белоконная и др., 2007). Другими словами, работники из нижней части распределения имеют в составе заработной платы более высокую долю ее переменной части и более низкую долю гарантированной (тарифной) части заработка, чем работники из верхней части распределения. При таком положении вещей самые низкооплачиваемые работники оказываются наиболее уязвимыми к воздействию экономических шоков. Впрочем, делать далекоидущие выводы пока рано – исследование Белоконной и др. (2007) использует данные всего за один, благополучный с экономической точки зрения 2005 г. Необходимы дополнительные исследования, посвященные этому вопросу.

Относительно других возможных детерминант внутри- и межотраслевых различий эмпирические свидетельства также весьма скудные. Некоторое освещение в литературе получила проблема влияния мягких бюджетных ограничений и различий в доступе к субсидиям, но эти гипотезы не нашли подтверждения, так же как и гипотеза о влиянии различий в степени монополизации отраслей (Clarke, 2002).

Региональные различия

Межрегиональные различия в заработках выросли резко и быстро. Всего за один год – 1992 – коэффициент вариации для средних региональных заработных плат вырос в 1,7 раза и продолжал увеличиваться вплоть до 1995 г. В 1995 г. средняя заработная плата в самом бедном регионе была ниже средней заработной платы в самом богатом регионе почти в 10 раз. Межрегиональная дифференциация в заработных платах снижалась очень медленно. С 1995 г., когда различия в средних заработных платах между регионами достигли максимума, до середины 2000-х годов коэффициент вариации средних региональных заработных плат снизился всего на 20% (Ощепков,

2007). Отметим также, что кризис 1998 г. не вызвал серьезных изменений в структуре региональных заработных плат, что свидетельствует о высокой устойчивости сложившейся региональной структуры заработных плат по отношению к макроэкономическим шокам.

На всем протяжении переходного периода межрегиональные различия давали наибольший вклад в объяснение неравенства из всех наблюдаемых переменных. Расчеты А. Лукьяновой по РМЭЗ показывают, что в 1994–2003 гг. проживание в конкретном регионе определяло около 15–20% общей вариации в заработных платах (Lukyanova, 2008). Это больше, чем вклад характеристик человеческого капитала или отраслевой принадлежности. Кризис 1998 г. временно ослабил это влияние, но затем оно вернулось на прежний уровень. В дальнейшем не наблюдалось заметного ослабления влияния этого фактора.

В табл. 6 представлены данные об изменении коэффициента фондов по регионам. С 1996 по 2001 г. дифференциация заработков выросла главным образом за счет роста внутрирегиональной вариации в заработках. Среднее значение коэффициента фондов по регионам выросло более чем в 1,5 раза – с 17 до 27. При этом в 1996 г. в трех регионах дифференциация заработных плат была выше, чем в целом по России. В 2001 г. число таких регионов выросло до 10! В 2001–2009 гг. наблюдалась обратная тенденция – дифференциация заработков внутри регионов существенно снизилась. Среднее значение коэффициента фондов упало до 10. Одновременно происходило сближение форм распределения заработных плат между регионами. Лишь в одном регионе – Москве – в 2009 г. дифференциация заработных плат была выше, чем в целом по России, а вариация коэффициента фондов по регионам снизилась почти в 2 раза.

Насколько нам известно, до сих пор никто не проводил анализ причин изменения внутрирегионального неравенства в России. Поэтому в качестве одной из гипотез сошлемся на работу, выполненную по польским данным. К. Сибли и Г. Волш, анализируя региональные аспекты изменения неравенства при переходе к рыночной экономике, демонстрируют его связь с темпами реструктуризации экономики. В их выборке дифференциация заработных плат росла быстрее в регионах с более высокими темпами реструктуризации экономики, в частности, в регионах с высокой производительностью труда и более высокими темпами создания и ликвидации рабочих мест (Sibley,

Таблица 6. Коэффициент фондов по регионам

	1996	2001	2009
Российская Федерация	23.5	39.6	14.7
Центральный федеральный округ		37.8	18.3
Белгородская обл.	19.1	23.1	8.6
Брянская обл.	15.8	26.7	7.7
Владимирская обл.	15.1	17.5	9.1
Воронежская обл.	15.5	24.2	8.8
Ивановская обл.	11.2	15.9	8.4
Калужская обл.	13.5	20.3	9.9
Костромская обл.	14.6	24.5	8.4
Курская обл.	17.3	24.1	8.4
Липецкая обл.	14.5	20.7	8.3
Московская обл.	15.7	19.5	11.1
Орловская обл.	15.6	19.1	8.0
Рязанская обл.	20.8	21.6	8.7
Смоленская обл.	19.4	30.1	8.8
Тамбовская обл.	17.8	23.2	7.7
Тверская обл.	16.2	25.8	9.7
Тульская обл.	12.9	17.7	8.8
Ярославская обл.	16.7	22.9	10.0
Москва	17.8	40.5	16.0
Северо-Западный федеральный округ		25.7	12.4
Республика Карелия	13.9	17.6	9.2
Республика Коми	15.5	22.6	12.6
Архангельская обл.	12.7	19.5	12.0
Ненецкий авт. округ	Н.д.	38.2	13.9
Вологодская обл.	16.0	21.9	10.5
Калининградская обл.	15.8	29.5	10.2
Ленинградская обл.	12.7	17.9	9.7
Мурманская обл.	8.9	19.4	10.1
Новгородская обл.	19.1	23.3	9.0
Псковская обл.	15.5	18.6	8.4
Санкт-Петербург	15.1	24.2	12.0
Южный федеральный округ		40.6	9.8
Республика Адыгея	13.5	22.2	8.0
Республика Калмыкия	18.9	26.7	9.0
Краснодарский кр.	20.7	31.4	9.7
Астраханская обл.	16.6	49.7	11.5

	1996	2001	2009
Волгоградская обл.	20.8	52.2	9.7
Ростовская обл.	21.7	37.1	9.8
Республика Дагестан	53.4	32.5	8.5
Республика Ингушетия	8.4	Н.д.	8.0
Кабардино-Балкарская Республика	16.3	17.3	8.4
Карачаево-Черкесская Республика	17.1	21.5	7.3
Республика Северная Осетия – Алания	14.1	22.9	8.8
Ставропольский кр.	21.5	41.3	8.9
Приволжский федеральный округ		32.2	10.1
Республика Башкортостан	14.7	35.6	12.4
Республика Марий Эл	17.1	30.2	8.1
Республика Мордовия	15.4	26.8	7.7
Республика Татарстан	11.3	17.7	8.9
Удмуртская Республика	13.4	30.2	9.3
Чувашская Республика	16.2	43.4	7.8
Пермский кр.	16.2	31.6	11.0
Кировская обл.	13.2	20.0	8.9
Нижегородская обл.	15.2	23.3	10.7
Оренбургская обл.	19.6	41.3	11.0
Пензенская обл.	17.5	28.0	7.9
Самарская обл.	18.2	26.8	10.4
Саратовская обл.	16.5	37.6	8.7
Ульяновская обл.	15.6	25.7	8.1
Уральский федеральный округ		45.3	15.4
Курганская обл.	16.1	28.8	9.1
Свердловская обл.	12.4	22.7	10.7
Тюменская обл.	23.1	36.3	13.8
Ханты-Мансийский авт. округ-Югра	Н.д.	12.1	9.4
Ямало-Ненецкий авт. округ	Н.д.	25.1	11.5
Челябинская обл.	13.4	26.8	10.4
Сибирский федеральный округ		40.7	12.5
Республика Алтай	25.7	28.4	11.2
Республика Бурятия	25.5	33.8	10.4
Республика Тыва	21.4	46.8	11.3
Республика Хакасия	17.3	45.4	11.9
Алтайский кр.	19.5	28.8	9.6
Забайкальский кр.	16.8	50.0	12.6
Красноярский кр.	18.6	50.0	14.4

	1996	2001	2009
Иркутская обл.	17.9	34.9	12.5
Кемеровская обл.	14.0	20.8	9.6
Новосибирская обл.	14.6	27.7	12.4
Омская обл.	22.5	32.9	10.3
Томская обл.	22.0	36.3	13.5
Дальневосточный федеральный округ		23.5	13.0
Республика Саха (Якутия)	11.8	18.0	12.8
Камчатский кр.	13.4	15.3	7.6
Приморский кр.	17.6	24.4	10.8
Хабаровский кр.	12.0	16.1	11.2
Амурская обл.	16.6	20.5	11.2
Магаданская обл.	11.2	20.6	12.8
Сахалинская обл.	10.7	26.3	12.7
Еврейская автономная обл.	13.9	17.7	10.4
Чукотский авт. округ	12.8	30.6	12.4

Walsh, 2002). Впрочем, для России подобное объяснение может быть верным только для совсем недавнего периода. В 1996 и 2001 г. наименее равномерно заработные платы были распространены в самых экономически отсталых регионах и, наоборот, регионы-лидеры характеризовались невысоким уровнем внутрирегионального неравенства. Таким образом, тема эволюции неравенства по заработным платам внутри регионов нуждается в дополнительном изучении.

Инфляционные факторы

Межотраслевые и межрегиональные различия в заработной плате были усилены монетарными факторами — всплеском инфляции, последовавшим за либерализацией цен. Высокая инфляция значительно увеличила гибкость заработных плат — для снижения реальной заработной платы работодателям было достаточно в течение некоторого времени не поднимать заработную плату. Темпы инфляции в этот период существенно различались как по регионам, так и по секторам экономики. Однако вклад инфляции в усиление неравенства не стоит преувеличивать, поскольку сокращение инфляции к середине 1990-х годов не привело к заметному уменьшению неравенства. Э. Брэйнерд показывает, что и за вычетом инфляционных факторов скачок в неравенстве в начале 1990-х был огромным (Brainerd, 1998).

4.2. Функционирование институтов рынка труда

Институты рынка труда могут оказывать сдерживающее влияние на изменения в распределении заработных плат. Важную роль институтов косвенно подтверждает тот факт, что при переходе к рыночной экономике неравенство по заработной плате резко выросло далеко не во всех странах (табл. 1). Так в странах Восточной Европы и Балтии рост дифференциации был достаточно скромным. Различия в траекториях изменения неравенства могут указывать на то, что в этих странах институты рынка труда оказались более эффективны с точки зрения ограничения неравенства. Кроме формальной институциональной структуры имела значение и способность государственных органов обеспечить адекватное правоприменение (инфорсмент) законов, регулирующих рынок труда. Однако специальных исследований о влиянии институтов рынка труда на дифференциацию заработных плат в период перехода к рыночной экономике, насколько нам известно, не проводилось. Поэтому рассуждения о влиянии институтов – это скорее гипотезы и идеи для будущих исследований, чем утверждения.

Страны Балтии, Центральной и Восточной Европы, с начала 1990-х годов взявшие курс на вступление в Европейский союз, активно «импортировали» западноевропейские стандарты и институты системы социального обеспечения и защиты занятости. В частности, во всех этих странах были введены высокая планка минимальной оплаты труда и щедрые социальные пособия. И то, и другое способствовало поддержанию нижнего порога заработных плат на достаточно высоком уровне. Минимальная заработная плата задавала эту границу напрямую, а высокие социальные пособия не давали снижаться резервируемой заработной плате и обеспечивали эффективное исполнение законодательства о минимальной заработной плате. В результате почти во всех странах ЦВЕ и Балтии переход к рыночной экономике сопровождался существенным сокращением занятости – низкопроизводительные работники оказались либо среди безработных, либо среди экономически неактивного населения. Сдерживание роста неравенства было достигнуто за счет отсеечения от занятости наименее производительных работников. Таким образом, любая конфигурация институтов имеет свои издержки, и с точки зрения общественного благосостояния не очевидно, какая из них лучше.

В России и странах СНГ пособия по безработице и минимальные заработные платы находились в 1990-е годы на крайне низком уровне, что обеспечивала непривлекательность добровольной безработицы и высокий страх перед вынужденной безработицей. Слабость системы социальной поддержки безработных создавала у работающих стимулы к сохранению рабочих мест, даже если это было сопряжено с сокращением рабочего времени и существенными потерями в реальной заработной плате. В результате произошло существенное растягивание нижнего «хвоста» распределения.

В ряде стран из опасений развертывания спирали издержки/цены в начале переходного периода дополнительно вводились прямые ограничения на темпы роста заработной платы. Например, в Польше избыточный рост фонда оплаты труда облагался специальным налогом, который был отменен только в 1995 г.¹⁸ Эти меры также могли сдерживать рост дифференциации заработной платы. В России также были формально введены жесткие меры налогового контроля за ростом заработной платы, но они оказались неэффективными прежде всего из-за слабости системы налогового администрирования. Предприятия имели возможность задерживать на длительное время фактические налоговые выплаты, которые быстро обесценивались в условиях высокой инфляции.

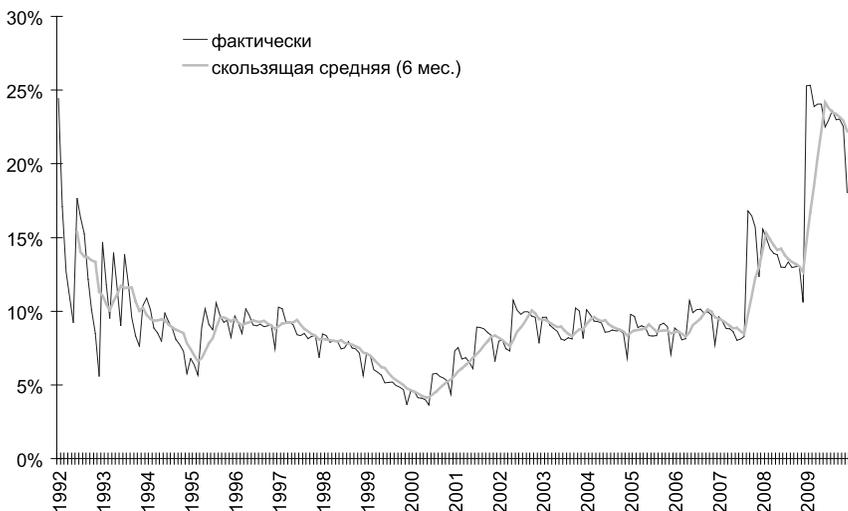
Х. Леман и Дж. Уодсворт также указывают на слабость информента как на одну из важнейших детерминант неравенства по заработной плате. По их мнению, задержки заработной платы вносили существенный вклад в поддержание высокого уровня неравенства в 1994–1998 гг. (Lehmann, Wadsworth, 2001). Риск невыплат, а также их длительность и относительный масштаб были максимальными для низкооплачиваемых работников. Это дополнительно «растягивало» нижний хвост распределения заработных плат из-за чего дифференциация фактически выплаченных заработных плат была на 20–30% выше, чем дифференциация начисленных заработных плат.

Основным пробелом в изучении детерминант неравенства по заработным платам является отсутствие исследований, посвященных влиянию минимальной заработной платы. Между тем именно этот институт рынка труда в решающей степени определяет дифферен-

¹⁸ Подробнее о мерах по сдерживанию роста заработной платы в переходный период см. в: Corricelli and Lane, 1993.

циацию заработков в нижней части распределения. На важность изучения этого вопроса указывала в своей работе Э. Брэйнерд (Brainerd, 1998). Однако она ограничилась констатацией того фактора, что падение минимальной заработной платы до 10% от уровня средней заработной платы привело к тому, что она более не могла служить эффективным нижним порогом для оплаты труда. Gangulia, Terrell (2006) находят подтверждение тому, что минимальная заработная плата может иметь реальные эффекты и выступать в роли ограничителя и в странах СНГ, в частности, на Украине, где в 2003 г. минимальная заработная плата была повышена до планки в 40% от средней заработной платы.

На рис. 6 показана динамика минимальной заработной платы в реальном выражении и в отношении к средней заработной плате. К 2000 г. минимальная заработная плата опустилась ниже отметки в 5% от уровня средней заработной платы. Однако уже во второй половине 2000 г. начинается ее рост как в реальном выражении, так и в отношении к средней заработной плате. К 2009 г. реальный размер минимальной заработной платы увеличился более чем в 15 раз, а в



Источник: расчеты автора по данным Росстата.

Рис. 6. Динамика минимальной заработной платы

относительном выражении она выросла до 20% от уровня средней заработной платы. Несложно заметить, что приведенные графики являются едва ли не зеркальным отражением графиков изменения показателей неравенства на рис. 1. Подобные корреляции, конечно, не могут служить доказательством наличия причинно-следственной связи между минимальной заработной платой и дифференциацией доходов, однако вкупе с имеющимися результатами для других стран свидетельствуют о настоятельной необходимости проведения соответствующих исследований.

Влияние такого традиционного для зарубежных исследований институционального фактора, как уровень юнионизации, вряд ли можно установить в российских условиях. В настоящее время существуют лишь приблизительные агрегированные оценки уровня юнионизации в России, тогда как для изучения его связи с неравенством необходимы микроданные. Ни в одном из известных национальных опросов домохозяйств вопросов о членстве в профсоюзе не задается. Еще более принципиальный вопрос касается того, действительно ли российские профсоюзы представляют собой институт защиты прав работников или они находятся в зачаточном состоянии, и российское трудовое законодательство настолько ограничило их полномочия, что лишило возможности реального влияния на работодателей. Если последнее ближе к истине, то ожидать какого-либо серьезного влияния профсоюзов на характер распределения заработных плат не приходится.

Рассматривая роль коллективных договоров в формировании заработной платы в России, Вишневская и Куликов (2008) приходят к выводу о том, что лишь с формальной стороны российский коллективно-договорной процесс напоминает тот, что идет в странах с координируемой экономикой, в реальности же процесс формирования заработной платы даже в отраслях с высоким влиянием профсоюзов является децентрализованным. Коллективные договоры, заключаемые на уровне предприятий и отраслей, слабо согласованы между собой, «отдельные компании при установлении оплаты труда фактически не испытывают ограничений, налагаемых на них соглашениями “верхнего уровня”... Вопросы заработной платы решаются не столько в рамках коллективно-договорной системы, сколько становятся прерогативой менеджмента каждого отдельного предприятия» (Вишневская и Куликов, 2008). Сами коллективные дого-

воры нередко закрепляют высокую волатильность заработков, устанавливая чрезвычайно низкие уровни минимальных тарифных ставок (до недавнего времени, как правило, на уровне МРОТ) и фиксируя низкую долю тарифной части заработка. Подобный институциональный механизм де-факто оказывается ближе к системе индивидуальных трудовых договоров с очень гибкими условиями оплаты труда. Таким образом, даже на крупных предприятиях (а участниками коллективно-договорного процесса являются исключительно крупные предприятия) деятельность профсоюзов не создает предпосылок для снижения уровня дифференциации заработных плат.

5. Заключение

Краткий анализ влияния рыночных и институциональных факторов на дифференциацию заработных плат позволяет сделать следующие выводы. Переход к рыночной экономике усилил относительные позиции работников с высшим образованием, что стало следствием роста отдачи от образования и расширением спроса на высококвалифицированную рабочую силу. Лишь к середине 2000-х годов появляются признаки стабилизации относительных заработков работников с высшим образованием. Однако эти факторы не могут в полной мере объяснить скачок неравенства в начале 1990-х и заметное снижение неравенства в середине и второй половине 2000-х годов. Увеличение неравенства, связанное с их действием, совершенно несопоставимо по масштабам с увеличением общего уровня дифференциации заработков.

Гипотезы, связывающие рост неравенства по заработной плате с приватизацией и расширением частного сектора, усилением гендерных различий, инфляционными процессами, также не обладают высокой объясняющей силой. Гендерные различия в заработках увеличились, но этого явно недостаточно, чтобы они могли стать основной причиной столь значительного прироста общего неравенства, так как вклад гендерного фактора в общее неравенство сравнительно невелик. Различия в заработках по формам собственности отсутствовали в советский период, но появились и стали достаточно серьезными в пореформенный период. Однако между занятыми на государствен-

ных и приватизированных предприятиях они оставались, как правило, едва заметными. Новые частные предприятия, где вариация в заработках очень велика, лишь небольшой частью попадают в выборки проводимых обследований. Что же касается предприятий с участием иностранного капитала, где фиксируются самые высокие заработки, то численность занятых на них работников настолько мала, что это тоже не могло оказывать сколько-нибудь заметного влияния на общее неравенство. В итоге вклад дифференциации заработков по формам собственности в прирост общего неравенства также предстает как очень скромный.

Различия в заработках в зависимости от возраста скорее сжимались, чем растягивались. В этом аспекте распределение заработков стало более равномерным, чем оно было в дореформенный период. В еще более выраженной форме это относится к специальному стажу: в советскую эпоху различия в продолжительности работы на одном и том же предприятии были одним из существенных источников дифференциации заработков, но в пореформенный период вклад этого фактора стал едва отличимым от нуля.

Лишь по двум измерениям рост неравенства был сопоставим по масштабам с изменением общей дифференциации заработков. Это межрегиональные и межотраслевые различия в заработной плате, которые увеличились «в разы» и вклад которых в общее неравенство также является весьма значительным. Важно заметить, что такого рода сдвиги в структуре заработков напрямую никак не вытекают ни из одного из концептуальных объяснений, обсуждающихся в литературе, и требуют теоретического осмысления и дальнейших эмпирических исследований.

Наше исследование выявило еще два больших «черных ящика» — это внутрирегиональные и внутриотраслевые различия в распределении заработных плат. Именно их динамика решающим образом формировала траекторию изменений показателей неравенства по заработным платам, по крайней мере в 2000-е годы. Представленные в нашей обзорной статье свидетельства исключительной важности этих факторов основаны на агрегированных данных Росстата — для выяснения их реального вклада необходимы исследования на микроданных. Есть и другие потенциальные «черные ящики», которые невозможно «открыть», используя агрегированные данные, — это различия в заработных платах по типу (размерам) населенных пунктов

и различия в заработных платах по предприятиям разного размера. Эти структурные измерения неравенства до сих пор вообще не затрагивались в работах, посвященных анализу дифференциации заработков в России.

Высокая значимость факторов, связанных с пространственным размещением и характеристиками предприятий, наводит на мысль о том, что источники дифференциации могут быть связаны с гигантскими различиями в эффективности российских предприятий, которая накладывается на слабую территориальную мобильность российских работников. Так, по данным обследования ГУ ВШЭ и Всемирного банка, даже в середине 2000-х годов разрыв в уровне производительности труда между 20% лучших и 20% худших промышленных предприятий в одной отрасли составлял от 9 до 24 раз в зависимости от отрасли. При этом лучшие 20% предприятий работали в 2,5–3 раза более эффективно, чем отрасль в среднем, а межотраслевые разрывы в уровне эффективности были менее существенны, чем различия внутри отраслей (ГУ ВШЭ, 2007). Логично предположить, что столь значительные различия в уровне эффективности, давали возможность предприятиям платить очень разные заработные платы. Более того, это же исследование ГУ ВШЭ показало, что вероятность оказаться в группе эффективных предприятий повышается с ростом размера компании, при размещении предприятия в крупном городе со статусом федерального или регионального центра, в то время как структура собственности не играет особой роли. Таким образом, «география» и профиль эффективности также в значительной мере совпадают с описанными нами структурными измерениями неравенства по заработной плате. Связь между характеристиками предприятий и дифференциацией заработков требует дополнительного изучения.

К сожалению, здесь мы сталкиваемся с очень серьезной проблемой отсутствия необходимых данных. Для изучения совместного влияния индивидуальных характеристик работников и характеристик предприятий необходимы данные, совмещенные по работникам и работодателям. На Западе подобные совмещенные базы данных широко используются исследователями уже с середины 1980-х годов. Для анализа российского рынка совмещенная база данных применялась лишь однажды в работе Сабирьяновой-Петер (Sabirianova-Peter, 2003). Это была сравнительно небольшая база данных, постро-

енная автором и ее ассистентами самостоятельно на основе РМЭЗ. Несмотря на все недостатки этой базы, Сабирьяновой-Петер удалось получить интересные результаты, касающиеся влияния организационных и технологических факторов на величины премий за квалификацию. Некоторые из ее выводов неоднозначны и могут трактоваться как статистические артефакты, связанные с несовершенством используемых данных, но это обстоятельство лишь провоцирует на проведение дальнейших исследований такого рода. Формирование представительной и полномасштабной совмещенной выборки под силу лишь государственным статистическим органам. Причем технически совмещение данных по работникам и работодателям возможно и для ряда предшествующих лет, однако для этого потребуются интеграция существующих баз данных, находящихся в ведении разных департаментов Росстата. Во многих странах совмещенные выборки строились как случайная выборка из совмещенных данных налоговых органов и статистических департаментов. Вопрос, как мы видим, касается не компетенции и желания отдельных исследователей, а наличия у власти реальной заинтересованности в получении ответа на вопрос об источниках неравенства.

Еще одна область, катастрофически нуждающаяся в проведении дополнительных исследований, — это изучение влияния институциональных факторов. Имеющиеся работы подтверждают, что слабость инфорсmenta и возникшие по этой причине задержки заработной платы давали около 20–30% избыточной вариации в фактических заработках. Абсолютно не изученным остается вопрос о влиянии на неравенство изменений в минимальных заработных платах, несмотря на то, что этот вопрос перестал быть лишь предметом жарких дискуссий, а перешел в русло реальной политики — в течение нескольких последних лет минимальные заработные платы повышались неоднократно.

Подводя итоги обзора литературы, мы должны признать, что пока по-прежнему не знаем достоверно, чем объясняется резкий скачок неравенства в начале 1990-х годов. Одна из причин заключается в том, что эволюция заработных плат в эти годы так и остается не описанной. В отношении этого периода (1990–1993 гг.) наш обзор опирался лишь на одну работу, выполненную по микроданным, и две три работы, основанные на агрегированных данных. В научный оборот введены еще не все источники данных. Так, ни одна из работ не

задействует данные первой фазы РМЭЗ, которые в принципе доступны исследователям. До сих пор не использовались при анализе проблемы дифференциации заработков и ретроспективные вопросы второй фазы РМЭЗ. Между тем эти данные представляют интерес, выходящий за рамки чисто исторических исследований, поскольку могут вывести на более общие вопросы, которые еще не обсуждались в литературе, в том числе англоязычной. В частности, это вопрос о возможной связи неравенства с силой и продолжительностью шоков — подобные исследования помогли бы объяснить, почему скачок неравенства был намного больше именно в странах СНГ, которые сильнее всего пострадали от транзитивного кризиса. Посредством каких механизмов происходила трансформация шоков в неравенство по заработной плате? Низкая мобильность? Плохой матчнинг? Сегментация рынка труда?.. Надеемся, что будущие исследования дадут ответы на эти вопросы.

Литература

Белоконная Л., Гимпельсон В., Горбачева Т., Жихарева О., Капелюшников Р., Лукьянова А. (2007). Взгляд на заработную плату через «призму» профессий // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация (под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова). М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

Вишневская Н.Т., Куликов О.В. (2008). Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений: Препринт ГУ ВШЭ WP3/2008/04. М.: ГУ ВШЭ, 2008.

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л., Рыжикова З.А., Куляева Г.В. (2010). Формы собственности в России: различия в заработной плате // Журнал Новой экономической ассоциации. 2010. № 5. С. 47–71.

Госкомстат (2001). Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 2001.

ГУ ВШЭ (2007). Российская промышленность на перепутье: что мешает нашим фирмам стать конкурентоспособными (Доклад ГУ ВШЭ) // Вопросы экономики. 2007. № 3. С. 4–34.

НИСП (2005). Доходы и социальные услуги: неравенство, уязвимость, бедность: кол. монография / рук. Л.Н. Овчарова. М.: ГУ ВШЭ, 2005.

Капелюшников Р.И. (2007). Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

Капелюшников Р.И. (2008). Записка об отечественном человеческом капитале: Препринт ГУ ВШЭ WP3/2008/01. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.

Капелюшников Р.И. (2006). Структура российской рабочей силы: особенности и динамика: Препринт ГУ ВШЭ WP3/2006/04. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. (2009). Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения). Аналитический отчет по проекту.

Лукьянова А.Л. (2007). Динамика и структура неравенства по заработной плате (1998–2005 гг.) // Заработная плата в России: эволю-

ция и дифференциация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

Лукьянова А.Л. (2009). Чьи заработки растут быстрее: мобильность по относительным заработным платам в России (2000–2005 гг.) // Экономический журнал ВШЭ. Т. 13. № 2. 217–242.

Лукьянова А.Л. (2010). Отдача от образования: что показывает метаанализ: Препринт ГУ ВШЭ WP3/2010/03. М.: ГУ ВШЭ, 2010.

Мальцева И.О. (2009). Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал ВШЭ. Т. 13. № 2. С. 243–278.

Ощепков А.Ю. (2007). Межрегиональная дифференциация в заработной плате // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007.

Росстат (2010). Экономическая активность населения России 2010. М.: Росстат, 2010.

Acemoglu D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market // *Journal of Economic Literature*. Vol. 40 (1): 7–72.

Aghion P., Commander S. (1999). On the dynamics of inequality in the transition // *Economics of Transition*. Vol. 7. P. 275–298.

Atkinson A. (2007). The distribution of earnings in OECD countries // *International Labour Review*. Vol. 146 (1–2): 41–60.

Atkinson A., Micklewright J. (1992). *Economic transformation in Eastern Europe and the distribution of income*. Cambridge: Cambridge University Press.

Autor D., Katz L., Kearney M. (2006). The polarization of the U.S. labor market // *American Economic Review*/ Vol. 96 (2): 189–194.

Autor D., Katz L., Kearney M. (2008). Trends in U.S. wage inequality: Re-assessing the revisionists // *Review of Economics and Statistics*. Vol. 90 (2): 300–323.

Berman E., Bound J., Griliches Z. (1994). Changes in the demand for skilled labor within US manufacturing: Evidence from the annual survey of manufacturers // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 109 (2): 367–397.

Bound J., Johnson G. (1992). Changes in the structure of wages in the 1980s: an evaluation of alternative explanations // *American Economic Review*. Vol. 82 (3): 371–392.

Brainerd E. (1998). Winners and losers in Russia's economic transition // *American Economic Review*. Vol. 88: 1094–1116.

Brainerd E. (2000). Women in transition: Changes in gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union // *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 54 (1): 138–162.

Brainerd E. (2002). Five years after: The impact of mass privatization on wages in Russia, // *Journal of Comparative Economics*. Vol. 30: 160–190.

Brown J., Earle J., Telegdy. (2008). Employment and Wage Effects of Privatization: Evidence from Hungary, Romania, Russia, and Ukraine, IZA Discussion Paper No. 3688.

Card D. (1992). The effects of unions on the distribution of wages: redistribution or relabelling? NBER Working Paper No. 4195.

Card D., DiNardo J. (2002). Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles // *Journal of Labor Economics*. Vol. 20 (4): 733–783.

Clarke S. (2002). Market and institution determinants of wage differentiation in Russia // *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 55: 628–648.

Commander S., Kollo J. (2004). The changing demand for skills: Evidence from the transition //, IZA Discussion Paper No. 1073, March.

Commander S., Liberman L., Yemtsov R. (1993). Wage and employment decisions in the Russian economy: An analysis of developments in 1992, EDI Working Paper No. 1205, Washington, D.C.

Corley M., Perardel Y., Popova K. (2005). Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis, *Employment Strategy Papers* No. 2005/20.

Corricelli F. et al. (1993). Wage controls during the transition from central planning to a market economy // *World Bank Research Observer*. Vol. 8: 195–210.

Cortez W. (2001). What is Behind Increasing Wage Inequality in Mexico? *World Development*, Vol. 29 (11): 1905–1922.

DiNardo J., Fortin N., Lemieux T. (1996). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: a semiparametric approach // *Econometrica*. Vol. 64 (5): 1001–1046.

Dohmen T., Lehmann H., Zaiceva A. (2008). The gender earnings gap inside a Russian firm: First evidence from personnel data 1997 to 2002 // *Journal for Labour Market Research*. Vol. 41 (2/3): 157–180.

Feenstra R., Hanson G. (1996). Globalization, outsourcing, and wage inequality // *American Economic Review*. Vol. 86 (2): 240–245.

Fleisher B., Sabirianova K., Wang X. (2005). Returns to skills and the speed of reforms: Evidence from Central and Eastern Europe, China, and Russia // *Journal of Comparative Economics*. Vol. 33: 351–370.

Flemming J., Micklewright J. (1999). Income distribution, economic systems and transition // *Handbook of Income Distribution* / A. Atkinson, F. Bourguignon (eds.). Elsevier Science BV.

Fortin N., Lemieux T. (1997). Institutional changes and wage inequality: is there a linkage? // *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 11 (2): 75–96.

Freeman R., Katz L. (1995). Differences and changes in wage structures. Chicago: University of Chicago Press.

Gangulia I., Terrell K. (2006). Institutions, markets and men's and women's wage inequality: Evidence from Ukraine // *Journal of Comparative Economics*. Vol. 34 (2): 200–227.

Geishecker I., Haisken-DeNew J. (2002). Riding the transition roller-coaster: Flexibility and the inter-industry wage structure. DIW Discussion Paper No. 280.

Gerber T., Mayorova O. (2006). Dynamic gender differences in a post-socialist labor market: Russia, 1991–1997 // *Social Forces*. Vol. 84 (4): 2047–2075.

Gorodnichenko Yu., Sabirianova K. (2005). Returns to schooling in Russia and Ukraine: A semiparametric approach to cross-country comparative analysis // *Journal of Comparative Economics*. Vol. 33. P. 24–350.

Green F., Dickerson A., Arbache J. (2001). A picture of wage inequality and the allocation of labor through a period of trade liberalization: The case of Brazil, *World Development*, Vol. 29 (11): 1923–1939.

Guvenen F., Kuruscu B., Ozkan S. (2009). Taxation of human capital and wage inequality: A cross-country analysis, NBER Working Paper No. 15526.

Harjes T. (2007). Globalization and income inequality: A European perspective // *IMF Working Paper WP/07/169*.

Hijzen A. (2007). International outsourcing, technological change, and wage inequality // *Review of International Economics*. Vol. 15 (1): 188–205.

Juhn C., Murphy K., Pierce B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill, // *Journal of Political Economy*. Vol. 101 (3): 410–442.

Katz L., Autor D. (1999). Changes in wage structure and earnings inequality // *Handbook of Labor Economics* / O. Ashenfelter, D. Card (eds.). Vol. 3A, North Holland.

Katz L., Murphy K. (1992). Changes in relative wages, 1963–1987: supply and demand factors, // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107 (1): 35–78.

Keane M., Prasad E. (2006). Changes in the structure of earnings during the Polish transition // *Journal of Development Economics*. Vol. 80: 389–427.

Koeniger W., Leonardi M., Nunziata L. (2007). Labor market institutions and wage inequality // *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 60 (3): 340–356.

Lee D. (1999). Wage inequality in the United States during the 1980s: rising dispersion or falling minimum wage // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 114 (3): 977–1023.

Lehmann H., Wadsworth J. (2001). Wage arrears and the distribution of earnings in Russia // *WDI Working Paper No. 421*.

Lemieux T. (2006). Increasing residual wage inequality: composition effects, noisy data, or rising demand for skill? // *American Economic Review*. Vol. 96 (3): 461–498.

Lemieux T. (2008). The changing nature of wage inequality // *Journal of Population Economics*. Vol. 21 (1): 21–48.

Levy F., Murnane R. (1992). U.S. earnings levels and earnings inequality: a review of recent trends and proposed explanations // *Journal of Economic Literature*. Vol. 30 (3): 1333–1381.

Lukyanova A. (2008). Structure and distribution of earnings in Russia, 1994–2003 // *Journal of Comparative Economic Studies*. Vol. 4: 9–40.

Lukyanova A. (2006). Wage inequality in Russia (1994–2003) // *EERC Working Paper No. 06/03E*.

Machin S. (2008). An appraisal of economic research on changes in wage inequality // *Labour*, Vol. 22 (1): 7–26.

Nesterova D., Sabirianova K. (1998). Investment in human capital under economic transformation in Russia // *EERC Working Paper No. 99/04*.

OECD (2008). *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*.

Piketty T., Saez E. (2003). Income inequality in the United States, 1913–98 // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 118 (1): 1–39.

Sabirianova-Peter K. (2003). Skill-biased transition: The role of markets, institutions, and technological change // *IZA Discussion Paper No. 893*.

Sibley C., Walsh P. (2002). Earnings inequality and transition: A regional analysis of Poland, IZA Discussion Paper No. 441.

Tinbergen J. (1975). Income distribution: Analysis and policies, Amsterdam, North-Holland.

Trapido D. (2007). Gendered transition: Post-soviet trends in gender wage inequality among young full-time workers // European Sociological Review. Vol. 23 (2): 223–237.

Препринт WP3/2010/10
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Лукьянова Анна Львовна

**Дифференциация заработных плат в России
(1991–2008 гг.): факты и объяснения**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Корректор *Е.Л. Качалова*
Технический редактор *М.А. Казимиров*

Отпечатано в типографии Государственного университета –
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,6
Усл. печ. л. 3,96. Заказ № . Изд. № 1302

Государственный университет – Высшая школа экономики.
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография Государственного университета – Высшей школы экономики.

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок
